

بررسی حقوقی حمایت از حقوق زنان کارگر طبق حقوق بین الملل کار

احمد بحرینی^۱

^۱ کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی

چکیده

اشتغال زنان همپای عصر صنعتی مهم تر شد؛ زیرا زنان در نیل به استقلال مالی، هویت شخصی، مشارکت اقتصادی و مانند آن به کار در خارج از خانه اهمیت بیشتری داده اند. علاوه بر این، نیاز جوامع صنعتی و حتی کشورهای رو به رشد به کار زنان، آنان را به کار تشویق کرده است. امروزه یکی از مهمترین مسائل جوامع انسانی مساله رعایت حقوق زنان و حفظ منزلت والای آنان و پرهیز از برخوردهای تبعیض آمیز و مبتنی بر جنسیت با زنان است. در همین راستا دولت ها و سازمان های بین المللی، کنوانسیون ها و اسناد بین المللی مهمی را که همگی در جهت نفی هر گونه تبعیض علیه زنان و احقاق حقوق آنان و حمایت از حقوق زنان کارگر هستند، تدوین کرده و به تصویب رسانده اند. معاهدات عام بین المللی هر کدام به نحوی حقوق زنان کارگر را مورد تأکید قرار دادند. بنابراین هدف ما از این پژوهش، بررسی حقوقی حمایت از حقوق زنان کارگر طبق حقوق بین الملل کار می باشد.

واژه های کلیدی: حقوق زنان، معاهدات بین المللی، کارگر، حقوق بین المللی کار، جنسیت.

مقدمه

اشتغال، لازمه زندگی بشر است؛ زیرا دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است. اشتغال علاوه بر تأمین معاش؛ احترام، اعتماد به نفس و سلامت، تقویت روحیه نیز ایجاد میکند. مع الوصف، اشتغال در زندگی برخی افراد و گروه ها نظیر معلولین، زنان و آسیب دیدگان و محرومین نقشی بیش از اینها ایفا می نماید؛ اشتغال این گروه ها را قادر می سازد که احساس سربلندی و قابلیت نماید و در استقلال و نقش اجتماعی وی نقشی اساسی دارد.

حقوق کار یکی از گرایش های حقوق عمومی است که در کشورهای غربی، پس از انقلاب صنعتی رشد چشمگیری کرده است. حقوق کار از آغاز جنبه ی حمایتی به خود گرفته است، با تأسیس سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۱۹ م حقوق کار جنبه ی بین المللی نیز پیدا می کند. باید اذعان کرد سازمان بین المللی کار در ارتقای حقوق کار و بهبود وضعیت کارگران نقش مؤثری ایفا کرده است. از جمله اقدامات این سازمان، طرح مفهوم کار شایسته در سال ۱۹۹۸ م و بیان شاخص ها و مؤلفه های آن است. از دیدگاه سازمان شاخص ها عبارتند از: حقوق بنیادین کار (شامل آزادی سندیکایی، ممنوعیت کار اجباری، ممنوعیت کار کودک و ممنوعیت تبعیض در کار، گفتگوی اجتماعی، حمایت اجتماعی و اشتغال کامل. امروزه حقوق کار دارای جنبه ی بین المللی است و نقش سازمان بین المللی کار نقشی انکارناشدنی است. وضعیت نامناسب کارگران در برخی از کشورها سازمان را بر آن داشت تا با انجام اقداماتی وضعیت موجود را بهبود بخشد. کار شایسته برای زنان کارگر به عنوان قشری ضعیف واجد اهمیت مضاعفی است؛ چراکه زنان به دلیل فرهنگ حاکم بر بسیاری از جوامع در انزوا قرار گرفته اند و فرصت های شغلی بیشتر در اختیار مردان قرار گرفته است. کار شایسته در مؤلفه مربوط به حقوق کار، می تواند نقش مهمی در تحقق برابری حقوق کارگران زن و مرد ایفا نماید. همچنین از دیدگاه مؤلفه حمایت اجتماعی، زنان به دلیل اینکه در خانواده نیز نقش مادری و همسری را بر عهده دارند، نیازمند حمایت های خاص در دوران بارداری، زایمان و شیردهی هستند. در این مطالعه، به بررسی حقوقی حمایت از حقوق زنان کارگر طبق حقوق بین الملل کار می پردازیم. پرسش اصلی در این پژوهش، بررسی رویکرد حقوق بین الملل در حمایت از حقوق زنان چگونه است. روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است و در جمع آوری منابع از روش کتابخانه ای استفاده شده است.

چارچوب نظری

مفهوم اشتغال

به اعتقاد اندیشمندان، اشتغال تنها یک امتیاز پر منزلت نیست، بلکه یک ضرورت برای بقا است و باید به عنوان یکی از وجوه حقوق بشر شناخته شود. لذا حق اشتغال و برابری فرصت - های استخدامی دارای اهمیت زیادی است و این جامعه است که از طریق ابزارهای حقوقی و قانونی باید مسئولیت تدارک آن را برای همه افراد جامعه به عهده بگیرد (ماهر، ۱۳۸۳: ۳۲). بر یک نظام استخدامی مطلوب، اصولی همچون اصل آزادی اشتغال یا حق استخدام و برپایی کسب و کار، اصل حقوق مساوی برای کار مساوی، اصل لیاقت و شایستگی، اصل حق دفاع از حقوق شغلی، اصل وجود امنیت شغلی، اصل ممنوعیت تبعیض، اصل برابری فرصتهای شغلی و استخدامی و... حاکم است.

ابتدا لازم است میان مفهوم اشتغال به فعالیتی می گویند که به منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می شود. اشتغال در لغت به معنای به کار پرداختن و مشغول شدن و به عنوان یک واژه خاص به معنای کارهای فکری، احساسی یا عاطفی است که انسان ها در زندگی برای خود انتخاب کرده اند (امامی، ۱۳۸۷: ۱۹۴). شغل کاری است که در مقابل آن دستمزدی معین انجام می شود. شاغل نیز از دیدگاه مرکز آمار ایران، فردی بالای ۱۸ سال است که در هفته آمارگیری حداقل یک ساعت کار کرده باشد یا به طور موقت کارش را ترک کرده باشد. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغالان می شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خود اشتغالان، به عنوان اشتغال محسوب می شود (علویان، ۱۳۸۱: ۱۹).

کار شایسته

کار شایسته یکی از مفاهیم جدیدی است که توسط سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۹۸ مطرح شد. کار شایسته بر ابعاد کیفی کار تأکید دارد و یکی از مبانی اصلی آن، احترام به کرامت ذاتی و شأن انسانی کارگران است. در این بینش، کار کارگران باید با رعایت حقوق کار آنها انجام شود و رفتارهای تبعیض آمیز و خلاف کرامت انسانی منع می گردد. می توان این مفهوم را به عنوان فرصتی برای افراد جهت دستیابی و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسان تعریف کرد.

