

تبعیض ساختاری علیه اشتغال زنان

Photo: zdenkam/depositphotos.com

راضیه امیری

بانک جهانی در روز هشت مارس سال ۹۱۰۲ به مناسبت روز جهانی زن، گزارشی با عنوان «زنان، کسب و کار، قانون ۹۱۰۲» منتشر کرد.

این گزارش وضعیت کسب و کار زنان در هر کشور را از منظر قانون و محدودیت یا فرصت‌های قانونی موجود در آن کشور مورد بررسی قرار می‌دهد.

ایران نیز جزو کشورهایی است که در این گزارش بررسی شده است.

در این گزارش هشت شاخص حقوقی برای نگاه به وضعیت شغلی زنان در کشورهای مختلف در نظر گرفته شده که عبارتند از: «رفتن به مکان‌های مختلف، اشتغال، دستمزد، ازدواج، بچه‌دار شدن، راه‌اندازی یک کسب و کار، مدیریت سرمایه و دریافت بازنشستگی.»

بررسی این شاخص‌ها بر اساس پاسخ به پرسش‌های زیر صورت گرفته است:

رفتن به مکان‌های مختلف

- 1- آیا یک زن می‌تواند محل زندگی خود را مانند یک مرد انتخاب کند؟
- 2- آیا یک زن می‌تواند از منزل خود خارج شود، همان‌طور که یک مرد منزلش را ترک می‌کند؟
- 3- آیا یک زن می‌تواند مانند یک مرد برای دریافت گذرنامه اقدام کند؟
- 4- آیا یک زن می‌تواند به خارج از کشور سفر کند، به همان شیوه که یک مرد سفر می‌کند؟

اشتغال

- 1- آیا یک زن به‌طور قانونی می‌تواند مانند یک مرد کار کند یا تجارت یا حرفه‌ای را دنبال کند؟
- 2- آیا قانون به عدم تبعیض جنسیتی حکم می‌دهد؟
- 3- آیا قانونی درباره تعرض جنسی در مسئله استخدام وجود دارد؟
- 4- آیا مجازات‌های کیفری برای مقابله با آزار و اذیت جنسی در استخدام وجود دارد؟

دریافت دستمزد

- 1- آیا قانونی برای دریافت حقوق برابر در مقابل کار یکسان وجود دارد؟
- 2- آیا زنان می‌توانند مانند مردان شب‌کاری داشته باشند و در شیفت شب کار کنند؟
- 3- آیا زنان می‌توانند مانند مردان، مشاغل پرخطر، دشوار یا مشاغلی که احیاناً از نظر اخلاقی مناسب نیستند، داشته باشند؟
- 4- آیا زنان می‌توانند در همان صنایعی که مردان اشتغال دارند، کار کنند؟

ازدواج

- 1- آیا زن متأهل از نظر قانونی مجبور به اطاعت از شوهرش است؟

2- آیا زن می‌تواند مانند یک مرد به طور قانونی «سرپرست خانوار» یا «رئیس خانواده» باشد؟

3- آیا قوانین مربوط به خشونت خانگی وجود دارد؟

4- آیا یک زن می‌تواند مانند یک مرد حق طلاق داشته باشد؟

5- آیا حقوق زنان در مورد ازدواج مجدد با مرد یکسان است؟

فرزندآوری

1- آیا ۴۱ هفته مرخصی با حقوق برای زنان در نظر گرفته شده است؟

2- آیا دولت تمام مزایای مرخصی زایمان یا مرخصی والدین را پرداخت می‌کند؟

3- آیا برای مرخصی بچه‌دار شدن، حقوق دریافت می‌کنند؟

4- آیا برای مرخصی والدین (برای والدینی که به تازگی بچه‌دار می‌شوند) حقوق پرداخت می‌شود؟

5- آیا اخراج کارگران باردار ممنوع است؟

راه‌اندازی یک کسب و کار

1- آیا در قبال پرداخت وام به زن و مرد از طرف بانک‌ها، تبعیض جنسیتی وجود دارد؟ آیا قانون در مقابل این تبعیض جنسیتی می‌ایستد؟

