



نمایه شده در وبلاگ حقوقی سعید ذکائی <http://www.saeedzokaei.ir>

با همکاری

پایگاه مقالات حقوقی و بلاگ مدرسه وکالت و تجارت rkz.ir

دانشگاه پیام نور مرکز تبریز

عنوان تحقیق :

حقوق کار زنان و محدودیت های ناشی از آن

نام مدرس : دکتر مظهری

نام دانشجو : سعید ذکایی علمداری

(کار تحقیقی یک)

فهرست مطالب :

مقدمه مطلب صفحه 3

حقوق کار زنان از دید قانون کار صفحه 4

تعاریف مزد در قانون کار صفحه 5

محدودیت های شغلی زن شوهردار صفحه 12

واقعیت های حقوق کار زنان در ایران صفحه 17

جایگاه اشتغال زنان در سند چشم انداز کشور صفحه 19

نتیجه گیری پایانی صفحه 21

منابع و مأخذ صفحه 22

مقدمه مطلب :

اهمیت اشتغال در عصر کنونی با توجه به گستره ارتباطات و اطلاعات بر احدی

پوشیده نیست. اما بحث اشتغال زنان، با توجه به جایگاه مادری و همسری از یکسو

و سیستم قانونگذاری دینی که برای زنان وظیفه اقتصادی مقرر نکرده، ولی در دفاع

از حقوق اقتصادی، او جایگاه اساسی زنان را مقرر نموده است، نیازمند یک تحلیل و

بررسی اندیشمندانه است. به رغم دفاع لازم از جایگاه اشتغال مناسب و ایجاد تنا سب

و تعادل در عرضه و تقاضا، خانواده را از خطر تزلزل و اضطراب مصون بدارد، در

عین آنکه جامعه نیز بتواند از نیروی توانمند و متخصص زنان بدون تعدی و تفریط

برخوردار گردد.

در این نوشتار به بررسی عوامل مؤثر در دستیابی به این هدف مورد بررسی قرار

گرفته و نیز به ارزیابی موانع و نگرانی‌هایی که بر سر راه اشتغال زنان وجود دارد و

ضرورت‌های تمهیداتی که بتوان از این نیروی فعال در جایگاه‌های مناسب برخوردار شد،

پرداخته است؛ به ویژه آنکه امروز بخش اعظمی از نیروی متخصص علمی جامعه را

این قشر به خود اختصاص داده و دقت‌های لازم و قابلیت و مدیریت خود را در

بخش‌های عمده‌های که مناسب با روحیات اوست، به اثبات رسانده است

فصل اول

گفتار اول :

حقوق کار زنان از دید قانون کار

. شخصیت و سربلندی انسانها و جوامع بشری در سایه زحمت و کار به دست

می آید. تنها با شرکت فعالانه در اجتماع و با تلاش و کوشش شخصیت واقعی هر

کس شکل می گیرد و اثبات می شود.

اگر چه نخستین انگیزه از کار رفع نیازمندی های شخصی است، ولی تنها انگیزه

کار نباید این باشد، بلکه به همراه نیاز های خود توجه به نیاز های اجتماع به ویژه

تأمین نیاز های بستگان و خویشان و همسایگان نیز در حد توان نباید فراموش

شود، بنابراین، کار با چنین هدفی پسندیده است و مصداق دنیاپرستی نخواهد

بود، بلکه در حقیقت تلاش در آبادی دنیا و آخرت می شود.

ولی اگر انگیزه انسان در کار نه خدمت به دیگران باشد و نه رفع نیاز ها، کار او

پسندیده و شایسته نخواهد بود.

