

# بررسی تطبیقی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران و فرانسه

نویسنده: ابوذر گلشنی  
انتشارات اساتید دانشگاه  
سال ۱۳۹۶

تلخیص توسط: افسانه سیدی رضوانی  
( کارشناس سازمان اداری و استخدامی کشور )

## به نام خدا

امروزه یکی از مسائل مهم و مورد توجه جوامع بین‌المللی حفظ و رعایت حقوق زنان، مراعات تساوی حقوق زن و مرد و عدم تبعیض بر اساس جنسیت است. این جنبش از آغاز نیمه دوم قرن بیستم در راستای احقاق حقوق زنان و رفع تبعیض علیه آنان آغاز و در دهه‌های اخیر شتاب بیشتری به خود گرفته است.

در بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، با استناد به آیات و روایات مبنی بر تساوی زن و مرد در آفرینش و کرامت انسانی زن در رسیدن به مقامات عالی معنوی همانند مرد، دولت را موظف کرده همه امکانات خود را در رفع تبعیضات ناروا و ایجاد محیط عادلانه برای همه (اعم از زن و مرد)، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی بکار گیرد.

طبق ماده ۳۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است. مقنن با تصویب این ماده با تاکید بر ارزش کار زن، هر نوع تبعیض ناشی از تصور احساساتی بودن زن، ناتوانی عقلی زن و... را محکوم کرده است. زنان از برخی از مشاغل که صرفاً مبتنی بر نیروی جسمی و فیزیکی است یا موجب مخاطرات جدی برای سلامتی می‌گردد، قانوناً معاف گردیده‌اند. ماده ۷۵ قانون کار مقرر می‌دارد: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. طبق ماده ۷۷ قانون کار، در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر از دستمزد باید کار مناسب‌تر و سبک‌تری ارجاع نماید. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹ ماه است که پس از طی این مدت، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جز سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

آمار موجود در فرانسه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۰ میلادی بیکاری زنان و مردان فرانسوی در حال نزدیک شدن به یکدیگر هستند. مردان و زنان فرانسوی در موقعیت‌های کاری مشابه و با تجربه کاری یکسان از حقوق و دستمزد مساوی برخوردار نیستند و در مجموع مردان فرانسوی ۳۷ درصد از حقوق و دستمزد بیشتری با لحاظ کردن تمامی ساعات کاری نسبت به زنان دریافت می‌کنند.

واجب بودن نفقه و مهریه از نقاط قوت حقوق زن در قانون ایران است ولی زنان فرانسوی از نظر حقوق اجتماعی همچون داشتن وکیل و مددکار اجتماعی و داشتن حق طلاق در سطح بالاتری نسبت به جامعه ایران قرار دارند. از این رو در پژوهش حاضر محقق با توجه به علاقه‌مندی به موضوع و مطالعات انجام داده در صدد بررسی تطبیقی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران و فرانسه برآمده تا از این طریق بتواند پیشنهادات علمی و عملی را به مدیران و دست‌اندرکاران ارائه نماید.

## اهداف

- تبیین قوانین حمایت از زنان شاغل در حقوق ایران و فرانسه

## فرضیه

- در حقوق ایران زنان شاغل از حمایت‌های ویژه‌ای که شامل دوران بارداری می‌شود، برخوردار بوده و با مردان حقوق یکسانی دارند در صورتی که حقوق مردان در فرانسه بیشتر از زنان در نظر گرفته شده است.

## بیان مبانی و مفاهیم

### شغل

منظور از شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. (ماده ۷ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱)

شاغلان به طور عمده شامل دوگروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغالان می‌باشند.

البته افراد زیر نیز به لحاظ اهمیتی که در فعالیتهای اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند:

- افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند کار می‌کنند.

- کارآموزانی که در دوره کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت موسسه محل کارآموزی انجام می‌دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند و فعالیت آنها کار محسوب می‌شود.

- محصلانی که در هفته مرجع مطابق تعریف، کار کرده‌اند.

- تمام افرادی **کار** نیروهای مسلح به صورت کادر دائم یا موقت خدمت می‌کنند (نیروهای مسلح پرسنل کادر و سربازان، درجه‌داران، افسران وظیفه نیروهای نظامی و انتظامی).

## حقوق کار

حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تامین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است.

## بیکاری زنان و عوامل آن

- عدم انطباق بازار و نیازهای آن با عرضه نیروی کار زنان بدون تخصص

- رکود و تعطیلی بسیاری از کارخانجات و موسسات بخش خصوصی

- وجود گرایش منفی و بعضاً محدودیت‌هایی بر سر راه اشتغال زنان از سوی دولت‌ها و سیاستگذاران در سال‌های نخستین بعد از انقلاب اسلامی

- آسیب‌پذیری بیشتر زنان شاغل با پدید آمدن دگرگونی‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و...

- تبعیت ساختار سنی بیکاران از روند روبه رشد جمعیت که در نتیجه بالا رفتن میزان زاد و ولد در سال‌های گذشته و مهاجرت‌ها، هجوم خود را به بازار کار آشکار ساخته است.

## ساختار تبعیض‌آمیز اشتغال

این نکته که تنها ۹/۱ درصد از جمعیت فعال ایران را در سال ۱۳۷۵ زنان تشکیل می‌داده‌اند، نشان‌دهنده محدودیت‌هایی است که زنان در ایفای نقش خویش در توسعه جامعه با آن مواجه هستند. اما نکته مهمتر این است که حتی در همین میزان ناچیز اشتغال نیز، جایگاه زنان در ساختار اشتغال جامعه تبعیض‌آمیز است. زنان در مقایسه با مردان، در مشاغل با وجهه اجتماعی و درآمد کمتر به کار مشغولند. داده‌های سرشماری سال ۱۳۷۵ حاکی از آن است که زنان در ایران بیش از همه در بخش خدمات متمرکز هستند. پس از آن بخش صنعت و سپس کشاورزی بیشترین جمعیت جامعه را در خود جای داده است. برخی تحقیقات دیگر نیز این مطلب را تایید می‌کند که زنان به مشاغل آموزشی و بهداشتی رو می‌آورند. به طور کلی ساختار اشتغال نشان‌دهنده توزیع نابرابر و محدود به تعداد اندکی از مشاغل برای زنان است. این موضوع حاکی از غلبه نوعی تقسیم جنسی کار در ایران است که اولاً بر مبنای شناخت زن در دو نقش مادر و همسر و ثانياً بر مبنای شناخت زن به عنوان نیروی کار و نه نیروی فکر و اندیشه به وجود آمده است.