(الف) انجام کار بدون وجود اجبار؛

(ب) وجود فرصت های یکسان بدون تبعیض در کار؛

(ج) احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمینه بازنشستگی،

(د) از کارافتادگی و حوادث شغلی؛

(ذ) حفظ شأن و کرامت انسانی شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم گیری برای تعیین شرایط کاری خود (هرندی، ۱۳۸۹: ۱۵).

مؤلفه های کار شایسته

احترام به حقوق کار

یکی از اجزای لازم برای تحقق کار شایسته، احترام به استانداردهای کار است در سال های اخیر استانداردهای کار در ارتقای حقوق بنیادین کار مورد توجه قرار گرفته است. برخی از این اقدامات عبارت اند از: اجلاس جهانی توسعه اجتماعی که در مارس سال ۱۹۹۵ در کپنهاگ برگزار شد. در این همایش، حقوق بنیادین کار شامل ممنوعیت کار اجباری، ممنوعیت کار کودک، آزادی سندیکایی، حق تشکل سازمانی و قدرت چانه زنی در مسائل دسته جمعی، حقوق مساوی برای زنان و مردان در برابر کار مساوی و منع تبعیض در آن، مورد تأکید قرار گرفت. همچنین مطالعاتی در زمینه آزادی سندیکایی، پیمان های دسته جمعی، از بین بردن اشکال بهره کشی از کودکان، ممنوعیت کار اجباری و منع تبعیض در اشتغال توسط سازمان همکاری و

توسعه اقتصادی در سال ۱۹۹۶ صورت گرفت. در کنفرانس وزرای امور خارجه دولت های عضو سازمان تجارت جهانی، در دسامبر ۱۹۹۶ دولت ها تعهداتی را درباره شناسایی استانداردهای حقوق کار پذیرفتند. یک اقدام مهم دیگر، تصویب اعلامیه حقوق کار است که در هشتاد و ششمین اجلاس سازمان بین المللی کار در ژوئن ۱۹۹۸ صورت گرفت. این اعلامیه تأکید می کند که دولت های عضو سازمان بین المللی کار در زمان تصویب اعلامیه ۱۷۶ عضو (مسئولیت احترام به حقوق زیر را دارند: آزادی سندیکایی و به رسمیت شناختن پیمان های دسته جمعی؛ ۲- ممنوعیت کار اجباری؛ ۳- ممنوعیت کار کودک و لغو مؤثر اشکال کار کودک؛ ۴- ممنوعیت تبعیض در به کارگیری نیروی کار و استخدام) (Fields, 2003: ۲۴۱).

توجه به حقوق کار به عنوان بخشی از حقوق کار بین المللی جلوه ای از حقوق بشر است. سازمان بین المللی کار در نشست های سالانه خود، هر ساله یکی از این حقوق را مورد بررسی قرار می دهد و وضعیت کشورها را در به رسمیت شناختن این حقوق ارزیابی می کند. این امر می تواند ضمانت اجرایی مناسب در اجرای این حقوق باشد. در همین زمینه و علی رغم تصویب اعلامیه حقوق بنیادین، نتایج یک تحقیق در حوزه کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب نشان می دهد که بسیاری از کشورهای این منطقه با مشکلات جدی در این زمینه روبه رو هستند. ۶۹٪ از کشورهای این منطقه همه ۸ مقاله نامه مرتبط با حقوق کار را تصویب کرده اند، اما علی رغم این درصد بالا، نقض مکرر این حقوق مشاهده می شود. اسناد رسمی مختلف و گزارش های نهادهای نظارتی سازمان بین المللی کار عدم رعایت استانداردهای کار را نشان می دهد.

گفتگوی اجتماعی

دومین شاخص کار شایسته ایجاد و ارتقای گفتگوی اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان به عنوان دو طرف اصلی رابطه کار است. اما این گفتگوها می تواند به شکل سه جانبه و با حضور نمایندگان دولت نیز صورت گیرد. گفتگو، بیان نقطه نظرهای خود و طرح مسئله و شنیدن پاسخ از طرف مقابل در جهت روشن شدن ابهامات و چالش ها می باشد که به منظور دستیابی به تفاهم و توافق و حد عالی تر آن تصمیم های مشترک انجام می گیرد. بدون گفتگو هی چگاه وجوه اشتراک و افتراق، مشکلات و علایق شناسایی نخواهند شد (محدث، ۱۳۸۳: ۲۹).

گفتگوی اجتماعی نیازمند وجود روحیه دموکراسی، جامعه پذیری مناسب و تساهل و تسامح در روابط کاری است. گفتگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان و یا نمایندگان آنها سبب ارتقای بهبود شرایط کاری می شود. حضور زنان در این گفتگوها می تواند زمینه را برای طرح مباحث حقوق ویژه آنان فراهم آورد.

حمایت اجتماعی

دیگر مؤلفه کار شایسته حمایت اجتماعی است که به معنای مجموعه اقدامات دولت ها جهت حمایت از اقشار مختلف جامعه می باشد. حمایت اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه های حقوق کار به معنای تنظیم و اعمال انواع استانداردهای کار و پیشگیری از حوادث و امراض ناشی از کار، حمایت در برابر شرایط کاری دشوار و تعیین مقررات برای کارهای سخت و زیان آور و از همین قبیل موارد می باشد (بختیاری، ۱۳۸۹: ۶۷).

در قطعنامه شماره ۲۰۲، ۹ گروه مزایای اجتماعی به این شرح احصا شده اند مراقبت های پزشکی، مزایای دوران بیماری، مزایای بیکاری، مزایای زمان پیری، مزایای حوادث شغلی، مزایای خانوادگی، مزایای زایمان، مزایای بازماندگان و مزایای از کارافتادگی (هرندی، ۱۳۸۹: ۱۷).

مهمترین و اصلی ترین مؤلفه کار شایسته در خصوص کارگران زن را می توان در این مؤلفه یعنی حمایت اجتماعی دانست. حمایت های اجتماعی در طیف وسیعی قرار می گیرند و تنها شامل بیمه های تأمین اجتماعی نمی شوند. به عبارت دیگر، حمایت اجتماعی شامل حمایت های مربوط به بارداری، زایمان، مرخصی، کارگران مهاجر زن، کارگران زن سرپرست خانوار، زنان بی سرپرست جویای کار نیز می شود

حمایت اجتماعی باید قادر باشد تا همه جنبه های مذکور را برای زنان فراهم آورد یکی از ویژگی های عمده و مهم کار شایسته ایجاد فرصت های برابر اشتغال برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد مناسب و مکفی است تا به این وسیله افراد بتوانند حداقل شرایط و امکانات یک زندگی راحت و آرام را در کنار خانواده خود داشته باشند، اما متأسفانه فقر و محرومیت بر زندگی بسیاری از مردم سایه افکنده، وجدان بشری را می آزارد (امیری، ۱۳۸۴: ۲۷).

