

مقاله پژوهشی - فصلنامه علمی **رهیافت**

سال چهاردهم، شماره ۵۳، زمستان ۱۳۹۹
صفحه ۱۸۵ تا ۲۰۴

خدمت نیمه‌وقت و فلسفه حمایت‌های خاص حقوق بشری

برای بانوان در قوانین جمهوری اسلامی ایران

رامین خادم پور/دانشجوی رشته حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خورا سگان)، اصفهان، ایران.
ramin_khadempour@yahoo.com

محمد شریف شاهی/استادیار گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خورا سگان)، اصفهان، ایران(نویسنده مسئول)
rasashahi@gmail.com

منوچهر توسلی نائینی/دانشیار گروه حقوق، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران(استاد مشاور)

Tavassoli@ase.ui.ac.ir

چکیده

موضوع این مقاله خدمت نیمه‌وقت و فلسفه حمایت‌های خاص حقوق بشری برای بانوان در قوانین ج.ا. ایران است. این مقاله با رویکردی توصیفی و تحلیلی درصدد پاسخ، به این پرسش است که سیاست‌های ج.ا. ایران در زمینه خدمت نیمه‌وقت بانوان تا چه میزان با حمایت‌های خاص به عمل آمده در سطوح بین‌المللی از زنان هماهنگی دارد. فرضیه پژوهش این است که رویکرد قانونگذار ایرانی در عمل با این استانداردهای بین‌المللی در انطباق و سازگاری است. نتایج نشان می‌دهد که قوانین ج.ا.ایران نه تنها با اسناد بین‌المللی همسو و سازگار است بلکه انطباق مذکور در حوزه خدمت نیمه‌وقت بانوان، بیش از هر چیز از احکام اسلامی سرچشمه می‌گیرد که در آن بر شان و منزلت فردی زن، بر نقش تربیتی و آموزشی او به خصوص در نهاد مقدس خانواده تاکید شده است. می‌توان ادعا نمود که این شیوه از سازماندهی شغلی به عنوان یک حمایت ویژه و به نوعی از تبعیض مثبت نه تنها در جهت حمایت از زنان شاغل، بلکه در جهت سیاست‌های تشویقی فرزندآوری و حمایت خانواده است.

کلیدواژه: خدمت نیمه‌وقت بانوان، اشتغال و حق به کار زنان، حمایت‌های قانونی از زنان، تبعیض مثبت .

تاریخ تأیید ۱۳۹۹/۹/۲۷

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۵/۲۱

مقدمه

کارکردن زنان پدیده‌ای نوظهور نیست، چرا که در طول تاریخ زندگی بشر، بنا به اقتضائات هر زمانه و هر اجتماعی، گروه زنان به عنوان نیمی از جمعیت آن اجتماع، بخشی از فعالیت‌هایی را که مستقیماً به چرخه‌ی اقتصادی به خصوص در امور کشاورزی (دورانت، ۱۳۷۴، ج ۹: ۵۳) مربوط بوده است بر عهده داشته‌اند. آنچه امروزه از کار زنان که تحت عنوان «حق به کار زنان» مورد توجه و بررسی است به زمانی نزدیک‌تر به ما بر می‌گردد، زمانی که مسئله کار زنان از نقطه‌نظر متفاوتی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. در آغاز، این پیامد انقلاب صنعتی و گسترش مدرنیته بود که منجر به نوعی استقلال نسبی در کار، جدا شدن محیط‌های کاری زنان و مردان و سوق دادن اعضای خانواده به کار انفرادی شد (رفعت‌جاه، خیرخواه ۱۳۹۲). سپس با ظهور جنبش‌های فمینیستی از اواخر قرن نوزدهم و به طور کلی تئوری‌های جنسیتی، بر شعار «کار برابر، حقوق برابر» تاکید شد (Eliane Gubin, 2004 : 167) و حق به کار، به دستمزد، به ارتقای شغلی و نیز حصول به پُست‌های کلیدی به طور برابر با مردان مورد مطالبه قرار گرفت. علاوه بر این با شکل‌گیری نهادها و سازمان‌های بین‌المللی به خصوص پس از پایان جنگ جهانی دوم در ۱۹۴۵، حق به کار زنان در کنار سایر حقوق عمومی و خصوصی، برای زنان به رسمیت شناخته شد. از جمله این اسناد کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹) است که اذعان می‌دارد که هر گونه تبعیض علیه زنان نه تنها به نقض اصل برابری حقوق و کرامت انسانی منجر می‌شود، بلکه از مشارکت زنان تحت شرایط برابر با مردان در حیات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی سرزمین‌ها ممانعت به عمل آورده و در نتیجه با سرکوب استعداد و قابلیت زنان، توسعه جوامع و شکوفایی خانواده‌ها را نیز با سختی روبرو می‌سازد. سپس در ارتباط با اشتغال زنان، در ماده‌ی ۱۰ همین کنوانسیون، بر شرایط برابر حرفه‌ای و شغلی تاکید می‌شود (CEDAW, 1979 : 4).

با این وجود، اعمال برابری همواره کار ساده‌ای نیست، چرا که شرایطی وجود دارد که به طور طبیعی مطالبه مذکور را تهدید می‌کند. این شرایط به وضعیت‌هایی مربوط است که از بیولوژی زنان و نقش‌های اجتماعی شکل گرفته به دنبال آن ایجاد می‌شوند. مهم‌ترین این وضعیت‌ها به دنبال ازدواج، حاملگی و شیردهی ایجاد می‌شوند که نقش‌هایی چون همسری و مادری را که هر کدام دارای تکالیف و مسئولیت‌های مهمی هستند را به بار می‌آورد. در

۱. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

نظریات نئوکلاسیک، وضعیت‌های مذکور، عاملی هستند که منجر به دوری متناوب زنان از کار و در نتیجه کم‌تر بودن تجربه و مهارت شخصی آنان از کار شده و باعث می‌شوند تا زنان از سرمایه انسانی کمتری بهره‌مند شده و بهره‌وری پایین‌تر و جایگاه نازل‌تری در بازار کار داشته باشند (خیرخواه). بی‌شک این عوامل از یک طرف قادرند تا موانعی در مقابل توسعه و گسترش فعالیت‌های شغلی زنان ایجاد کنند و از طرف دیگر می‌توانند تا حدود زیادی امنیت شغلی زنان شاغل را به مخاطره بیندازند. به همین خاطر است که زمینه مداخله دولت به عنوان مهم‌ترین سیاست‌گذار در جهت حمایت از زنان در محیط‌های شغلی ضروری است. این نوع از حمایت، در مجموع جز تبعیض مثبت به حساب می‌آید که برای حفظ عدالت اجتماعی پیرامون گروه‌های آسیب‌پذیر و شکننده اعمال می‌شود. در ارتباط با وضعیت‌های ذکر شده و نیز سایر شرایطی که متعاقب ضرورت حمایت از زنان اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد، یکی از اقدامات مهم، خدمت نیمه وقت است که در اسناد بین‌المللی مورد تاکید واقع شده است. هر چند این حمایت به دلیل ایجاد نوعی تبعیض مثبت برای زنان موافقین و مخالفین خود را دارد.