تعریف قانون، کار و حقوق کار :

قانون دستور کلی و گاه جزئی است که به وسیله مرجع صالح منتشر شده و

به وسیله مجالس قانونگذاری تصویب و سپس به توشیح مرجع صلاحیتدار

برسد. به عبارتی در معنی اعم، شامل مجموعه قواعد حقوقی است که به وسیله

قانونگذاری مقرر می شود. قانون علی الاصول مصادیق فراوان دارد

این اصطلاح چنان که در مورد امور اعتباری از قبیل قوانین موضوعه به کار برده می شود، در مورد امور حقیقی از

قبیل مسائل ریاضی، طبیعی و غیره نیز جریان دارد، به همین اعتبار است که قانون را به طبیعی و وضعی تقسیم نموده

اند

در اینجا مقصود از قانون، همان مفادی است که قانونگذاران، حقوقدانان،

قضات، سیاستمداران و امثالهم لفظ قانون را در مورد آن بکار می برند. قانون

صحیح آن است که:

1 با طبیعت انسان و نیز با طبیعت عالم متناسب باشد.

2 ضمانت اجرایی داشته باشد.

3 معیار و هدف قانون نیاز بشر باشد نه دلخواه یا خواست او. قانونگذار باید

، به احوال درونی انسان و نیز گونه ارتباط افراد با یکدیگر آگاه باشد (دشتی، 1369

ج 4، ص 1752

کار به معنی فعالیت انسان به منظور تولید یا تعییر شکل اشیا است و نیز

قسمت اجرایی یک بنگاه و یا یک شغل را در مقابل قسمت اداره و مدیریت آن کار

(. نامیده اند (جعفری لنگرودی، 1374، ص 561

به عبارتی کار، انجام دادن وظایفی است که متضمن صرف تلاش روحی و

جسمی بوده و هدف آن تولید کالاها و خدمات مورد نیاز برای تأمین نیازهای

انسانی است؛ شغل کاری است که در مقابل آن دستمزدی معین انجام می شود .

(. کار در همه فرهنگ ها اساس نظام اقتصادی است (گیدنز، 1384، ص 562

حقوق کار حقوق راجع به روابط کارگر و کارفرما (حقوق ناشی از قرارداد

کار) علمی است (از شعب علم حقوق) که از روابط و مسائل کارگری بحث

(. می کند (جعفری لنگرودی، 1374، ص 238

حقوق کار از آن رشته هایی است که ریشه در حقوق خصوصی دارد و دخالت

، دولت، آن را در ردیف شبکه های حقوق عمومی در آورده است (کاتوزیان، **1378**

ص 97).

این گونه دیدگاه های افراطی سبب شده است که برخی دیگر به استناد قرآن

چنین اظهار نظر کنند که هیچ گونه حرفه و شغل اجتماعی برای زنان ممنوع نیست جز فاحشه گری که همه ما می

دانیم اینطور نیست

گفتار دوم :

تعاریف مزد در قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران بر خلاف قانون کار گذشته، برای مزد یک

مفهوم قائل نبوده بلکه تعریف عام مزد را از م عنای خاص آن جدا کرده است . مزد

کلیه به معنای عام را حق السعی نامیده اند و در تعریف آن گفته شده است

دریافت های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک

عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش

این افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید، حق السعی می نامند

تعریف در ماده **34** آمده است. بلافاصله در ماده بعد مزد به معنای اخص آن به

مزد، عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود به این

صورت تعریف شده است

مقررات حمایتی و شرایط کار زنان در قانون کار ایران

از آن جایی که زنان بالطبع نیروی کار و تولیدشان از مردان کمتر است، به

علاوه ناراحتی ایام بارداری و سختی های وضع حمل و حضانت کودک شیرخوار،

زنان کارگر را در وضعی قرار می دهد که نیازمند مقررات حمایتی ویژه ای باشد.

لذا قانون کار ایران، نیز مقررات حمایتی ای برای این دسته از کارگران مقرر داشته :

1 ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان آور؛ وضع جسمانی زنان به گونه ای

است که خطر کارهای سخت و طاقت فرسا بر آنان به مراتب بیشتر از مردان است.