2- آیا یک زن می‌تواند به طور قانونی یک قرارداد را همانند یک مرد امضا کند؟

3- آیا یک زن می‌تواند به طور قانونی یک کسب و کار را همانند یک مرد ثبت کند؟

4- آیا یک زن می‌تواند یک حساب بانکی را مانند یک مرد باز کند؟

مدیریت سرمایه

1- آیا مردان و زنان حق مالکیت برابر در مورد اموال غیر منقول دارند؟

2- آیا پسران و دختران در مورد ارث دارای حقوق مساوی هستند؟

3- آیا زن و مرد به طور یکسان از یکدیگر ارث می‌برند؟

4- آیا قانون به همسران اجازه می‌دهد تا در طول ازدواج به طور یکسان بر دارایی‌ها اختیار داشته باشند؟

5- آیا قانون راهی برای ارزیابی مشارکت‌های غیرمادی ارائه کرده است؟

بازنشستگی

1- آیا سن بازنشستگی با مزایای کامل، برای زنان و مردان برابر است؟

2- آیا سنی که مردان و زنان می‌توانند با مزایای بازنشستگی جزیی بازنشسته شوند یکسان است؟

3- آیا سن بازنشستگی اجباری برای مردان و زنان برابر است؟

4- آیا قانون اعتباری برای دوران مراقبت از کودکان در نظر گرفته است؟

این گزارش به بررسی ۷۸۱ اقتصاد جهان پرداخته است و بر اساس هشت شاخص ذکر شده، نمره‌ای بین صفر تا ۰.۰۱ به هر اقتصاد داده است. میانگین جهانی نمره ۱۷.۴۷ است که نسبت به سال گذشته این ۵۶.۴ نمره افزایش داشته است.

این گزارش اما نشان می‌دهد هنوز نابرابری حقوقی گسترده‌ای میان زن و مرد برقرار است.

به عبارت دیگر زنان به‌طور میانگین حداقل چیزی حدود ۰۳ تا ۰۴ نمره حقوق قانونی پایین‌تری نسبت به مردان دارند.

در این میان در شش کشور جهان شامل بلژیک، دانمارک، فرانسه، لاتویا، لوکزامبورگ و سوئد، وضعیت حقوقی اشتغال زنان کاملاً برابر با مردان است؛ یعنی از لحاظ حقوقی در این شش کشور هیچ تبعیضی بین زن و مرد در حوزه اشتغال برقرار نیست.

ایران نیز با نمره ۵۲.۱۳ در میان ۷۸۱ اقتصاد در مقام ۴۸۱ قرار گرفته است که حکایت از وضعیت اسفناک اشتغال زنان در ایران دارد: نابرابری گسترده حقوقی بین زن و مرد که سیاست‌گذاری‌های کلان جمهوری اسلامی نیز در جهت تقویت آن حرکت می‌کند.

نکته دیگر آنکه وضعیت برابری حقوق کار مردان و زنان ایرانی حتی خیلی بدتر از متوسط وضعیت جهانی در سال ۲۰۰۲ است. یعنی در یک نگاه کلی، ایران در مقایسه با متوسط وضعیت دنیا در ۰۱ سال پیش نیز وضعیت به مراتب بدتری دارد.

افغانستان با نمره ۳۱.۸۳، پاکستان با نمره ۵۲.۶۴ و عراق با نمره ۸۸.۱۴ در رتبه‌های بالاتری از ایران قرار دارند. تنها در سه کشور سوئد، امارات متحده عربی و عربستان، زنان از نظر حقوقی وضعیت بدتری در [اشتغال](#) دارند.

از بین هشت شاخص ذکر شده، ایران در شاخص‌های «رفت و آمد»، «ازدواج کردن» و «اشتغال» نمره صفر دریافت کرده است (درباره این شاخص‌ها و معیارهای آنها، جدول بالا را مرور کنید).

نمره صفر بدین معنی است که زنان در این حوزه هیچ حقوق برابری با مردان ندارند. حوزه‌هایی که در وضعیت اشتغال زنان و رشد و افزایش کیفیت آنان به شدت تاثیرگذار است.

بهترین نمره ایران اما مربوط به شاخص «راه‌اندازی کسب و کار» است، یعنی موارد مربوط به قدرت قانونی زنان در ایران برای امضای قراردادها یا ثبت قانونی کسب‌وکارها.