در ارتباط با خدمت نیمه وقت، مجموع قوانینی جمهوری اسلامی ایران دارای صراحت می‌باشند و در هم سویی آنها با قوانین بین‌المللی حقوق بشری تردیدی نیست، با این وجود، فلسفه‌ی این حمایت‌ها پیش از اینکه معطوف به اسناد بین‌المللی باشند، مستقیماً ریشه در فقه اسلامی و رهیافت حمایتی آن از زن دارد. در واقع این مسئله در ذیل احکام اسلامی در ارتباط با خانواده، نقش و اهمیت جایگاه مادری در تربیت و آموزش انسانی باید مطالعه شود. در این احکام زنان نه صرفاً در جایگاه شخصی و انفرادی و جنسیتی مورد توجه هستند بلکه در بدنه کلی اجتماع و در کنار مردان و در ارتباط با نقش‌های کلیدی و حساسی چون مادری و همسری در مرکز توجه قرار دارند. رویکرد دولت به خصوص از دهه ۸۰ به بعد، به خانواده محوری و سیاست فرزندآوری در تصویب هر چه بیشتر قوانین مربوط به کاهش ساعات کار بانوان شاغل نقش مهمی داشته است. علی‌رغم این موضوع باید خاطر نشان نمود که نظام ج.ا.ایران بهره‌مندی از مزیت خدمت نیمه وقت صرفاً بخشی از زنان را تحت پوشش قرار می‌دهد که عموماً در بخش‌های دولتی اشتغال دارند و به خصوص آن دسته از زنانی که به طور غیر رسمی مشغول به کار هستند را در بر نمی‌گیرد. در تحقیق حاضر قصد داریم تا ضمن نگاهی اجمالی به مسئله کار نیمه وقت زنان در اسناد بین‌المللی و همین‌طور نظرات موافق و مخالف این مسئله، وضعیت آن را در جمهوری اسلامی ایران و به خصوص مجموعه قوانین

و مقررات بررسی کنیم و به این پرسش پاسخ دهیم که خدمت نیمه وقت چه مزایایی برای زنان دارد و چگونه قادر است امنیت شغلی برای آنها به بار بیاورد. در آغاز پرداختن به مفاهیمی همچون خدمت نیمه وقت، مقوله‌ی تبعیض مثبت که فلسفه خدمت نیمه وقت را توضیح می‌دهد و همچنین نظرات موافق و مخالف آن ضروری به نظر می‌رسد.

پیشینه تحقیق

به طور کلی اشتغال زنان مانند هر پدیده اجتماعی دیگر، چند وجهی است و از زوایای مختلفی قابل بررسی می‌باشد. به همین دلیل با مطرح شده هر چه بیشتر موضوع مذکور، شاهد طیف زیادی از پژوهش‌ها با رویکردهای مختلفی هستیم. لیلا سادات زعفرانچی در کتاب خود به نام اشتغال زنان: مجموعه مقالات و گفتگوها (۱۳۸۸)، کوشیده است تا با برقراری دیالوگ بین صاحب‌نظران عرصه‌های مختلف مانند جامعه‌شناسی، اقتصاد یا مطالعات دینی، ابعاد گوناگون پدیده‌ی اشتغال زنان را بررسی کرده و به تحلیلی جامع از موضوع مورد نظر دست پیدا کند. همچنین در کتاب اشتغال زنان در ایران: در آمدی بر عوامل موثر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته (۱۳۸۳)، شهلا باقری با تاکید بر مولفه‌های فرهنگی، جمعیتی، اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی کوشیده است تا سیر تحول و نیز عوامل موثر در مقوله‌ی اشتغال زنان ایرانی و نیز معضلاتی مانند بیکاری، کم کاری و نابرابری‌های شغلی را طی چهار دهه‌ی گذشته در ایران که متوجه زنان می‌شوند مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

عذرا جارالهی با رویکردی تاریخی و به طور جزئی‌تر در مقاله‌ی خود با عنوان تاریخچه‌ی اشتغال زن در ایران (۱۳۷۲) که روشی توصیفی و تبیینی دارد به تحول کار خارج از خانه در مقام یک پدیده‌ی اجتماعی می‌پردازد که از زمانی به زمان دیگر فرق می‌کند و دوره‌ی تاریخی وسیعی را شامل می‌شود، از کار بدون کارمزد زن در خانواده به عنوان تنها واحد اقتصادی گرفته تا تبدیل زنان به بخش عمده‌ای از نیروی کار جوامع بعد از انقلاب صنعتی. مولف در ادامه بحث جوامعی مانند ایران را پیش می‌کشد که در آنها پدیده‌ی کار زنان در خارج از خانه به عنوان یک مسئله‌ی اجتماعی هم در سطح خانواده‌ها مطرح بوده است و هم در سطح کشور.

در این میان، برخی از مطالعات سعی در بررسی و نشان دادن پیامد و پیامدهای اشتغال زنان دارند از آن جمله می‌توان به مقاله‌ی بررسی تاثیر اشتغال زنان بر هرم قدرت خانواده (۱۳۸۸) معصومه باقری، حسین ملتفت و هدایت شریفیان اشاره کرد که با ارائه‌ی یک تحقیق پیمایشی (زنان متأهل دره شهر در استان ایلام) به قدرت تصمیم‌گیری زنان در امور

اقتصادی، تربیت فرزندان، اوقات فراغت، تعیین موالید و نحوه‌ی مشارکت اجتماعی خانواده پرداخته و اشتغال یا عدم اشتغال زنان را به عنوان علت اصلی آن مورد بررسی قرار می‌دهند. از سوی دیگر، وجه بین‌المللی اشتغال زنان به خصوص در اسناد بین‌المللی همواره یکی دیگر از مباحث مورد تحقیق است. جایگاه اشتغال زن در عرصه‌ی بین‌الملل (۱۳۹۶) اثر فاطمه عبدی به مسئله‌ی حقوق کارگران و زنان در حوزه‌ی اشتغال می‌پردازد و برای این کار اسناد حقوق بشری و حقوق بین‌الملل را مطالعه کرده تا بتواند معیارهای محکمی به منظور نقد و بررسی وضعیت حقوقی زنان شاغل و چالش‌های پیش رو ارائه کند.

قابل ذکر است که تحقیقات مذکور هر چند به نقش اشتغال زنان و عوامل موثر بر شکل‌گیری یا عدم شکل‌گیری آن توجه نشان داده‌اند اما کمتر به مسئله کار نیمه‌وقت زنان به عنوان یک مقوله مجزا پرداخته‌اند. نوآوری تحقیق حاضر از این نظر است که اولاً تمرکز را بر خدمات نیمه‌وقت زنان قرار داده و دوماً با اتخاذ رویکردی مقایسه‌ای (مقایسه اسناد بین‌المللی و قوانین ایران)، تجزیه و تحلیل قوانین مربوط به حقوق بشر در جمهوری اسلامی ایران در راستای حمایت از زنان را در دستور کار خود قرار داده است.

مفهوم خدمت نیمه وقت زنان

خدمت نیمه‌وقت یا کار پاره‌وقت، شکلی از سازمان‌دهی کار می‌باشد که مطابق با آن، مدت زمان کار نسبت به ساعات کار تمام‌وقت کمتر است. همچون ساعات کار تمام‌وقت، شرایط نیمه‌وقت آن نیز می‌توانند از نظام اداری کشوری به کشور دیگر متفاوت باشند. این شیوه از کار که نخستین بار در دهه‌ی هفتاد میلادی در اروپا شکل گرفت و به آرامی وارد نظام کاری بین‌المللی شد (Ulrich and Zilberman, 2007) فرصت شغلی مناسبی را ایجاد نمود تا اقشاری که به هر دلیلی دارای شرایط فعالیت به صورت تمام‌وقت نیستند امکان محدود کردن ساعات کار خود و نیز دریافت دستمزد مناسب و برخوردار از شرایط قانونی کار را داشته باشند. جامعه‌شناسان با استناد به داده‌های آماری بر این مهم توافق دارند که زنان از جمله اقشاری بوده‌اند که از قانون خدمت نیمه‌وقت استقبال خوبی از خود نشان داده‌اند (Bouffartigue, Coninck, Pendariès, 1992 : 404). برای مثال در سال ۲۰۱۱ در کشور هلند، ۴۹٫۱ درصد از جمعیت فعال شاغل را زنانی تشکیل می‌دادند که در خدمات نیمه‌وقت مشغول به فعالیت بودند (Le Parisien, 25 février 2013). همچنین طبق آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OCDE) در سال ۲۰۱۶، در حالی که مردان فقط جمعیت ۱۹ درصدی از شاغلین پاره‌وقت را شامل می‌شدند، زنان ۶۰ درصد این جمعیت را

به خود اختصاص می‌دادند. این آمار در فرانسه، در سال ۲۰۱۳ نشان می‌دهد که از هر پنج نفر یک نفر از کار نیمه‌وقت برخوردار بوده است و در مجموع ۸۰ درصد این شاغلین زنان بوده‌اند (Bourreau-Dubois, Guillot, Jankeliowitch-Laval, 2001 : 349-350). همچنین باید اضافه نمود که امروزه با ظهور اینترنت و توسعه‌ی روزافزون شبکه‌های اجتماعی و امکان دورکاری بدون نیاز به حضور فیزیکی در فضایی خارج از محل زندگی، شیوه‌ی جدیدی از کار نیمه‌وقت آن هم در فضای شخصی و خصوصی در حال توسعه است.