انجام « بنابراین، مقنن نیز به صراحت در ماده **75** قانون کار مقرر داشته است

کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و

« بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است

2. کار در شب ؛ حمایت از زنان در ممنوعیت کار به هنگام شب یکی از نخستین

خواسته هایی بود که در مقررات بین المللی نیز منعکس شده است . مقاوله نامه های

شماره **4 1919** م، **41 1934** م و **89 1948** م و نیز توصیه نامه شماره **13 1921** م

ممنوعیت ها و محدودیت های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است . مطابق

مقررات بین المللی کار زنان در کارگاه های صنعتی، خصوصی یا عمومی حداقل به

مدت یازده ساعت که بین ساعات ده شب تا پنج صبح جز آن است، ممنوع شده

است. ولی مشاغلی چون مدیریت خدمات بهداشتی و رفاه عمومی از قاعده فوق

مستثنی است . فلسفه ممنوعیت کار در شب برای زنان از جهت ملاحظات

خانوادگی و اخلاقی (به خصوص در کارهای مختلط) می باشد.

3 مرخصی زنان باردار؛ در سطح بین المللی نخستین بار برای حمایت از زنان

باردار مقاله نامه شماره **1919 3** م مطرح گردید که در سال **1952** م به موجب

مقاله نامه شماره **103** مورد تجدیدنظر قرار گرفته و قلمرو آن از کارگران بخش

صنعتی و تجاری به بخش غیر صنعتی و کشا ورزی و کارهای خانوادگی تسری

یافت مطابق این مقاله نامه مدت زمان مرخصی زایمان **12** هفته است که

حتی المقدور شش هفته آن پس از زایمان مرخصی باید ادامه یابد و نیز زنان در

این مدت باید غرامت دستمزد به صورت وجه نقد به اندازه کافی دریافت نمایند که

بر اساس آن بتوانند از زندگی مناسبی برخوردار باشند و مبلغ مورد نظر نباید از

دو سوم مزد کارگر کمتر باشد.

4. ساعات کار زنان شیرده؛ در خصوص حمایت های مادری کارگران، ماده **25** اعلامیه جهانی حقوق بشر اعلام

میدارد: مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت های مخصوص بهره مند شوند. در این راستا مقنن سال

1369 مقرر داشته است در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان

دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می شود. همچنین کارفرما مکلف است مطابق ماده **78** قانون کار، متناسب با تعداد کودکان و با در

نظرگرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک را ایجاد نماید

مسأله برابری حقوق زن و مرد در امور مربوط به اشتغال همواره مورد بحث

و توجه بوده و در اسناد مختلفی از جمله مقررات سازمان بین المللی کار **1** به این

امر عنایت لازم مبذول شده است از جمله:

الف عدم تبعیض در مزد

برای انجام کار مساوی که در طبق ماده **38** قانون کار مصوب سال **1369**

شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی

پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مرد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و

اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است

ماده **76** قانون کار، مدت نود روز مرخصی ایام زایمان را برای کارگران زن

پیش بینی کرده است که حقوق آن ایام را زن می گیرد و جزو سوابق خدمت وی

محسوب می گردد . در ماده **78** تسهیلات مربوط به کارگران زن که بچه شیرخوار

دارند پیش بینی شده و از جمله مقرر شده که کارفرما باید به مادران شیرده پس

از هر سه ساعت کار نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این مدت جزو

ساعات کار او محسوب می گردد.

ب فرصت های شغلی برای زنان

به طور کلی زنان مانند مردان می توانند به مشاغل مختلف دست یابند و منع قانونی برای اشتغال آنان وجود ندارد .

اصل **28** قانون اساسی به صورت عام و شامل می گوید هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف

اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند . دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گونا

گون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی نظیر همین حکم از حیث شمول نسبت به زن را برای

احراز مشاغل ایجاد نماید

نظیر همین حکم از حیث شمول نسبت به زن و مرد در دستیابی به فرصت های شغلی در اصل **43** قانون اساسی

نیز دیده می شود، بخصوص بند **2** اصل مزبور که از جمله ضوابط نظام جمهوری اسلامی تأمین شرایط و امکانات

کار برای همه به ایران را این گونه بیان کرده است منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار

همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند به شکل تعاونی !!!