در حال حاضر در بسیاری از کشورها توجه ویژه به زنان در برنامه‌های توسعه آغاز شده است و اصلاح سیستم آماری کشورها و ثبت اطلاعات به تفکیک جنسیت امکان مقایسه روند رشد شاخص‌ها را فراهم آورده است، تا زمینه‌ساز رفع نابرابری‌ها گردد. از گزارش‌های سازمان ملل در دهه ۸۰ چنین برمی‌آید که دو سوم کارها به وسیله زنان صورت می‌گیرد، ولی تنها ده درصد درآمد به آنان داده می‌شود و فقط یک درصد منابع جهان جز دارایی‌های زنان است.

۶۴ در صد نیروی کار فعال در فرانسه زن هستند که بالاترین نرخ در اتحادیه اروپاست. زنان فرانسوی به رغم اینکه بالاترین نرخ زادوولد را در اروپا دارند، به خاطر داشتن فرزند کار خود را ترک نمی‌کنند. همچنین با توجه به ساعات کار کمتر در فرانسه برای زنان به محض اینکه کارگاه‌ها با مشکلی مواجه شوند زنان کارگر اولین کسانی هستند که اخراج خواهند شد. در شمال آمریکا حقوق زنان گاهی تا ۷۵ درصد درآمد مردان می‌رسد. در حالی که در جنوب آمریکا در بعضی موارد تا ۵۵ درصد مزد مردان تنزل می‌یابد. تفاوت درآمد بین دو جنس زن و مرد، نه فقط در آمریکا بلکه در نقاط دیگر جهان نیز وجود دارد. در چین اگرچه طبق قانون، تساوی زن و مرد وجود دارد، ولی هنوز هم کارفرمایان ترجیح می‌دهند مردان را استخدام کنند. در ژاپن در قانون اساسی سال ۱۹۷۴ و همچنین در قانون فرصت‌های شغلی برابر در سال ۱۹۸۵ از برابری زن و مرد سخن رفته است، اما در عمل این قانون در مورد برابری دستمزدها چندان موثر نبوده است و دستمزد زنان گاهی تا ۶۰/۲ درصد دستمزد مردان کاهش می‌یابد. در جمهوری کره در بعضی موارد، مزد زنان فقط حدود ۴۵ درصد از مزد مردان است. در سریلانکا در بخش صنعت، به یک زن تا ۸۶ درصد مزد پرداخت می‌شود. نگاهی به موارد مطرح شده بیانگر این نکته است که زنان غالباً سهم واقعی خود را از نظر دستمزد دریافت نمی‌کنند و جنسیت هنوز ملاک تفاوت‌های چشمگیر است.

## پیامد اشتغال زنان

پیامدهای اشتغال زنان را می‌توان در سه بعد اقتصادی، آموزشی و روانی بررسی نمود. اشتغال زن به لحاظ اقتصادی برای خانواده و خود زن مفید است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد کودکان مادران شاغل از لحاظ اجتماعی سازگاری بیشتری دارند، در مدرسه با دیگران بهتر کنار می‌آیند و در مقیاس اندازه‌گیری سازگاری و عزت نفس نمره بالاتری کسب می‌کنند.

## تاریخچه اشتغال زنان

انسان به طور طبیعی گرایش به رشد و تکامل دارد و اصلی‌ترین تفاوت او و دیگر موجودات داشتن قدرت تفکر و خلاقیت است. با توجه به قدرت تفکر انسان از او انتظار می‌رود، روش‌های نوین و شیوه‌های جدید را در زندگی و محیط مادی به وجود آورد. پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. قبل از شهرنشینی، بسیاری از زنان وظایف متعددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانه انجام می‌دادند. با توسعه مکان‌های جدا از خانه، امر تولید نیز از مصرف جدا شد. بسیاری از نقاط اروپا، در اواخر قرن نوزدهم، شاهد رشد خواست‌های زنان برای به دست آوردن حقوق قانونی بود. تمایل رادیکالی زنان در آلمان و همچون فنلاند در پایان دهه ۱۸۸۰، شکل گرفت. در بریتانیا این جنبش کمی زودتر انجام شد و در فرانسه نیز از نیمه قرن نوزدهم، شروع به گسترش کرد و در روسیه تا پایان این قرن هیچگونه موفقیتی برای جنبش زنان در عرصه قوانین عمومی حاصل نشد. با انقلاب صنعتی، زنان بخشی عمده از محل‌های کار را در خارج از خانه به خود اختصاص دادند. در آغاز قرن بیستم نزدیک به یک سوم از زنان انگلستان و در دهه ۱۹۸۰، ۴۰٪ آنان به نیروی کار خارج از خانه تبدیل شدند. در اروپا این مقدار به ۵۴٪ در سال ۱۹۸۳ رسید.

طی دوجنگ جهانی زن‌ها به اشتغال دعوت شدند، تا جایگزین مردانی شوند که به نیروهای مسلح پیوسته بودند. بعد از جنگ جهانی اول، مردان دوباره جای زنان را گرفتند. ولی بعد از جنگ جهانی دوم این جایگزینی چندان دقیق صورت نگرفت. رشد اشتغال زنان از آن زمان با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیکی داشته است. آنان به صورت نامتناسبی در بخش خدمات متمرکز شدند. این تمرکز در مناصب مدیریتی و یا حرفه‌ای نبود، بلکه در بازارهای کار ثانوی مشاهده می‌شد.

## تاریخچه اشتغال زنان در ایران

### اشتغال زن در ایران در دوره قبل از اسلام

کار کردن زنان در مزرعه موجب شد تا در کشاورزی مهارت و تخصص پیدا کنند.

### اشتغال زنان از ظهور دین اسلام تا نیمه قرن دوازدهم (ه. ش)

فعالیت‌هایش عمدتاً محدود به کارهای داخل خانه می‌شد و حتی نقش او در خارج خانه در واقع ادامه و نقش او در داخل خانه بود.

### از نیمه قرن دوازدهم تا چهاردهم (ه. ش)

این دوره مصادف با سلطنت قاجار است. ساخت جامعه ایران در این دوره به شکلی بود که فضای اندکی برای فعالیت زنان وجود داشت، و فعالیت‌های زنان به فرزند آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی و نساجی محدود می‌شد و ایشان در خارج خانه مسئولیتی نداشتند.

### قرن چهاردهم (ه. ش)

بعد از انقلاب مشروطیت، سید حسین خان عدالت اولین کسی بود که در دفاع از حقوق زنان در روزنامه عدالت مقالاتی نوشت. انجمن آزادی زنان، مدارس ناموس و ترقی، مجله‌های زنان آزادی خواه و همکاری مطبوعاتی زنان، شکل گرفت. گسترش تحصیلات عمومی برای دختران در این دوره شکل گرفت.