اسناد بین المللی نیز در زمینه ی حمایت از اشتغال وجود دارد. اعلامیه فیلادلفیا، رسماً سازمان را موظف می داند تا در تحقق برنامه هایی چون تأمین اشتغال تام و بالا بردن سطح زندگی، فراهم نمودن امکانات آموزش حرف های و تسهیل در جابه جایی نیروی کار از جمله مهاجرت برای اشتغال، فراهم کردن شرایط عادلانه در زمینه های مزد، ساعات کار و تضمین حداقل معیشت برای همه شاغلین، حمایت کافی از زندگی و تندرستی کارگران، با ملل مختلف جهان همکاری نماید (ابدی، ۱۳۹۲: ۶۸).

مروری بر پیشینه اسناد بین المللی در حمایت از زنان

جنبش دفاع از حقوق زنان در جوامع غربی با تمام افت و خیز و تشتت درونی، به تدریج به یک حرکت حقوقی وسیعی اندیشید. پیدایش سازمان ملل متحد که پس از جنگ جهانی دوم به عنوان بالاترین نهاد مدنی آن روز، تعامات ملت ها را به سمت روابطی دیپلمات سوق داد، بهانه ای برای راضی و ساکت نگه داشتن کشورهای ضعیف تری بود که اکنون مدعی استقلال سیاسی بودند. باید بگوییم که اعلامیه ی جهانی حقوق بشر این سازمان نقطه عطفی در تاریخ ملل بوده است. این اعلامیه را که کمیسیون حقوق بشر شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل تهیه کرده بود، ۱۹ آذر ۱۳۲۷ مجمع عمومی به در ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ تصویب رساند.

شش سال بعد، یعنی از سال ۱۹۵۴، مجمع عمومی بر روی پیش نویس دو قرار و یا میثاق مشغول کار و درگیری حقوق سیاسی و مدنی شد. این حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شامل دو میثاق به منزله ی دو سازوکار مهم برای اعلامیه ی جهانی حقوق بشر بودند که در نهایت در ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ میادی از تصویب مجمع عمومی گذشتند (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۳). هر دو میثاق جنبه ای توصیه ای داشتند، ولی به دلیل شرایط آن روز و توجه ملت ها به حقوق و قراردادهای عدالت ساز، در عرف حقوقی دولت ها جایگزین شدند.

این تلاش ها در ۷ نوامبر ۱۹۶۷ منجر به تهیه ی اعلامیه ی پیشنهادی راجع به مسائل زنان با عنوان شد. پیشنهادی مزبور پس از رفع تبعیض علیه زنان به تصویب نهایی در آمد و در ردیف معاهدات اشکال تبعیض علیه زنان حقوقی بین المللی با تضمینات لازم قرار گرفت. زمان تصویب معاهده ی فوق، ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ آذر ماه ۱۳۵۸ و زمان لازم الاجرا شدن آن به دلیل الحاق ۱۲ حد نصاب لازم از کشورها به آن ۳ سپتامبر ۱۹۸۱ شهریور ۱۳۶۰ بود. از آن پس، با رویکرد مستمر این سازمان به مسئله ی زنان مواجه هستیم، به گونه ای که این سازمان سال های ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۵ را دهه ی زن نام نهاد؛ عاوه بر آن که این سازمان طی ۲۷ سال گذشته پنج کنفرانس جهانی مخصوص زنان برگزار نمود که در هر کدام از آن ها چگونگی پیشرفت یا رکود کشورها در مسائل زنان گزارش و بررسی شده است. در تمام این اجلاس ها شاخص اصلی، کنوانسیون محو تبعیض بوده است. کنفرانس های مزبور عبارت اند از: کنفرانس مکزیکو سیتی (۱۹۷۵) (کپنهاک ۱۹۸۰) (نایروبی ۱۹۸۵) (پکن ۱۹۹۴) (نیویورک ۲۰۰۰).

حمایت از زنان کارگر در پرتوی اسناد بین المللی

در اسناد سازمان بین المللی کار و در میان مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار مواردی وجود دارد که به حقوق زنان توجه ویژه ای شده است. از مهم ترین این اسناد می توان به این موارد اشاره کرد:

- مقاوله نامه حمایت از زایمان ۱۸۳
 - مقاوله نامه در مورد ممنوعیت کار شبانه زنان ۴
 - مقاوله نامه حقوق بازنشستگی ۱۰۰
 - مقاوله نامه ممنوعیت تبعیض در استخدام و اشتغال ۱۱۱
 - توصیه نامه کارگران سرپرست خانوار ۱۲۳
 - مقاوله نامه کارهای پاره وقت ۱۷۵
 - مقاوله نامه کارهای خانگی ۱۷۷
 - توصیه نامه ایجاد مشاغل خرد و متوسط ۱۸۹
- در اوایل دهه ۱۹۵۰، تأکید بر ترویج برابری در اشتغال میان زنان و مردان مورد توجه قرار گرفت. مقاوله نامه شماره ۱۰۰ و توصیه نامه شماره ۹۰ مصوب ۱۹۵۱، اصول حقوق برابر برای کار برابر را بدون توجه به جنسیت مورد توجه قرار داد. در سال ۱۹۵۸، مقاوله نامه شماره ۱۱۱ و توصیه نامه شماره ۱۱۱ به منظور پذیرش اصل ممنوعیت تبعیض در زمینه هایی مانند جنسیت، دسترسی به آموزش حرف های، دسترسی به اشتغال و شرایط برابر برای استخدام به تصویب رسید. در سال ۱۹۶۵، توصیه نامه شماره ۱۲۳ در مورد کارگران با مسئولیت های خانوادگی به تصویب رسید و شامل اقداماتی است تا زنان کارگر بتوانند مسئولیت های مختلف خود را به صورت هماهنگ و بدون تبعیض انجام دهند. مقاوله نامه شماره ۱۷۵ و توصیه نامه شماره ۱۸۲ که هر دو در سال ۱۹۹۴ تصویب شده اند، با هدف تساوی میان حقوق کارگران تما موقت و نیمه وقت است و بیشتر شامل زنان می شود. مقاوله نامه شماره ۱۷۷ در مورد کارهای خانگی و توصیه نامه شماره ۱۸۴ مصوب ۱۹۹۶ به بهبود وضعیت میلیون ها کارگر خانگی که اکثریت آنها را زنان تشکیل می دهند، کمک می کنند.

مقاله نامه شماره ۱۸۲ و نیز توصیه نامه شماره ۱۹۰ با هدف ممنوعیت و از بین بردن بدترین شیوه های کار کودکان، دارای مؤلفه های جنسیتی نیز هستند که خواستار توجه به وضعیت دختران نیز می باشد.

