

قوانین حمایتی موجود از زنان شاغل در حقوق ایران تهدید یا فرصت؟

ابوذر گلشنی^۱، سیدهاشم فرقانی^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، گروه حقوق، زاهدان، ایران
^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، گروه حقوق، زاهدان، ایران

نام نویسنده مسئول:

سید هاشم فرقانی

چکیده

در اسلام، زن به عنوان عضو مؤثری از جامعه، می‌تواند نقش پیشگام خود را که در برخی از مسئولیت‌ها نمایانگر است، ایفا نماید. از جمله مسئولیت‌ها، ترویج مفهوم مشارکت و اشتغال در زندگی، زمینه‌سازی مناسب برای فعالیت آزادانه، شناساندن حق مدیریت اقتصادی، مالکیت و حضور در جامعه است. با توجه به این نکته که مفهوم مشارکت زنان، الزاماً مساوی با اشتغال زنان نیست، بخشی از مشارکت زنان در بحث اشتغال آنان جلوه می‌یابد. در این راستا، اداره خانواده از سوی زنان و نقش آنها در تغذیه و رشد فرزندان، همچنین تعلیم و تربیت آنان در کنار نقش همسری؛ فعالیت‌های والایی در جهت اهداف بزرگ اجتماعی محسوب شده و مطابق با طبیعت زندگی است.

واژگان کلیدی: زنان شاغل، نقش همسری، حضور در جامعه.

مقدمه

«ویل دورانت»، به درستی این مطلب را بیان می‌دارد که در اجتماعات ابتدایی، بیشتر پیشرفت‌های اقتصادی به دست زنان اتفاق افتاده است، نه به دست مردان. در آن هنگام که قرن‌های متوالی، مردان به شکار اشتغال داشتند زنان پیرامون خیمه زراعت کرده و هزاران هنر خانگی را ایجاد می‌کردند که هر یک مبنای صنایع بزرگ امروزی است (موحدی، ۱۳۸۰).

فرضیه: در قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران قوانین متعددی وجود دارد که برخی از آنها برای زنان شاغل جنبه بازدارنده دارد و حوزه کاری زنان را محدود میکند که از سوی قانونگذار معین شده است که همه در جهت حمایت از نیروی کاری زن میباشد 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 تبهیض بر او هام پرستی و خرافه سازی مانند احساساتی بودن زن، ناتوانی عقلی زن و ... را محکوم کرده است. زنان از برخی از مشاغل رنگین که صرفاً مبتنی بر نیروی جسمی و فیزیکی است یا موجب مخاطرات جدی برای سلامتی می گردد قانوناً محروم گردیده اند.

ماده ۷۵ قانون کار مقرر می دارد: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. فلسفه این ممنوعیت را باید در حمایت از زنان و نیز کوشش برای بالا نگهداشتن بازده کار جستجو کرد نه محروم نمودن و ممنوع کردن زنان از برخی مشاغل، چه انجام کارهای سخت و زیان آور که با قوای جسمانی، کارگر ارتباط مستقیم دارد برای زنان، هر چند که از لحاظ نیروی دماغی در سطحی مساوی با مردان هستند، چون از نظر نیروی جسمانی به هر حال ضعیف تر از آنان می باشند، مناسب نیست و بسیار اتفاق افتاده که احتیاج مادی یک زن او را وادار به انجام کاری نموده که جسمانی برای وی نامناسب است و لذا از این رو ماده ۷۵ قانون کار با ممنوعیت ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان آور به زنان در واقع سعی کرده سدی در راه بهره برداری کارفرما از موقعیت بد اقتصادی کارگر ایجاد کند طبق ماده ۷۷ قانون کار، در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک با سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر دستمزد باید کار مناسبتر و سبک تری ارجاع نماید. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹ ماه است پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود (پلویی، ۱۳۸۳: ۲۵).