خدمت نیمه وقت شکلی از تبعیض مثبت

تبعیض مثبت،^۱ سیاست پشتیبانی از برخی گروه‌های اجتماعی است که در آنها افراد، قربانی برخوردهای تبعیض آمیز سیستماتیک هستند. هدف از چنین سیاستی، تکوین مجدد اصل برابری فرصتها^۲ می‌باشد. برخوردهای تبعیض آمیز که اصل مذکور در برابرشان موضع گرفته و سعی در اصلاحشان دارد عبارتند از جنسیت، مذهب، سن، معلولیت و محرومیت‌های اجتماعی ("Oxford Dictionary, "Positive discrimination").

از منظر تاریخی، تبعیض مثبت که در اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ در ایالات متحده‌ی آمریکا ایجاد شد نه تنها فرزندان بردگان، بلکه همچنین سایر شهروندانی را در بر می‌گرفت که به علت جنسیت یا خاستگاه قومی‌ای که داشتند مورد تبعیض قرار می‌گرفتند. نباید فراموش کرد که تبعیض مثبت در سه حیطه به کار بسته می‌شود: سیستم اشتغال، اعطای قراردادهای عمومی و پذیرش در مراکز آموزش عالی (Kurtulus, 2012 : 220). به عبارت دیگر، با این فرض که گروه و یا اقلیتی در وضعیت فرودست و یا شکننده‌تری قرار دارد به گونه‌ای که به صرف اعمال عدالت عمومی و همگانی، اصل برابری گروه مذکور در مقابل سایر گروه‌ها و اعضای اکثریتی به آسانی میسر نمی‌شود، پس قانونگذار متقاعد می‌شود که با وضع و اعمال قوانین خاص حمایتی، دسترسی به عدالت اجتماعی را برای گروه مربوطه تسریع بخشد.

با این وجود «تبعیض مثبت را نمی‌توان سیاستی در جهت برابری در کوتاه‌مدت تلقی کرد، زیرا دقیقاً همان گونه که از نام آن بر می‌آید و مشخص است، لااقل در دوران گذار، این سیاست در پی آن است که دسترسی‌ها را در یک جهت افزایش و در جهت دیگر کاهش دهد. بنابراین درست برعکس، موقعیت‌های نابرابر ایجاد می‌کند. اما این امر در درازمدت و

^۱ Positive discrimination

^۲ Equal opportunity

شاید با تعبیری «غایت گرایانه»، باید به موقعیت‌های برابر و متوازن برسد. بنابراین به طور خلاصه می‌توان گفت که نابرابری نامشروع و غیر قابل دفاعی که در توزیع امتیازات اجتماعی میان گروه‌ها وجود دارد به دلیل عدم امکان جبران آن در روندهای طبیعی بازتوزیع، نیاز به سیاست‌های تبعیض مثبت را ایجاد می‌کند تا در نهایت توزیع عادلانه به دست آید» (فکوهی، ۱۳۸۴: ۱۱۳).

امروز تبعیض مثبت به عنوان یکی از سازوکارهای الزامی حمایت از گروه‌های نیازمند پذیرفته شده است و گاهاً اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد. از جمله می‌توان به ضرورت حمایت از زنان به عنوان یکی از گروه‌های آسیب‌پذیر اشاره کرد و از آن جمله به رسمیت شناختن شیوه‌ی کار نیمه‌وقت در اسناد بین‌المللی را یکی از مصادیق آن دانست. در مجموعه قوانین ایرانی از تبعیض مثبت به عنوان شکلی از عدالت استحقاقی یاد می‌شود که در کنار عدالت مساواتی، تلاش می‌کند گروه‌های آسیب‌پذیر را حمایت کند.

موافقان و مخالفان خدمت نیمه وقت زنان به عنوان یک حمایت خاص (تبعیض مثبت)

به طور کلی، اعمال تبعیض مثبت دارای موافقان و مخالفان خود است. برای گروهی طبیعتاً تاثیر تبعیض مثبت بر زندگی و فعالیتهای اجتماعی زنان امری است انکارناپذیر، یعنی سهمی که زنان در سمتهای مدیریتی، مشاغل و فنون از آن خود می‌کنند. چرا که از طریق کاربست تبعیض مثبت، هم رفتار ناعادلانه‌ی موجود اصلاح می‌شود و هم در آینده به زنان فرصت برابر با مردان داده می‌شود (Sunhee and Seoyong, 2014: 30-69). و اما مخالفان آن نیز استدلال می‌کنند که تبعیض مثبت به جای حل مشکلی که باید به وسیله‌ی آگاه‌سازی بیشتر انسان‌ها نسبت به تفاوت‌های موجود بین گروه‌ها انجام شود، به حس تنفر بین گروه‌های اجتماعی دامن زده و در نتیجه مشکل مذکور را تشدید می‌کند. از طرف دیگر، منافع اعطاشده به زنان (درست مانند اولویت‌بندی‌هایی که برای قربانیان تبعیض نژادی در نظر گرفته می‌شود) منجر به مشروعیت بخشیدن به مفهوم‌سازی جنسیتی بین افراد می‌شوند، امری که بر خلاف غایت نهایی اصل تبعیض مثبت است، یعنی ساختن جامعه‌ای که دیگر به چشم تفاوت به اتباع خویش نگاه نمی‌کند. علاوه بر این، اعمال سیاست‌های تبعیض مثبت در قبال افرادی که مورد تبعیض واقع شده‌اند (و از جمله زنان) ممکن است توهین آمیز تلقی شود، زیرا تصور سیاست خیریه یا امدادسانی را به ذهن القا می‌کند و می‌تواند باعث شود تا گروه‌های نامبرده برای ادغام در جامعه، از خود تلاش خاصی انجام ندهند (Villenave, 2006 : 39-40).

به دنبال دو دیدگاه مخالف و موافق تبعیض مثبت به طور کلی، می‌توان چنین موضع‌گیری‌هایی را در ارتباط با خدمت نیمه‌وقت زنان شناسایی کرد؛ اولی تلاش می‌کند تا نشان دهد که کار مذکور با منافع زنان و به خصوص برابری حقوق آنها با مردان در تضاد است، در حالیکه دومی با تاکید بر جنبه‌ی حمایتی کار نیمه‌وقت، آن را شکلی از حمایت ویژه به عمل آمده از زنان فرض می‌گیرد.

تئوری‌های جنسیتی از جمله فمینیسم، با بازنگری مجدد ساختار کلاسیک روابط بین زن و مرد و تقسیم کاری بین آن دو بر پایه‌ی تبعیض، قائل به وجود نوعی سلطه‌ی مردان بر زنان بوده و خواهان تجدید نظر زنان در مسئولیت‌ها و وظایفی هستند که در طول تاریخ بر عهده داشته‌اند. فمینیسم اصولاً با الهام گرفتن از آرا و اندیشه‌های چپ‌گرا بر مسئله اقتصاد، تنها راه خروج از این تسلط را در این می‌داند که زنان به مشاغل درآمدزا حصول یافته و با استقلال مالی اکتساب شده، به آزادی و برابری با مردان برسند (Sparreboom, 2014 : 273). همچنین در ارتباط با کار خانگی و وظایف و مسئولیت‌های کلاسیک زن در خانه و ارتباط با خانواده‌اش این طور استدلال می‌کند که با توجه به مفهوم کار در جوامع صنعتی، به عنوان فعالیتی که در مقابل انجامش دستمزد پرداخت می‌شود کار خانگی شغل نیست. از این جا می‌توان به نقدی که در این نظریه نسبت به کار نیمه‌وقت زنان وارد می‌شود، پی برد. در واقع فمینیسم این شکل از سازماندهی کار را چیزی جز بازتولید همان نقش‌های سنتی زنان و محدود کردن آنها به خانه و خانواده نمی‌داند. بنابراین کار نیمه‌وقت نه تنها یک استراتژی حمایتی نیست بلکه بازتولید مجدد همان نقش‌های سنتی است که بر پایه آن زنان همچنان می‌بایست بخشی از زمان خود را به کارهای خانه بپردازند و از نظر اقتصادی در وضعیت شکننده و وابسته به مردان زندگی کنند. در این دیدگاه، مرخصی‌های اجتناب‌ناپذیر مثل مرخصی زایمان باید به حداقل زمان ممکن تقلیل پیدا کند. هم‌چنان که از دولت خواسته می‌شود تا مسئولیت آموزش و نگهداری کودکان را از همان ماه‌های اول تولد بر عهده گرفته و شرایط بازگشت زنان به دنیای اشتغال را تسریع کند (Sparreboom, 2014 : 280).