حمایت های حقوقی زنان در اسناد بین المللی

یکی از ویژگی های حقوق بین الملل در ابتدای قرن بیست و یکم، توسعه چشمگیر آن و تلاش هایی است که در سطوح ملی و بین المللی برای بهبود وضعیت زنان و از میان برداشتن نابرابری های جنسیتی انجام شده است. نقش سازنده ی زنان و اقدام دولت ها در این زمینه قابل انکار نیست. سازمان ملل متحد نیز سهمی قابل ملاحظه در جلب حمایت بین المللی از حقوق زنان داشته است.

سازمان ملل متحد به عنوان مهم ترین سازمان بین المللی با توجه به برخورداری از صلاحیت های عام، از زمان تأسیس تاکنون، موضوع حمایت از حقوق زنان را ضمن اصول برابری و منع تبعیض مورد توجه قرار داده است. پس از امضای منشور ملل متحد که به عنوان اولین موافقت نامه بین المللی تساوی زن و مرد را اصل بنیادین حقوق بشر اعام کرد، بند سوم ماده ۱ منشور ملل متحد (سازمان ملل به خلق یک مجموعه میراث تاریخی مشتمل بر موافقت نامه ها، استراتژی ها، معیارها، برنامه های عمل و برگزاری کنفرانس های بین المللی برای پیشرفت زنان دست زده است.

منشور ملل متحد حقوق مساوی زنان و مردان را تأیید کرد و اعلام نمود که فعالیت سازمان باید بدون تمایز میان جنس، زبان، نژاد و مذهب انجام شود؛ اما این کارها در عمل کافی نبود و نیست. بنابراین ده ها سال مبارزه برای تحرک بخشیدن به واژگان منشور در زمینه ی حقوق زنان و کسب جایگاهی متقدم در دستور کار جهانی صورت گرفت و موضوع زنان در کنار فقر، بیکاری، رشد جمعیت، نقض حقوق بشر، تخریب محیط زیست و توسعه پایدار مورد توجه جهان قرار گرفت و نقش سازمان ملل متحد در رسیدگی به آنها اهمیت یافت.

حمایت از حقوق زنان در معاهدات عام بین الملل

منشور ملل متحد

حمایت ملل متحد از حقوق بشر زنان از منشور ملل متحد آغاز شد. به موجب ماده یک منشور ملل متحد، از جمله اهداف ملل متحد: "تحصیل همکاری بین المللی در ارتقاء و ترویج احترام به حقوق بشر و آزادی های اساسی برای همه افراد بدون تبعیض در زمینه نژاد، جنس، زبان یا مذهب" است.

مطابق اعلامیه جهانی حقوق بشر که در ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ به تصویب رسید: "هر فرد مستحق همه حقوق و آزادی هایی است که در این اعلامیه مقرر گردیده است؛ بدون هیچ گونه تبعیض بر مبنای نژاد، جنس، زبان یا مذهب، تولد یا دیگر وضعیت ها." مطابق ماده ۲ میثاق حقوق مدنی و سیاسی، دولت های عضو متعهد می شوند که حقوق شناخته شده در این میثاق را درباره کلیه افراد مقیم در قلمرو یا تحت صلاحیت خود بدون هیچ گونه تمایزی از قبیل نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا عقیده دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب، یا سایر وضعیت ها محترم شمرده و تضمین کنند.

همچنین ماده ۳ مقرر می کند این میثاق متعهد می شوند که تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق مدنی و سیاسی پی شبینی شده در این میثاق تأمین کنند. مفاد این میثاق منبع اصلی شناسائی حقوق مدنی و سیاسی زنان است.

مطابق ماده ۲ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولت های عضو متعهد می شوند که حقوق شناخته شده در این میثاق را د رباره کلیه افراد مقیم در قلمرو یا تحت صلاحیت خود بدون هیچ گونه تمایزی از قبیل نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا عقیده دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب، یا سایر وضعیت ها محترم شمرده و تضمین کنند.

دولت های طرف همچنین ماده ۳ مقرر می کند این میثاق متعهد می شوند که تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیشبینی شده در این میثاق تأمین کنند. مفاد این میثاق منبع اصلی شناسائی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زنان است.

اسناد بین المللی حقوق بشر و اشتغال زنان

از میان انبوه اسناد بین المللی حقوق بشر که به اشتغال زنان پرداخته اند، تنها به مواردی از آنها می پردازیم:

مقاله نامه کار اجباری (مصوب ۱۳۰۳)

بر پایه مقاله نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، دولت ها و مقامات صلاحیت دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت ها و یا شخصیت های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. علاوه بر این، چنانچه بعضی از قوانین به تحقق کار اجباری زنان منتج گردد، باید در اسرع وقت ملغا شود. همچنین مأموران محلی، حتی در صورتی که وظیفه شان ایجاب نماید، نمی توانند زنان و مردان را به کار و فعالیت موقت یا دایمی مجبور سازند و نیز مجاز نیستند آنها را به صورت فردی یا جمعی به کار کردن برای افراد یا شرکت ها و ادار سازند. رؤسا و کارگزاران رده های بالاتر هم اجازه ندارند به کار اجباری زنان متوسل شوند (عبادی، ۱۳۷۳: ۲۱۸).

کار اجباری زنان، که به عنوان و به دلیل تأدیه و تسویه مالیات و دیگر حقوق قانونی انجام می گیرد و یا کار اجباری بانوان، که از سوی رؤسا به بهانه ها و به دلایل شغلی و اداری بر زنان کارمند و کارگر تحمیل می گردد، غیرقانونی است و باید ملغا شود. افزون بر آن، هیچ یک از امتیازاتی که به افراد، شرکت ها یا شخصیت های حقوقی واگذار می شود، نباید اثر آن یا تفسیری که از آن صورت می گیرد، موجب تحمیل کار اجباری بر زنان به منظور تولید بیشتر و افزون تر گردد. مسئولیت تحمیل و ترویج کار اجباری زنان بر عهده مقامات عالی کشوری است که در آن کار اجباری را بر زنان کارگر و کارمند تحمیل می کنند (عبادی، ۱۳۷۳: ۲۱۸).

اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۳۲۷)

از جمله دلایل تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر آن بود که ملل دنیا ایمان خود را به حق بشر برای بهره‌مندی او از حقوق اساسی و ایمان خود را به مقام و ارزش انسانی و تساوی حقوق زن و مرد اعلام کردند و تصمیم راسخ گرفتند به پیشرفت اجتماعی کمک کنند و محیط آزادی را فراهم آورند که در آن دسترسی به زندگی بهتر امکان پذیر باشد. طبعاً کمک به پیشرفت اجتماعی، فراهم‌آوری محیط آزاد و دسترسی به زندگی بهتر، بدون تساوی زن و مرد در همه عرصه‌های اجتماعی و از جمله تساوی در فعالیت‌های اقتصادی میسر نیست (دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۰: ۱۲۳).