پس از انقلاب اسلامی، بر اساس قانون اساسی علاوه بر اینکه بر انجام وظایف مادری برای زنان تاکید شده است، به استثنای اصل ۱۱۵ که طبق آن زن نمی‌تواند رئیس جمهور شود، زن و مرد از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار، از حقوق اجتماعی یکسان برخوردار هستند. اصل ۳، ۲۰، ۲۱، ۲۸، و ۴۳ این قانون نیز بر خوداری زنان از حقوق اجتماعی برابر با مردان را نشان می‌دهد.

## اسناد بین‌المللی حقوق بشر و اشتغال زنان

### مقاله نامه کار اجباری (مصوب ۱۳۰۳)

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند. تا حاصل کار آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی شود.

#### اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۳۲۷)

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 بازداشت. همچنین نباید زنان را به دلیل وضعیت اداری، قضایی و سیاسی کشور و سرزمینی که در آن زندگی می‌کنند و یا به آن تعلق دارند، خواه این کشور مستقل باشد یا تحت محدودیت (استعمار) از تصدی مشاغل که به آن علاقه دارند، منع کرد و یا به مشاغل که به آن علاقه 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.

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 مصالحه را دارند. هیچ کس نمی‌تواند زنی را خودسرانه از کار 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 و 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. هیچکس نمی‌تواند او را به دلیل اشتغال به کاری که قانون پذیرفته است، تحت تعقیب یا مجازات قرار دهد. زن در قبال کاری که انجام می‌دهد، باید حقوق مکفی و در خور دریافت کند. پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و مانند آن که از حقوق زنان شاغل دفاع می‌کنند، حق قانونی اوست. زنان اجازه دارند که از مرخصی‌های ادواری با حقوق استفاده کنند. در مواقع بیکاری، مورد حمایت قانون قرار می‌گیرند. زنان برای انجام بهینه کاری که به عهده می‌گیرند، حق آموزش دارند.

#### 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 هم‌ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تامین کنند.

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 شده‌اند برای همه پناهندگان زن، که به طور قانونی در سرزمین آنها به سر می‌برند، زمینه کار و اشتغال در امور کشاورزی، صنعتی، کارهای دستی، انواع تجارت، تاسیس شرکت‌های بازرگانی و مانند آن را فراهم آورند و با آنها رفتار معمولی و مساعد داشته باشند.

## مقاله‌نامه نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال (مصوب ۱۳۳۷)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ آورده است: هر گونه قضاوت یا تقدم، که بر پایه نژاد، رنگ، پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیت و طبقه اجتماعی برقرار گردد و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را بکلی از میان ببرد و یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است. البته قضاوت و یا تقدم که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای باشد، تبعیض محسوب نمی‌شود.

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 هر گونه تبعیضی را از بین می‌برد، اتخاذ نماید. دولت‌ها باید همیاری و مساعدت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را قبول و شرایط اجرای سیاست مزبور را فراهم نمایند و تمام مقررات قانونی یا اصول معمول اداری را که با اصل فوق مبادینت 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 بعمل می‌آورند، متوقف سازند. علاوه بر این، قانون مربوط به قرارداد بین‌المللی رفع هر گونه 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 کنند. 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).

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

کشورهای متعهد حق زنان 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 زن و مرد. 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 خانواده‌هایشان مزایای کافی و پیش‌بینی شده در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داشته باشد.
- مشاغلی که به عهده زنان گذاشته می‌شود باید از ایمنی و بهداشت کار کافی و قابل قبول برخوردار باشد.
- زنان باید فرصت‌های 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:

اولا، زنان اتحادیه‌های کارگری تاسیس کنند و در آن عضویت یابند. مگر آنکه تشکیل اتحادیه کارگری و عضویت در آن به امنیت ملی، نظم عمومی و آزادی‌های مدنی لطمه‌ای بزند.

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

ثالثا، 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.

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

### اعلامیه تهران (مصوب ۱۳۴۷)

کنفرانس بین‌المللی حقوق در سال ۱۳۴۷ در تهران برگزار شد تا به بررسی پیشرفت حاصل از اعلامیه جهانی حقوق طی بیست سال گذشته و تنظیم برنامه‌ای برای آینده پردازد. اعلامیه پایانی کنفرانس که به "اعلامیه تهران" مشهور است، بر نکات زیر تاکید دارد:

- از همه اعضا می‌خواهد به تعهدات رسمی خود در ترویج و تشویق احترام به حقوق و آزادی‌های اساسی بشر برای همه، چه زن و چه مرد، بدون هیچگونه تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب و سایر عقاید پردازند.
- تبعیضی که هنوز زنان نقاط گوناگون جهان به آن دچارند، باید از میان برداشته شود. قایل شدن به وضع اجتماعی (سیاسی، اقتصادی و فرهنگی) پست‌تر برای زنان خلاف منشور ملل متحد و مواد اعلامیه جهانی حقوق بشر است. اجرای کامل اعلامیه مزبور به از میان بردن هر گونه تبعیض علیه زنان می‌انجامد.

### کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان (مصوب ۱۳۵۸)

کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان به استناد حقوق اساسی بشر، برابری حقوق زن و مرد را پذیرفته است، زیرا بر پایه حقوق اساسی بشر که در اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده، برقراری تبعیض بین زن و مرد مجاز نیست. برای جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان و تضمین حق مسلم آنان در کار و اشتغال، کنوانسیون انجام اقدامات ذیل را توصیه می‌کند:

- ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و ممنوعیت تبعیض در اخراج بر اساس اختلافات زناشویی،

- صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی دیگر بدون از دست دادن شغل و مزایای اجتماعی قبلی برای زنان شاغل.
- تشویق به ارائه خدمات اجتماعی برای توانمند شدن زنان برای انجام بهتر تعهدات خانوادگی و هماهنگ کردن مناسبتر آن با مسئولیت‌های شغلی.
- حمایت خاص از زنان شاغل هنگام بارداری و تصدی مشاغل زیان‌آور.

### اعلامیه اسلامی حقوق بشر (مصوب ۱۳۶۹)

در اعلامیه اسلامی حقوق بشر، زنان همچون مردان حق ازدواج و اشتغال دارند و هیچ قید و بندی که بر پایه نژاد، رنگ یا قومیت باشد، نمی‌تواند آنان را از این حقوق محروم سازد. علاوه بر این، جامعه و دولت موظفند موانع فراروی ازدواج و اشتغال آنان را بردارند و راه‌های آن را آسان کنند. زن با مرد برابر است و به همان اندازه که زن وظایف شغلی دارد، از حقوق شغلی نیز برخوردار است. تامین نفقه زن از وظایف مرد به شمار می‌آید، ولی این امر، زن را محروم یا بی‌نیاز از کار و اشتغال نمی‌سازد.