مخالفان اما رویکرد دیگری به موضوع دارند و با برجسته نمودن تفاوت بین دو عبارت جنس و جنسیت این طور استدلال می‌کنند: عبارت اول به طور کلی به خاص‌بودگی تشریح (آناتومی) و فیزیولوژی انسان مربوط است و عبارت دوم، یعنی جنسیت، به بُعد فرهنگی تفاوت‌های بین دو جنس که از طریق رفتار و اعمال و ارزش‌ها بازنمایی می‌شوند. در گفتارهای به خصوص تاریخ‌دانان، ویژگی خاص آناتومی هر یک از جنس‌ها خود

سازنده‌ی تفاوت‌های فرهنگی بین زن و مرد است. به عبارت دیگر تفاوت ذاتی بین دو جنس از نقطه نظر ژنتیک و آناتومیک است که بر پایه‌ی نظم بیولوژیکی متفاوت در دو جنس، تفاوت‌هایی را از نظر اجتماعی و از بُعد فرهنگی در آنها بوجود آورده و در نتیجه آنها را متمایز می‌کند. آنان معتقدند که فمینیسم برای رسیدن به نتیجه‌ی مطلوب خود به قلب بخشی از واقعیت دست می‌زند چرا که با تعدیل صرف استقلال زنان به داشتن درآمد مکفی اقتصادی، ارزشگذاری فعالیت‌های خانگی از دیدگاه مادی، بی‌توجهی به نهاد بادوام خانواده در بستر تاریخی و تقلیل روابط زن و شوهری و مادر و فرزند به یک قرارداد تحمیلی در شرایط نابرابر، مبلغ آرا و اندیشه‌هایی است که زنان را به فردیتی تقلیل می‌دهد که با وجود نهاد خانواده و نقش همسر و مادری قادر نخواهند بود به آزادی دسترسی پیدا کنند (Sparreboom, 2014 : 270).

در این دیدگاه با پذیرش تفاوت بین زن و مرد بر اساس نظم طبیعی موجود از آغاز تا امروز و اثبات علمی چنین تفاوت‌های بیولوژیکی و روانی بین دو جنس، بر تفکیک کار و مشاغل متناسب برای هر گروه صحه گذاشته می‌شود. در نتیجه به خدمت نیمه‌وقت که شرایط زنان در موقعیت‌هایی مثل حاملگی، زایمان و شیردهی و به خصوص رسالت مادری آنها را در نظر می‌گیرد به دیده‌ی مثبت نگاه می‌کنند.

اشتغال و خدمت نیمه‌وقت زنان در اسناد بین‌المللی

با نگاه اجمالی به اسناد مهمی همچون کنوانسیون رفع تبعیض زنان پی می‌بریم که به طور کلی خدمت نیمه وقت همواره به عنوان یکی از سازوکارهای اساسی حمایت از وضعیت اشتغال زنان مورد توجه و تاکید اسناد مذکور بوده است. چنانچه ذکر کردیم کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان^۱ در ماده ۱۰، نخست بر تضمین شرایط برابر حرفه‌ای و شغلی تاکید شده (CEDAW, 1979 : 4) و سپس در ماده ۱۱ مصادیق این برابری بر شمرده شده است که شامل: (۱) حق اشتغال (۲) حق دسترسی به امکانات شغلی برابر (۳) حق آزادی انتخاب شغل، ارتقای شغلی، امنیت شغلی و مزایای مربوط به آن، دستمزد مساوی، بهره مندی از رفتار مساوی در مشاغل و حرف، ارزیابی کیفیت شغلی به دور از هر تبعیضی (۴) حق تامین اجتماعی (بیکاری، بازنشستگی، از کارافتادگی، بیماری)، حق استفاده از مرخصی استحقاقی (۵) حق داشتن ایمنی شرایط و بهداشت کاری (برای مثال تضمین سلامت برای تولید مثل).

۱. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

همچنین چنانچه پیش‌تر رفت ضمن همین ماده، اقدامات لازم برای رفع تبعیض علیه زنان به بهانه‌ی ازدواج و بارداری پیش‌بینی شده است که شامل این موارد می‌شوند: (۱) تضمین ممنوعیت اخراج به علت حاملگی، مرخصی زایمان یا وضعیت زناشویی خاص (۲) مرخصی زایمان (با حقوق و مزایا) و حفظ شغل یا سمت (۳) ارائه‌ی تسهیلات حمایتی (خدمات اجتماعی) برای والدین در راستای تطبیق وظایف شغلی با تعهدات خانوادگی (۴) پشتیبانی ویژه از زنان بارداری که در مشاغل مشغول به کارند که برای سلامتی ایشان مضر هستند. در نهایت باید افزود که کنوانسیون، تمام موارد مطروحه در بالا را در چارچوب آخرین دستاوردهای علمی روز، قابل تجدید نظر می‌داند (CEDAW, 1979 : 4-5). کنوانسیون در بند ۲ ماده ۱۱ اخراج به علت حاملگی، زایمان یا مرخصی را از مصادیق تبعیض علیه زنان می‌داند و در بند ۲ ماده ۱۲ تاکید می‌کند که دولت‌های عضو موظف به ارائه خدمات مناسب در ارتباط با بارداری، بستری شدن برای زایمان، و دوران پس از آن و تضمین تغذیه‌ی کافی در دوران بارداری به مادران هستند.

با همین هدف، سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز فلسفه‌ی اشتغال را ارتقای برابری فرصت‌ها بین زنان و مردان به منظور دستیابی به کار شایسته یعنی کاری مولد، با پاداش مناسب و قابل انجام تحت شرایطی که در آن آزادی، عدالت، امنیت و کرامت انسانی محفوظ بمانند تعریف می‌کند. این سازمان، برابری زن و مرد را یکی از تلاش‌های عمده برای دستیابی به چهار هدف راهبردی خود می‌داند: (۱) ترویج و اجرای اصول و حقوق اساسی کار؛ (۲) افزایش فرصت‌ها برای اشتغال‌زایی و کسب درآمد مناسب برای زنان و مردان؛ (۳) افزایش دامنه و اثربخشی حمایت‌های اجتماعی؛ (۴) تقویت سه‌جانبه‌گرایی (tripartism) (حکومت‌ها، کارفرمایان و کارگران) و مذاکرات اجتماعی.

جهت اجرای اصول چهارگانه‌ی بالا، سازمان بین‌المللی کار کنوانسیون‌های چهارگانه‌ای را به عنوان دستورالعمل‌های داخلی کلیه آژانس‌های بین‌المللی به تصویب رسانده است که تلویحاً الگوهای ارائه شده‌ی بین‌المللی نیز می‌باشند و شامل کنوانسیون درباره‌ی پاداش برابر (مصوبه‌ی ۱۹۵۱)، کنوانسیون تبعیض (اشتغال و حرفه) (مصوبه‌ی ۱۹۵۸)، کنوانسیون کارگران با مسئولیت‌های خانوادگی (مصوبه‌ی ۱۹۸۱)، از زایمان (مصوبه‌ی ۲۰۰۰) هستند. در آخرین کنوانسیون همانطور که از نامش پیداست، سعی شده است تا حمایت همه‌جانبه‌ای از شرایط کار در دوران حاملگی، حق مرخصی حداقلی (۱۴ هفته) زایمان، حق مرخصی ساعتی برای شیردهی و همین‌طور تضمین کلیه‌ی حقوق، مزایا و بیمه صورت پذیرد. این موارد تنها

نمونه‌هایی هستند از تبعیض مثبتی که جهت تحقق عدالت اجتماعی برای زنان با توجه به شرایط خاص آنها به عمل آمده است.

