اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب (2)

محسن قدير

مقدمه

در شماره گذشته خوانديد:

اشتغال از ابتداى زندگى بشر مورد توجه بوده است و يكى از مهمترين معيارهايى كه جهان غرب براى تعيين جايگاه زن در اجتماع پذيرفته، ميزان مشاركت زنان در زندگى اقتصادى و اشتغال آنان است. به طور معمول، فعاليت‏هاى اقتصادى زنان در بخش‏هاى رسمى، اشتغال ناميده مى‏شود. در اين بخش، زنان از حمايت قانونى بيشترى برخوردارند. از سوى ديگر، يكى از مهمترين نقش‏هاى زن، نقشى است كه در خانواده ايفا مى‏كند (بخش غير رسمى). ترديدى نيست كه خانواده يكى از اركان جامعه و محور اساسى رشد و اعتلاى انسان به شمار مى‏رود. اين نقش از منظر جهان غرب و غرب باوران بسيار كمرنگ و بى اهميت بوده، و در برخى موارد، يكى از مشكلات فرا روى زنان قلمداد شده است. بخش غير رسمى، شامل كارهاى گوناگون مثل خانه‏دارى، پرورش فرزند و... مى‏شود كه به طور معمول، كار در اين بخش اشتغال محسوب نمى‏شود، اما حق اين است كه امروزه انديشمندان و متفكران، درصدد ارزش گذاشتن كار بدون دستمزد زنان در خانه هستند و بسيارى از اقتصاد دانان معتقدند: كار در منزل، هر چند در آيينه آمار قابل مقايسه نباشد، داراى ارزش اقتصادى و مادى است.

در شماره گذشته، نگرش تاريخى به اشتغال زنان از روم باستان تا عرب جاهليت، و بعد از ظهور اسلام تا قرون وسطى بررسى شد. در اين شماره، به بحث غرب و اشتغال مى‏پردازيم.

ب) غرب و اشتغال زنان‏

امروزه ديدگاه غرب نسبت به زنان، مبتنى بر تساوى حقوقى از جميع جهات با مردان است؛ بدون اين كه توجهى به تفاوت‏هاى طبيعى ميان آنان شده باشد. بر اساس ديدگاه برخى جريان‏هاى فمينيستى در جهان، تنها مسأله تساوى حقوق مطرح نيست، بلكه مقولات زن و مرد به طور كلى نفى مى‏شود و در اين جا، تشابه حقوق زن و مرد بيشتر به چشم مى‏آيد.1 اين ديدگاه افراطى در حمايت از حقوق زنان، مسخ انسانيت را در پى دارد و آن جدا كردن زن از هويت زنانه و هويتى است كه به عنوان همسر يا مادر دارد، و از طرف ديگر، مرد هم در جايگاه واقعى خودش به عنوان پدر و مرد خانواده قرار ندارد.

اشتغال زنان در غرب، بعد از انقلاب صنعتى، به صورت گسترده شكل گرفت. افزايش مشاركت زنان در عرصه فعاليت اقتصادى و اشتغال به سبب نياز شديد جوامع صنعتى به نيروى كار ارزان بود، نه به اين علت كه گسترش مشاركت زنان در جهت رعايت شخصيت و منزلت آنان باشد. از آغاز انقلاب صنعتى تا كنون، زنان در عرصه‏هاى مختلف اقتصادى فعاليت مى‏كنند، ولى رفتار غرب با آن‏ها هيچ گاه مبتنى بر تساوى حقوق زن و مرد نبوده، و اين امرى است كه به شهادت اطلاعات و آمارهاى رسمى منتشر شده، توسط مجامع بين المللى و ملى، قابل توجه است. در دو بُعدِ مقدار دستمزد و كيفيت شغل احراز شده، زنان در مرحله‏اى پايين‏تر از مردان قرار دارند.2

امروزه انديشمندان و متفكران غربى به اين نتيجه رسيده‏اند كه فقط كار خارج از خانه مصداق اشتغال نيست، بلكه كار در منزل هم فعاليت اقتصادى و مصداق اشتغال است؛ اما كارى پنهان است كه دستمزد ندارد. تا همين اواخر، در بخش عظيمى از ادبيات جامعه شناختى، كار بدون دستمزد، به ويژه كار زنان در محيط خانه، هرگز مورد ملاحظه قرار نگرفته بود. با وجود اين، چنين كارى براى اقتصاد به اندازه اشتغال مزدى ضرورت دارد. به طور تخمينى، كارِ در خانه معادل يك سوم مجموع توليد سالانه يك اقتصاد مدرن ارزش دارد.3