محدودیت های شغلی زنان

در حال حاضر دو نوع محدودیت شغلی برای زنان، طبق قوانین ایران وجود

دارد. **1**. ممنوعیت از برخی از مشاغل به دلیل منع شرعی یا به لحاظ مصالح ملی و

امنیتی و رعایت وضع خاص زنان؛ **2** محدودیت مربوط به زن شوهردار از

اشتغال به مشاغل منافی مصالح خانوادگی است. در قسمت اول دو نوع محدودیت

در حال حاضر وجود دارد:

الف ممنوعیت از اشتغال به قضاوت

با توجه به تجدیدنظری که در این قانون به عمل آمده، طبق نظر و فتوای

معروف فقهای اسلام در شرع اسلام، مرد بودن از شرایط اشتغال به قضاوت

است و زنان حق قاضی شدن به معنای عهده دار شدن رسیدگی به دعوی و دادن

رأی را ندارند. از همین رو، ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب سال **1361** مقرر داشته است :

قضات از میان مردان واجد شرایط انتخاب می شوند

البته در این رابطه باید متذکر شد که طبق اصلاحیه **29** فروردین ماه **1374** بر

تبصره 5 ماده واحده مزبور مصوب مجلس شورای اسلامی، زنان واجد شرایط

می توانند با پایه قضایی همانند مردان در پست های مشاور دیوان عدالت اداری،

دادگاه های مدنی خاص، قاضی تحقیق، مستشاری اداره حقوقی، و نظایر آنها

انجام وظیفه نمایند. در حال حاضر محدودیت شغل قضایی زنان، مربوط به

تصدی دادگاه و صدور حکم به معنای خاص آن است.

ب محدودیت اشتغال در نیرو های مسلح

مستفاد از ماده 32 قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب 1366 و ماده 20 قانون مقررات استخدامی

سپاه پاسداران مصوب 1370 این است

که زنان به صورت محدود در مشاغل درمانی، بهداشتی و نظایر آن ممکن است

استخدام شوند و در مشاغل سنگین و در ارتباط با سلاح و به کارگیری آن از زنان استفاده نمی شود. طبعاً این

محدودیت هم در جهت ملاحظه وضعیت خاص

زنان و مصالح امنیتی کشور است و تبعیض ناروا در احراز مشاغل محسوب

نمی شود.

فصل دوم :

گفتار سوم

ج محدودیت شغلی زن شوهردار

ماده **1117** ق.م به مرد حق داده است که در برخی موارد، زن خود را از اشتغال به شغلی منع نماید. ماده مزبور

بدین شرح است :

شوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد، منع کند. این

ماده نوعی محدودیت شغلی برای زن شوهر دار ایجاد می کند ولی

محجوریت مطلق زن شوهردار را یا تسلط مطلق مرد را بر زن و مانع شدن از

اشتغال او را نمی‌رساند، بلکه به لحاظ اهمیت و اعتباری که به خانواده داده شده

به لحاظ حفظ مصالح خانوادگی، محدودیت زن نسبت به برخی مشاغل به وسیله

شوهر مجاز شمرده شده است .

وضعیت اشتغال زنان در قانون کار با رویکرد جهانی :

انقلاب صنعتی فرانسه، صنعت و مشاغلی را به وجود آورد که زنان توانستند

به آنها اشتغال ورزند . شرکت های تجاری و فروشگاه های بزرگ زنان را برای

کار های اداری و فروش استخدام می کردند . ولی تقریباً همواره در سلسله مراتب

اداری، مردان در رأس قرار داشتند.

زنان، مردان را نه تنها در خانه، روز های یکشنبه و یا در اعیاد پذیرایی

می کردند، بلکه همه روزه و در ساعات کار نیز این وظیفه را انجام می دادند

(کتاب نседون، 1380 ، ص 77 78). ماده سوم قانون اساسی آلمان چنین بیان می دارد

همه انسان ها در مقابل قانون برابرند . مردان و زنان دارای حقوق یکسان هستند

هیچ کس به دلیل جنسیت، تبار، نژاد، وطن، منشأ خانوادگی و نژادی، اعتقادی و

عقاید مذهبی و سیاسی نباید فرودست و یا فرادست قرار گیرد.