### منشور حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی (مصوب ۱۳۸۵)

منشور فوق در اولین کنفرانس بین‌المللی "حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی" از سوی مجمع جهانی تقرب مذاهب اسلامی "ارایه شد و به موارد ذیل اشاره دارد:

- حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار،
- حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان‌آور در محیط کار،
- حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری و مادری) زنان برای جذب بکارگیری، ارتقا و بازنشستگی خویش در زمان اشتغال،
- حق برخورداری از تامین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی،
- حق مشارکت زنان در سیاستگذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکل‌های اقتصادی و عضویت در آنها،
- حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه ناشی از اشتغال و دیگر خسارات بر اساس قوانین و مقررات،
- حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی و تجارت و جلوگیری از بکارگیری زنان و دختران در مشاغل غیر قانونی و غیر مشروع

### قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران

مبنای قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری در هر کشور قانون اساسی است. در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز ضمن توجه به حقوق اجتماعی مشترک بین زن و مرد، توجه به ویژگی‌های زنان و درک موقعیت زنان، همسری و مادری را در عرصه‌های سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری ضروری بر می‌شمرد:

۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او،

۲- حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی سرپرست.

### اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن

شغلی که زنان و مردان انتخاب می‌کنند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آنها فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آنها کمک و مدد رساند (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴)

ماده ۴ سیاست‌های اشتغال زنان مصوب بیستم مرداد ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر این مهم به عنوان یکی از شرایط محیط کار اجتماعی بانوان تاکید نموده است و فراهم آوردن شرایط کار زنان را منوط به حفظ دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی زنان می‌داند (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۸).

### مهارت افزایی و ارتقا شغلی

مطابق ماده ۵۴ برنامه چهارم توسعه، تمامی دستگاه‌های اجرایی کشور موظفند بخشی از اعتبارات هزینه‌ای خود را برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به ویژه کوتاه مدت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان خود، به خصوص برای زنان هزینه نمایند. سیاست ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۳۱)، ماده ۱۵۸ برنامه سوم توسعه و ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه نیز از جمله شواهد این مقوله به شمار می‌رود (تاج مزینانی و یاسری، ۱۳۹۲).

### توسعه مشاغل خانگی

مشاغل خانگی یکی از اشکال کسب و کارهای کوچک می‌باشد که در کاهش نرخ بیکاری نقش بسیار موثری دارد. ماده ۸۰ برنامه پنجم توسعه به دولت اجازه می‌دهد تا با انجام اقداماتی از جمله ایجاد و توسعه مشاغل خانگی و بنگاه‌های زود بازده به افزایش اشتغال کمک نماید. علاوه بر این در ماده ۳ بخش ۶ برنامه دوم توسعه و ماده ۲۳۰ برنامه پنجم توسعه تاکید شده است که در طول سال‌های اجرای برنامه، دولت به حمایت از مشاغل خانگی با اولویت ساماندهی به مشاغل خانگی برای زنان بدسرپرست و سرپرست خانوار موظف است (حیدری، ۱۳۸۴).

### قداست مقام مادری

در ماده ۱ سیاست‌های اشتغال زنان، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی به مقام مادری اشاره، بر اهمیت تربیت نسل آینده تاکید و در ادامه خواستار در نظر گرفتن ارزش مادی و معنوی نقش زنان در خانواده شده است (زیبایی نژاد، ۱۳۸۸).

### حق اشتغال زنان

بر اساس اصل ۲۱ قانون اساسی حق اشتغال برای هر مرد و زن و به تصریح منشور حقوق و مسئولیت های زنان در جمهوری اسلامی ایران، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، جز حقوق بر شمرده برای زنان می باشد (زیبایی نژاد، ۱۳۸۸).

ماده ۱۰۳ منشور حقوق و مسئولیت های زنان در جمهوری اسلامی بر ارایه مشاوره شغلی به بانوان توسط بانوان تاکید دارد (خانی دادور، ۱۳۷۵).

### آموزش اشتغال محور هوشمندانه

فصل هفتم سیاست های ارتقا مشارکت زنان در آموزش عالی (مصوب ۱۳۸۴/۷/۲۶) اختصاص به اشتغال فارغ التحصیلان زن دارد، هدف چنین برنامه ریزی برای زنان جامعه، توسعه و پیشرفت جامعه می باشد. همچنین در ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت های زنان، این مهم با قید "مناسب" همراه شده است (احمدی، ۲۰۰۰).

### ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران

ماده ۱۲ سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، این مهم را اینطور مطرح می نماید: فرصت های شغلی مناسب برای مادران خانه دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی ایجاد شود.

### اعطای تسهیلات اشتغال به زنان سرپرست خانوار

بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی، دولت را موظف می کند تا شرایط و امکانات کار برای همه ی افراد، به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه ی کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر تامین نماید که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق در آورد.

لذا در ماده ۵۶ قانون برنامه سوم توسعه نظام های بانکی کشور را موظف به پرداخت تسهیلات به اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی به منظور ایجاد فرصت های جدید شغلی می نماید. همچنین در بخش اقتصاد سیاست های پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب های اجتماعی (مصوب ۱۳۸۲/۲/۲۰)، تبصره ی ۱۰ ماده واحده برنامه دوم توسعه کشور و همچنین در ماده ۵۶ برنامه سوم توسعه برای دریافت تسهیلات خوداشتغالی زنان سرپرست خانوار و بدسرپرست، نسبت به سایر افراد اولی تر شناخته شده اند (تاج مزینانی و یاسری، ۱۳۹۲).

## آزادی انتخاب شغل

بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری ایران به تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، ارتقا وضعیت اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار به کاری معین، همچنین جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری اشاره می‌کند. در این راستا در بند(ب) بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان حق اشتغال و آزادی انتخاب شغل به عنوان یکی از حقوق زنان برشمرده شده است.