گيدنز4 جامعه شناس غربى، مى‏نويسد: كار بى مزد خانگى اهميت زيادى براى اقتصاد جامعه دارد. برآورد شده است كه كارِ خانه بين 25 تا 40 درصد ثروت ايجاد شده در كشورهاى صنعتى را در برمى‏گيرد.5

امروزه جهان غرب در حالى كه خود از درون دچار مشكل بزرگى شده و هنوز اطمينانى به سودمندى دستاوردهاى تمدن خود ندارد، تلاش بى‏وقفه‏اى را براى تثبيت فكر جهان شمولى اصول فرهنگى خود و پاى‏بند نمودن همه دولت‏ها بر پذيرش و رعايت اين اصول، دنبال مى‏كند.

يكى از موضوعاتى كه در حوزه حقوق زنان مطرح است، اشتغال زنان است. غرب با ناديده گرفتن تفاوت‏هاى تكوينى و طبيعى زن و مرد، برابرى حق اشتغال زنان و مردان را مطرح مى‏كند. حال آن كه دولت‏هاى غربى، خود در عمل با مشكلات و موانع زيادى در خصوص برابرى حق اشتغال زنان و مردان روبه رو هستند، و تبعيض در اين مورد كاملاً در جوامع غربى مشهود است. در اين جا به ذكر برخى از آن‏ها مى‏پردازيم:

گرهارد لنسكى در كتاب سير جوامع بشرى اين گونه مى‏نويسد: در حوزه جنسيت، لايه بندى جوامع صنعتى امروزين كم و بيش به همان صورت جامعه‏هاى پيش از صنعت باقى مانده است. تداوم اين امر را به خصوص در زمينه‏هايى مى‏توان مشاهده كرد كه مردان هنوز تمام اختيارات را در دست دارند. در مجلس سناى آمريكا، براى مثال، تمام كرسى‏ها در اختيار مردان است. بيشتر صاحبان صنايع و اهل داد و ستد نيز مرد هستند. سرانجام مطالعه ديگرى درباره رهبران نظامى آمريكا نشان مى‏دهد كه تمامشان از جنس مذكرند. از بدو شكل‏گيرى كشور آمريكا تا كنون هيچ زنى موفق به احراز سمت رياست جمهورى نشده است.

- در جامعه شوروى، تسلط مردان از هر لحاظ چشمگيرتر است. علت اين امر قدرت عظيمى است كه رهبران اين جوامع در اختيار دارند، و به اين جهت، تمامى منصب‏ها را در قبضه خود قرار مى‏دهند. در تمام سال‏هاى عمر اتحاد جماهير شوروى، تنها يك زن به عضويت دفتر سياسى حزب كمونيست درآمده است. حتى در كميته مركزى حزب كمونيست كه بازتر است، زنان فقط 3% اعضا را تشكيل مى‏دادند. چنان كه يكى از كارشناسان امر گفته است: موقعيت زنان در شوروى در اصل چندان تفاوتى با موقعيت زنان در جامعه سرمايه‏دارى ندارد.

- تقريباً در تمام جامعه‏هاى صنعتى كه آمارهاى لازم را انتشار داده‏اند، درآمد زنان به ميزان قابل ملاحظه‏اى كمتر از درآمد مردان است.6

به رغم كوشش‏هايى از اين دست كه به مناسبت تغيير نقش زنان به عمل مى‏آيد، مسائل بى‏شمارى هنوز باقى است. بسيارى از زنان به دشوارى مى‏توانند نقش كارمند را با نقش مادر و همسر درآميزند، و هر سه نوع مسؤوليت را به طرزى مناسب بر عهده بگيرند. در بيشتر موارد، ضرورت‏هاى حرفه‏اى حالت غالب به خود مى‏گيرد و تعهدات مادرى و همسرى به دست اهمال سپرده مى‏شود.7