بر پایه اعلامیه جهانی حقوق بشر، زن و مرد آزاد به دنیا آمده و از لحاظ حیثیت و حقوق اجتماعی برابرند و از این رو، نمی‌توان آنان را به بهانه نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده، ثروت و موقعیت، از انتخاب شغل باز داشت. همچنین نباید زنان را به دلیل وضعیت سیاسی، اداری، قضایی و سیاسی کشور و سرزمینی که در آن زندگی می‌کنند و یا به آنان تعلق دارند، خواه این کشور مستقل باشد یا تحت محدودیت (مثلاً، تحت استعمار) از تصدی مشاغلی که به آن علاقه دارند، منع کرد و یا به مشاغلی که به آن علاقه‌ای ندارند، گمارد. هر زنی حق دارد از زندگی اقتصادی دلخواه، آزادی در انتخاب شغل و امنیت شغلی برخوردار باشد و نمی‌توان او را مجبور کرد که برده شود و حتی نمی‌توان او را در خرید و فروش برده مشارکت داد و البته حق هم ندارد داوطلبانه به داد و ستد برده بپردازد.

نباید زنان را تحت شکنجه یا مجازات ظالمانه قرار داد و بر خلاف انسانیت و شئون بشری، به پذیرفتن شغلی گمارد و آنان را از انتخاب شغل دلخواه محروم کرد؛ باید شخصیت شغلی آنان را که قانون پذیرفته است، به رسمیت شناخت. زن در برابر قانون، با مرد مساوی است و حق دارد بدون تبعیض و به طور مساوی، برای کسب و حفظ شغل از حمایت قانون برخوردار شود و حق دارد در مقابل هر تبعیضی و علیه هر تحریکی که او را در شرایط مساوی، در رده پایین‌تر شغلی با مرد قرار می‌دهد، حمایت مساوی قانون را مطالبه کند.

زنان در برابر اعمالی که حقوق و امتیازات شغلی آنان را مورد تجاوز قرار می‌دهد و آن حقوق و امتیازات در قوانین اساسی یا قوانین دیگر به رسمیت شناخته شده، حق رجوع به محاکم ملی مصلحه را دارند. هیچ کس نمی‌تواند زنی را خودسرانه از کاری باز دارد و یا او را به دلیل پرداختن به شغلی حبس کند یا تبعید نماید. زنان حق دارند دعاوی خود را درباره مشاغل خویش، در دادگاهی مستقل، بی‌طرف و منصفانه و به صورت علنی مطرح نمایند. زن می‌تواند در شرایط مساوی، به مشاغل عمومی کشورش دسترسی داشته باشد و مالک قانونی دسترنج خود باشد. هیچ کس نمی‌تواند او را به دلیل اشتغال به کاری که قانون پذیرفته است، تحت تعقیب یا مجازات قرار دهد. بنابراین، او حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید و شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کاری که به آن اشتغال دارد، مطالبه کند. او باید بدون هیچ تبعیض در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت دارد. زن در قبال کاری که انجام می‌دهد باید حقوق مکفی و درخور شأن دریافت کند. پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و مانند آن، که از حقوق زنان شاغل دفاع می‌کنند، حق قانونی اوست. وی در قبال کار، حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و اجازه دارد که از مرخصی‌های ادواری با حقوق استفاده کند. در مواقع بیکاری، مورد حمایت قانون قرار گیرد و از شرایط آبرومندانه در زندگی برخوردار شود. زنان برای انجام بهینه کاری که بر عهده می‌گیرند، حق آموزش دارند و دروازه‌های آموزش باید با شرایط مساوی به روی مرد و زن باز باشد (گروه نویسندگان، ۱۳۸۰: ۱۰۲).

مقاله نامه تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش (مصوب ۱۳۳۰)

بر پایه مقاله نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیتدار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قراردادهاست. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتی که بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل «تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش» محسوب نمی‌شود، ولی دولت‌های عضو به هر صورتی که مناسب بدانند، باید در اجرای مقاله نامه با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ذی‌نفع همکاری کنند (آرتی‌دار، ۱۳۸۲: ۱۴۹).

سازمان ملل متحد در کنوانسیون مربوط به وضع پناهندگان (مصوب ۱۳۳۱)، به مسئله اشتغال زنان توجه کرده است؛ زیرا در آن دولت‌ها متعهد و مکلف شده اند برای همه پناهندگان، از جمله پناهندگان زن، که قانوناً در سرزمین‌های آنها به سر می‌برند، زمینه کار و اشتغال در امور کشاورزی، صنعتی، کارهای دستی، انواع تجارت، تأسیس شرکت‌های بازرگانی و مانند آن را فراهم آورند و با آنها رفتار معمولی و مساعد داشته باشند (ناصرزاده، ۱۳۷۲: ۲۰۰).

مقاله نامه نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال (مصوب ۱۳۳۷)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در مقاله نامه شماره ۱۱۱ آورده است: هرگونه قضاوت یا تقدّم، که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیّت و طبقه اجتماعی برقرار گردد و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را به کلی از میان ببرد و یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است. البته قضاوت و یا تقدّم، که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد.

هر یک از دولت‌های عضو موظف است طبق اصول معینی که با رسوم و سنن محلی مطابقت دارد، یک سیاست عمومی و ملی، که هدف آن استقرار تساوی و احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال زن و مرد را فراهم می‌آورد و هرگونه تبعیضی را از بین می‌برد، اتخاذ نمایند. دولت‌ها باید همکاری و مساعدت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را به قبول و اجرای سیاست مزبور جلب نمایند و تمام مقررات قانونی یا اصول معمول اداری را، که با اصل فوق مبیّنت دارد، لغو یا اصلاح کنند. دولت‌های عضو باید اقداماتی را که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در حمایت از بعضی اشخاص شاغل به دلیل جنسیت یا سن یا شخصیت یا موقعیت اجتماعی به عمل می‌آورند، متوقف سازند (عبادی، ۱۳۷۳: ۲۶۷). علاوه بر این، قانون مربوط به قرارداد بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی (مصوب ۱۳۴۶) مجمع عمومی سازمان ملل متحد اشاره دارد که زنان همچون مردان، حق کار کردن دارند و نیز مجازند شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و از شرایط عادلانه و رضایت بخش بهره‌مند شوند و از حمایت قانونی در برابر بیکاری برخوردار باشند و برای کار مساوی، از حقوق یکسان استفاده کنند (روزنامه رسمی، ۱۳۴۷: ۳).