نگرش به اشتغال بانوان در جمهوری اسلامی ایران

به صورت کلی می‌توان گفت که حقوق زن در دستگاه تقنینی ج.ا.ا برآمده از گفتمانی وحیانی-الاهی، اسلامی است، به ویژه نگاه فقه شیعی که در آن زن از جایگاه و منزلت ذاتی برخوردار است و ضمن بهره‌مندی از حقوق طبیعی و انسانی متعاقباً برخی تکالیف را بر عهده دارد (مروتی، ۱۳۹۹: ۲۷۳). در احکام اسلامی، تساوی حقوقی زن و مرد به معنای، تشابه نیست. اسلام هرگز، امتیاز و ترجیح حقوقی و ارزشی برای مردان در مقایسه با زنان قائل نیست، گرچه با توجه به تلازم حق و تکلیف ممکن است به دلیل تکالیف بیشتری که آن هم بر اساس استعدادهای متفاوت زن و مرد بر عهده مردان گذاشته است، گاه اختیارات بیشتری نیز برای آنها قائل شده باشد (اسکندری، ۱۳۹۹: ۳۱۱). شکی نیست که لازمه اشتراک زن و مرد در حیثیت انسانی و برابری آنها از لحاظ انسانیت، برابری آنها در حقوق انسانی است و نه تشابه حقوق (اسکندری، ۱۳۹۹: ۳۱۰) این نگاه اصیل به زن که فراسوی تمامی چشم‌اندازهای ابزاری و ماتریالیستی است و نه تنها زن را در مقام انسانی‌اش قرار می‌دهد و حقوقی برابر برای او مطالبه می‌کند، بلکه گاهی به اصل انصاف، تبعیض مثبت را هم خواهان است امری که در اصل بیست و یکم قانون اساسی دنبال می‌شود (مروتی، ۱۳۹۹: ۲۷۱).

از سوی دیگر، در اسلام، تشکیل خانواده، تحکیم بنیان آن، پاسداری از ارزش‌های تربیتی و آموزشی و تلاش در راستای حفظ آن در برابر هرگونه آسیب مادی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان یک دستورالعمل ضروری در اولویت قرار دارد. بدین ترتیب جایگاه زن و همچنین مرد در همین نهاد در قالب نقش‌های مادر، دختر، خواهر، همسر و پدر، پسر، برادر و شوهر مورد سنجش، بازبینی و ارزشگذاری قرار می‌گیرد. با این وجود، نگاهی به مسئله اشتغال زنان در ایران، از یک طرف این واقعیت را آشکار می‌کند که با بروز تغییرات رادیکال در ساختار سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه طی بیش از صد سال اخیر، در زندگی زنان ایرانی تحولات بیشماری رخ داده است. از آن جمله امروزه شاهد حضور هر چه بیشتر زنان در عرصه‌های اجتماعی و عمومی هستیم و موانع فرهنگی بسیاری برای اینکه زنان بتوانند مشارکت فعالی در عرصه عمومی و اقتصادی داشته باشند برداشته شده است. به‌رغم این واقعیت انکارناپذیر، باید اذعان داشت که بر اساس داده‌های آماری، سیاست‌گذاری‌های مربوط به اشتغال زنان ایرانی، همچنان ناکافی است و ایجاد ظرفیت‌های بیشتری را برای به

کارگیری توان و استعداد زنان می‌طلبد (استیری، ۱۳۹۹: ۱۶۵). بر اساس گزارش مرکز آمار ایران، درباره وضعیت اشتغال و بیکاری در پائیز ۱۳۹۸ مشارکت زنان در بازار کار تنها ۱۷٫۵ درصد بوده است که نسبت به سال گذشته آن یعنی پاییز ۱۳۹۷، ۰٫۰۴ درصد کاهش داشته است. این گزارش بیان می‌دارد که تعداد زنان شاغل چهار میلیون و ۵۰۰ هزار نفر هستند در حالیکه فقط زنان سرپرست خانوار ایران در همان سال سه میلیون و ۵۰۰ هزار نفر می‌باشند. این مشارکت کمتر از ۲۰ درصدی زنان، در حالی است که میزان زنان آموزش دیده و دارای تحصیلات عالی در دو دهه‌ی اخیر رقم بالایی را بخود اختصاص داده است (به طور مثال در دوران اصلاحات به ۸۱ درصد رسیده است).

به طور کلی در زمینه اشتغال زنان، دولت‌هایی که بعد از انقلاب اسلامی روی کار آمده‌اند، دو رویکرد در حوزه سیاستگذاری اشتغال در پیش گرفته‌اند، برخی از آنها با بهره‌گیری از نظریه‌ی توانمندسازی زنان به دنبال افزایش حضور زنان در عرصه‌های سیاسی و اقتصادی بوده‌اند (مثل دولت‌های هفتم و هشتم) و برخی با بهره‌گیری از نظریه حمایت اجتماعی به دنبال حمایت از زنان خانه‌دار و ایجاد امنیت اقتصادی در راستای تحکیم و بنیان خانواده برآمده‌اند (مانند دولت‌های نهم و دهم) (استیری، ۱۳۹۹: ۱۶۷). در رویکرد اول، هدف اصلی ورود زنان به عرصه‌های مشارکت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بوده است. در حالیکه در رویکرد دوم، اشتغال در پیوند زن با خانه و خانواده سنجیده شده و هدف کمک به او، در جهت حفظ بنیان آموزشی و تربیتی خانواده صورت می‌پذیرد. هر چند رویکردهای یاد شده تا امروز قادر نبوده است که معضل اشتغال زنان را حل کرده و به همین دلیل، شاهد کاهش نرخ اشتغال زنان در دوره‌های مختلف بوده‌ایم، اما سیاست‌های اتخاذ شده بر اساس بینش هر یک از دولت‌ها منجر به تاثیرگذاری بر مقوله‌ی خدمت نیمه وقت زنان بوده است. به عبارت دیگر، شاهدیم که به خصوص با روی کار آمدن دولت‌های نهم و دهم و پررنگ شدن مسئولیت زنان در خانواده، کاهش زمان کار برای زنان شاغل به صورت بخشنامه در برخی از وزارت خانه‌ها مطرح و سپس به صورت لایحه از سوی دولت به مجلس ارائه شد. پس از آن دولت طرح دورکاری زنان شاغل در روزهای پنج‌شنبه و استخدام زنان به صورت پاره وقت را مطرح نمود (استیری، ۱۳۹۹: ۱۷۷). بنابراین در برنامه‌ریزی‌های کلان در راستای اشتغال زنان، توجه ویژه به مسئولیت زن در ایفای نقش‌های مربوط به خانه محرکی بوده است که برخورداری از کاهش ساعات کاری به عنوان یک امتیاز حمایتی خاص به زنان شاغل اعطا شود. چنانچه ملاحظه خواهیم کرد رویکرد حمایتی به مسئله اشتغال زنان در سال‌های

اخیر مبانی نظری و عملی دولت های وقت بوده است. در ادامه به بررسی مجموعه قوانین مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان در ج.ا.ا و نیز گروه‌هایی از زنان که مشمولین این مزایا هستند می‌پردازیم.