اهمیت و ضرورت پژوهش

در خصوص اصل برقراری تساوی بین زن و مرد در دسترسی به منابع مالی، فرصت‌های شغلی، کسب اموال از طریق ارث و ... چالش‌هایی بین مکاتب، مذاهب و فرهنگ‌های مختلف وجود دارد. به‌طوری که برخی برقراری چنین تساوی مطلق را نه تنها عملی و متناسب با وضعیت طبیعی بین زن و مرد ندانسته بلکه حتی به نفع زن نیز نمی‌دانند، در نتیجه برای پیوستن و رعایت اصول کنوانسیون تعلق می‌ورزند. جمهوری اسلامی ایران با وضع قوانین در راستای تعالیم و احکام اسلامی و در جهت تامین منافع خانواده، 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 نموده همه امکانات خود را در رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه (اعم از زن و مرد)، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی بکار گیرد. علیرغم این تدابیر، در برخی قوانین موضوعه و جاری جمهوری اسلامی در زمینه‌های مختلفی مقرراتی وجود دارد که مبین تفاوت‌هایی بین زن و مرد می‌باشد. عمده این مقررات مبنای شرعی و فقهی داشته و با عنوان حکم اسلامی، دیدگاه و بینش اسلامی را به چالش می‌کشد (رستمی تبریزی، ۱۳۹۰: ۵).

اهداف پژوهش

۱- تبیین قوانین حمایت از زنان شاغل در حقوق ایران

سوالات و فرضیه های پژوهش**سوال پژوهش**

۱- آیا حمایت‌های موجود در حقوق ایران از زنان شاغل حمایت‌هایی رواست یا تبعیضی ایست ناروا؟

فرضیه پژوهش

در حقوق ایران زنان شاغل از حمایت های ویژه ای که شامل دوران بارداری می شود برخوردار بوده و با مردان حقوق یکسانی دارند و این قوانین به نفع زن شاغل با عنایت به اینکه حقوق فردی دیگر را تضییع نمیکند و در جهت صیانت از نهاد خانواده میباشد تضییع حقوق محسوب نمیشد بلکه در نهایت منفعت آن نصیب خانواده زن و در نهایت موثر در رشد و پیشرفت جامعه میباشد

پیشینه پژوهش

پژوهشی توسط پیشگاهی فرد و همکاران (۱۳۹۱)، تحت عنوان بررسی مقایسه ای ویژگی های شخصیتی خودپایی بین دو گروه زنان شاغل و غیر شاغل انجام شد. یافته های پژوهش بیانگر آن است که میزان خودپایی در زنان شاغل نسبت به زنان غیر شاغل بیش تر است (و این تفاوت در سطح $(p > 0/001)$ معنادار می باشد). همچنین بین سه گروه خودپایی بالا، متوسط و پایین هم توزیع یکنواختی دیده نمی شود. همچنین، برای نمایش یافته های پژوهش بنا به ماهیت فرضیه ها و پاسخ به پرسش های پژوهش از روش های آمار توصیفی و برای تحلیل داده ها نیز از آزمون های آماری چون، آزمون t برای دو گروه مستقل در جهت مقایسه میانگین ها و مجموع رتبه های دو گروه استفاده شده است.

پژوهشی توسط حدادی و همکاران (۱۳۹۰)، تحت عنوان ارتباط رده شغلی و سلامت روان در زنان شاغل انجام شد. یافته ها نشان دادند که اختلاف معنی داری بین سلامت روان زنان شاغل در رده شغلی مدیران با زنان شاغل در رده شغلی کارشناسان وجود دارد و زنان در رده شغلی مدیران از سلامت روان کم تری نسبت به رده بعدی خود یعنی کارشناسان برخوردار می باشند. نتایج: بنا بر یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که رده های شغلی با توجه به ویژگی ها و شرایطی که دارد می تواند ارتباطی بر افزایش یا کاهش سلامت فرد شاغل به عنوان یک تعیین کننده اجتماعی سلامت، داشته باشد؛ از این رو توصیه می شود که مدیران سازمان ها، سیاست گذاران بخش سلامت و برنامه ریزان بهداشت شغلی، به عوامل شغلی و اجتماعی موثر بر سلامت مثل رده های شغلی (به ویژه در مورد زنان که از گروه های آسیب پذیر جامعه محسوب می شوند)، در برنامه ریزی ها و سیاست گذاری های خود توجه بیش تری نشان دهند.