- زن در زندگی اجتماعی و حرفه ای در حقوق آلمان :

زن می تواند فعالیت شغلی مشابه و در شرایط یکسان نسبت به شوهرش داشته

باشد. زن هم، مانند مرد حق تحصیل و آموزش حرفه ای را دارد. انجام تمامی

مشاغل برای او بلامانع است. به منظور حفظ سلامت زن، کار در معدن و کوره

ذوب فلزات برای وی غدغن است.

مادران آتی از حمایت خاصی برخوردارند. طبق قانون کسی نمی تواند آنان را

از شغلشان اخراج کند. مرخصی زایمان به مدت شش هفته پیش از زایمان و هشت

هفته پس از آن برای زنان در نظر گرفته شده است. زنان خانه دار و یا بدون شغل

می توانند ماهانه مبلغی را به صندوق بازنشستگی بپردازند. کتاب نسعدون، 1380، ص 93

اشتغال در قانون چین :

اکنون تساوی زن و مرد را (در زمینه اشتغال) قانون تضمین کرده است.

استخدام در حوزه صلاحیت وزارت کار کشور می باشد. قوانین استخدامی در بر

گیرنده تساوی زن و مرد در امور استخدام است، چیزی که تازگی دارد؛ زیرا تا

چند سال پیش هنوز بین کارخانه ها یک کارگر مرد در قبال دو کارگر زن معاوضه

می شد. اشتغال و آموزش فنی در رأس اهداف دولت قرار دارد. زنان به منظور حل

مشکلات عشقی، ازدواج و فرزندانشان آموزش می بینند

حق کار زنان در ایالات متحده آمریکا:

پیامد رویداد های مختلف و بخصوص تشکیل کمیسیون ریاست جمهوری

تحقیق درباره شرایط زنان، در سال **1961** م، اقدامات قانونی گوناگونی برای

تسهیلات اشتغال، دستمزد و آموزش زنان در آمریکا به عمل آمد. این اقدامات

قانونی عبارت اند از: قانون حقوق مدنی **1964** میلادی و قانون تحصیلات عالی **1972** قانون تساوی فرصت

های استخدامی

طبق قانون عمومی مصوب 1973 م، در مورد استخدام و تعلیم زن، که به نام « قانون جامع تربیت و استخدام م »

معروف شد، هر گونه تبعیضی مبتنی بر جنسیت

انسان در همه مؤسسات غدغن اعلام گردید . در این مورد با وزارت کار قراردادی

به امضا رسید . تبعیض در زمینه های استخدامی که ناشی از تبعیض جنسی،

نژادی، رنگ، مذهب و یا ریشه ملیتی باشد، ممنوع گردید . این ممنوعیت شامل تمام

بخش های خصوصی، سازمان های غیردولتی و بخش های عمومی فدرال و یا

ایالات متحده می شود.

دامنه این ممنوعیت در زمینه اخراج، دستمزد و مشارکت های کارگری (زن)،

ارتقا پیدا کرد و به تمامی شرایط کاری و به چارچوب امتیازات نیز کشیده شد. در

1 یک آژانس « کمیسیون فرصت های مساوی استخدامی » سال **1972** م طبق قانون

فدرال تأسیس گردید . این کمیسیون به منظور جلوگیری از اختصاص یافتن شغل

به یک زن یا یک مرد، بر شرایط استخدام نظارت می کرد (کتاب نسعدون - ، **1380** ، ص **124** و **125**)

باید توجه داشت که به مبانی حقوق زن در کشورهای غربی بر اساس

تساوی نگر و عدم توجه به تناسب محوری است که این نگاه در اندیشه دینی

مورد نقد و نظر قرار گرفته است

1 زن خود را در تقاطع دو جریان فکری سنت و پیشرفت، که غالباً با یکدیگر

برخورد دارند، می بیند. ولی زن مسلمان می تواند با بصیرت کامل از میان آن دو

به خوبی عبور کند.