### گسترش تعاونی‌های زنان

بخش تعاونی در قوانین مصوب جمهوری اسلامی ایران به ویژه قانون اساسی جایگاه ویژه‌ای دارد. این موضوع در مصوبات استانی دولت نهم مورد توجه قرار گرفت. کمک به ایجاد ۳۰ شرکت تعاونی و ایجاد ۳۰۰ فرصت شغلی و جویای کار با اولویت فارغ التحصیلان در استان خراسان شمالی، ایجاد ۱۰ واحد تعاونی بانوان دارای توجیه فنی و اقتصادی به منظور ایجاد حداقل ۱۰۰ فرصت شغلی برای بانوان فاقد شغل و جویای کار استان اردبیل، کمک به تاسیس ۵۵۵ شرکت تعاونی بانوان به منظور ایجاد ۸۹۰۵ فرصت شغلی برای بانوان با اولویت فارغ التحصیلان استان تهران، تشکیل چهل واحد تعاونی زنان در شهرستان‌های استان خوزستان و کمک به تاسیس ۶۷ شرکت تعاونی بانوان به منظور ایجاد ۱۰۸۰ فرصت شغلی برای بانوان با اولویت فارغ التحصیلان دانشگاهی استان کردستان را می‌توان نام برد.

### اشتغال فارغ التحصیلان زن

از آنجاییکه فصل هفتم سیاست‌های ارتقا مشارکت زنان در آموزش عالی (مصوب ۱۳۸۴/۷/۲۶) اشتغال زنان فارغ التحصیل نامیده شده و اختصاص به این موضوع دارد. بهره‌گیری مناسب و تخصصی از مشارکت کمی و کیفی زنان آموزش دیده و فارغ التحصیل به عنوان سرمایه‌ی ملی در برنامه‌های توسعه در راستای بهره‌وری مناسب از نظام آموزشی (خانی‌دادور) ۱۳۷۵ خواهد بود. در ضمن در اجرای فصل هفتم سیاست‌های مزبور بایستی انتخاب رشته‌ی تحصیلی دختران در این جهت انجام شود (حیدری، ۱۳۸۴). ماده ۲ اشتغال زنان با تاکید بر اشتغال زنان، بدون بیان هیچ نیاز و ضرورتی به ایجاد آن، تنها به جهت کسب برابری در حوزه‌ی اشتغال، یکی از مولفه‌های تحقق عدالت اجتماعی دانسته می‌شود.

### ترغیب زنان به مشاغل اجرایی

ماده ۶ سیاست‌های اشتغال جمهوری اسلامی ایران، مراجع قانون‌گذار را به قانون‌گذاری در زمینه تشویق و ترغیب زنان در سمت‌های مدیریتی و اجرایی موظف می‌کند. سیاست‌های بهبود اوقات فراغت زنان مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر اتخاذ تدابیر لازم برای جذب و تربیت مدیران از میان بانوان تاکید می‌کند. در فصل اول بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران نیز مشارکت زنان در مدیریت و امور اجرایی در حوزه بهداشت و درمان از جمله حقوق برشمرده شده است (عطافر، ۱۳۷۳).

ماده ۱۹ و ۲۶ آیین نامه مرخصی‌ها (مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲) به موضوع مرخصی زایمان زنان شاغل و اصلاحی آن (مصوب ۱۳۶۸/۹/۵) پرداخته است. اما مدت آن برای زایمان‌های یک قلو تنها ۳ ماه و برای ۲ قلو به بالا نیز تنها ۱ سال منظور شده است. این امر تعارضاتی را درخصوص پرداخت به اشتغال و نقش‌های خانوادگی زنان به ویژه نقش مادری آنها ایجاد می‌کند (خانی( دادور)، ۱۳۷۵). لازم به ذکر است، در حال حاضر مرخصی زایمان به ۹ ماه افزایش یافته است.

همچنین بیمه زنان شاغل، تامین اجتماعی زنان شاغل و بیمه بیکاری، ایمنی فضای شغلی را به همراه می‌آورد( عطا فر، ۱۳۷۳). اصل ۲۹ قانون اساسی، برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره را توضیح می‌دهد و آن را حقی همگانی می‌داند که دولت را موظف به تامین آنها برای یک یک افراد کشور می‌کند(تاج مزینانی و یاسری، ۱۳۹۲). قانون بیمه بیکاری از قوانین سیاست‌گذاری اشتغال در ایران می‌باشد (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

لایحه قانونی معافیت زنان متاهل پزشک، دندانپزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم خدمت خارج از تهران (مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۵) و قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین رسمی یا ثابت که همسر آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند( مصوب ۱۳۶۶/۹/۱) با لحاظ شرط تاهل و نقش‌های خانوادگی آنها، به این مهم اشاره می‌کند. در ماده ۷ "سیاست‌های اشتغال زنان" نهادهای سیاستگذار، مسئول ارایه تسهیلات لازم به زنان جهت ایفای نقش‌های خانوادگی آنان شدند، تا زنان از فعالیت‌های اجتماعی و اشتغال به واسطه تعارض با انجام نقش‌های خانوادگی خویش باز نمانند( حیدری، ۱۳۸۴). در جهت حمایت از مادران شاغل تسهیلاتی از قبیل انواع مرخصی‌ها و حق شیردهی تا پایان دوسالگی و ... ارایه می‌شود. ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان، نهادهای قانونگذار را موظف می‌کند که تمهیدات ایجاد و ارایه تسهیلات و مقررات لازم، از قبیل استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل ساعت کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تامین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار به مناسبت شغل مادرانه را فراهم آورد. تصویب‌نامه ساعات کاری روزهای پنجشنبه کارکنان زن شاغل دارای فرزند زیر هفت سال و یا دانش‌آموز دوره ابتدایی( مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۱۶)، ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون تغذیه با شیر مادر و تبصره ۱ آن ( مصوب ۱۳۷۵/۹/۲۱) شواهدی بر این مقوله به حساب می‌آیند. همچنین در آیین‌نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها(مصوب ۱۳۷۰/۵/۱۶)، در کارگاه‌های دولتی وابسته به دولت بر ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک در نزدیکی محل کار مادران شاغل تاکید می‌شود(خانی( دادور)، ۱۳۷۵).

در ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه با تاکید بر برنامه‌های اجتماع محور و خانواده محور به برنامه توانمندسازی زنان توجه شده است.

با توجه به بند ۳ اصل ۴۳ قانون اساسی، در قانون استخدام کشوری ذیل ماده واحده قانون خدمت نیمه وقت بانوان( مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰) و ماده ۸۰ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد بر اشتغال نیمه وقت برای نیروهای دائم و قراردادی تصریح شده است( عطا فر، ۱۳۷۳).

بر اساس ماده ۱۰۶ منشور حقوق و مسئولیت های زنان، آیین نامه مربوط به حمل بار با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن (مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹) و ماده ۷۵ قانون کار (مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹) انجام کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست برای کارگران زن ممنوع شده است.

بر پایه ماده ۳۳ آیین نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶) و ماده ۱۱۴ آیین نامه استخدامی مشترک شرکت های بیمه (مصوب ۱۳۸۱/۴/۱۲) کارمندان زن برای بازنشستگی، از شرط سن حداقل ۵۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه خدمت با موافقت شرکت، مستثنا شده اند (حیدری، ۱۳۸۴).