بانوان مشمولین خدمت نیمه وقت

گذشته از مقررات کلی که مشمول کلیه شاغلان زن است و تلاش می‌کند با رعایت برابری حقوق و دستمزد، کار را با شرایط جسمی و روحی زنان متناسب کند (ماده ۳۸ قانون کار)، مجموعه‌ی قوانینی نیز وضع شده‌اند که از فلسفه‌ی حمایتی خاص برخوردار هستند، از جمله مواردی که امتیاز خدمت نیمه‌وقت را برای بانوان ایجاد می‌کند. و از این طریق می‌کوشند تا تعارضی که می‌تواند بین اشتغال و مسئولیت‌های خانه برای زنان ایجاد شود مرتفع گردد. چهار گروه از زنان مورد حمایت قانونگذار شامل گروه مادران شاغل در شرایط کلی، گروه مادران شاغل در شرایط موقت بارداری، زایمان و شیردهی، گروه بانوان شاغل دارای شرایط خاص و گروه زنان آسیب‌پذیر می‌باشند.

ماده‌ی ۱۰ مصوبه‌ی شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۸۴ مقرر می‌دارد که: «با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران برای استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده‌ی زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم به مناسبت «شغل مادرانه» در نظر گرفته شود، از قبیل استفاده از مرخصی یا حقوق، تقلیل ساعت کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از امنیت اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار.» در این ماده، ضمن برجسته ساختن نقش مادر به عنوان یک شغل، امتیازات نامبرده مشمول مادران می‌باشد و به نظر می‌رسد که سایر زنان شاغلی که مادر نیستند، مثلاً دختران مجرد و یا زنان مزدوج بدون فرزند، از دایره‌ی مشمولین این حمایت‌های خاص خارج می‌شوند. در ماده‌ی ۱۳ سند مهندسی فرهنگی کشور، علت این امر را تا حدودی می‌توان دریافت، چرا که سند مذکور در روند سیاست‌گذاری اجتماعی بر مسئله‌ی خانواده محوری تاکید ورزیده است (هدایت نیا، ۱۳۹۶، ۲۰۴). مطابق با این سند، علاوه بر اهمیت نقش مادر و حمایت از او در حین اشتغال با توجه به مسئولیت‌های وی در امور خانه و خانه‌داری، مسئله‌ی حمایت خاص از مادران شاغل در راستای سیاست‌های فرزندآوری تنظیم شده‌اند. ماده‌ی ۱۳ این سند، بازنگاری و وضع قوانین و مقررات حمایتی و تشویقی فرزندآوری به صورت پلکانی با رعایت سه معیار سن ازدواج، فاصله‌ی مولید و تعداد فرزندان را ضروری دانسته و بیمه‌ی اجباری مادر و کودک، سبد تغذیه‌ی رایگان، اقلام

بهداشتی رایگان، کمتر شدن سنوات کاری، بیشتر شدن دوره‌ی مرخصی زایمان و ... را به طور مشخص برای مادران دارای دو و یا سه فرزند معین کرده است. بنابراین هر چقدر که تعداد فرزندان و مسئولیت‌های مادران شاغل در مقابل آنها بیشتر شود، حمایت‌ها نیز افزایش می‌یابند. به همین دلیل است که می‌توان زنان در وضعیت بارداری، زایمان و شیردهی را حتی از مادرانی که در این دوره‌های زمانی گذار قرار ندارند، به عنوان گروهی دیگر متمایز ساخت. مثلاً در ارتباط با این گروه از مادران می‌توان در سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان، مصوبه‌ی ۸۶/۸/۸ به بند شانزده ماده‌ی ۴ (راهبردها) رجوع کرد که به «بهبود وضع سلامت محیط کار و تاثیر آن بر سلامت زنان شاغل به ویژه در دوران بارداری و شیردهی توسط وزارت کار و وزارت رفاه و تامین اجتماعی» صحه می‌گذارد.

گروه سوم و چهارم زنان مورد حمایت شامل بانوانی هستند که صرف نظر از وضعیت بیولوژیک و یا شغل مادری، در شرایط سخت و یا آسیب‌پذیری به سر می‌برند و در نتیجه نیازمند دریافت مساعدت مضاعف هستند. در قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص، بر اساس مفاد ماده واحده، ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی، کار چهل و چهار ساعت به کار سی و شش ساعت تقلیل یافته است. بانوان مشمول این تعدیل ساعات کار شامل آنهایی می‌شوند که یا دارای معلولیت شدید یا صاحب فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا جز زنان سرپرست خانوار شاغل هستند. و سرانجام گروه چهارم که توسط قانون تامین زنان و کودکان بی‌سرپرست مصوب ۷۱/۸/۲۷ متمایز شده است زنان بیوه، زنان پیر و سالخورده و زنان و دختران بی‌سرپرست را به عنوان گروه‌های آسیب‌پذیری در بر می‌گیرد که مشمول حمایت‌های مالی، مقرری‌های نقدی و غیر نقدی، خدمات آموزشی و تربیتی و حمایت در مقابل آسیب‌های اجتماعی می‌باشند.

چنانچه می‌بینیم در بین گروه‌های چهارگانه‌ی بالا، تنها گروه سوم هستند که بدون توجه به اینکه کارمند ثابت و یا پیمانی باشند مشمول چنین عدالت استحقاقی شده‌اند، این در حالی است که سایر گروه‌ها صرفاً دربرگیرنده‌ی کارمندان رسمی نهاد و یا دستگاه دولتی ذی‌ربط می‌باشند. مطابق ماده‌ی ۶ قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان کارمندان پیمانی و غیر ثابت دستگاه‌های اجرایی مشمولین این حق نیستند و حتی کارمندان آزمایشی هم به شرط اتمام دوره‌ی آزمایشی خود می‌توانند از آن منتفع شوند. همچنین سنوات خدمت نیمه‌وقت از نظر بازنشستگی و استفاده از حقوق و وظیفه یا مستمری کامل محسوب

می‌شوند اما از نظر حقوق بازنشستگی و استفاده از حقوق مستمری، نصف مدت خدمت نیمه‌وقت حساب می‌شوند. اما نکته‌ی مثبت این قانون، ماده‌ی ۱۴ آن می‌باشد که تصریح می‌نماید که استخدام جدید به هر عنوان را به جای کارمندی که از شرایط نیمه‌وقت استفاده می‌کند ممنوع اعلام داشته است.

درحاضر بخش چشمگیری از نیروهای کار دستگاه‌های دولتی مختلف پیمانی می‌باشند و پر واضح است که سکوت قانونگذار و یا صراحتش در گزینش شاغلان زن رسمی و ثابت، باعث می‌شود که نیروهای کار پیمانی از دایره چنین حمایت ویژه‌ای به سرعت خارج شوند.

حقوق، مزایا و محدودیت‌های خدمت نیمه‌وقت بانوان

توضیح داده شد حمایت ویژه از زنان شاغل در دوران خاص از جمله بارداری، زایمان و پس از زایمان از جمله سیاست‌های اجتماعی حوزه‌ی مادری و اشتغال است که شامل چند مقوله‌ی محوری خواهد بود، از جمله مرخصی زایمان و امنیت شغلی، مرخصی شیردهی، نگهداری از اطفال (کاردوانی و تاج مزینانی و میرخانی و سجادی، ۹۶: ۸۳) و غیره. به همین دلیل، مقررات وضع شده درباره خدمت نیمه‌وقت را می‌بایست در مقررات مربوط به حوزه نامبرده جستجو کرد. اولین گروه از مادران شاغل که مورد توجه قانونگذار قرار گرفتند، مادران کارگر بودند که برای آنها شش هفته مرخصی قبل از زایمان و چهار هفته بعد از آن مطابق با قانون کار ۱۳۳۶ در نظر گرفته شده بود. این مدت ممنوعیت اجباری کار، در قانون کار ۱۳۶۸ تحت عنوان مرخصی زایمان و حمایت از مادران شاغل به ۶ ماه افزایش یافت. مدت مذکور طبق اصلاحیه‌ی قانون تنظیم جمعیت خانواده در سال ۱۳۹۲ از شش ماه به ۹ ماه رسید. همچنین در آیین نامه‌ی حفاظتی حمل بار دستی مصوب ۱۳۸۹ حمل و جابجایی بار برای زنان شاغل باردار در طول مدت بارداری و ده هفته پس از زایمان ممنوع شده است. مطابق با قانون کار مصوب سال ۶۸، مرخصی بارداری و زایمان کارگر زن شش ماه تعیین شده است و پس از پایان مرخصی زایمان، مدت مذکور جزء سابقه خدمت وی محسوب می‌شود. دوره مرخصی زایمان نیز جزء ایام تعلیق از کار محسوب شده و پس از مرخصی، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد. مرخصی زایمان بخشی از سابقه کار فرد به حساب می‌آید و استفاده از آن، سایر مرخصی‌هایی را که مطابق قانون، یک فرد شاغل می‌تواند از آنها استفاده کند تحت تأثیر قرار نمی‌دهد همچون مرخصی استعلاجی در زمان بیماری چه در دوره بارداری و چه قبل و بعد از آن. علاوه بر این، کارفرما حق اخراج وی را در این مدت ندارد و در صورت امتناع از پذیرش مجدد، زن می‌تواند به هیات‌های حل اختلاف