ایران در این شاخص نمره نسبتاً مطلوب ۵۷ را دریافت کرده است، اما در هفت شاخص دیگر وضعیت ایران یا اصلاً مطلوب نیست یا نسبتاً مطلوب نیست.

در ادامه مروری خواهیم داشت بر وضعیت حقوقی هفت شاخص ذکر شده دیگر.

گزارش بانک جهانی صرفاً به نمره‌دهی در این حوزه بسنده کرده است و طبعاً نمی‌توانسته به وضعیت حقوقی هر شاخص در هر کشور به صورت ریز و با جزئیات اشاره کند، اما ما سعی می‌کنیم در ادامه وضعیت حقوقی این موارد را در کشور ایران مورد بررسی قرار دهیم.

رفت و آمد در قانون ایران

منع خروج زن از خانه بدون اجازه شوهر در قانون جمهوری اسلامی، منشا فقهی دارد. ماده‌های ۵۰۱۱ و ۶۰۱۱ قانون مدنی این اختیار را به مرد می‌دهد تا خروج زن را از منزل کنترل کند.

در ماده ۵۰۱۱ آمده است: «در روابط زوجین ریاست خانواده از خصایص شوهر است.»

ماده ۶۰۱۱ نیز بیان می‌کند: «در عقد دائم، نفقه زن به عهده شوهر است.»

از این رو زن مکلف به اطاعت از شوهر است، حتی در مواردی مانند [خروج از منزل](#).

شرایط خروج از کشور نیز برای زنان و مردان بسیار متفاوت است. بند سوم از ماده ۸۱ قانون گذرنامه درباره خروج زنان متأهل از کشور است که در آن، صدور گذرنامه برای زنان را مشروط به اجازه [از همسر](#) می‌کند.

ازدواج کردن

در گزارش بانک جهانی و در بخش مربوط به ازدواج، مواردی از قانون خانواده و ازدواج به عنوان شاخص در نظر گرفته شده‌اند که در ایران به شدت علیه زنان تنظیم شده‌اند. به عنوان مثال پرسش‌هایی از قبیل: «آیا زن متأهل از نظر قانونی مجبور است از شوهرش اطاعت کند؟» یا «آیا یک زن می‌تواند مانند یک مرد حق طلاق داشته باشد؟»

در مورد حق طلاق نیز شرایط کاملاً نابرابر است. برخلاف حق مطلق مرد در طلاق که به موجب [ماده ۳۳۱۱ قانون مدنی می‌تواند](#) حتی

بدون نیاز به ارائه دلیل طلاق به دادگاه از همسر خود جدا شود، زن صرفاً تحت شرایطی خاص و به شرط اثبات موارد ادعایی می‌تواند از محکمه تقاضای طلاق کند؛ مواردی همچون اعتیاد، بیماری‌های صعب‌العلاج، ضرب و شتم و از این قبیل.

اشتغال

بر اساس ماده ۷۱۱۱ قانون مدنی، شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافعی مصالح خانوادگی «یا» حیثیات «خود یا زن باشد، منع کند.

البته اخیراً اصلاحی در این قانون صورت گرفته است و سه تبصره به آن اضافه کرده‌اند. در سه تبصره الحاقی به این ماده آمده است در صورت اشتغال زن قبل از ازدواج یا اشتغال زن با اجازه شوهر، شوهر نمی‌تواند زن خود را از اشتغال منع کند و چنانچه منع اشتغال زن از طرف مرد به قصد ضرر زدن به زن یا آزار و اذیت او باشد، شوهر مکلف به جبران خسارات وارده به زن است.

اما بارز است که این قانون چه اندازه با وضعیت مطلوب فاصله دارد. همچنان این قوانین مانع از فعالیت آزاد زن می‌شوند و جایگاه زن و مرد برای شروع فعالیت حرفه‌ای و شغلی در قانون ایران، برابر نیست.

دریافت حقوق بازنشستگی

شاخص بعدی «دریافت مستمری بازنشستگی» است که ایران در این حوزه نیز نمره بسیار پایین ۵۲ را دریافت کرده است.

از موارد قابل توجه در این شاخص، سن بازنشستگی است.

بر اساس قانون بازنشستگی در ایران، شرایط سنی بازنشستگی برای زنان پنج سال کمتر از مردان است. به این معنی که خانم‌ها با سن کمتری می‌توانند [بازنشسته شوند](#).