روش تحقیق

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است و داده های مورد نیاز از منابع کتابخانه ای و پایگاه های اطلاعات داده و مقالات جمع آوری شده است. این تحقیق به کمک منابع کتابخانه ای اطلاعات مورد نیاز خود را جمع آوری کرده است. همچنین از داده های موجود در دیتابیس های ایرانی و خارجی و مقالات نیز به منظور دستیابی به اطلاعات استفاده کرده است. ابزار مورد نیاز در روش کتابخانه ای فیش برداری دستی و الکترونیک است که با توجه به نوع اطلاعات در اختیار انجام می پذیرد. این پژوهش بدلیل تحلیلی توصیفی بودن فاقد مدل مفهومی می باشد. در پژوهش حاضر ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده ها با کمک منطق و استدلال صورت می گیرد.

تاثیر حذف قوانین حمایتی از زن در توسعه و عوامل موثر بر آن

درباره اشتغال و نقشی که زنان می توانند در توسعه ایفا نمایند دو مجموعه از عوامل را بررسی می کنیم: اول عواملی که به عنوان مانع گسترش نقش زن در توسعه، در حوزه اشتغال مطرح می شوند و دوم عواملی که نقش مثبت و تشویق کننده دارند. هر یک از این دو دسته موانع و عوامل گسترش نقش زن در توسعه خود به دو گروه عمده از موانع و عوامل شغلی و موانع و عوامل فرهنگی تقسیم می شوند. عوامل و موانع فرهنگی تأثیر مستقیمی بر نحوه و میزان مشارکت زن در توسعه دارند، از طرف دیگر نقش عملی زنان، زمینه ساز تغییر عوامل و موانع فرهنگی می شود. بنا بر این بین عوامل و موانع شغلی و فرهنگی یک رابطه متقابل است که نتیجه آن تعیین کننده وضعیت موجود نقش زن در توسعه می شود. در بخش بعدی پس از پرداختن به موانع فرهنگی، شامل نگرش سنتی به زن، نگرش مردان و درونی شدن نگرش در زنان، و موانع شغلی، شامل میزان پایین فعالیت زنان، ساختار تبعیض آمیز اشتغال، تبعیض در رابطه شغل با میزان تحصیلات، تبعیض در رابطه شغل با رشته تحصیلی و تبعیض در نقش های مدیریتی، درباره عوامل فرهنگی و شغلی مؤثر بر گسترش نقش زن در توسعه، سخن خواهیم گفت (راودراد، ۱۳۷۹).

موانع فرهنگی

موانع فرهنگی مشارکت اجتماعی زنان از این نظر اهمیت دارد که در عمل تأثیرگذار است. بدین معنا که اگر از نظر فرهنگی زنان با مشکلات کمتری در زمینه مشارکت اجتماعی روبه رو باشند، مسلم است که عملاً نیز امکان مشارکت بیشتر فراهم خواهد بود و بر عکس.

در نتیجه نگرش هایی که نسبت به زن در جامعه وجود دارد، می تواند مانع گسترش نقش وی شود یا بر عکس این نقش را افزایش دهد (افشاری، ۱۳۶۹).

نگرش سنتی به زن

یکی از موانع مهم فرهنگی در راه گسترش نقش زن در توسعه نگرش سنتی به زن است؛ نگرشی که در آن زن به عنوان جنس دوم در نظر گرفته می شود. این نگرش حاکی از تعریفی است که از موضوع مطالعه یعنی زن ناشی می شود، تعریفی محدود که در آن زن یعنی انسان مؤنث که متأثر و دارای فرزند یا فرزندان کوچک است و به همین علت هم خواه ناخواه مهمترین نقش او همسری و مادری است. تمسک به این تعریف منجر به خارج کردن بسیاری از زنان از عرصه تحلیل می شود، از جمله زنان جوان مجرد که به سبب جوانی جمعیت ایران، تعداد آنان بسیار زیاد است و نیز زنان هرگز ازدواج نکرده، زنان بدون فرزند، زنان بیوه که همسرشان فوت شده یا زنان مطلقه و سرانجام بسیاری از زنان میانسالی که فرزندان بزرگ شده یا ازدواج کرده اند و یا شاغل هستند و نیاز به مراقبت مستقیم ندارند. اگر در تعریف زن به موارد فوق نیز توجه شود، محدودیت این تعریف و در نتیجه تأثیر نامطلوب آن بر روی موضوع آشکار می شود. این نوع نگرش به زن نتایج زیانباری را، هم در میان مردان و هم در میان زنان، در مرحله عمل به بار آورده است. تأثیر آن به گونه ای بوده است که به تثبیت فرهنگ تبعیض و در نتیجه ادامه وضعیت تبعیض آمیز اشتغال در سطوح مختلف منجر شده است (بامداد، ۱۳۷۵).