**بیمه زنان خانه دار** به عنوان بخشی از تامین اقتصادی زنان خانه دار از حیث ارج نهادن به کاری است که آنها در خانه انجام می دهند بارها بیان شده بود و این مهم از سوی مقام معظم رهبری تاکید شد.

در فصل سوم منشور حقوق و مسئولیت های زنان، در نظر گرفتن ارزش کار خانگی زنان از جمله حقوق آنان برشمرده شده است. در مولفه سوم سیاست های پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب های اجتماعی نیز یکی از راه های تواناسازی اقتصادی زنان احتساب ارزش های مادی و معنوی کار آنها در خانواده دانسته شده است.

### نسبت دسترسی زنان به قدرت

ایران از جنبه مقیاس مشارکت زنان در عرصه های تصمیم گیری وضع مناسبی ندارد. این مقیاس به نسبت دسترسی زنان به قدرت اشاره دارد و شامل چنین مواردی است:

- نسبت درصد زنان حاضر در کابینه ها، نمایندگی های دیپلماتیک و ...
- نسبت درصد کرسی های مجلس که در اختیار زنان قرار دارد
- نسبت درصد زنان مدیر در مجموعه مدیران کشور
- نسبت درصد زنان متخصص و حرفه ای در مجموعه شاغلان کشور
- نسبت درصد سهم زنان از درآمد تحقق یافته در این حوزه ها

البته موانع قانونی اندک است. در حقیقت، قانون اساسی کشور، صریحا بر لزوم مشارکت دادن زنان در سرنوشت کشور، همپای مردان، تاکید دارد. با این حال، در سال های اخیر، با تاکیداتی که بر نقش های غیر اجتماعی زنان صورت گرفته است، بسیاری از مسئولان از قرار دادن زنان در مناصب مدیریتی امتناع ورزیده اند (ملک زاده، ۱۳۷۶).

یکی از اهداف توسعه هزاره که سند آن در سال ۲۰۰۰ (۱۳۷۹) توسط سران کشورها به امضا رسید و در سال ۲۰۰۵ در اجلاس سران، بار دیگر از سوی دولت ایران بر آن مهر تایید زده شد، برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان است که به عنوان هدف سوم سند از آن یاد می شود. این اهداف باید تا سال ۲۰۱۵ محقق شوند. طبق این سند برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان کلید دستیابی به تغییر و تحولات در این زمینه است. در مسیر اهداف و راهکارهای طراحی شده

برای دستیابی به اهداف توسعه هزاره مقرر شده است که تا سال ۱۳۹۴ (۲۰۱۵) بالغ بر ۳۰ درصد کرسی‌های مجالس ملی به زنان اختصاص یابد (رضوی الهاشم، ۱۳۸۸).

## قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق فرانسه

### - پیشینه

امپراتور ناپلئون "قانون مدنی فرانسه" را به قانونی تحت عنوان "قانون ناپلئون" تغییر داد. در جامعه فرانسه تحت قانون ناپلئون، به زنان این اختیار داده نمی‌شد که خارج از خانواده در جامعه ایفای نقش کنند. در رژیم باستان در فرانسه زنان از ارث بردن از شوهرانشان محروم بودند. هر چند که عصر روشنفکری کور سویی از امید را به وجود آورد و زنان فرانسه قدم بلندی را به سمت مساوی بودن با همسرانشان برداشتند، قانون ملی تحت نظر ناپلئون (قانون ناپلئون)، این هدف عالی رتبه را به کمال خود نرساند (توماس ای جونز، ۲۰۱۱:۱). فلسفه‌ای که از قوانین ازدواج و طلاق قانون ناپلئون حاصل می‌شد، یک نقش جدید برای خانواده به وجود می‌آورد. این قوانین برای تقویت خانواده طراحی شده بودند و آن را تبدیل به ستون فقرات جامعه فرانسه کرده بودند. این قوانین یک نقش مقتدرانه را به شوهر خانواده تجویز می‌کرد و سایر اعضای خانواده نظیر زن مادون او بودند. قوانین و پیامدهای آن مثل طلاق به نفع شوهر و غیر متعادل بود و نقش زن را به عنوان شریک فرمانبردار در ازدواج در نظر می‌گرفت.

سیاست‌های اجتماعی برای شکل دادن الگوهای کار زنان مهم می‌باشد، خصوصاً ادامه حضور آنها در چرخه زندگی و شرایطی کاری. تداوم کار زنان در کشورهایی با بالاترین سطح پشتیبانی سیاسی از مادران شاغل، بالا است. در حالی که کشورهایی با سیاست خانوادگی سخاوتمندانه دارای سطح بالاتری از زنان شاغل می‌باشند. ممکن است سطح‌های بالاتر کار زنان موجب اتخاذ سیاست خانوادگی گردد. ساختار اقتصادی نیز ممکن است بر کار زنان اثرگذار باشد. به عنوان مثال، جایی که تولید کاهش پیدا کند و بخش خدمات رشد یابد، اقتصاد ممکن است به کارگران زن بیشتری گرایش داشته باشد و زنان به عنوان کارگران بخش عمومی به کار مشغول شوند. بنابر این عوامل اقتصادی ممکن است نقش اصلی را در توضیح اینکه چطور و کجا زنان استخدام می‌گردند و یا آنها به عنوان نیروی کار تمام وقت و یا پاره وقت در نظر گرفته می‌شوند را بازی کنند.

سیاست خانواده نه تنها رشد نرخ زاد و ولد می‌باشد بلکه گنجاندن زنان در بازار کار نیز می‌باشد که در فرانسه تاریخی طولانی دارد و سابقه آن به دهه ۱۹۳۰ میلادی برمی‌گردد (جنسون، ۱۹۹۰). رشد بکارگیری زنان از دهه ۱۹۷۰ میلادی - خصوصاً برای زنان جوان - در مشاغل تمام وقت، تا حدودی با کیفیت بالای مراقبت از کودکان ممکن شده است.