وزارت کار شکایت کرده و متعاقب آن از مقرری بیمه بیکاری برخوردار شود. همچنین در طول مدت مرخصی زایمان، سازمان تامین اجتماعی وظیفه دارد تا غرامت دستمزد ایام بارداری را به بیمه‌شده پرداخت کند. مطابق با قانون کار، مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد می‌توانند حداکثر تا بیست و چهار ماهگی کودک، هر سه ساعت، نیم‌ساعت به بچه خود شیر بدهند. این فرصت جزء ساعات کار آنان لحاظ خواهد شد.

در فروردین ۱۳۶۴، قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که در آن، منظور از خدمت نیمه‌وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و موسسات مربوط باشد (ماده‌ی ۲) و نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه‌وقت بر اساس ساعات کار وزارتخانه و موسسه‌ی ذیربط و طبق نظر بالاترین مقام مسئول دستگاه تعیین خواهد گردید و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و موسسه و شرکت مربوطه نخواهد بود. در مجموع حداقل استفاده از قانون نیمه‌وقت، یک سال و برای معلمان شاغل، اتمام سال تحصیلی است (ماده‌ی ۵).

مدت استفاده از مرخصی استعلاجی، زایمان و استحقاق در بازگشت به خدمت تمام‌وقت پیش از پایان ذکر شده در قانون با موافقت وزارتخانه یا مؤسسه‌ی ذیربط در صورت ضرورت عمل می‌شود، اما در هر صورت مدت خدمت نیمه‌وقت کمتر از یکسال نخواهد بود و بانوان استفاده‌کننده از این طرح، یعنی خدمت نیمه‌وقت، حق اشتغال در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دیگر را نداشته و در غیر این صورت از دستگاه متبوع خویش اخراج خواهند شد و پرداخت فوق‌العاده و اضافه‌کاری نیز برای این دسته از بانوان ممنوع دانسته شده است (ندری ایبانه، ۸۴: ۱۱). در سال ۸۹ قانون اصلاح مواد یک و هفت قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. بر طبق این اصلاحات، الزام شرط رسمی و ثابت بودن برای بانوان کارمندی که فرزند معلول با درجه‌ی معلولیت شدید و خیلی شدید دارند ملغی شد. همچنین سنوات خدمت نیمه‌وقت بانوانی با این شرایط، به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه مربوط به کارفرما، به نسبت تمام حقوق ثابت و فوق‌العاده و مزایای مشمول و حق بیمه یا حقوق ثابت و فوق‌العاده‌ی شغل و عناوین مشابه مزاد بر سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی، در حکم خدمت تمام‌وقت محسوب شد. در سال ۱۳۹۲ مطابق با تبصره‌ی ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، به دولت اجازه داده شد تا مرخصی زایمان را (از ۶ ماه) به ۹ ماه افزایش دهد. در همین راستا، سازمان

تامین اجتماعی نیز بر اساس رای ۱۳۹۸/۲/۳۱، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری (شماره‌ی دادنامه ۲۸۸ الی ۳۰۵ و ۳۰۷)، مکلف شده است که کلیه‌ی بیمه ۹ ماه شخص مذکور را به طور کامل پرداخت کند.

در ارتباط با شیردهی، مطابق با قانون کار، کارفرما ملزم است تا به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم‌ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این فرصت جزء ساعت کار مادر محسوب می‌شود. به طور دقیق‌تر قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران شیرده سال ۱۳۷۴ تصریح دارد که مادران مجازند روزی یک ساعت از وقت اداری خود را به تغذیه‌ی کودکشان با شیر خود اختصاص دهند که این وقت جزء ساعت کاری اداری آنها محسوب می‌شد و نیاز به گرفتن مرخصی ندارند. در تبصره‌ی یکم اصلاحیه‌ی ماده‌ی ۳ این قانون در سال ۱۳۸۶ نیز مادران شیرده می‌توانند پس از مرخصی زایمان خود در صورت ادامه‌ی شیردهی، حداکثر تا بیست و چهار ماهگی کودک، روزانه یک ساعت از مرخصی (البته بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند. در سال ۹۰، لایحه‌ی اصلاح قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مشترکاً از سوی مرکز و خانواده و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به هیئت دولت ارائه شد که طبق آن، ساعت شیردهی برای مادرانی که نوزادشان هنوز به سن یکسال نرسیده است دو ساعت و برای کودکان بالای یکسال تا دو سال یک ساعت در نظر گرفته شود. اما این لایحه چون با طرح مجلس در خصوص افزایش جمعیت همپوشانی داشت و چون مدت‌ها پس از تصویب طرح مجلس در خصوص افزایش مرخصی زایمان به مجلس فرستاده شده بود مورد بررسی مجلس قرار نگرفت (مؤمنی‌راد، بهبودی، ۹۶).

توضیحات مذکور در نهایت حاکی از وجود قوانین و مقررات مهمی است که در سال‌های اخیر و با توجه به حضور روزافزون مشارکت زنان در عرصه‌ی اشتغال به تصویب رسیده‌اند. حمایت قانونگذار برای اجرای عدالت اجتماعی در ارتباط با زنان قابل ملاحظه است. چنانچه قبلاً توضیح دادیم، قانونگذار تلاش داشته است تا از زنان در سه مرحله‌ی حاملگی، زایمان و شیردهی حمایت کرده و ضمن رعایت جانب مادر و کودک، همچنین امنیت شغلی و نیز بازگشت به شغل را تضمین کند. با این حال این امر همچنان بخش زیادی از زنان شاغل در حوزه‌های خصوصی و خانوادگی را دربر نمی‌گیرد. همچنین زنانی که کارمندان رسمی و ثابت نیستند به نوعی از دایره‌ی مشمولین این حمایت‌ها خارج می‌شوند یا حداقل چنین به نظر می‌رسد که قانون پیرامون آنها و وضعیت اشتغالشان ساکت است. به

همین دلیل ضرورت بازنگری و یا وضع مقررات ویژه‌ی این بخش از مسئله‌ی زنان، به خصوص با توجه به ازدیاد آنها قویاً احساس می‌شود.

