

رویکرد اسناد بین‌المللی به اشتغال والدین و نهاد خانواده^۱

محیا صفاری نیا^۲

چکیده

خانواده واحد طبیعی روابط انسانی است که از دیرباز تا کنون از ارزش و اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. در عرصه روابط انسانی، تعریف خانواده، حقوق و تکالیف مربوط به آن، اصول حاکم بر خانواده، اثرگذاری خانواده بر سایر پدیده‌های فردی یا اجتماعی و محورهای متعدد دیگر در طول زمان دچار تحولاتی گردیده و موضوع را در حال حاضر به یکی از مقوله‌های مهم مطالعاتی تبدیل نموده است. نظر به اهمیت موضوع، مقاله حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش اساسی است که چه رابطه‌ای میان نهاد خانواده و مقوله اشتغال والدین در اسناد بین‌المللی وجود دارد و اسناد بین‌المللی ذی‌ربط در این زمینه چه سیر فنی حقوقی را طی نموده‌اند؟ تحلیل و ارزیابی برخی از مهم‌ترین اسناد حقوقی بین‌المللی که ارتباط مستقیم با موضوع دارند، همچنین تبیین فشرده ابعاد اثرگذاری اسناد بین‌المللی بر سطوح ملی قانونگذاری کشورها در مقوله اشتغال در عین توجه به خانواده و تبیین برخی از مهم‌ترین دغدغه‌ها، آسیب‌ها و دستاوردهای احتمالی این حوزه، از جمله محورهای مهمی هستند که نویسنده در مقاله حاضر شناسایی و ارائه کرده است.

واژگان کلیدی

حقوق خانواده، اشتغال، اسناد بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار، مقوله‌نامه، تعهدات

دولتها

۱- تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۱/۱۰؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۱۲/۲۰

۲- دکتری حقوق و روابط بین‌الملل، استادیار و مدیر گروه حقوق دانشگاه امام صادق (و) پردیس خاوران

مقدمه

سازگاری میان اشتغال و مسؤولیت‌های خانوادگی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های والدین شاغل بویژه مادران است. گاه هماهنگی میان این دو چنان دشوار می‌گردد که در نهایت موجب غلبه یکی بر دیگری می‌شود. به نحوی که اقتضائات محیط کار عرصه را بر خانواده تنگ می‌کند یا وظایف خانوادگی، مسؤولیت‌های اجتماعی و شغلی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. جامعه بین‌المللی در فرآیند تدوین پیمان‌نامه‌های بین‌المللی حقوق بشر از بدو شکل‌گیری اسناد مهم ذی‌ربط، ابعاد مختلف ضرورت این سازگاری را مورد توجه قرار داده است.

در جهان امروز، نوع نگرش به خانواده، محور برخی نزدیکی‌ها یا اختلاف‌نظرهای جدی میان تمدن‌ها و فرهنگ‌های مختلف شده است؛ علاوه بر این، درون یک فرهنگ و تمدن واحد نیز بحث‌های جدی در مورد خانواده و حدود حقوق خانواده مطرح می‌باشد. درک تحولات مزبور و تبیین درست ابعاد حقوقی مرتبط با آن، هم در جهت چگونگی تعامل درست با جامعه جهانی کاربرد اساسی دارد و هم از این راه می‌توان اندیشه‌های متعالی فرهنگ بومی را بهتر در عرصه جهانی عرضه داشت.

در واکاوی رابطه میان نهاد خانواده و مقوله اشتغال در اسناد بین‌المللی، سؤالات متعددی مطرح می‌باشند از جمله این‌که آیا در اسناد بین‌المللی در موضوع مورد بررسی، تکالیف معینی برای ورود دولت‌ها در چارچوب خانواده در نظر گرفته شده است؟ تحقق حق بر اشتغال والدین با توجه به ضرورت حمایت از نهاد خانواده دربردارنده چه اقتضائاتی است؟ جامعه بین‌المللی جهت توسعه اشتغال، خانواده را فدا نموده، یا مسؤولیت مضاعف برای مادران شاغل ایجاد کرده است یا رویکردی خنثی داشته است؟ کشورهای مختلف در قانون‌گذاری‌های داخلی خود چه تأثیری از اسناد بین‌المللی در موضوع یاد شده پذیرفته‌اند؟ چگونه می‌توان با حفظ اعتدال و مبتنی بر فرآیندی اجتهادی و نه تقلیدی، از تجربیات مفید بین‌المللی بهره‌مند شد و ضمن نقد موارد نادرست یا غیرمنطبق با مبانی نظری قابل قبول، رویکردهای مناسبی در راستای مقتضیات ملی و فرهنگی خود اتخاذ نمود؟ فرضیه اصلی مقاله حاضر، آن است که در اسناد بین‌المللی،

علی‌رغم وجود موازین متعدد مربوط به خانواده، تئوری منسجمی جهت حمایت از خانواده ارائه نشده است و بیشتر از گذر حمایت از زن و کودک تلاش شده تا تکالیف اعضاء خانواده ساماندهی گردد و تعهداتی برای دولت‌ها در عرصه اشتغال والدین ایجاد شود.