بر اساس تبصره یک ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، مردان با ۰۳ سال سابقه و ۰۵ سال سن و زنان با ۰۳ سال سابقه و ۰۴ سال سن، مشمول [بازنشستگی می‌شوند](#).

سن اجباری بازنشستگی نیز ۵۶ سال برای مردان و ۰۶ سال برای [زنان](#) است.

مدیریت سرمایه

ایران در شاخص «مدیریت سرمایه» نمره ۰۴ گرفته است. همان‌طور که در بالا دیدیم، این شاخص به بررسی مواردی چون حق ارث برابر، یا وضعیت حقوقی حق مالکیت زن و مرد در قبال مالکیت بر اموال غیرمنقول می‌پردازد.

پیداست که قوانین جمهوری اسلامی در این مورد نیز برابری زن و مرد را نقض کرده است. برای مثال سهم ارث همسران از یکدیگر کاملاً متفاوت است:

اگر شوهر در زمان فوت هیچ فرزند یا نوه‌ای از همسرش یا از همسران قبلی نداشته باشد، زن از اموال مرد یک چهارم ارث می‌برد. در غیر این صورت یک هشتم از اموال مرد را به [ارث خواهد برد](#).

اما چنانچه زن فوت کند و دارای فرزند یا فرزندان نباشد، شوهر نصف اموال زن را به ارث می‌برد و اگر زن وارث دیگری مانند پدر و مادر نداشته باشد، الباقی اموال زن نیز برای شوهر خواهد بود، اما اگر زن فوت کند و دارای فرزند یا نوه باشد، شوهر یک چهارم اموال زن را [به ارث می‌برد](#).

میزان سهم ارث فرزندان از والدین نیز بر اساس جنسیت تعیین می‌شود، طوری که دختران نصف پسران متوفی ارث [می‌برند](#).

دریافت دستمزد

شاخص «دریافت دستمزد» در ایران نمره ۰۵ گرفته است.

در ایران شکاف جنسیتی در دریافت دستمزد بسیار زیاد است.

[پراساس قانون کار ایران](#)، کارفرما نباید به کارگران چه زن و چه مرد کمتر از حداقل دستمزدی که هر سال از سوی شورای عالی کار اعلام می‌شود، بپردازد.

همچنین طبق قانون کار، زنان و مردانی که در یک کارگاه و به یک اندازه کار می‌کنند، باید دستمزد مساوی بگیرند. اما اینها همه روی کاغذ است!

واقعیت این است که در ایران عملاً دستمزد زنان از مردان پایین‌تر است، زنان کارگر در مشاغل برابر با کارگران مرد، حقوق مساوی دریافت نمی‌کنند و در بسیاری از موارد، شامل بیمه و [افزایش حقوق نمی‌شوند](#).

ضمن اینکه به باور حقوق‌دانان، قانون کار در ایران حتی برای مردان نیز اجرایی نمی‌شود که بخواهد زنان را در بر بگیرد.

مهرانگیز کار، حقوق‌دان، در این حوزه به نکته‌ای اشاره می‌کند که جالب توجه است. به باور او حتی اگر در قانون کار برابری در دستمزد برای زن و مرد لحاظ شود، به دلیل نابرابری گسترده‌ای که در سایر قوانین موجود در کشور بین زن و مرد وجود دارد، این برابری صوری نیز تحت تاثیر قرار می‌گیرد.

این حقوق‌دان و فعال حقوق زنان در توضیح بیشتر [می‌گوید](#): «مرد باید نفقه زن را بدهد و زن کاملاً حق دارد هزینه زندگی خانواده را از مرد بخواهد که تامین کند. اینجاست که دیگر بحث برابری دستمزد یا حتی امکان اشتغال زنان خیلی خیلی محدود می‌شود برای اینکه تکالیف را در دو کفه ترازو می‌گذارند و بر پایه آن، حقوق این دو جنس را تعیین می‌کنند و طبیعی است که می‌گویند چون مرد باید نان‌آور خانواده باشد، بنابراین او رئیس خانواده است و نسبت به زن حق ولایت دارد، حق سرپرستی دارد، و زن، برعکس [مرد]، فرودست است اما این امکان را دارد که یک ریال - اگر داشته باشد - خرج نکند و از شوهر بخواهد هزینه زندگی خانواده را [تامین کند]. همه اینها را که جمع‌بندی کنیم، به اینجا می‌رسیم که به نظر من جمهوری اسلامی دستمزد برابر را در آن مفهوم واقعی اسلامی که شورای نگهبان به آن پایبند است، هیچ کجا دستور نداده و اگر هم در قانون کار دستوری قانونی وجود دارد، با هزار اما و اگر، آن هم می‌تواند زیر پا گذاشته شود.»