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۳۴۵)

بر پایه میثاق، دولت های عضو متعهد می‌شوند حقوق پیش‌بینی شده در میثاق را بدون تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگری که منشأ ملی یا اجتماعی، مالی یا نسبی داشته باشد، تضمین نمایند. بنابراین، کشورهای عضو باید بکوشند تساوی حقوق زنان و مردان در استفاده از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر در میثاق را برآورند. در این زمینه، دولت های عضو باید حق کار را برای زنان به رسمیت بشناسند و نیز به آنها فرصت دهند تا شغلی را آزادانه انتخاب یا قبول کنند که به وسیله آن به معاش خانواده کمک نمایند. دولت ها برای تحقق موارد مزبور، اقدامات مقتضی به عمل می‌آورند. این اقدامات شامل راهنمایی، تربیت فنی، آموزش حرفه‌ای، طرح ریزی، تعیین خط مشی و دیگر تدابیر لازم می‌شود. اقدام‌های مذکور از لوازم توسعه مداوم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اشتغال تام و مولد است، مشروط به این که به آزادی های اساسی، سیاسی و اقتصادی زن لطمه‌ای وارد نکند (ناصرزاده، ۱۳۷۲: ۴۷).

کشورهای متعهد حق زنان نیز در استفاده از شرایط عادلانه و مساعد، کار و اشتغال را می‌پذیرند و موارد ذیل را فراهم می‌کنند:

- پرداخت مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی، بدون هیچ‌گونه تمایزی بین مرد و زن. البته لازم است تضمین‌های کافی داده شود تا شرایط کار زنان پایین‌تر از شرایط کار مردان نباشد.
- شغلی که زنان بر عهده می‌گیرند باید برای آنان و خانواده هایشان مزایای کافی و پیش‌بینی شده در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی داشته باشد.
- مشاغلی که بر عهده زنان گذاشته می‌شود باید از ایمنی و بهداشت کار کافی و قابل قبول برخوردار باشد.
- زنان باید فرصت های مساوی با مردان در دسترسی به مدارج مناسب و عالی‌تر را داشته باشند، بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای، جز لیاقت.
- زنان همچون مردان، در قبال کار، از فراغت، مرخصی، ساعت معقول کار و استفاده از حقوق ایام تعطیل برخوردارند.

اعضای میثاق متعهدند تا:

اولاً، اجازه دهند زنان شاغل برای پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود و با رعایت ضوابط، اتحادیه کارگری تأسیس کنند و در آن عضویت یابند و به فعالیت بپردازند. دسترسی به این حق را نمی‌توان محدود کرد، مگر آنکه تشکیل اتحادیه کارگری و عضویت در آن به امنیت ملی، نظم عمومی و آزادی‌های مدنی لطمه‌ای بزند.

ثانیاً، به اتحادیه‌های کارگری زنان شاغل اجازه تأسیس بدهند و نیز با الحاق آنها با فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها یا اتحادیه‌های ملی، بین‌المللی و منطقه‌ای مخالفتی نکنند.

ثالثاً، مانع اعتصاب زنان شاغل نشوند، مشروط به اینکه مقررات کشور را رعایت کنند. به هر روی، زنان شاغل حق دست زدن به اعتصاب را دارند.

رابعاً، به حمایت از مادران شاغل پیش از زایمان و پس از آن بپردازند. در آن مدت، مادران کارگر باید از مرخصی با حقوق و دیگر مزایای تأمین اجتماعی بهره گیرند.

کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان

در سال ۱۹۷۹ میلادی رفع تبعیض علیه زنان به تصویب سازمان ملل متحد رسید و تاکنون ۱۸۶ کشور به آن ملحق شده اند. کنوانسیون در ماده ۱۱ به امر اشتغال زنان پرداخته و به طور خلاصه می توان اهم مطالب آن را به شرح ذیل عنوان نمود: کنوانسیون ضمن الزام دول عضو در تضمین تساوی میان زن و مرد در امر اشتغال ایشان را متعهد به فراهم نمودن زمینه های مناسب در امور ذیل می نماید: شناختن حق اشتغال به عنوان حق ذاتی تمامی افراد بشر (بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون «ب -» قسمت رفع تبعیض علیه زنان). استخدام یکسان (بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون «ج -» قسمت رفع تبعیض علیه زنان)، تنوع شغلی و عدم محرومیت در انتخاب شغل، تضمین سلامتی و ایمنی در کار. کنوانسیون در خصوص اشتغال و ازدواج و بارداری زنان، دولت ها را موظف به تضمین موارد ذیل می نماید: اعمال اقدامات مناسب در خصوص ممنوعیت اخراج غیرقانونی زنان در بارداری و زایمان، حفظ موقعیت شغلی به هنگام زایمان، ارائه خدمات حمایتی جهت هماهنگی مسئولیت های خانوادگی و شغلی، و حمایت از زنان باردار در مشاغل سخت و زیان آور. کنوانسیون در بند ۳ ماده ۱۱، تأکید می کند که قوانین حمایت کننده ذکر شده در این ماده باید هم گام با پیشرفت علم و تکنولوژی مورد بازبینی قرار گرفته و در صورت لزوم لغو یا تمدید شوند.

نخستین گام در جهت ارتقاء برابری ماهوی زنان عبارت است از تعریف تبعیض «اصطلاح علیه در زنان یک مفهوم وسیع و جامع در ماده ۱ کنوانسیون. این ماده مقرر عبارت می کند "تبعیض علیه زنان" در این کنوانسیون به هرگونه تمایز، استثناء محرومیت یا محدودیت بر اساس جنسیت که نتیجه یا هدف آن خدشه دار کردن یا لغو شناسایی، بهره مندی، یا اعمال حقوق بشر و آزادی های اساسی در زمینه های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر توسط زنان صرف نظر از وضعیت زناشویی ایشان و بر اساس تساوی میان چنین زنان و مردان، اطلاق می گردد تعریفی از تبعیض «اصطلاح علیه طیف وسیعی زنان از رفتارها اقدامات تبعیض آمیز را تحت پوشش خود قرار می دهد. به این معنی که در این راستا هرگونه رفتارهای تبعیض آمیز مستقیم و غیرمستقیم یا عمدی یا غیرعمدی ممنوع شده است. در این تعریف اشاره شده است که هیچ یک از زندگی زناشویی یا جنسیت دو وضعیت ازدواج نمی تواند زمینه ای برای اعمال تبعیض علیه زنان باشند. به علاوه در برخی دیگر از مواد کنوانسیون رفع تبعیض اشاره شده است که نیز بارداری و مادری وضعیت نمی تواند منجر به هیچ گونه تبعیضی علیه زنان شود. به منظور جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان بر پایه ازدواج یا مادری بارداری و تضمین حق مؤثر آنان جهت کار، دولت های عضو اقدامات زیر را به عمل خواهند آورد:

- ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و تبعیض در اخراج بر اساس وضعیت زناشویی و اعمال مجازات هایی بدین منظور؛
- صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی مشابه بدون از دست دادن شغل قبلی، ارشدیت یا مزایای اجتماعی؛
- تشویق به ارائه خدمات حمایتی اجتماعی لازم به نحوی که والدین را قادر نماید تعهدات خانوادگی را با مسئولیت های شغلی و مشارکت در زندگی اجتماعی هماهنگ سازند (CEDAW, 1992: 9).