در این پژوهش، منظور از اسناد بین‌المللی، مصوبات سازمان‌های بین‌الدولی اعم از پیمان نامه‌ها و قطعنامه‌هاست که تعیین‌کننده حدود تعهدات دولت‌ها می‌باشند. برای پاسخ به پرسش‌های یادشده و آزمون فرضیه مطروحه، نوشتار حاضر نخست اسناد بین‌المللی ذی‌ربط را در یک توالی تاریخی و با رویکردی تطبیقی مورد بررسی قرار می‌دهد، سپس دغدغه‌ها و چالش‌های موجود را در زمینه اشتغال والدین و مسؤلیت‌های خانوادگی آن‌ها بیان می‌کند و در بخش سوم، رویکردهای اتخاذ شده در نظام بین‌الملل و در موضوع مورد بحث، تحلیل و ارزیابی می‌شود. در پایان نیز برخی یافته‌ها و پیشنهادها به صورت بسیار موجز ارائه می‌گردد.

مبحث اول - مروری بر اسناد بین‌المللی

اولین بار در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب سال ۱۹۶۶، حق مادران کارگر به استفاده از مرخصی با حقوق یا مرخصی با مزایای اجتماعی مقتضی مورد تأکید قرار گرفته است. در ماده ۱۱ پیمان‌نامه بین‌المللی منع تبعیض علیه زنان مصوب سال ۱۹۷۹ نیز برخی حقوق مادران شاغل برشمرده شده است.

همچنین در نظریه تفسیری شماره ۱۹ کمیته حقوق بشر^۱ در خصوص ماده ۱۳ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی، سیاسی تحت عنوان «حمایت از خانواده و حق ازدواج و برابری زوجین» بر لزوم اتخاذ تدابیری در خصوص کودکانی که والدین شاغل دارند، تأکید گردیده است.

سازمان بین‌المللی کار نیز از بدو تأسیس در سال ۱۹۱۹م تاکنون، در چارچوب مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعدد بر اثرگذاری و اثرپذیری نهاد خانواده در مقوله

۱-CCPR General Comment No. ۱۹, ۱۹۹۰

اشتغال تأکید نموده است. از جمله این اسناد عبارتند از مقاله‌نامه شماره ۳ با عنوان حمایت از مادران قبل و پس از زایمان مصوب سال ۱۹۱۹م، مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ با عنوان حمایت از زنان باردار مصوب سال ۱۹۵۲م، مقاله‌نامه شماره ۱۱۸ با عنوان رعایت تساوی در امر درمان مصوب سال ۱۹۶۲م، مقاله‌نامه شماره ۱۲۸ با عنوان مستمری از کار افتادگی، پیری و بازماندگان مصوب سال ۱۹۶۷م، پروتکل شماره ۸۹ الحاقی به مقاله‌نامه کار شب زنان مصوب سال ۱۹۹۰م، توصیه‌نامه شماره ۱۱۵ در خصوص مسکن کارگران و توصیه نامه شماره ۱۲ درخصوص حمایت از زنان شاغل در بخش کشاورزی قبل و پس از زایمان مصوب سال ۱۹۲۱م. رویکرد این ساز و کار بین‌المللی بین‌الدولی طی حدود یک قرن گذشته و تلاش آن در جهت تدوین مقررات بین‌المللی در ابعاد مختلف مقوله اشتغال و کار همانند سایر سازمان‌های بین‌المللی، متأثر از تحولات جامعه بین‌المللی دستخوش تغییراتی بوده است که به ویژه در حوزه خانواده شایان توجه می‌باشد.

در میان اسناد سازمان بین‌المللی کار، دو توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ و ۱۶۵ و مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ به طور مستقیم به مسؤولیت‌های خانوادگی اختصاص یافته‌اند. توصیه‌نامه ۱۲۳ تحت عنوان زنان با مسؤولیت‌های خانوادگی در سال ۱۹۶۵م تصویب شد. در این توصیه‌نامه اذعان گردیده است که بسیاری از زنان شاغل با مشکلات خاصی مواجه هستند که ناشی از لزوم هماهنگی میان مسؤولیت‌های دوگانه شغلی و خانوادگی است و بسیاری از این مشکلات نیز خاص زنان کارگر نمی‌باشد، بلکه مشکل خانواده یا کلیت جامعه است. در این سند، دولت‌ها متعهد به ارائه تسهیلات و خدمات مناسب نگهداری کودک (مهد کودک) گردیده‌اند و موظف شده‌اند تدابیر لازم جهت آموزش حرفه‌ای دختران، ادغام زنان در بازار کار، اشتغال مجدد در صورت غیبت طولانی مدت از محیط کار ناشی از مسؤولیت‌های خانوادگی یا مادری را فراهم آورند. در صورت امکان ارائه خدمات ویژه همانند ایاب و ذهاب، هماهنگ‌سازی زمان کار و زمان مدارس و مهدکودک‌ها و ارائه کم هزینه تسهیلات جهت سبک کردن وظایف خانه‌داری از جمله دیگر

تعهدات حکومت‌ها در این سند شمرده شده است.^۱

رشد فمینیسم در دهه ۶۰ و ۷۰ میلادی نهایتاً منجر به شکل‌گیری پیمان‌نامه منع تبعیض علیه زنان در سال ۱۹۷۹ میلادی و تثبیت مقوله‌هایی همانند تساوی کامل زن و مرد و عدم تبعیض در تمامی ابعاد گردید. طرح ضرورت اتخاذ رویکردی جنسیتی در تمامی حوزه‌های فعالیت ارکان سازمان ملل متحد و مصوبات سایر سازمان‌های بین‌المللی از جمله سازمان بین‌المللی کار به عنوان متولی تدوین مقررات بین‌المللی در حوزه اشتغال را نیز بی‌تأثیر نگذاشت.