بچه‌دار شدن

ایران در حوزه قوانین مربوط به بچه‌دار شدن نیز نمره نه چندان خوب ۰۶ را کسب کرده است.

طبق اصلاحیه قانون تنظیم جمعیت و خانواده، مصوب خرداد ۲۹۳۱، مرخصی زایمان برای زنان باردار شاغل از شش ماه به ۹ ماه افزایش پیدا کرد، اما همان‌طور که در کشوری چون ایران قابل انتظار است، تنها برخی از نهادهای دولتی با چنین مصوبه‌ای سر سازگاری نشان داده‌اند و شرکت‌های خصوصی تنها با شش ماه مرخصی زایمان [موافقت می‌کنند](#).

ضمن اینکه برخی فعالان حقوق زن نیز این قانون را در نهایت به ضرر زن می‌دانند. بنا به باور آنان، تصویب این قانون در راستای تفکری است که وظیفه اصلی زنان را پرورش کودکان می‌داند و موجب به حاشیه رانده شدن زنان از بازار کار و اشتغال می‌شود.

از طرف دیگر افزایش مرخصی زایمان موجب می‌شود تا کارفرمایان تمایل کمتری به استخدام کارگران زن داشته باشند. ضمن اینکه دست صاحبان مشاغل برای اخراج زنان نیز کاملاً باز است.

[تیسره یک ماده ۶۷ قانون کار](#) که به موضوع بازگشت زنان به کار پس از طی مدت مرخصی زایمان اشاره دارد، بدون هیچ گونه اشاره مستقیمی به وظیفه کارفرمایان، تنها به صورت محدود و گنگی می‌گوید: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بر می‌گردد.»

اما همان‌طور که گفته شده است، حتی اگر در قانون کار - هر چند به صورت محدود - به حقوق زنان در اشتغال پرداخته شده باشد، نهادهای دیگر و دیگر قوانین موجود به انحای مختلف علیه آن برمی‌خیزند.

به عنوان نمونه، دیوان عدالت اداری در شهریور ماه سال ۶۹۳۱ بخشنامه وزارت کار در مورد ممنوعیت اخراج کارگران مادر تا پایان دو سالگی و شیردهی فرزندانشان را ابطال کرد. این امر سبب شده است کارفرمایان در ایران بدون هیچگونه واهمه‌ای از قوانین حمایتی، در موارد بسیاری کارگران زن خود را پس از بارداری یا زایمان یا پس از بازگشت به کار پس از مرخصی، به دلایل واهی [اخراج کنند](#).

نتیجه‌گیری

آنچه می‌توان در مقام نتیجه از داده‌های بالا گفت، شاید روشن‌تر از آن باشد که نیاز به بازگویی آن باشد. ایران در حوزه اشتغال زنان به هیچ وجه وضعیت مطلوبی ندارد. در واقع حضور سنگین فقه شیعه در قوانین موجود در ایران، رتبه ایران را همچون عربستان سعودی به حضيض کشانده است. البته همه چیز به نص بر نمی‌گردد و نوع نگاه و چشم‌اندازی که حاکمان جمهوری اسلامی دارند نیز در ایستایی آن قوانین و

عقب نگاه داشتن آن از تحولات روز، سخت موثر است.

فراموش نکنیم علی خامنه‌ای در مقام عالی‌رتبه‌ترین مقام جمهوری اسلامی، برابری جنسیتی را مفهومی غربی می‌داند و آن را صراحتاً رد می‌کند. او خانه‌داری زنان را تمجید می‌کند و فرزندآوری را از وظایف اصلی آنان می‌داند.

در چنین شرایطی بعید است بتوان از رویش جوانه‌های برابری جنسیتی در حوزه قوانین مربوط به اشتغال زنان سخن گفت.