نگرش مردان

تأثیر نگرش نامناسب به زن در مردان به دو صورت بروز کرده است: نخست اینکه نگرش غالب در جامعه این اسم که نقش تربیت فرزند نقشی است زنانه و نقش پدر عبارت است از تأمین حوائج مادی خانواده. علت آن هم پایین بودن میزان اشتغال زنان است که باعث می شود زنان به طور طبیعی بیش از مردان با کودک ارتباط داشته باشند، هم از این رو چنین می نماید که سهم نقش تربیت فرزند در زنان بیشتر از مردان است. به همین دلیل نیز در عمل مردان ایفای نقش تربیت فرزند را، که مستلزم صرف وقت و از عهده برخی از امور مربوط به کودک برآمدن است، امری زنانه می پندارند و از آن سرباز می زنند. در نتیجه طبیعی است که تربیت فرزند را زن به عهده گیرد. در چنین شرایطی زنان اگر قصد پرداختن به فعالیت های اجتماعی را داشته باشند باید به اندازه دو نفر؛ خانه دار و شاغل کار کنند. معلوم است که این نگرش در نهایت موجب افزایش بار نقش، تنش نقش ها و سرانجام فرسودگی زود هنگام زنان شاغل خواهد شد (سنگلجی، ۱۳۷۰). تأثیر دیگری که نوع نگرش به زن بر رفتار عملی مرد می گذارد، این است که زنان با مشکلی مواجه هستند که ناشی از نپذیرفتن نقش مود انتظارشان است و به همین دلیل نیز می خواهند که در نقش مرد ظاهر شوند. این قبیل زنان در فعالیت های اجتماعی و ایفای نقش در توسعه کشور با مشکلاتی روبه رو هستند که باید آنها را از سر راه بردارند. این اندیشه در واقع از اعتقادهای سنتی مردان ریشه می گیرد، در حالی که اعتقادهای زنان درباره نقش های سنتی در حال تحول است. تداوم اعتقادات مردان و تحول آنها در زنان نتیجه ای جز تعارض و تنش دربر نخواهد داشت. تنش و تعارضی که نه تنها ممکن است کانون گرم خانواده را تهدید کند، بلکه به جامعه و خانواده بزرگتر نیز کشانده خواهد شد.

درونی شدن نگرش در زنان

درونی شدن نگرش در زنان بدان معناست که زنان خود نوع نگرش سنتی به زن را بپذیرند، این پذیرش رویکرد زنان را به مشارکت اجتماعی تحت تأثیر قرار می دهد. تقسیم جنسی کار، که بر اثر شرایط خاص به وجود می آید، در طول زمان در جامعه نهادینه می شود، به طوری که اعضای هر یک از دو جنس آن را بدیهی و جاودانی می دانند و خود را ملزم به پیروی از آن می کنند. به این ترتیب برخی از مشاغل و فعالیت های اجتماعی مخصوص مردان، برخی مخصوص زنان و برخی نیز در اختیار هر دو جنس قلمداد می شود. این تقسیم جنسی نقشها در دنیا و در ایران تاکنون به شیوه ای بوده که سبب محدود شدن فعالیت های اجتماعی زنان، در مقایسه با مردان، شده است. اما از آنجا که زنان خود نیز به عنوان اعضای جامعه از عرف پیروی می کنند این محدودیت ها را امری بدیهی و عادی می دانند (راووداد، ۱۳۷۹).