رویکرد تساوی جنسیتی در محیط کار منجر به بازنگری در توصیه‌نامه ۱۲۳ گردید. در فرآیند بازنگری، متن اولیه توصیه‌نامه مزبور دارای نتیجه معکوس برای زنان ارزیابی شد؛ زیرا تدابیر در نظر گرفته شده به این تصور دامن می‌زد که زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی کمتر متعهد به کارمی‌باشند. بنابراین ضرورت تغییر مدل «زنان مراقبت‌کننده» مبتنی بر این برداشت که مراقبت و نگهداری از خانواده وظیفه زنان است و مردان از آنجایی که تدبیر منزل برای آن‌ها مزاحمت و محدودیتی ایجاد نمی‌کند می‌توانند کارگران ایده‌آل باشند، مطرح و برجسته شد و شناسایی نقش مردان در خانواده مورد توجه قرار گرفت (Addati & Cassirer, ۲۰۰۵, P. ۲).

تساوی جنسیتی در محیط کار مستلزم تغییر رویه‌های موجود و پایه‌گذاری رویه‌های جدید که در برگیرنده حوزه اجتماعی و نیازهای فردی کارگران است از جمله شناسایی نقش مردان در خانواده و توزیع مسئولیت‌های خانوادگی به شمار آمد و بدین ترتیب اتخاذ تدابیری در خصوص مسئولیت‌های خانوادگی اهمیت یافت.

نهایتاً توصیه‌نامه ۱۶۵ و مقاله‌نامه ۱۵۶ مصوب ۱۹۸۱ با عنوان کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی، جایگزین توصیه‌نامه ۱۲۳ گردید. با تصویب مقاله‌نامه ۱۵۶ تعارض میان کار و مسئولیت‌های خانوادگی و ضرورت تساوی موقعیت در بازار کار به طور فزاینده‌ای اهمیت یافت و کاهش عدم تساوی میان زن و مرد در محیط کار و خانه در اولویت قرار گرفت.

۱ - R123, ILO, ۱۹۶۵

در مقاله‌نامه ۱۵۶ طی ۱۹ ماده تصریح گردیده است که این مقاله‌نامه به زنان و مردان کارگری اختصاص دارد که به دلیل مسئولیت نگهداری از کودکان وابسته یا نزدیکان درجه اول خود در آمادگی، ورود، مشارکت یا پیشرفت در فعالیت‌های اقتصادی دچار محدودیت می‌شوند و دولت‌ها متعهد گردیده‌اند که بدون هیچ گونه تبعیض، امکان تحقق حق بر اشتغال کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی را بدون آن‌که میان اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها تعارضی پدید آید، فراهم آورند. همچنین مقرر گردیده است که تسهیلات لازم از جمله خدمات اجتماعی، عمومی و خصوصی، آموزش حرفه‌ای و تدابیر مناسب مانند قوانین و مقررات کار، انتخاب آزادانه شغل و سایر موارد مرتبط ارائه گردد.^۱ توصیه‌نامه ۱۶۵ نیز با عنوان کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی به بهره‌مندی برابر زنان و مردان کارگر از شرایط و فرصت‌های مرتبط با اشتغال و وظایف خانوادگی اختصاص دارد. این توصیه‌نامه به عنوان اصول راهنما طی ۸ بخش و ۳۵ ماده به تبیین تدابیر کلی در حوزه سیاست‌گذاری، آموزش، شرایط اشتغال، ارائه تسهیلات و خدمات خانوادگی، تأمین اجتماعی و کمک جهت تحقق مسئولیت‌های خانوادگی می‌پردازد.^۲

مبحث دوم - دغدغه‌ها و چالش‌ها

اسناد بین‌المللی در حیطه اشتغال و خانواده در گذر زمان تحت تأثیر پارادایم‌ها و رویکردهای غالب در نظام بین‌الملل و در جهت پاسخگویی به نیازها و دغدغه‌های موجود شکل گرفته است. با بررسی سیر تدوین و مفاد اسناد بین‌المللی در حیطه اشتغال در چارچوب خانواده، موضوعات مطرح و چالش‌برانگیز در این قلمرو را می‌توان به شرح ذیل برشمرد:

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های والدین در خانواده‌هایی که پدر و مادر هر دو شاغل می‌باشند یا خانواده‌های تک والد، نگهداری از کودکان در ساعات کاری والدین و عدم

۱- C165, ILO, 1981

۲- R106, ILO, 1981

تطابق ساعات آموزش مدارس با ساعات کار والدین می‌باشد. تعطیلات مدارس نیز مشکل بزرگ دیگری برای والدین به شمار می‌رود. والدین شاغل به طور سنتی از حمایت شبکه‌های خانوادگی بهره‌مند بوده، در نگهداری فرزندان از اقوام غیرشاغل خود کمک می‌گیرند. در واقع در کشورهای در حال توسعه اقوام به ویژه مادربزرگ‌ها منبع اصلی نگهداری از کودکان به شمار می‌آیند. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه این برداشت وجود دارد که تقریباً تمامی کارگران می‌توانند مشکلات مربوط به نگهداری از کودکانشان را با توسل به انسجام سنتی خانوادگی و با کمک گرفتن از خویشاوندان رفع نمایند و همواره گمان می‌برند که خانواده‌ها خود می‌توانند راهکارهای خود را بیابند و در این حیطة نیازی به مداخله بیرونی نیست. اما در کشورهای صنعتی این بهره‌مندی بسیار کم رنگ شده است. در واقع تحولات اجتماعی همانند شهرنشینی و مهاجرت‌های داخلی و خارجی، شبکه‌های حمایتی خانوادگی وسیع را مختل ساخته و افزایش مشارکت نیروی کار زنان، ارائه کمک‌های سنتی خانوادگی را در مراقبت از کودکان دشوار نموده است؛ زیرا ممکن است مادر بزرگ‌ها خود شاغل یا در مکانی دوردست ساکن باشند.