به خصوص از طریق ترغیب ایجاد و توسعه شبکه تسهیلاتی برای مراقبت از کودکان کمیته رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان که بر روند اجرایی کنوانسیون نظارت می کند- در توصیه نامه های عمومی خود بر این امر تصریح کرده است که دولت های عضو متعهد هستند به نوعی در مقررات داخلی خود تضمین نمایند که فعالان بخش خصوصی، مقررات کنوانسیون رفع

تبعیض را نقض نخواهند کرد. این کمیته همچنین در تفسیری که از مقررات کنوانسیون رفع تبعیض ارائه کرده است رویکرد مربوط به برابری ماهوی زنان در قبال مردان را تقویت می نماید، زیرا که به طور کلی مقررات حقوق بشر را با یک رویکرد جنسیتی فراگیر مورد توجه قرار داده است. برای مثال کمیته کشورهای عضو کنوانسیون را ترغیب می کند که ضوابط مربوط به پرداخت دستمزد برابر به زنان را در حقوق داخلی خود تصویب کنند (CEDAW, 1989: 2).

شیوه دومی که کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، اصل برابری ماهوی زنان را تقویت می کند عبارت است از تأکید کنوانسیون بر انجام اقدامات ویژه یا تبعیض مثبت و پیشبینیهای لازم جهت اصلاح وضعیت نامناسب زنان و تسريع در روند حصول برابری ماهوی که در این راستا اقدامات کنوانسیون شامل اقدامات موقت و دائمی است. اقدامات موقت، اقداماتی هستند که برای جبران تبعیض هایی که در طول تاریخ علیه زنان صورت گرفت است پیشبینی شده اند. این اقدامات تا زمان جبران این تبعیض ها و به تعادل رسیدن وضعیت زنان ادامه خواهد یافت. در مقابل اقدامات دائمی، اقداماتی هستند که با توجه به وضعیت بیولوژیک خاص زنان پیشبینی شده اند و مختص به محدوده زمانی خاصی نیستند. کنوانسیون رفع تبعیض همچنین بر اهمیت تدابیر ویژه دائمی نیز تأکید می کند. این تدابیر عبارت اند از پیشبینی رفتارهایی ویژه در برخورد با زنان با توجه به شرایط بیولوژیک خاص آنها که متفاوت از مردان است. کنوانسیون محو تبعیض تأیید می کند این تدابیر، نباید به عنوان رفتارهای تبعیض آمیز به نفع زنان در نظر گرفته شوند. بند ۱ ماده ۵ کنوانسیون تصریح می کند اتخاذ تدابیر ویژه توسط دولت های عضو از جمله اقداماتی که در این کنوانسیون برای حمایت از مادری منظور شده است، تبعیض آمیز تلقی نخواهد شد برای مثال در بند ج ماده ۱۱ کنوانسیون حق حفظ « به سلامتی و رعایت ایمنی در محیط کار اشاره شده است. و یا به موجب بند ۲ ماده ۱۲ دولت های عضو موظف به ارائه خدمات مناسب در ارتباط با بارداری، بستری شدن برای زایمان دوران پس از زایمان، تضمین تغذیه کافی در دوران بارداری و دوران شیردهی در زمان اشتغال شده اند (CEDAW, 2004).

سومین شیوه ای که کنوانسیون از طریق آن برابری ماهوی زنان را ارتقا می بخشد عبارت است از ملزم کردن کلیه دولت های عضو کنوانسیون به تشخیص و اعلام دلایل اصلی نابرابری تبعیض علیه زنان در کشور خود. چنان که اشاره شد، معمولاً در بسیاری از کشورها اعتقادات مذهبی و آداب رسوم فرهنگی برای طبیعی جلوه دادن جایگاه ثانوی زنان مورد استفاده یا به عبارت بهتر سوءاستفاده قرار می گیرند. این امر در واقع منجر به بازتولید سیستماتیک تبعیض علیه زنان می شود. به منظور مقابل با چنین مشکلی بند الف ماده ۵ کنوانسیون دولت های عضو را موظف کرده است اقدامات مناسبی را در خصوص تعدیل الگوهای اجتماعی و فرهنگی رفتاری مردان زنان به منظور از میان برداشتن تعصبات و کلیه روش های سنتی و غیره که بر تفکر برترنگری هر یک از دو جنس یا نقش های کلیشه ای برای مردان و زنان به عمل آورند. چنین تعهداتی در سایر مواد کنوانسیون نیز به چشم می خورد. استوار می باشد.

به علاوه بند ب ماده ۵ کنوانسیون، تعهدات بیشتری برای دولت های عضو در خصوص تغییر دادن کلیشه های جنسیتی در خانواده پیشبینی کرده است. این بند مقرر داشته است دولت های عضو موظف هستند به حصول اطمینان از اینکه آموزش خانواده شامل درک صحیح از وضعیت مادری به عنوان یک وظیفه اجتماعی و شناسایی مسئولیت مشترک زنان و مردان در پرورش و تربیت کودکان خود باشد.

بررسی مقاوله نامه های شماره ۴، ۴۲ و ۹۸ و ممنوعیت کار، در شب برای زنان

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 شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ میلادی، مقاوله نامه شماره ۴۱ مصوب ۱۹۳۴ میلادی و مقاوله نامه شماره ۸۹ مصوب ۱۹۴۸ میلادی و نیز توصیه نامه ۱۳ مصوب ۱۹۲۱ میلادی ممنوعیت ها و محدودیت های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است. مقاوله نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ مقرر می دارد که زنان صرف نظر از سن آنها نباید در مؤسسات صنعتی اعم از عمومی یا خصوصی در ساعات شب کار گمارده شوند. مواردی که به طور استثنایی مجاز می باشد مربوط به کارهای خانوادگی، مواد فورس مازور قوه قاهره و فعالیت های ضروری است که بر روی مواد حساس یا موادی که سریعاً فاسد می شوند باید انجام گیرند. همچنین در مواردی که تحت تأثیر فصول یا اوضاع و احوال استثنایی، فعالیت شبانه زنان ضرورت پیدا می کند و نیز در مناطقی که به دلایل جوی کار روزانه زیان آور است، طبق این مقاوله نامه، اشتغال زنان در شب مجاز می باشد. نزدیک به ۶۰ دولت این مقاوله نامه را تصویب نموده اند اما عدم انعطاف در زمینه ممنوعیت کار شبانه زنان سبب شده که دولت های دیگر از تصویب آن خودداری کنند. این عدم انعطاف باعث بروز مشکلاتی در اجرای مقاوله نامه شد.