2 در اندیشه دینی، نه تنها منعی از اشتغال و مالکیت زن وجود ندارد، بلکه

حمایت مالی از حقوق اقتصادی او نیز در ابعاد مختلف لحاظ گردید است.

3 چنان که در این بررسی کوتاه و بسیار مختصر دیدیم، در نظام حقوقی

ایران و طبق مقررات موجود زن در اهلیت تمتع و استیفا با مرد یکسان است و هیچ گونه تفاوتی بین آنها وجود

ندارد. تمام طرق و وسایلی که مرد می تواند به

منابع مالی دسترسی پیدا کند، به طور قانونی برای زن وجود دارد و هیچ

ممنوعیت و محدودیتی از این حیث برای زن وجود ندارد. بنابراین از لحاظ طرق

ارادی دسترسی به منابع مالی و کسب دارایی از حیازت اموال مباح و انواع

معاملات، بستن قرارداد و اشتغال به انواع مشاغل به صورت قانونی تساوی کامل

بین زن و مرد برقرار است. تنها محدودیت موجود مربوط به اشتغال به شغلی

است که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت زن و شوهر باشد که آن هم چنان که

توضیح دادیم طبق ماده **18** قانون حمایت خانواده زن و مرد تقریباً از محدودیت

یکسان برخوردار هستند.

در این قسمت نیز به برخی از مواد قانون کار راجع به اشتغال زنان در ایران آورده شده :

ماده ۷۵ : انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده

از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد

شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶ : مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید

پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. تبصره ۱: پس

از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء

سوابق خدمت وی محسوب می شود. تبصره ۲: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی

پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷ : در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا

سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او

ارجاع می‌نماید.

ماده ۷۸ : در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی

کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود

و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به

نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره: آیین‌نامه‌ی اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره‌ی شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور

تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله‌ی اجرا گذاشته می‌شود.

.....

گفتار چهارم

برخی از واقعیت‌های امروز ایران در مورد کار زنان :

۶۳ درصد دانشجویان رشته پزشکی، دخترانند

طبق آخرین آمار اعلام شده توسط وزارت بهداشت، در حال حاضر حدود ۶۳ درصد دانشجویان رشته پزشکی را دختران تشکیل می دهند، این در حالی است که هنوز بسیاری از شهرستانهای کوچک و نقاط محروم و دور افتاده به لحاظ وجود پزشک و امکانات بهداشتی با کمبودهای قابل توجهی مواجهند.

از سوی دیگر، وزارت بهداشت و درمان نیز به دلیل مشکلات ناشی از کمبود بودجه، برای پرداخت حقوق پزشکان جوانی که پس از اتمام دوره عمومی می بایست «طرح» خود را بگذرانند، با محدودیت و مشکلاتی مواجه است.

این در شرایطی است که دختران دانش آموخته پزشکی هم برای گذراندن دوران طرح با مسایل و مشکلاتی از جمله دوری راه، عدم موافقت خانواده، از جمله همسر و ... برای حضور در شهرهای دور افتاده روبه رو هستند. سمانه - ف، از جمله این خانمهاست. او که چند ماهی است در یکی از شهرهای مرزی مشغول خدمت است، به گزارشگر ما می گوید: هفته اولی که به شهرستان کوچک مورد نظر رفتم بر اثر غربت و اضطراب ناشی از تنهایی به شدت مریض شدم، در نتیجه پدر و مادرم برای مراقبت از من به شهرستان آمدند. به نظر می رسد که دولت باید برای این مسأله به خصوص در مورد دختران پزشک فکر اساسی بکند تا آنها طرحشان را در شهر خود یا منطقه ای نزدیک به آن بگذرانند.