یکی از راهکارهای والدین شاغل، به کار گرفتن کارگران خانگی است که شاید راه حلی مناسب برای مواجهه با مشکل نگهداری کودکان به نظر رسد. بر همین اساس، میلیون‌ها شغل را در حوزه کارگران خانگی در سراسر جهان می‌توان مشاهده کرد. کارگران خانگی در آمریکای لاتین ۱۷٪، در آفریقای جنوبی ۹٪ و در فیلیپین ۵/۹٪ زنان شاغل را شامل می‌شوند (Ramirez & Roses, ۲۰۰۵, P. ۱۲۳). این رویه که پیامد فقدان حمایت‌های عمومی است، البته علی‌رغم برخی محاسن، مشکلات خاص خود را به همراه دارد. کارگران خانگی که عمدتاً زن هستند غالباً از اقشار آسیب‌پذیر جامعه می‌باشند و از آنجا که پشت درهای بسته مشغول به کارند و از حمایت اجتماعی برخوردار نیستند، از نابرابری دستمزد و نقض حقوق خود رنج می‌برند. به همین دلیل، اخیراً هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار در صدد تدوین حداقل استانداردها برای این افراد برآمده است.

موضوع نگران‌کننده دیگر، به کار گرفتن کودکان بزرگتر - اغلب دخترچه‌ها - بعنوان پرستار کودک در خانه‌های دیگران جهت درآمدزایی یا در خانه‌های خود برای مراقبت از

کودکان کوچک‌تر می‌باشد که پیامد آن محرومیت از تحصیل و یافتن تحصیلی شدید این کودکان بوده است.

تنها گذاردن کودکان در خانه یا همراه بردن آنان به محل کار، عامل نگران‌کننده دیگر است. به طور مثال در اندونزی ۵۰٪ زنان شاغل در محل کار از کودک خود نگهداری می‌کنند، ۳۷٪ از اقوام خود کمک می‌گیرند و ۱۰٪ از فرزندان بزرگ‌تر جهت نگهداری کودکان کوچک‌تر استفاده می‌کنند (Kamerman, ۲۰۰۰, P. ۱۲۸). در مناطق روستایی استفاده از کودکان بزرگ‌تر جهت مراقبت از کودکان کوچک‌تر بیشتر شایع است.

همراه بردن کودکان به محل کار مخاطرات خاص خود را برای کودکان در بر دارد؛ به طور مثال در مزارع در معرض آب و هوای نامناسب قرار می‌گیرند و در بازارها و مراکز خرید و فروش در معرض آلودگی هوا. همچنین قابل پیش‌بینی است که بسیاری از این کودکان خود به تدریج تبدیل به کودکان کار خواهند شد.

در بسیاری از کشورها تصور غالب آن است که مراقبت و نگهداری از کودکان و تدبیر امور منزل صرفاً مسؤولیت مادر است که به تنهایی یا به کمک خانواده خود یا کارگران خانگی باید این وظیفه را مدیریت نماید. در حالی که رفت و آمدهای طولانی مدت درون شهری، هماهنگی اشتغال و وظایف خانگی را دشوارتر می‌سازد. در مناطق شهری کشورهای در حال توسعه به ویژه در شهرهای بزرگ، زمان زیادی صرف رفت و آمد می‌شود. حمل و نقل برای زنان دشوارتر از مردان است و زمان بیشتری از آنان می‌گیرد. دسترسی زنان به برخی از وسایل حمل و نقل به دلیل قوانین فرهنگی و اجتماعی محدود است. همچنین زنان نسبت به مردان دسترسی کم‌تری به وسایل حمل و نقل شخصی دارند.

مبحث سوم - راهکارهای ارائه شده در سطح بین‌المللی

در پاسخ به دغدغه‌های فوق، جامعه بین‌المللی به این نتیجه رسید که فقدان تدابیر لازم برای ایجاد توازن بین کار با دستمزد و مسؤولیت‌های خانوادگی موجب تعارضات مختلف شده است و زنان به عنوان قشر آسیب‌پذیر این عرصه بیشتر در معرض

فشارهای مختلف قرار می‌گیرند.

راهکار ارائه شده جهت مواجهه با این چالش، در دو عرصه داخل خانواده و خارج خانواده طرح‌ریزی گردید. راهکار داخلی عبارت بود از تقسیم وظایف خانوادگی میان زن و مرد با این امید که مشکلات نیز به طور یکسان میان آن‌ها تقسیم شود. در عرصه خارج خانواده نیز افزایش نقش رهبری حکومت‌ها در جهت‌دهی به سیاست‌گذاری‌ها، قانون‌گذاری‌ها، ارائه تسهیلات و ایجاد فضای اجتماعی مطلوب برای تحول در جهت سازگاری اشتغال و مسؤولیت‌های خانوادگی اهمیت یافت (Peters, 1998, P. 143).