اگر چه در یکی دو دهه اخیر زنان به تقسیم جنسی نقش ها معترض بوده اند اما نوع نگرش سنتی به زن چنان در خود زنان درونی شده است که با این همه این نحوه تقسیم را پذیرفته اند. گواه این نکته نتایج تحقیقی است که درباره نظرات کارمندان پیرامون بازنشستگی زود هنگام زنان کارمند به عمل آمده است. در این بررسی، ۶۹ درصد از ۱۵۰۰ نفر کارمند اداره های دولتی مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری در تهران، به سؤال به نظر شما آیا بعضی از کارهای اداری ویژه بانوان است؟ پاسخ مثبت و فقط ۳۰ درصد پاسخ منفی داده اند. مقایسه پاسخ های زنان و مردان حاکی از آن است که مردان بیش از زنان (۷۱/۷ درصد در مقابل ۶۴/۲ درصد) به این سؤال پاسخ

مثبت داده‌اند. اما اینکه ۶۴/۲ درصد زنان به این سؤال پاسخ مثبت داده‌اند نشان دهنده درونی شدن طرز تفکر تثبیت شده در جامعه، در حوزه تقسیم جنسی نقش‌ها، بخصوص در میان خود زنان است (کامکار، ۱۳۶۷).

به عبارت دیگر، اگر چه تقسیم جنسی نقش‌های اجتماعی در ایران حوزه فعالیت‌های شغلی زنان را محدود و ایشان را از بروز بسیاری از توانایی‌های بالقوه‌شان منع کرده است، اما این موضوع در ذهن بسیاری از زنان شاغل و خانه‌دار، هنوز به عنوان مشکل بر سر راه ارتقای نقش ایشان در فعالیت‌های اجتماعی مطرح نشده و به طور تلویحی امری پذیرفته و طبیعی تلقی شده است. خود همین طرز تلقی منفعلانه و تابعی زنان از نقش خود در جامعه یکی از موانع مهم در راه گسترش نقش زن در توسعه به حساب می‌آید. حال موارد بالا همه موثر در تضييع حقوق زنان در امر اشتغال محسوب میشود و اگر این موارد ذکر شده گسترش پیدا کنند عملاً اشتغال زنان در حقوق ایران میسر نمیشود و در این شرایط باید بستری به وجود آید تا برون رفت از آن حاصل شود.

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

منشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی»، که در اولین کنفرانس بین‌المللی «حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی» در تیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» ارائه شد، درباره اشتغال زنان چنین آورده است: حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و یا جمعی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کسب درآمد سود بجویند. زنان مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بخواهند، هزینه کنند.

زنان در بهره‌مندی از اطلاعات، آموزش‌ها، کسب مهارت‌ها و امکانات کار برای دستیابی به شغل و حفظ آن، محق هستند و حق دارند از حمایت قانون در این مورد برخوردار شوند. آنها برای انتخاب شغل، باید از مشاوره شغلی و کارایی، که توسط بانوان ارائه می‌گردد، استفاده نمایند. باید به زنان در شرایط کار مساوی با مردان، مزد و مزایای برابر پرداخت کرد.

منشور حقوق و مسئولیت‌های زن درباره مشاغل زنان به موارد ذیل نیز می‌پردازد:

- 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 - مادری) زنان برای جذب، به‌کارگیری، ارتقا و بازنشستگی خویش در زمان اشتغال؛
- حق برخورداری از تأمین 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 به‌کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیر مشروع (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵).

اساس منشور بر این اعتقاد بنیادین استوار است که در اسلام، زن و مرد در امور ذیل و در برابر خداوند یکسان هستند:

- فطرت و سرشت: «فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا» (روم: ۳)؛
 - هدف خلقت: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات: ۵۶)؛
 - برخورداری از استعدادها و امکانات: «وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ» (جاثیه: ۱۳)؛
 - امکان کسب ارزش‌ها: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً» (نحل: ۹۷)؛
 - پاداش و جزای اعمال فارغ از جنسیت: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال: ۷ و ۸)؛
 - پیشتازی در ارزش‌ها: «رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا» (فرقان: ۷۴)؛
 - تنها ملاک مزیت آن دو به واسطه رشد همه‌جانبه انسانی و در سایه دانش: «هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹)؛
- و تقوای الهی است: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: ۱۳)