تغييرات حاصل در نقش زنان، آشكارا در شيوه زندگى آنان بازتاب يافته است. شگفت‏انگيز نيست كه در زمينه‏هايى فراسوى اشتغال و زندگى خانوادگى، بسيارى از تفاوت‏هاى سنتى بين دو جنس رنگ و بوى خود را از دست داده است. اين امر در تمام زمينه‏ها به چشم مى‏خورد؛ از طرز لباس پوشيدن تا بهداشت روانى و جسمانى، از مصرف دخانيات و الكل تا تعدد جنايت‏ها و حوادث رانندگى و خودكشى‏ها.8

- انگلستان‏

متوسط دستمزد زنان شاغل خيلى پايين‏تر از مردان است. هر چند در طول بيست سال گذشته، اين اختلاف تا اندازه‏اى كمتر شده است. زنان در بخش‏هاى شغلى كه دستمزد كمترى پرداخت مى‏شود، بيشتر حضور دارند، اما حتى در همان رده‏هاى شغلى هم زنان به طور متوسط، نسبت به مردان، حقوق پايين‏ترى دارند؛ براى مثال، كارمندان دفترى زن، در بريتانيا، از 60% درآمد همتايان مردشان برخوردارند و فروشندگانِ زن 57% درآمد مردها را در همان شغل به دست مى‏آورند.9

در سال 1980، مجالس قانون گذارى انگلستان شامل 1762 مرد و تنها 87 زن بود، و در حال حاضر، چندان نشانه‏اى از تغيير در اين عدم توازن به چشم نمى‏خورد. زنان در اين اواخر تا اندازه‏اى به مشاغلى كه به عنوان مشاغل مردان تعريف شده، هجوم آورده‏اند؛ اما تا كنون فقط به ميزان محدودى به اين مشاغل دست يافته‏اند. با وجود آن كه زنان 44% نيروى كار مزدبگير در بريتانيا را در سال 1984، تشكيل مى‏دادند، تنها 17% موقعيت‏هاى بالاى مديريت را اشغال كرده بودند. زنان فقط 5% مؤسسات كسب و كار را در مالكيت خود دارند و اين مؤسسات 1% كل دريافت‏هاى مؤسسات كسب و كار را توليد مى‏كنند.10

- سوئد

سوئد از نظر قوانين مربوط به ارتقاى حقوق زن، در جهان غرب، رتبه اول را داراست. بخش عظيمى از زنان در سوئد، شاغل مزدبگير هستند. درآمد زنان در سوئد نسبت به مردان 90 به 100 است. زنان يك چهارم كرسى‏ها را در پارلمان سوئد در اختيار دارند. با وجود اين، اندكى از زنان در سطوح بالاى تجارت مشغول به كار هستند.11

در سوئد همانند آلمان، درصد زنان در پست مديريتى صفر است.12 از ديگر خصوصيات جامعه سوئد، آمار بالاى طلاق و فرزندان نامشروع، ناپايدار بودن نهاد خانواده، آزادى‏هاى جنسى بى‏حدّ و حساب و زندگى مشترك بدون ازدواج است.13

به طور كلى، در حوزه مشاركت سياسى در سطح كلان، همانند بسيارى از حوزه‏هاى ديگر زندگى اجتماعى، زنان در ميان نخبگان سياسى كمتر ديده مى‏شوند.14

در حوزه مشاغل نظامى، غرب شعار تساوى زن و مرد را مطرح مى‏كند، ولى در واقع حداكثر مشاركت زنان در مشاغل نظامى مربوط به آمريكاست كه حدود 10% پرسنل ارتش آمريكا را زنان تشكيل مى‏دهند.15

همچنين شمار زنان در كادر آموزشى موسسات آموزش عالى و دانشگاه‏هاى غرب، در آمريكا 8% و در انگلستان 7% است. از اين رو، ملاحظه مى‏شود كه در غرب، زنان در مشاغل بالاى آموزشى دانشگاهى مشاركت بسيار كمى دارند.16

در جوامع غربى (بر اساس آمار سال 1991)، درصد اشتغال زنان به كل شاغلين آن كشورها، از 32% در كشور ايرلند تا 48% در كشور سوئد متغير است.17

امروزه گسترش بى حدّ و مرز آزادى‏هاى فردى باعث شده، نهاد خانواده در غرب بسيار ناپايدار و متزلزل باشد و زن غربى نه در عرصه خانواده موفق باشد، و نه در كار، مجرب و توانمند.18