در این فرآیند تأکید شد که دولت‌ها با قانون‌گذاری مناسب و برقراری امنیت اجتماعی و همچنین ارائه خدمات و تسهیلات، فضای جامعه را به گونه‌ای رقم زنند که راهکار در نظر گرفته شده در عرصه داخل خانواده نیز به جریان افتد. در ذیل به طور گذرا برخی از مسؤولیت‌های مهم حکومت‌ها جهت تحقق فرآیند فوق را بررسی می‌کنیم:

۱- قوانین کار

از میان قوانین کار، دو مورد زیر بیش از بقیه به نیازها و نگرانی‌های والدین شاغل مربوط می‌شود که مورد توجه مجامع بین‌المللی هم واقع شده است:

الف - زمان کار

زمان کار باید به نحوی تنظیم گردد که با مسؤولیت‌های خانوادگی والدین سازگار باشد. در بند ۱۸ مقاله نامه ۱۶۵ تصریح گردیده است که کار بیش از زمان مقرر، باید نظام‌مند باشد. در اوقاتی که لازم است کارگران بیش از مدت زمان معمول در محل کار باشند باید از قبل به آنان به ویژه به افراد دارای مسؤولیت‌های خانوادگی اطلاع رسانی شود، به نحوی که بتوانند نگهداری از فرزندان خود را از قبل هماهنگ کنند.

در بند ۱۹ مقاله نامه ۱۶۵ مقرر گردیده است که نیازهای خاص کارگران به ویژه کارگران دارای مسؤولیت‌های خانوادگی باید در شیفت‌های کاری و کار بیش از مدت زمان مقرر رعایت شود. به طور مثال کارگران باید امکان دیدار فرزندان خود به ویژه

کودکانی که ساعاتی را در مدرسه می‌گذرانند، داشته باشند. اگر برنامه و شیفت‌های کاری بدون برنامه باشد، به ارتباط میان والدین و خصوصاً فرزندان لطمه می‌زند. بدین منظور کارگران شیفتی باید بتوانند در صورت لزوم شیفت کاری خود را تغییر دهند.

بند ۲۱ مقاله‌نامه ۱۶۵ به وضعیت کارگران پاره وقت که بسیاری از آن‌ها مسئولیت‌هایی نیز دارند، می‌پردازد. سازمان بین‌المللی کار همچنین در سال ۱۹۹۴م مقاله‌نامه‌ای را با عنوان کار پاره وقت (مقاله‌نامه شماره ۱۷۵) تصویب نمود که در آن به کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی نیز به طور خاص اشاره شده است. ممکن است برخی از کارگران زمانی که فرزندان آن‌ها کوچک هستند، تمایل داشته باشند که بطور پاره وقت شاغل باشند. تعهدات مربوط به امکان انتقال از وضعیت پاره وقت به تمام وقت یا بالعکس در مقاله‌نامه ۱۶۵ گنجانیده شده و در مقاله‌نامه سال ۱۹۹۴م نیز پیش‌بینی شده است. در این راستا در برخی کشورها قانون‌گذاری به نحوی صورت گرفته که والدین بتوانند در شرایط خاص، ساعات کاری خود را کاهش دهند و به صورت پاره وقت شاغل باشند. شایان توجه است که کارگرانی که از این فرصت استفاده می‌کنند به ویژه زنان باید در شغل خود باقی بمانند نه این‌که مجبور شوند تغییر شغل دهند.

ب - مرخصی‌ها

از جمله مهم‌ترین مباحث در حیطه اشتغال، مرخصی است که ارتباط مستقیم با مسئولیت‌های خانوادگی دارد. مرخصی‌ها کارگران را قادر می‌سازد تا موقتاً غایب شوند و به مسئولیت‌های مراقبتی و ضرورت‌های خانوادگی بپردازند. مرخصی‌هایی که والدین بنا به ضرورت‌های خانوادگی می‌توانند از آن‌ها بهره‌برند، عبارتند از:

- **مرخصی زایمان:** بر اساس مقاله‌نامه شماره ۱۸۳^۱ حداقل مدت زمان مرخصی زایمان ۱۴ هفته در نظر گرفته شده است که به مادران شاغل اختصاص دارد و حداقل ۶ هفته آن باید به بعد از تولد کودک اختصاص یابد. همچنین مادران پس از اتمام ۱۴ هفته می‌توانند دو بار در روز و هر بار به مدت نیم ساعت از کودک خود نگهداری کنند. در

۱- C۱۸۳, ILO, ۲۰۰۰

قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز ۶ ماه مرخصی زایمان برای مادران شاغل در نظر گرفته شده است که پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بازمی‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. همچنین امکان استفاده از یک ساعت مرخصی روزانه برای مادران شیرده تا ۲۴ ماه لحاظ شده است.

- مرخصی پدران: مرخصی پدر در زمان تولد کودک در برخی قوانین ملی پیش‌بینی شده است؛ اما هیچ استاندارد بین‌المللی در این باره وجود ندارد. این مرخصی بسیار کوتاه است و از یک روز در عربستان تا ۱۸ روز در فنلاند متغیر است. در برخی از کشورها هم والدین کارگر از این مرخصی برخوردار نیستند.