اما از دهه ۱۹۶۰، سیاست خانواده به جای آنکه مادران را تشویق به کار کند، منافع را محدود به ماندن در خانه و مراقبت از فرزندان نموده است. "کمک هزینه تک حقوقی" به روشنی از نان آوران مرد خانواده حمایت می‌کرد. کمک



هزینه مزبور در پایان سال ۱۹۷۸ از بین رفت. در همین دوره قانون مراقبت از کودکان زیر سه سال به منظور ارتقا برابری جنسیتی برای نیل به بکارگیری و تشویق استخدام زنان به مورد اجرا گذاشته شد. مرخصی مادران نیز بسط داده شد. در دهه ۱۹۸۰ مرخصی مادران شش هفته برای هر وضع حمل و ده هفته نیز پس از آن و با ۹۰ درصد حقوق (جنسون، ۱۹۹۰). سیاست دولتی موضوع "انتخاب آزاد" بین کار کردن و یا ماندن در خانه را معرفی کرد. بسیاری از هزینه‌های مراقبت از کودکان بر عهده دولت بود. بر اساس سیستم "کرش" برای نوزادان کمک هزینه پرداخت می‌شد. برنامه مراقبت از کودکان شامل: مراقبت بعد از مدرسه، غذا و برنامه‌های تابستانی که در آن کودکان با والدین کارمند شرکت می‌کردند، معرفی شد. عوامل اقتصادی به صورت قابل توجهی وارد کردن زنان به بازار کار را باعث شد. قبل از جنگ جهانی دوم، به دلیل نرخ مرگ و میر زیاد مردان در طی جنگ جهانی اول، نرخ بکارگیری زنان بالا بود. به دلیل صنعتی شدن نسبتاً تدریجی، زنان در بخش کشاورزی، حرفه‌های کوچک و صنایع دستی بکارگیری شدند. در طی دوران پس از جنگ بکارگیری زنان متاهل، به دلیل نزول کشاورزی، کاهش یافت. در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ بسیاری از زنان در خدماتی با حقوق پایین و شغل‌های حفاظت شده در بخش عمومی نیز بکار گرفته شدند.

بودجه بازنشستگی در وضعیت بحران قرار دارد. استراتژی دولت این است که زنان بیشتری را به خدمت بگیرد و آنان را تشویق کند تا سن ۶۵ سالگی برای ذخیره دوران بازنشستگی، سرمایه جمع کنند. بر اساس قانون اساسی فرانسه، پرداخت حقوق کم به زنان ممنوع است. به طور کلی سیاست مورد توجه این است که در تمام فعالیت‌ها، هدف جامعه باید از بین بردن نابرابری‌ها و ارتقا برابری بین زن و مرد باشد. بر اساس ماده ۱۴۱ معاهده آمستردام "هر یک اعضا بایستی اعتماد حاصل کنند که اصل پرداخت برابر برای کارگران مرد و زن برای کار برابر و یا کار با ارزش برابر باید اعمال گردد". همچنین اصل زیر در دستور کار اتحادیه اروپا قرار گرفت: اتخاذ اقداماتی جهت اطمینان از اجرای اصول فرصت‌های برابر و برخورد برابر با مردان و زنان در مسایل مربوط به اشتغال و شغل.

برای خانواده‌های پر درآمد هیچ گونه پشتیبانی و یا کمک هزینه مالیاتی برای جبران مخارج نگهداری کودکان وجود ندارد. والدین، مادامی که از تسهیلات گران برای نگهداری از کودک استفاده می‌کنند، خودشان مسئولیت پرداخت هزینه نگهداری از کودکانشان را به عهده خواهند داشت. در فرانسه تا سن هجده سالگی تحصیل رایگان است. عده زیادی از جوانان به تحصیلات خود ادامه می‌دهند و تا نقطه تقاضا خدمات سلامت ملی رایگان است (ریچارد لرنر، جانسون ۲۰۰۴: ۲۲۴).

هر چقدر سیاست‌ها دولت بیشتر حامی زنان باشد، زنان سهم بیشتری در مشاغل مدیریتی خواهند داشت. قراردادهای دو سازمان بین‌المللی کار (۱۹۱۹ و ۱۹۵۲) دولت‌ها را ملزم به فراهم نمودن مرخصی زایمان و مساعدت‌هایی در زمینه نگهداری از کودک برای مادران کارمند کردند. از سوی دیگر، قوانین حمایتی که اشتغال زنان را محدود به صنایع خاص و ساعات خاص می‌کرد به عنوان اینکه اثر منفی بر فرصت‌های زنان فرانسه دارد، **در نظر گرفته شد و مورد توجه قرار نگرفته و اجرایی نشد.** قوانینی که دسترسی محدود زنان را منع می‌کرد، با قانون حمایتی اخیر جایگزین گردید. قوانین

بین‌المللی برای بیان رهنمون‌هایی برای دولت‌ها جهت اطمینان بخشیدن به شرکت زنان در اقتصاد مساوی مردان تدوین گردیده است.

در دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰، فرانسه یک دوره بی‌سابقه از رشد اقتصادی را تجربه کرد. با توجه به این تغییرات اجتماعی - اقتصادی سریع، الگوهای کار زنان نیز دست‌خوش تغییرات قابل توجه گردید. در اولین فاز، زنان به صورت فزاینده‌ای در بخش پولی شروع به کار کردند. به منظور درک تاثیر این تغییرات در سیاست‌ها، این بخش موارد ذیل را ارزیابی خواهد کرد: (۱) تغییرات ساختاری در اقتصاد، (۲) تغییرات استخدام زنان و (۳) ادامه هنجارهای پذیرفته شده در جامعه فرانسه در ارتباط با نقش زنان.

در همین راستا، محدودیت کار زنان در شب و یازده ساعت کار در روز در اواخر قرن نوزدهم میلادی به رسمیت شناخته شد. در سال ۱۹۰۹ اساسنامه‌ای به زنان مرخصی بدون حقوق هشت هفته‌ای می‌داد. در سال ۱۹۶۶، تعلیق از کار به علت حاملگی ممنوع شد و مرخصی زایمان چهارده هفته‌ای با حقوق تصویب شد. (ستسون، ۱۹۸۷: ۱۳۵). بنابراین حقوق زنان شاغل به عنوان مادر، در فرانسه زودتر از دیگر کشورهای صنعتی پیشرفته با دو هدف حفظ مادران و اجازه دادن به زنان در سهمیم بودن در نیروی کاری با دریافت حقوق آغاز شد. مراقبت در روز و مرخصی به مادران برخلاف آمریکا و انگلستان، از لحاظ تاریخ توسط حامیان به عنوان راهی برای آزاد کردن زنان از نقش ثانویه‌شان در خانواده و یا وضعیت نامطلوب آن‌ها در نیروی کاری دیده نشد، بلکه در عوض همانطور که توسط جامعه تعریف می‌شد، تقویت این نقش‌ها بود. در سال ۱۹۶۵ لایحه قانونی نمودن جلوگیری از بارداری در مجلس مطرح و به تصویب رسید. قانون اساسی سال ۱۹۴۶ جمهوری چهارم و قانون اساسی سال ۱۹۵۸ جمهوری پنجم بیان کردند که "قوانین، حقوق زنان در تمام حوزه‌ها را مشابه حقوق مردان تضمین می‌کند". در سال ۱۹۴۶ مقیاس‌های حقوقی جداگانه برای زنان و مردان فسخ شد. قانونی دیگر در سال ۱۹۵۰ در ارتباط با داد و ستد جمعی، مقرر داشت که از آن زمان، توافقات دسته‌جمعی باید اصول پرداخت یکسان داشته باشد. علی‌رغم تلاش‌هایی در ارتباط با به رسمیت شناختن رسمی اصول تساوی شغلی بین مرد و زن، این قوانین "هنجارهای قانونی" روشنی که بتواند تبعیض‌ها را کم کنند، محسوب نمی‌شدند (مازور، ۱۹۹۲: ۹۰).