لنسكى مى‏نويسد: مشاركت شتاب آلود زنان در صنعت، باعث گسترش طلاق و افزايش جرايم شده است و اين امر به گواهى آمار و مستندات رسمى، قابل قبول است.19

از منظر غرب، اشتغال خود موضوعيت دارد و سرشت و طبيعت تكوينى زنان ناديده گرفته مى‏شود. از اين رو، در بسيارى از مواقع، به جاى اين كه اشتغال زنان در خدمت نهاد خانواده قرار گيرد، به تعارض و تقابل با آن مى‏پردازد و در بسيارى از موارد، موجب زوال نهاد مقدس خانواده مى‏شود.

به اين ترتيب، در غرب، نوعى تقسيم كار «مردانه» و «زنانه» به چشم مى‏خورد. علّت چيست و چرا اين همه تفاوت در كار مردان و زنان وجود دارد؟20 ريشه تقسيم كار را بايد تفاوت تكوينى سرشت مردان و زنان دانست. غرب بايد بپذيرد كه زن به ايفاى نقش زنانه در خانواده و اجتماع بپردازد و مرد هم به ايفاى نقش مردانه. و اگر جامعه‏اى به حدّى برسد كه در آن زن، زن نباشد و مرد، مرد نباشد، آن جامعه قطعاً سقوط كرده، تباه مى‏شود.

ج) حقوق بشر و حمايت از اشتغال زنان در چارچوب سازمان ملل

واقعيت اين است كه زنان نيمى از جمعيت جهان را تشكيل مى‏دهند. نظام حقوق بشر، حمايت از زنان را به عنوان يكى از اهداف خود، مدّ نظر قرار داده و سازمان ملل متحد، از طرق مختلف، از اشتغال زنان حمايت كرده است.21

امروزه حمايت از اشتغال زنان، به طور عمده، توسط «سازمان بين المللى كار»22 صورت مى‏گيرد؛ چون پس از انقلاب صنعتى و كشانده شدن زنان به كار در صنايع، ضرورت حمايت از ايشان در برابر برخى خطرها و تنظيم مقررات ويژه در مورد شرايط كار آنان حس مى‏شد.23

سازمان ملل متحد نيز طى اعلاميه جهانى حقوق بشر سال 1948، با اشاره به تساوى حقوق زن و مرد، در مقدمه اعلاميه در مواد مختلفِ آن، بر تساوى اجرت در برابر كارمساوى (بند 2، ماده 23) و حمايت از مادران (بند 2، ماده 25)، تأكيد ورزيده است. پس از آن تاريخ، ابتدا در ميثاق بين‏المللى حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى سال 1966، همين اصول را با وضوح بيشترى اعلام كرده است. سپس مجمع عمومى سازمان ملل متحد، در سال 1967، در اعلاميه‏اى تحت عنوان «اعلاميه رفع تبعيض در مورد زنان» بر تساوى حقوق زنان در حيات اقتصادى و اجتماعى، و به ويژه در زمينه كار (دست يابى به آموزش حرفه‏اى، استخدام، ارتقاى شغلى، تساوى مزد و غيره)، تأكيد كرده است.24

سازمان بين المللى كار (I.L.O)، در ابعاد گوناگون، از اشتغال زنان حمايت نمود. اين حمايت‏ها در واقع ماهيت حفظ نقش زن را دارد كه با تساوى حقوقى زن و مرد (مورد قبول غرب) سازگارى ندارد. سازمان بين المللى كار، در موارد زير، از حقوق زنان شاغل حمايت كرد:

1- ممنوعيت كار زنان در ساعات شب؛ مخالفان ممنوعيت كار زنان در ساعات شب، پايه استدلال خود را بر اصل برابرى زن و مرد قرار مى‏دهند و ابراز عقيده مى‏كنند كه چنين ممنوعيتى نوعى تبعيض (به ضرر زنان) به وجود مى‏آورد.25

2- ممنوعيت كارهاى خطرناك و زيان آور؛

3- حمايت از جنبه مادرى كارگران زن؛

4- حمايت در جهت برقرارى تساوى شرايط كار زنان و مردان:

- منع تبعيض در استخدام و اشتغال؛

- اصل تساوى مزد كارگر زن و مرد در برابر كار مساوى.