نتیجه‌گیری

اشتغال زنان به کار نیمه‌وقت در مجموعه اسناد بالادستی و قوانین جمهوری اسلامی ایران به رسمیت شناخته شده است. قانونگذار در مکلف نمودن دستگاه‌های اجرایی ذیربط جهت رعایت حق به خدمت نیمه‌وقت زنان و تعیین بسیاری از جزئیات آن صراحت دارد. فلسفه وجودی چنین حقی، چنانچه به کرات در قوانین مختلف تذکر داده شده است، حمایت از زنان و بنیان خانواده و به خصوص تلاش در جهت مساعدت زنان برای انجام تکالیف همسری و مادری ایشان به نحو احسن است. با این وجود در این شکل از سیاست حمایتی قانونی و اجرایی، با تأکید بر نقش مادری، حمایت‌های مذکور در خدمت نیمه‌وقت معطوف به مادران شاغل است. با وجود خلا و یا سکوت قانون در مورد زنان شاغلی که کارمندان رسمی و ثابت بخش‌های دولتی و خصوصی نیستند و ضرورت تصمیم‌گیری و روشن کردن ضوابط مربوطه، می‌بایست به این واقعیت مثبت اذعان نمود که چنین قوانین حمایتی تا حدود زیادی توانسته‌اند شکلی از امنیت شغلی را برای زنان ایجاد کنند و قدم مهمی در راستای حضور هر چه بیشتر زنان در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی داشته باشند، آن هم با در نظر گرفتن اولویت‌بخشی به مسئولیت‌های تربیتی و آموزشی که به ویژه در قبال نسل آینده دارند. به طور اجمالی می‌توانیم نتیجه بگیریم که مقررات و قوانین فعلی جمهوری اسلامی همگام با اسناد بین‌المللی از جمله کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، قائل به نوعی تبعیض مثبت برای زنان شاغل است و از آنها در مقابل مخاطراتی که به خاطر شرایطشان در زمینه‌ی اشتغال ممکن بروز می‌کند، حمایت می‌نماید. با این وجود قانونگذار با پذیرش کار نیمه‌وقت برای بانوان، سه هدف عمده‌ی دیگر را نیز دنبال می‌کند: حفظ نهاد خانواده، حمایت از زنان در نقش مادری و تشویق آنان به فرزندآوری و نیز حمایت از آنان در جایگاه مادر شاغل و امنیت شغلی او.

منابع و مآخذ:

- ۱- فارسی
الف) اسناد و قوانین
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- مشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۸۵
 - ۳- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در ۱۴۰۴
مجرى شمسی
 - ۴- مصوبه‌ی مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی (شورای فرهنگی - اجتماعی زنان) ۸۴/۴/۷
 - ۵- مجموعه‌ی قوانین مربوط به زنان در اسناد بالادستی دفتر زنان و خانواده در وزارت کشور در سال ۱۳۹۵
 - ۶- سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان، مصوبه‌ی ۸۶/۸/۸
 - ۷- قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست مصوب ۷۱/۸/۲۷
 - ۸- قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی در ۸۹/۹/۲۲
 - ۹- سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۱
 - ۱۰- قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان ۱۳۶۲
 - ۱۱- قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان به تصویب مجلس شورای اسلامی ۱۳۶۴
 - ۱۲- قانون اصلاح مواد یک و هفت قانون نحوه‌ی اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان ۱۳۸۹
 - ۱۳- قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده ۱۳۹۲
 - ۱۴- قانون ترویج تفدیه با شیر مادر و حمایت از مادران شیرده سال ۱۳۷۴
 - ۱۵- قانون کار ۱۳۶۸
 - ب) کتب و مقالات
 - ۱۶- اسکندری، پریا (۱۳۹۹)، «گفتمان حقوق زنان در ایران از مشروطه تا انقلاب اسلامی»، فصلنامه علمی و پژوهشی **رهیافت انقلاب اسلامی**، شماره ۵۲، پاییز ۹۶، صص ۳۰۳-۳۲۰.
 - ۱۷- استیری، لیلا (۱۳۹۸)، «جایگاه اشتغال زنان در سیاست‌های کلان کشور بعد از انقلاب اسلامی»، فصلنامه علمی و پژوهشی **رهیافت انقلاب اسلامی**، شماره ۴۶، پاییز ۹۶، صص ۱۵۹-۱۸۱.
 - ۱۸- باقری، شهلا (۱۳۸۳)، **اشتغال زنان در ایران: درآمدی بر عوامل اشتغال زنان در چهل سال گذشته**، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
 - ۱۹- باقری، معصومه، ملنفت، حسین و شریفیان، هدایت (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر هرم قدرت خانواده»، **خانواده‌پژوهی**، دوره ۵، شماره ۱، صص ۲۴۷-۲۶۲.
 - ۲۰- زعفرانچی، لیلا (۱۳۸۸)، **اشتغال زنان: مجموعه مقالات و گفتگوها**، تهران: مرکز امور زنان و خانواده.
 - ۲۱- جارالهی، عذرا (۱۳۷۲)، «تاریخچه‌ی اشتغال زن در ایران»، **فصلنامه‌ی علوم اجتماعی**، دوره ۲، شماره‌ی ۳، صص ۲۴۹-۲۶۷.
 - ۲۲- کاردوانی راحله- تاج مزبانی، علی اکبر- میرخانی، عزت السادات- سجادی، سید مهدی (۱۳۹۶)، «تبیین الگوهای سیاسی و تحولات سیاست‌گذاری اجتماعی ایران در حوزه مادی، اشتغال» **پژوهش نامه زنان**، شماره ۴، صص ۵۳-۲۱.
 - ۲۳- فکوهی، ناصر (۱۳۸۴)، «ساز و کار تبعیض مثبت به مثابه ابزار محرومیت‌زدایی»، **زن در توسعه و سیاست**، دوره ۳، شماره ۳، پاییز ۸۴، صص ۱۱۵-۱۴۱.
 - ۲۴- مروتی، حمیدرضا (۱۳۹۹)، مطالعه تطبیقی گفتمان‌های نظام حقوقی زن در ج.ا.ایران و سوئد، فصلنامه علمی و پژوهشی **رهیافت انقلاب اسلامی**، شماره ۵۲، پاییز ۹۹، صص ۲۶۵-۲۸۴.
 - ۲۵- مؤمنی راد، احمد؛ بهبودی کلهری، ساناز (۱۳۸۷)، «بررسی تأثیر تبعیض مثبت بر اشتغال زنان در حقوق ایران»، **ج ستاره‌های حقوق عمومی**، شماره ۳، صص ۴۲-۱۶.
 - ۲۶- ندری ایبانه، فرشته (۱۳۸۴)، «زن، اشتغال و فرهنگ»، **مجله بانوان شیعه**، شماره ۳، صص ۶۱-۳۶.
- Books**
- ۱ - Delphy, Christine (1998), *L'Ennemi principal, vol.1: Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.
 - 2- Kimmel, Michael S., Aronson, Amy B (2004), *Men and Masculinities: A-J, ABC-CLIO*.
 - 3- "Positive Discrimination", Oxford Dictionary, Oxford: Oxford University Press, 2000.
 - B) Articles
 - 4- Bouffartigue, P., Coninck, F. D., & Pendarriès, J. R (1992), « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel : un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes », *Sociologie du travail*, 34(4), 403-428.
 - 5- Bourreau-Dubois C., Guillot O., Jankeliowitch-Laval E (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistiques*, n° 349-350.
 - 6- Gubin, Eliane (2004), « Pour le droit au travail : entre protection et égalité », in : Eliane Gubin (et al.), *Le Siècle des féminismes*, Paris : Atelier.
 - 7- Kim, Sunhee; Kim, Seoyong (2014). "Exploring the effect of four factors on affirmative action programs for women", *Asian Journal of Women's Studies*. N. 20(1), pp. 30-69.

12- Villenave, Baptise(2006), « La discrimination positive : une présentation », **VIE SOCIALE**, n. 3, pp. 39-48 ;

C) Others

13- Convention on The Elimination of All Discrimination against Women(CEDAW):

https://www.ohchr.org/documents/professional_interest/cedaw.pdf

14- « Pays-Bas : champions du temps partiel », **Le Parisien**, 25 février 2013.

15- <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-a-temps-partiel.htm>

6- <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wef/wef221.html>

17- **International Labour Organization(ILO)** and gender equality:

<http://www.ilo.int/gender/Aboutus/ILOandgenderquality/lang--en/index.htm>

8- Kurtulus, Ana Fidan(2012), "Affirmative Action and the Occupational Advancement of Minorities and Women During 1973–2003," **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**(2012) 51#2, pp 213–246.

9- Sparreboom, Theo(2014), « Travail à temps partiel, ségrégation professionnelle et égalité entre hommes et femmes en Europe », **Revue Internationale du Travail**, volume 153, Issue 2, June 2014, pp. 267-292.

10- Straus, Murray(2010), "Thirty Years of Denying the Evidence on Gender Symmetry in Partner Violence: Implications for Prevention and Treatment", **Partner Abuse Springer Publishing**, vol. 1, no 3, p. 332-362.

11- Ulrich V., Zilberman S(2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », **Premières Synthèses**, n° 39.3.