- مرخصی والدین: این مرخصی یک نوع ترتیبات برنامه‌ریزی‌شده بلند مدت برای مراقبت از کودکان به شمار می‌رود که متفاوت از مرخصی زایمان و مرخصی پدران هنگام تولد کودک می‌باشد. در توصیه نامه شماره ۱۶۵ تصریح گردیده است که هر یک از والدین باید بتوانند از مرخصی والدین استفاده کنند. کشورهایی که مرخصی والدین را در قوانین کار خود پیش‌بینی کرده‌اند، شرایط متفاوتی را در مورد نحوه برخورداری از این حق در نظر می‌گیرند. استحقاق برخورداری از مرخصی، نحوه پرداخت حقوق، مدت زمان مرخصی، انعطاف در نحوه استفاده از مرخصی، سن کودک، امکان جابجایی والدین در حین استفاده از این مرخصی از جمله مواردی است که در قوانین ملی در مورد آن‌ها تصمیم‌گیری شده است. در برخی کشورها مرخصی والدین یک حق خانوادگی و در برخی دیگر حقی فردی به شمار می‌رود. در کشورهایی که مرخصی والدین حقی خانوادگی محسوب می‌شود، والدین شاغل در مورد چگونگی استفاده از آن تصمیم می‌گیرند، اما هر دو نمی‌توانند همزمان از آن استفاده کنند. در دستورالعمل اتحادیه اروپا در خصوص مرخصی والدین تصریح گردیده است که مرخصی والدین حقی فردی است که باید در اختیار هر دو والدین قرار گیرد (European Council, 1996, P. 4). سن کودکی که والدینش می‌توانند برای نگهداری وی از مرخصی والدین استفاده کنند، از زیر ۸ سال مبتنی بر دستورالعمل اتحادیه اروپا تا اولین سال تولد کودک در استرالیا، کانادا و

نیوزیلند، متفاوت است.

معیار استحقاق برخورداری از مرخصی والدین نیز متفاوت است. در برخی کشورها به ویژه در اروپای مرکزی و شرقی این حق به پدر بزرگ و مادر بزرگها هم اعطا شده است که نمایانگر شناسایی نقش کلیدی آنها در پرورش و نگهداری کودکان است.

- مرخصی اضطراری کوتاه مدت: در برخی کشورها مقرراتی برای مرخصی اضطراری کوتاه مدت وجود دارد که گاه منجر به حمایت بنیادین کارگران از خانواده خود می‌شود. این مرخصی برای حوادث غیرمترقبه یا به طور مثال انجام تشریفات اداری و دیدار با معلم مدرسه کودکان به کار می‌رود.

- مرخصی جهت پرستاری: براساس بند ۲۳(۲) توصیه‌نامه شماره ۱۶۵، بحران‌های خانوادگی همانند تصادفات یا بیماری‌های شدید وابستگان همانند ایدز مستلزم آن است که کارگران مدت زمان بیشتری در مرخصی باشند.

مبثنی بر این اصل برخی دولت‌ها مرخصی‌های کوتاه مدت یا بلند مدت برای مراقبت از اعضای خانواده که بیمار هستند در نظر می‌گیرند. به طور مثال در کشور ژاپن از سال ۱۹۹۹ مرخصی مراقبت از خانواده جهت نگهداری از همسر، فرزند، والدین، پدرشوه‌ر و مادرشوه‌ر که به دلیل بیماری به مراقبت نیاز دارند، در نظر گرفته شده است. مدت زمان این مرخصی سه ماه است و برای هر یک از موارد فوق فقط یک بار می‌توان از این مرخصی بهره‌مند شد. در مدت مرخصی، کارگر ۵٪ حقوق خود را از طریق بیمه کارگری دریافت می‌کند (Addati & Cassirer, ۲۰۰۵, P. ۱۷). در کشورهای هلند، سوئد و ایالات متحده نیز مشابه این مرخصی وجود دارد.

۲- خدمات اجتماعی

خدمات مراقبت اجتماعی قابل اطمینان و در دسترس یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های کارگرانی است که کودکان وابسته دارند. اهمیت خدمات مراقبتی اجتماعی برای کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی به طور شفاف در مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ و توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ شناسایی شده است و از تمامی دول عضو خواسته شده است تا تدابیری

جهت توسعه یا پیشبرد خدمات اجتماعی خصوصی یا عمومی مثل مهد کودکها و تسهیلات و خدمات خانوادگی اتخاذ نمایند. خدمات ارائه شده توسط دولت‌ها در کشورهای مختلف متفاوت می‌باشد. تقریباً نیمی از کشورهای دنیا فاقد برنامه‌های رسمی برای کودکان زیر ۳ سال هستند. در بیشتر کشورهای در حال توسعه برای کودکان زیر سن مدرسه و بالای ۲ یا ۴ سال، برنامه‌های آموزشی و مراقبتی تدارک دیده شده است اما نه بطور یکسان. در بسیاری از کشورها خدماتی برای کودکان در نظر گرفته شده اما هیچ‌گونه خدماتی برای افراد سالمند ارائه نمی‌شود (Addati & Cassirer, ۲۰۰۵, P. ۲۵).

بدیهی است وجود خدمات مراقبت اجتماعی قابل اطمینان به مفهوم الزامات مقرر در اسناد بین‌المللی یاد شده، به والدین شاغل در ایفای موفق مسئولیت‌های خانوادگی از یک سو و حوزه اشتغال از سوی دیگر، کمک زیادی می‌کند.