امروزه بسيارى از كشورها بر اين باورند كه وجود مقررات حمايتى براى زنان، ضرورى است. با توجه به وضع موجود، در بسيارى از كشورهاى جهان، به نظر مى‏رسد، حذف مقررات حمايتى، شرايط كار زنان را دشوارتر خواهد ساخت.26

حمايت سازمان ملل و ديگر سازمان‏هاى وابسته به آن از زنان و به خصوص در بحث ما (اشتغال زنان)، نشان دهنده اين است كه نگاه جامعه بين المللى به زنان و مسائل آنان، نگاه خاص مبتنى بر تفاوت‏هاى طبيعى ميان زنان و مردان است. در غير اين صورت، حمايت‏هاى خاص از حقوق زنان و امتيازات خاصى را براى آن‏ها قائل شدن، معنا و مفهومى نخواهد داشت؛ چون با ادعاى تساوى حقوقى زن و مرد و با عدم تبعيض سازگارى ندارد.

امروزه حمايت از اشتغال زنان تنها در چارچوب سازمان ملل متحد و سازمان بين المللى كار نيست، بلكه بسيارى از سازمان‏هاى بين المللى منطقه‏اى و ملى و هم چنين سازمان‏هاى بين المللى غير دولتى (N.G.O) اين كار را انجام مى‏دهند.

د) ديدگاه اسلام در خصوص اشتغال زنان‏

در شاكله حقوق انسان در اسلام، مسأله‏اى تحت عنوان «حقوق جنسيّتى زن» مطرح شده است، كه در تمامى قوانين اقتصادى، جزايى، عبادى، سياسى و اجتماعى، به منظور حفظ توازن اجتماعى و اجراى عدالت، سارى و جارى است و امتيازات و تسهيلات اشتغال زنان، الهام گرفته از قانون الهى است.27 در برنامه‏ريزى عدالت اجتماعى، به هيچ صنفى - اعم از زن و مرد - نبايد ظلم و تبعيض وارد شود. اگر نگرش به زن، نگرشى خاص باشد و باعث شود كه زن از جايگاه اصلى انسانى خود خارج شود، به تبع آن، مرد هم نمى‏تواند در جايگاه انسانى خود قرار گيرد.28

يكى از نقش‏هاى مهم زن، نقش همسرى و ديگرى نقش مادرى است. در نگرش اسلام، هميشه «انسان» و هدايت او مدنظر بوده، بدون اين كه زن يا مرد به تنهايى لحاظ شده باشد. از اين رو، در طرح مباحث جديد مربوط به زنان، نبايد منفعلانه برخورد كرد، بلكه بايد با استفاده از مبانى متقن اسلامى، سعى كنيم به حل معضلات و مشكلات بپردازيم.

از ديدگاه اسلام، تفاوت‏هاى زن و مرد «تناسب» است، نه نقص و كمال. قانون خلقت خواسته است با اين تفاوت‏ها تناسب بيشترى ميان زن و مرد كه قطعاً براى زندگى مشترك ساخته شده‏اند (و مجرد زيستن، انحراف از قانون خلقت است)، به وجود آورد.29

بررسى اشتغال زنان از ديدگاه اسلام، با ذكر مطالب طرح شده، آسان‏تر و جامع‏تر خواهد بود. زن در اسلام مجبور نيست براى خود يا خانواده‏اش كار كند و نفقه دادن از ناحيه مرد به زن واجب شرعى است. زن مكلّف به اشتغال نيست، مگر اين كه احتياج به شغل داشته يا اشتغال براى او ضرورت يافته باشد و يا به سبب اَمرى كه وجوب كفايى اشتغال را براى زنان در بردارد و بايد نيازهاى جامعه با اشتغال برطرف شود.30

قرآن كريم، براى زنان همانند مردان، حق كسب و فعاليت اقتصادى قائل است: «براى مردان از آن چه كسب كرده‏اند، بهره‏اى است و براى زنان (نيز) از آن چه كسب كرده‏اند، بهره‏اى است.»31