شهریاری، عضو کمیسیون بهداشت و درمان مجلس در همین زمینه اظهار می کند: در حالی که مناطق محروم و روستایی با کمبود پزشک رو به رو هستند، با وجود افزایش تعداد دانش آموختگان دختر رشته پزشکی و

پیراپزشکی، کمتر دختری حاضر است برای ارایه خدمت به این مناطق برود، در حالی که پزشکان مرد برای رفتن به این شهرهای دور افتاده مشکلات کمتری دارند. از سوی دیگر، پزشکان زن متأهل به دلیل مسؤولیتها و وظایف مربوط به خانواده و تربیت فرزندان خواه و ناخواه وقت کمتری را برای اشتغال به کار اختصاص می دهند، به همین دلیل باید سرمایه گذاری بیشتری برای پذیرش دانشجویان پسر انجام داد.

به گفته وی، در حال حاضر بسیاری از پزشکان زن و پرستاران به دلایل مختلف وقت خود را در خانه صرف می کنند و فعالیت پزشکی نمی کنند، در صورتی که دولت از این بابت بودجه صرف کرده و دردی از بهداشت و درمان کشور هم رفع نشده است.

اختصاص سهمیه برای بعضی رشته ها

معاونیان در این باره نظر دیگری دارد. او معتقد است: متأسفانه بسیاری از دختران وقتی انتخاب رشته می کنند اصلاً به آینده شغلی آن توجه کافی ندارند و خانواده ها هم اغلب به این فکر می کنند که دختر یا حتی پسرشان بتواند وارد دانشگاه شود و مدرک دانشگاهی، آن هم مدرکی دهان پرکن مثل پزشکی یا مهندسی بگیرد. به نظر من، این وظیفه دولت و به خصوص کارشناسان وزارت علوم است که در رشته هایی که برای خانمها بازار کار یا فعالیت مناسب وجود ندارد، سهمیه متناسبی قایل شود، در غیر این صورت ما هر سال با موجی از تحصیلکردگان بیکار و سرخورده مواجه خواهیم بود که احساس می کنند چند سال از عمر گرانبهایشان را پشت میزهای دانشگاه گذرانده اند و هزینه قابل توجهی نیز بابت این مسأله از سوی دولت و خانواده هایشان صرف شده، اما بازدهی لازم را برای کشور ندارد.

به یمن پیروزی انقلاب اسلامی، آن گروه از زنان و دخترانی که تا قبل از آن به دلیل جو حاکم بر جامعه از سوی خانواده برای ورود به عرصه تحصیلات عالی و فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی با محدودیت مواجه بودند، پس از انقلاب توانستند زمینه مساعدی برای بروز استعدادهایشان پیدا کنند.

اما به نظر می رسد با گسترش تعداد دانش آموختگان دانشگاهی و افزایش نرخ بیکاری در کشور، چنانچه دیدگاه دختران و خانواده ها نسبت به ادامه تحصیل زنان در رشته های متناسب با موقعیت و جایگاه این گروه و نیز نیاز جامعه تغییر پیدا نکند، در آینده نه چندان دور با آسیبهای جدی در عرصه استحکام خانواده و جامعه مواجه خواهیم بود.

پس چه بهتر که از هم اکنون با واقع بینی کافی و به دور از شعار زدگی، در پی یافتن راه حلهای منطقی و قابل اجرا در زمینه حل مشکل اشتغال زنان با توجه به واقعیتهای و نیازهای جامعه ایران باشیم. واضح است که در این راه خود زنان به ویژه فرهیختگان جامعه بیش از همه می توانند مؤثر باشند.

(<http://vista.ir/article/249466>)

گفتار پنجم

جایگاه اشتغال زنان در سند چشم انداز کشور

در سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق **1304** هجری شمسی که پس از تأیید در هیئت دولت و پس از بررسی همه جانبه در مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب مقام معظم رهبری قرار گرفته است، ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن آوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخشی در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل. جامعه ایرانی در افق این چشم انداز چنین ویژگی هایی خواهد داشت:

توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود، و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش های اسلامی، ملی و انقلابی با تأکید بر مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان ها و بهره مند از امنیت اجتماعی و قضایی. برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فن آوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی. امن، مستقل و مقتدر با سامان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه جانبه و پیوستگی مردم و حکومت.

برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره مند از محیط زیست مطلوب. فعال، مسئولیت پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن.

در سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق **1304** هجری شمسی، ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن آوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل. دست یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن آوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه) با تأکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقای نسبی سطح درآمد و رسیدن به اشتغال کامل. الهام بخش، فعال و مؤثر در جهان اسلام با تحکیم الگوی مردم سالاری دینی، توسعه کارآمد جامعه اخلاقی، نواندیشی و پویایی فکری و اجتماعی، تأثیرگذار بر همگرایی اسلامی و منطقه ای براساس تعالیم اسلامی و اندیشه های امام خمینی(ره).

دارای تعامل سازنده و مؤثر با جهان براساس اصول عزت، حکمت و مصلحت. بدون شک جامعه ایرانی مورد نظر در سند چشم انداز بیست ساله کشور متشکل از کلیه زنان و مردان با هویت اسلامی و انقلابی می باشد.

همانطور که در این سند چشم انداز مشاهده کردید زن ایرانی باید شامل ویژگی های ذکر شده در سند چشم انداز از هر نظر اعم از حقوق کاری - رفاهی و اجتماعی باشد که البته نوعی آرمان گرایی صرف در این سند رعایت شده که اگر با واقعیت عملی امروز نیز همسان شود میتواند جایگاه واقعی زنان صبور ایرانی را در جامعه ایرانی اسلامی خویش نشان دهد

.....

نتیجه گیری :

بسیاری قوانین در زمینه حقوق کار زنان و محدودیت های ناشی از آن و شرایط و دستمزد آن تصویب شده که با وجود اینکه سعی و تلاش شده است که همه ابعاد را در نظر بگیرد اما این قوانین در عمل و در قراردادهای کاری که حتی بعضا به صورت غیرقانونی بین زنان بسته میشود کارایی خاصی خود را نشان نداده است. چه اینکه زنان در بسیاری موارد فقط فقط از سر ناچاری تن به این قراردادهای الحاقی می دهند که بعضا بیشتر به ایقاع کارفرما شبیه است تا به قرارداد و توافق دو طرفه اما اگر دولت بتواند با ساز و کار بیشتر و با همت و اراده والا نظارت خود را بر کارفرمایان بیشتر کند و ضمانت اجراهای سفت و سخت تری در این زمینه به اجرا گذارد می توانیم بگوییم که زنان به شان واقعی خود رسیده و به آرمان های ما در سند چشم انداز نزدیک و نزدیک تر شده اند! این مهم به دست نمی آید مگر با همت و اراده واقعی قوای سه گانه و کارفرمایان محترم که همکاری های ایشان میتواند به تسریع هرچه بیشتر این امر کمک شایانی نماید! به امید روزی که زن ایرانی کرامت دوباره خود را به دست آورد!!!!

نویسنده: سعید ذکا بی علمداری

www.SaeedZokaei.ir

پایگاه اطلاعات حقوقی مدرسه و کالت و تجارت rKZ.ir

منابع و مآخذ:

- القرآن الکریم

- قانون مدنی - فصل حقوق کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

سند چشم انداز نظام جمهوری اسلامی ایران

- امامی، حسن، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامیه، چاپ شانزدهم، **1377**

- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، ترمینولوژی حقوق، تهران، انتشارات گنج

دانش، چاپ دوازدهم، سال **1381**

- رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، تهران، انتشارات مجمع علمی و فرهنگی مجد،

سایت اینترنتی : <http://vista.ir/article/249466>

و مقاله حقوق کار زنان در ایران و محدودیت های ناشی از آن به قلم سعید ذکاوی علمداری

www.SaeedZokaei.ir

نمایه شده در پایگاه مقالات حقوقی مدرسه وکالت و تجارت

rkz.ir