یافته‌های پژوهش

تحولات ساختاری جامعه بین‌المللی و فضای دهکده‌ای شکل گرفته موجب اثرگذاری روزافزون جوامع بر یکدیگر شده است. این بستر کلی در حوزه خانواده نیز تأثیرات شگرفی بر جای نهاده است. تا چندی پیش مفهوم خانواده و حتی حقوق کودک ارتباطی با حقوق بین‌الملل نداشت. حقوق خانواده و مادر بودن موضوعاتی بودند که در حد بسیار نزدیکی با هنجارهای دینی و فرهنگی پیوند خورده و جامعه بین‌المللی مسئولیتی برای ساماندهی موضوعات مرتبط با خانواده در سطح بین‌المللی بر عهده نگرفته بود.

متعاقباً با اهمیت روزافزون موضوعات حقوق بشری در عناوین و مذاکرات کنفرانس‌های بین‌المللی، ساختار خانواده نیز به موضوعات محوری مذاکرات تبدیل شد؛ چنان که امروزه در اسناد بین‌المللی، موازین و اصول متعددی را در حیطه خانواده مانند سایر موازین مطرح در حقوق بین‌الملل می‌توان یافت که دولت‌ها متعهد به رعایت آنها شده‌اند.

این‌که فرآیند حقوقی بین‌المللی طی شده در دهه‌های اخیر در جهت تقویت خانواده و پیشبرد حقوق و تکالیف مربوط بوده است یا خیر، بحث‌های مفصلی را می‌طلبد. اما در

نگاهی اجمالی به موازین بین‌المللی در حیطة اشتغال و خانواده نکات ذیل حائز توجه به نظر می‌رسند:

۱- اسناد بین‌المللی عمدتاً فرد محور هستند و در مجموع با رویکردی خانواده محور در اسناد مواجه نیستیم. علی‌رغم حجم زیاد اسناد مرتبط با خانواده، دغدغه اصلی تدوین‌کنندگان اسناد و ارگان‌های متعدد، عمدتاً حفظ و ارتقاء حقوق زن و کودک و رفع نابرابری‌ها بطور مستقیم است و نهاد خانواده کمتر مخاطب مستقیم اسناد قرار گرفته است.

۲- تمرکز بر حیطة‌های اقتصادی و برجسته بودن اقتصاد در کلیت ساختار ارزش‌گذاری بسیاری از جوامع مؤثر در اسناد بین‌المللی، موجب گردیده که ارتباط اعضا و ارکان خانواده تحت تأثیر اقتصاد و عنصر اقتصادی قرار گیرد و میزان احقاق حقوق افراد به ویژه زنان در چارچوب خانواده با رویکردی منفعت محور ارزیابی شود و ایفای نقش مبتنی بر غریزه و عاطفه به دلیل عدم حصول پاداش مادی درخور، در اسناد مورد بی‌مهری قرار گیرد.

۳- اسناد بین‌المللی با تأکید بسیار زیاد بر مبحث عدم تبعیض، موجب دگرگونی نقش سنتی زن و مرد در جامعه و خانواده گردیده‌اند، تغییر الگوهای فرهنگی و اجتماعی زن و مرد با هدف از میان بردن نقش‌های کلیشه‌ای، نقش مادری زن را نیز در چارچوب خانواده تحت‌الشعاع قرار داده است.

۴- اسناد بین‌المللی با متعهد نمودن دولت‌ها به برخی موازین و استانداردها که عقل جمعی بدان نایل گردیده است، تحولات و اصلاحاتی را در سطح داخلی کشورها موجب گردیده‌اند، از جمله در کشورهای اسلامی که قوانین آن‌ها مبتنی بر شریعت اسلام و در عین حال متأثر از حقوق بین‌الملل است، دولت‌ها ناگزیر به تعامل و پاسخگویی نسبت به مطالبات و اقتضائات دنیای معاصرند، این اثر را می‌توان به اشکال مختلف ملاحظه و ارزیابی کرد؛ اگر چه از تلاش برخی کشورهای اسلامی برای اثرگذاری متقابل بر روند تدوین هنجارهای حقوقی بین‌المللی نیز نمی‌توان غافل ماند.

۵- همان‌گونه که در بررسی حاضر دیدیم، اسناد بین‌المللی که در گذشته با در نظر

گرفتن تبعیضات مثبت برای زنان در پی آن بودند تا ضمن حمایت از مسؤولیت‌های خانوادگی مادران در جهت تحقق حق بر اشتغال آنان نیز حرکت کنند، طی سال‌های گذشته تا حدی تغییر رویکرد داده و از اعمال تبعیضات مثبت به نفع زنان جهت پرهیز از محکوم شدن به ایجاد تبعیض در ایفای نقش‌ها خودداری می‌نمایند. لذا حضور توأمان و همگام زن و مرد در نظام خانواده را جهت تسهیل حضور زنان در عرصه اجتماع و اشتغال تجویز می‌نمایند و طبیعتاً مقرر می‌دارند که دولت‌ها برای تحقق این رویکرد، زیر ساخت‌های لازم را فراهم آورند و تدابیر تشویقی و حمایتی و همچنین برنامه‌های مختلف نظارتی را در حوزه‌های مرتبط اعمال نمایند.