مقاوله نامه شماره ۴۱ ضمن حفظ اصل ممنوعیت کار زنان در شب و درج سایر مقررات مندرج در مقاوله نامه شماره ۴ از نظر محاسبه فاصله زمانی کار شبانه انعطاف بیشتری دارد. بدین معنی که در مورد مفهوم شب هر چند اساساً آن را شامل یازده ساعت پی در پی می داند اما تخلف از این اصل را به صورت موقت مانند محدود کردن مدت ممنوعیت را در برگیرد (جایز می داند. مهمترین تفاوت مقاوله نامه این است که زنانی را که در مشاغل مدیریت هستند و معمولاً به کار مشغول نمی باشند. شمول ممنوعیت مستثنی کرده است. سی و هشت دولت مقاوله نامه را تصویب کرده اند. با همه این احوال، مقاوله نامه شماره ۴۱ نیز مورد انتقاد قرار گرفت و با تجدیدنظر در آن، مقاوله نامه شماره ۸۹ در سال ۱۹۴۸ مورد تصویب قرار گرفت.

مقاوله نامه شماره ۸۹ در زمینه تعریف دوره شب، آزادی بیشتری به دولت ها می دهد و از این نظر نسبت به مقاوله نامه های قبلی قابل انعطاف تر است. بدین ترتیب برابر ماده ۲ مقاوله نامه واژه شب به معنای مدتی است که دست کم شامل یازده ساعت متوالی بوده و دست کم هفت ساعت متوالی از ساعات بین ۰۱ شب تا ۷ صبح را در برگیرد. تعیین این فاصله و نیز تغییر آن در مورد مناطق، صنایع، کارگاه ها یا رشته هایی از صنایع با مقام صلاحیت دار هر کشور است.

البته این مقام قبل از تصمیم گیری در مورد تعیین ساعات شب که دیرتر از ساعت شب شروع شود باید با سازمان های کارگری و کارفرمایی مربوط مشورت کند. این مقاوله نامه همانند مقاوله نامه شماره ۴۱ شامل زنان شاغل در پست های مدیریت نمی شود. اما علاوه بر آن زنانی را هم که در بخش خدمات بهداشتی و رفاه عمومی کار می کند و معمولاً کاریدی انجام نمی دهند از شمول خود مستثنی نموده 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) (نوبخت، ۱۳۸۹: ۳۵).

نتیجه گیری

مسئله کار زنان در مشاغل کارگری یکی از مسائل حساس و مهم در هر جامعه ای است و این امر به دلیل وظایف و مسئولیت های چندگانه زنان در محیط خانواده و نیز کار است. جنبش های حقوق بشری و نیز اقدامات سازمان بین المللی کار در این جهت حمایت از حقوق کارگران زن قابل توجه است. قوانین داخلی کشورهای مختلف نیز همگام با جنبش های بین المللی گام های حمایتی مؤثری را در این راه برداشته اند.

امروز یکی از شاخصه های توسعه انسانی، میزان حضور زنان و نحوه ایفای نقش آنان در عرصه های گوناگون فعالیت است. بعد از جنگ جهانی دوم و با تشکیل سازمان ملل متحد، مقوله حقوق بشر، از زندان حاکمیت بی چون و چرای دولت ها خارج شد. از سوی دیگر توجه به حقوق اقشار آسیب پذیر جامعه از حساسیت قابل ملاحظه ای برخوردار شد. یکی از اقشار آسیب پذیر جوامع که همواره با ظلم و ستم مواجه بوده اند، زنان هستند. درباره حقوق زنان کارگر، تاکنون کنفرانس ها و کنوانسیون های بسیاری توسط سازمان ملل و دولت ها در عرصه منطقه ای و بین المللی بر پا شده است. با این وجود به رغم پیشرفت هایی که صورت گرفته، گزارش ها و اخبار رسانه های جمعی، نشان از وضعیت ناپهناجاری، نگران کننده و تکان دهنده زنان در گوشه و کنار جهان دارد. امروزه خشونت، تجاوز، شکنجه، تحقیر، خشم و اضطراب برای زنان در تمام جهان، واژه های آشنایی هستند. در حالی که زنان در بعضی جوامع به پیشرفت های مهمی نائل شده اند، هنوز هم تقریباً در همه جا به مسائل زنان، اولویتی ثانوی اعطا می شود و زنان به شیوه هایی پنهان و آشکار با تبعیض و راندگی به حاشیه جامعه مواجه اند.

فهرست منابع

ابدی، سعیدرضا و دیگران (۱۳۹۲)، تحلیل حقوقی و اندازه گیری کاستی های کارشایسته در ایران، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره ۱۵، شماره ۳۹.

آرتی دار، طیبه (۱۳۸۲)، قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی، تهران، زیتون.

امامی، محمد (۱۳۸۷)، حقوق اداری، تهران: نشر میزان.

امیری، الهام (۱۳۸۴)، کار شایسته: استراتژی های کاهش فقر، گفتگوی اجتماعی و برابری جنسیتی، نشریه اقتصاد، کار و جامعه، شماره ۶۲.

بختیاری، صادق (۱۳۸۹)، کار شایسته در بازار کار ایران، نشریه راهبرد، شماره ۵۷.

بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان زنان.

بند ب ماده ۱۱ رفع تبعیض علیه زنان زنان.

جمعی از نویسندگان، (۱۳۸۵)، حقوق و مسئولیت های زن در نظام اسلامی، تهران: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی.

روزنامه رسمی (۱۳۴۷ و ۱۳۶۲)، تهران، وزارت دادگستری، شماره ۶۸۵۲ و ۱۱۶۵۵.

عبادی، شیرین (۱۳۷۳)، **تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران**، تهران: روشنگران.

علویون، سید محمدرضا (۱۳۸۱)، **کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی** کار، تهران: انتشارات روشنگران.

ماهر، فرهاد (۱۳۸۳)، **گزارش بین المللی وضعیت اشتغال و بیکاری جوانان**، تهران: پژوهشکده ملی مطالعات، جوانان.

محدث، جواد (۱۳۸۳)، **گفتگوی اجتماعی، فرآیندها، پیامدها، نشریه اقتصاد، کار و جامعه**، شماره ۵۹.

ناصر زاده، هوشنگ (۱۳۷۲)، **اعلامیه های حقوق بشر**، تهران: ماجد.

نوبخت، محمدباقر (۱۳۹۲)، **نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران**، **مجله راهبرد**، شماره ۳۱، زمستان.

هرندی، فاطمه (۱۳۸۹)، **کار شایسته و نماگرهای آن در ایران**، **نشریه اقتصاد، کار و جامعه**، شماره ۱۲۸.

CEDAW (1989), General Recommendation No 13: **Equal remuneration for work of equal value**’ para 2.

CEDAW (1992), General Recommendation No 19, **Violence against women**’ para 9.

CEDAW (2004), General Recommendation No 25: **Article 4, paragraph 1**, of the Convention (temporary special measures).