نتیجه گیری

با عنایت به پیشرفت جوامع بشری و صنعتی شدن جوامع و تغییر محیط کار برای زنان از خانه به ادارات و نگاه دین اسلام و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به حمایت‌های برابر از زن و مرد و رفع هرگونه تبعیض و مجموعه‌های صنعتی در جامعه ایرانی و پایبند به یکسری باورها و عقاید مذهبی و اخلاقی در کشور ایران و توجه دین اسلام به برابری زن و مرد در تمام امور و با عنایت به عصر حاضر در جامعه ما و پایبندی به عقاید مذهبی و استنادات موجود از قرآن کریم و نیاز زن به حمایت‌های بیشتر از طرف دولت به لحاظ حفظ بنیان و کیان خانواده و برخورداری از حق تمتع اشتغال زن قوانین حمایتی وضع شده از قبیل ساعات کاری کمتر؛ استفاده از مرخصی‌های زایمان بدون کسر حقوق؛ انتقال به محل خدمت جدید بنا به جابجایی محل خدمت شوهر و ممنوعیت کار در ساعات خاص در شبانه روز و در محیط‌های خاص و همچنین اشتغال در مشاغل خاص که زن اگر چه به لحاظ نیروی قوه فکری مساوی با مرد می باشد اما از لحاظ قوه جسمی ضعیفتر از مرد هست و قوانین حمایتی موجود در کشور جمهوری اسلامی ایران همه محدودیتهایی در جهت جلوگیری از بهره‌کشی از زن بدلیل شرایط نامساعد اقتصادی بوده و ایجاد شرایط مساعد جهت پرورش کودکان که سرمایه کاری نسل آینده هستند محسوب میشود و از طرفی هم لطمه‌ای به حقوق سایر افراد شاغل یعنی مردان وارد نمیشود چون در نهایت منفعت قوانین حمایتی از آن جامعه میشود که این خود از اهداف عالیه هر جامعه‌ای است .

منابع و مراجع

- [۱] موحدی، بهناز. (۱۳۸۰). زنان، توسعه و تعدد نقش‌ها، انتشارات مرکز امور مشارکت زنان
- [۲] پلویی، رقیه. (۱۳۸۳). مطالعه تطبیقی حقوق زن در مسائل خانوادگی بین قوانین ایران و فرانسه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکزی تهران، دانشکده الهیات، ۳-۹۴
- [۳] رستمی تبریزی، لمیا. (۱۳۹۰). رژیم مالی خانواده در قوانین ایران و انگلیس، مطالعات زنان، ص ۱-۲۴.
- [۴] راودراد، اعظم. (۱۳۷۹). تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال، مجله مطالعات جامعه‌شناختی، شماره ۱۵، صفحه ۳ تا ۲۸
- [۵] افشاری، زهرا. (۱۳۶۹). اشتغال زنان و نقش آن در بازسازی اقتصاد کشور، تهران: دانشگاه الزهرا
- [۶] بامداد، شیدا. (۱۳۷۵). ساختار اشتغال زنان کشور و تغییرات آن در چهل سال گذشته و بررسی رابطه میزان های اشتغال زنان با عوامل اجتماعی- اقتصادی در شهرستان های ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- [۷] سنگلجی، لیلا. (۱۳۷۰). اثرات اشتغال زن در خانواده: تحقیقی در چند واحد کارگری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- [۸] کامکار، مولود. (۱۳۶۷). بررسی اشتغال زنان در بخش دولتی، تهران: مرکز آمار ایران
- [۹] سوره (روم: آیه ۳)
- [۱۰] سوره (ذاریات: آیه ۵۶)
- [۱۱] سوره جاثیه: آیه ۱۳
- [۱۲] سوره نحل آیه ۹۷
- [۱۳] سوره (زلزال): آیه: ۷ و ۸
- [۱۴] سوره (فرقان: آیه ۷۴)
- [۱۵] سوره (حجرات: ۱۳)