### بررسی تطبیقی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران و فرانسه

در ایران در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز ضمن توجه به حقوق اجتماعی مشترک بین زن و مرد، توجه به ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری را در عرصه‌های سیاستگذاری و قانون‌گذاری ضروری بر می‌شمرد: ۱- ایجاد زمینه مساعد برای شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او، ۲- حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست و ...

شغلی که زنان و مردان بر می‌گزینند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آنها فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آنها کمک و مدد رساند (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴). ماده ۴

سیاست‌های اشتغال زنان مصوب ۱۳۷۱/۵/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر این موضوع به عنوان یکی از شرایط محیط کار اجتماعی بانوان تاکید دارد و فراهم آوردن شرایط کار زنان را منوط به حفظ دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی زنان می‌داند. بر اساس ماده ۱۲ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، بایستی فرصت‌های شغلی مناسب برای مادران خانه‌دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی ایجاد شود.

در فرانسه قراردادهای دو سازمان کار بین‌المللی (۱۹۱۹ و ۱۹۵۲) دولت را ملزم به فراهم نمودن مرخصی زایمان و مساعدت‌هایی در زمینه نگهداری از کودک برای مادران کارمند کردند. از سوی دیگر، قوانین حمایتی که اشتغال زنان را محدود به صنایع خاص و ساعات خاص می‌کرد به عنوان اینکه اثر منفی بر فرصت‌های زنان فرانسه دارد، در نظر گرفته شد و اجرایی نشد. قوانینی که دسترسی محدود زنان را منع می‌کرد با قوانین حمایتی اخیر جایگزین شد. در مجموع قوانین بین‌المللی برای بیان رهنمون‌هایی برای دولت‌ها جهت اطمینان بخشیدن به شرکت زنان در اقتصاد مساوی مردان تدوین گردیده است.

در سال ۱۹۶۵ وضعیت مادران فرانسوی اصلاح شد و یک قانون در ارتباط با اختیار والدین که به مادران کنترل قانونی بیشتری نسبت به فرزندانشان را می‌داد، تصویب شد.

قانون اساسی سال ۱۹۴۶ جمهوری چهارم و قانون اساسی سال ۱۹۵۸ جمهوری پنجم بیان کردند که "قوانین، حقوق زنان در تمام حوزه‌ها را مشابه حقوق مردان تضمین می‌کند". بر اساس قانونی در سال ۱۹۵۰ در ارتباط با داد و ستد جمعی، مقرر داشت که توافقات دسته‌جمعی باید اصول پرداخت یکسان داشته باشد.

## نتیجه

- امروزه نرخ مشارکت زنان در فعالیت‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی از معیارهای توسعه‌یافتگی جوامع به شمار می‌رود، بر این اساس حضور هر چه بیشتر زنان در بازار کار، نرخ بیکاری جامعه را کاهش و بهره‌وری در محیط کار را افزایش می‌دهد. به طوری که زنان می‌توانند همچون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد. ظهور انقلاب صنعتی و پدید آمدن جوامع شهری موجب شد تا ایده (کار زنان) در بسیاری از مباحث اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مطرح شود.
- اسلام به زنان این حق را می‌دهد که علاوه بر نقش‌های خانوادگی و همسری و مادری به نقش‌های اجتماعی و فعالیت‌های اقتصادی بپردازند و پا به پای مردان کار کنند. قوانین متعددی بر اشتغال زنان صحه گذاشته و حق کار زنان را به رسمیت شناخته است.
- بند دوم و چهارم اصل ۴۳ قانون اساسی نیز بر تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار را ندارند و

همچنین رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار تاکید کرده است.

- ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ایران به زوج حق داده از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری کند. لذا از مفهوم این ماده بر می‌آید که قانونگذار حق اشتغال را برای زن قایل شده است.
- از جمله قوانینی که در ایران به حقوق زنان اشاره دارند: قانون خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران صراحتاً به حقوق زنان کارگر اشاره کرده است به گونه‌ای که در مواد ۷۵ تا ۷۸ ضمن اشاره به اشتغال زنان، ممنوعیت بکارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور، مرخصی دوران بارداری و زایمان را بیان نموده است.
- در فرانسه موضوعات مربوط به حقوق زنان در دستور کار دولت قرار داده شده و این موضوع از سال ۱۹۶۵، در اداره های مختلف سیاسی - اداری مورد توجه قرار گرفته است.

### پاسخگویی به فرضیات پژوهش

در حقوق ایران زنان شاغل از حمایت‌های ویژه‌ای برخوردارند. طبق ماده ۳۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است. ماده ۷۵ قانون کار مقرر می‌دارد: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. مطابق ماده ۵۴ برنامه چهارم توسعه تمامی دستگاه‌های اجرایی کشور موظف شده‌اند بخشی از اعتبارات هزینه‌ای خود را برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به ویژه کوتاه مدت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان‌شان به خصوص برای زنان هزینه نمایند. سیاست ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۳۱)، ماده ۱۵۸ برنامه سوم توسعه و ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه نیز از جمله شواهد این مقوله به شمار می‌روند. از سوی دیگر آمار موجود در فرانسه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۰ میلادی بیکاری زنان در این کشور از مردان سبقت گرفته، مردان و زنان فرانسوی در موقعیت کاری مشابه و با تجربه کاری یکسان از حقوق و دستمزد مساوی برخوردار نیستند. زنان در یک پست شغلی مشابه و تجربه کاری یکسان از ۱۰ درصد حقوق و دستمزد کمتر نسبت به مردان برخوردار می‌شوند. با توجه به موارد بیان شده فرضیه پژوهش که بیان می‌دارد در حقوق ایران زنان شاغل از حمایت‌های ویژه‌ای که شامل دوران بارداری می‌شود برخوردار بوده و با مردان حقوق یکسانی دارند. در صورتی که حقوق مردان در فرانسه بیشتر از زنان در نظر گرفته شده است، تایید می‌گردد.