در عصرى كه جوامع بشرى براى زن هيچ گونه حقوق اقتصادى و اشتغال قائل نبودند و حتى زن از حقوق اوليه انسانى محروم بود، اسلام براى زن، حقوق مالى و اقتصادى قائل بود. يكى از حقوق‏دانان در اين خصوص مى‏نويسد: استقلالى كه زن در اموال خود دارد و فقه شيعه از ابتدا آن را شناخته است، در يونان، روم و ژرمن و تا چندى پيش هم در حقوق غالب كشورها، وجود نداشته است.32

اشتغال زنان در عصر پيامبر(صلى‏الله‏عليه‏وآله) به شكلى گسترده به چشم مى‏خورد و در تمامى شغل‏هاى رايج آن زمان، زنان حضور داشتند. زنان در اين دوره به مشاغلى از قبيل پزشكى، تجارت و صنايع دستى اشتغال داشتند.33

مطلب عمده در فرهنگ اشتغال زنان، از منظر اسلام، حفظ جايگاه و منزلت زن است و اين امر بايد در اشتغال زنان لحاظ گردد. در تفكر اسلامى، حفظ و گسترش نهاد خانواده بر پايه ويژگى‏هاى فطرى و طبيعى زن و مرد، اولويت و اهميت خاصى دارد و در كنار آن، بر امكان اشتغال و استقلال مالى زنان تأكيد شده است. اسلام اشتغال را براى زن هدف نمى‏داند، بلكه آن را در خدمت خانواده و رفاه و آسايش آن مى‏پذيرد و اشتغال را به عنوان يكى از راه‏هاى افزايش قابليت و شكوفايى استعداد زنان و در جهت تعالى و كمال آنان مى‏پذيرد.

ادامه دارد...

پى‏نوشت‏ها:

1- شهين مولاوردى، «جنبش‏هاى اجتماعى زنان»، روزنامه ايران، 3/4/79.

2- گرهارد لنسكى، سير جوامع بشرى، ص 462-458.

3- خديجه سفيرى، جامعه‏شناسى اشتغال زنان، ص 16 و 17.

4. Anthony Giddens.

5- آنتونى گيدنز، جامعه‏شناسى، ترجمه منوچهر صبورى، ص 196.

6- گرهارد لنسكى، همان، ص 458.

7- همان، ص 479.

8- همان، ص 480.

9- آنتونى گيدنز، همان، ص 192.

10- همان، ص 189.

11- همان، ص 193.

12- خديجه سفيرى، همان، ص 137.

13- آنتونى گيدنز، همان، ص 331 و 332.

14- خديجه سفيرى، همان.

15- آنتونى گيدنز، همان، ص 381.

16- همان، ص 369.

17- خديجه سفيرى، همان، ص 139.

18- ر.ك: گرهارد لنسكى، همان (مبحث اشتغال زنان بعد از انقلاب صنعتى).

19- همان.

20- عزت الله عراقى، حقوق بين المللى كار، ص 426.

21- به طور كلى نگرش سازمان ملل متحد و ديگر سازمان‏هاى بين المللى به زن و حقوق او از منظر انسان‏شناسى غربى است كه در آن آزادى‏هاى زنان در حدّ بسيار زياد لحاظ شده، بدون اين كه سرشت زنانه او و نقشى كه به عنوان همسر يا مادر دارد، مد نظر قرار گرفته باشد. يعنى استاندارد مطلوب نهادهاى رسمى بين المللى، استانداردِ حداقل جوامع غربى است كه با ماهيت فرهنگ و با مدهاى ديگر جوامع بشرى، مخصوصاً مسلمانان، مغايرت دارد. اين مطلب مهم بايد مورد توجه قرار گيرد.

22.International Labour Organisation (I.L.O).

23- عزت الله عراقى، همان، ص 428.

24- همان، ص 429.

25- همان، ص 438.

26- همان، ص 448.

27- سيمين دخت بهزادپور، زن در توسعه مفاهيم اسلامى، ص 161.

28- همان.

29- مرتضى مطهرى، نظام حقوق زن در اسلام، ص 169 و 170.

30- محمد عبدالقادر ابوفارس، حقوق المرأة، ص 26 و 27.

31- نساء / 33.

32- على شايگان، شرح قانون مدنى، ص 366.

33- مهدى مهريزى، «امام خمينى و گستره آزادى زنان»، ماهنامه پيام زن، مهرماه 1378، ص 58.