۶- در جوامع اسلامی، مبتنی بر مبانی غنی اسلامی از یک سو نقش و وظیفه مادری و همسری و ابعاد معنوی و فرهنگی آن باید حائز اهمیت بی‌بدیل تلقی شود و از سوی دیگر حضور چشمگیر زنان با قابلیت‌های بالای علمی و تخصصی در عرصه‌های مختلف اجتماعی غیرقابل انکار است. در شرایطی که اقتضائات زیست معاصر، حضور زنان را در عرصه پیشرفت‌های مختلف فردی و اجتماعی اجتناب ناپذیر می‌سازد، اتخاذ تدابیر و راهکارهایی جهت تسهیل فرآیند ایفای درست نقش مادری زنان و مسؤولیت‌های مربوطه و حضور ثمربخش آنان در صحنه اجتماع همراه با حفظ ارزش‌های دینی و فرهنگی، ضروری است. به کارگیری راهبردهای همه جانبه‌نگر از جمله جلب مشارکت بیشتر مردان در امور خانواده همراه با اتخاذ سیاست‌های حمایتی و اعطای تبعیضات مثبت به نفع مادران در محیط کار همانند مرخصی استعلاجی در صورت بیماری فرزندان، امکان پاره وقت شدن یا کاهش ساعات کار یا دور کاری با حفظ جایگاه شغلی و، ایفای بهتر و مؤثرتر نقش و وظیفه مادری زنان شاغل را تسهیل می‌نماید، به نحوی که بتوانند با حفظ الگوها و ارزش‌های معنوی و فرهنگی جامعه خود، پاسخ‌گوی نیازها و دغدغه‌های زن معاصر باشند. این مهم تسهیل نخواهد شد مگر با عزم راسخ حکومت‌ها و مشارکت نهادهای مدنی در جهت‌دهی به سیاست‌گذاری‌های شایسته و اختصاص منابع مورد نیاز و ایجاد فضای اجتماعی مطلوب برای سازگاری هر چه بیشتر مسؤولیت‌های خانوادگی و اقتضائات اشتغال. بی‌توجهی یا سهل‌انگاری در اتخاذ راهبردهای مناسب، در دراز مدت

اثرات نامطلوبی را بر ساختار خانواده خواهد گذاشت؛ به نحوی که از یک سو باعث کم رنگ شدن ارزش‌های فرهنگی و معنوی نقش زنان در محیط خانواده و در نتیجه از هم گسیختگی ساختار خانواده خواهد گردید و از سوی دیگر جامعه را از نیروی قابل توجه بخشی از کلیت خود در حصول توسعه پایدار محروم خواهد ساخت. اتخاذ تدابیری جهت سازگاری هر چه بیشتر نقش‌های متفاوت زنان در چارچوب خانواده و اجتماع ضروری به نظر می‌رسد که البته بررسی کارشناسانه صاحب نظران و اندیشمندان و عزمی ملی را می‌طلبد.

منابع و مأخذ

- ✓ Addati, Laura and Cassirer, Naomi, Background paper, Equal sharing of responsibilities between women and men, including care giving in the context of HIV/AIDS, International Labour Organization (ILO), (United Nations-New York), ٢٠٠٨
- ✓ European Council, Council Directive ٩٦/٣٤/EC of ٣ June ١٩٩٦ on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, in official Journal, L ١٤٥, ١٩ June (Luxembourg), ١٩٩٦
- ✓ Heyman, J, The Widening Gap, (New York), ٢٠٠٠
- ✓ Kamerman, S.B., Early Childhood Education and Care (ECEC): An overview of developments in OECD countries, (New York), Colombia University, Institute for child and family policy, ٢٠٠٠, Available at <http://www.colombia.edu>
- ✓ Peters, D., Bread Winners, Homemakers, and Beasts of Burden: A gender perspective on transport and mobility, in Habitat Debate, vol. ٤, No. ٢, (Nairobi), ١٩٩٨
- ✓ Ramirez, A. L., and Roses, P, Conciliation of Work and Family Life: Costa Rica, unpublished working paper, Conditions of work and employment programme, (Geneva, ILO), ٢٠٠٥

اسناد

- ✓ C٣ Maternity Protection Convention, International Labour Organisation, ١٩١٩
- ✓ C١٣ Maternity Protection Convention (Revised), International Labour Organisation, ١٩٥٢
- ✓ C١١٨ Equality of Treatment (Social Security) Convention, International Labour Organisation, ١٩٦٢
- ✓ C١٢٨ Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, International Labour Organisation, ١٩٦٧
- ✓ C١٥٦ Workers with Family Responsibilities Convention, International Labour Organisation, ١٩٨١
- ✓ C١٨٣ Maternity Protection Convention, International Labour Organisation, ٢٠٠٠

- ✓ General Comment No. 19: Protection of the family, the right to marriage and equality of the spouses (Art. 23): 27/07/1990.
- ✓ P89 Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), International Labour Organisation, 1948
- ✓ R4 Lead Poisoning (Women and Children) Recommendation, International Labour Organisation, 1919
- ✓ R12 (Withdrawn) Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, International Labour Organisation, 1921
- ✓ R52 Minimum Age (Family Undertakings) Recommendation, International Labour Organisation, 1937
- ✓ R90 Maternity Protection Recommendation, International Labour Organization, 1952
- ✓ R110 Workers' Housing Recommendation, International Labour Organisation, 1961
- ✓ R123 Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, International Labor Organisation, 1960
- ✓ R131 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Recommendation, International Labour Organisation, 1967
- ✓ R160 Workers with Family Responsibilities Recommendation, International Labour Organisation, 1981
- ✓ R191 Maternity Protection Recommendation, International Labour Organisation, 2000

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.