

در مسیر ارتقاء حقوق زنان و اعمال تبعیض روا

نگاهی به قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص،

مصوب ۱۳۹۵/۶/۲

علی رضائی

چکیده

پرواضح است زنان نقش بی‌بدیل و مؤثری در توسعه سیاسی و فرهنگی جامعه خویش داشته و مشارکت اجتماعی آنان در تعیین سرنوشت سیاسی کشورها، با اهمیت و تأثیرگذار است. ایفاء چنین اثرگذاری‌هایی در اجتماع، در برخی از بانوان همراه با اشتغال و کار بوده است. در طول تاریخ و سیر گذرای وضعیت زنان شاغل در عرصه اجتماع، گاه مصائب و معضلاتی ناخواسته بر آنان وارد آمده که نیاز به حمایت بیشتر برای آنان به نسبت مردان را توجیه ساخته است. در ایران نیز به مانند بسیاری از کشورهای دیگر، مقنن در پی بهبود شرایط شغلی برای بانوان محترمی که در جامعه، گاه به فراخور وضعیت خویش، ناگزیر به انجام کارهای بیرون و درون خانواده هستند، مبادرت به ایجاد تمهیدات و تسهیلاتی نموده است که در سپهر حق‌های بشری، غالباً عنوان «تبعیض روا» یا مثبت را بر تارک خویش نگریسته است. در برخی از اسناد و معاهدات حقوق

بشری نیز می‌توان تأکید و حمایت از اعمال تبعیضات مثبت را مشاهده نمود و کشورهای مختلفی نیز این اسناد را تنفیذ و در قوانین داخلی تصویب نموده‌اند. در راستای اعمال تبعیض روا و بهبود شرایط زنان، در سال ۱۳۹۵، مجلس شورای اسلامی، قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص را به تصویب رسانید که کمک شایانی به زنان شاغل دارای شرایط خاص محسوب می‌گردد. در این نوشتار، نگارنده به بررسی این مطلب می‌پردازد که برقراری چنین امتیازاتی تا چه میزان برای ایجاد برابری و فرصت‌های شغلی برای زنان در چارچوب حقوق بشر، مطابق و مؤثر می‌باشد و این قانون را تا چه میزان می‌توان تبعیض مثبت در جهت ارتقاء حقوق زنان دانست.

کلیدواژه

حقوق زنان، بانوان شاغل، تبعیض مثبت، ساعات اشتغال

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

برابری و منع تبعیض را می‌توان دو روی سکه حقوق بشر بین‌الملل دانست. در بسیاری از اعلامیه‌ها، میثاق‌ها و کنوانسیون‌های بین‌المللی، اصل برابری و ممنوعیت تبعیض مورد تأکید قرار گرفته‌اند. غالب کشورهای دنیا نیز، اصل عدم تبعیض را در کنار اعمال تبعیض روا، مورد تأیید و در نظام‌های حقوقی مختلف گنجانیده‌اند. (محمدی، ۱۳۹۴: ۳۵) در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، نخستین اصل ذیل حقوق ملت به حق برابری و تساوی اشاره داشته است، که بیانگر جایگاه این قاعده مهم است. (ماده ۱۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران - مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.)

بند نخست اصل بیست و یکم نیز دولت را موظف دانسته است تا مبادرت به ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی، نماید. بنابراین، در کنار این تأکیدات، اعمال قوانین حمایتی نیز در راستای برابرسازی و رفع تبعیضات انگاشته می‌شود. چنین تمهیداتی نه تنها تبعیض‌آمیز محسوب نمی‌گردد، بلکه مورد حمایت مبانی حقوق بشر بین‌الملل نیز می‌باشد.

باید اشاره داشت که حضور فعال زنان در جامعه یک فرصت محسوب می‌گردد. هم‌چنین، بسیاری از مشاغل نظر به جنسیت زنان، حضور آنان را در چنین مشاغلی ایجاب می‌کند. علاوه بر این، همواره زنان در تربیت نسل‌های آینده نقشی به‌سزا و غیرقابل انکار داشته‌اند. این نقش‌آفرینی‌های گوناگون (حضور فعال در جامعه و تربیت نسل آینده)، گاه منجر به شرایطی می‌گردد که برای زنان چندان آسان و ساده نبوده و مشقت‌هایی را برای آنان به همراه

خواهد داشت. بدین‌سان، به منظور جلوگیری از کاهش اثرگذاری‌های آنان در اجتماع و از دست ندادن شغل، تدابیری اندیشیده شده که به نظر تبعیض‌آمیز در قیاس با سایر افراد و به منظور حمایت از آنان، مشروع و روا انگاشته شده است. بنابراین، تصویب قوانینی چون قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص (مصوب ۱۳۹۵/۶/۲) نیز، در راستای اعمال راهبردها و سیاست‌های رفع نابرابری‌ها با اعمال تبعیضات روا یا مثبت است. قانون‌گذار با وضع این قانون، گامی در جهت رفع تبعیضات و نابرابری‌های میان زنان و مردان در بهبود شرایط کار، برداشته است.

چاقوب نظری مفهوم، مبنا و لزوم اعمال تبعیض روا

الف. مفهوم تبعیض روا یا مثبت

مفهوم تبعیض حکایت از تمایز، استثناء، محدودیت غیرمنصفانه، غیرمعقول، غیرقابل توجیه یا خودسرانه است که بر اساس مبنای خاصی شکل گرفته است. (نجابت خواه، ۱۳۹۳: ۱۶۹) لیکن، منظور از تبعیض «روا»، «مجاز» یا «مثبت» (Affirmative, Positive Discrimination or Positive Action) جبران مافات و ناملایمات (Disadvantage) در بهره‌مندی از موقعیت‌های اجتماعی است که در این حالت اقدامات و رفتارهای نابرابرانه و تبعیض‌آمیز، به مثابه کارکردی برابرانه تلقی خواهند شد. تبعیض مثبت را می‌توان نوعی تبعیض‌زدایی از طریق تبعیض دانست. به عبارت دیگر، می‌توان از ایجاد نابرابری به‌عنوان ابزاری جهت نیل به برابری، چونان یک غایت سخن گفت. (گرگی ازندریانی، ۱۳۹۳: ۹۳) در منشور حقوق و آزادی‌های کانادا، «برنامه‌های اقدام مثبت» (Affirmative action programs) در راستای رفع تبعیض، به صورت نابرابرانه، مجاز شمرده می‌شود. (Article, ۱۹۸۲: ۱۵) این برنامه‌های اقدام اصولاً شامل افراد و گروه‌های آسیب‌پذیر

و محروم (Amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups) می‌گردد. به عنوان نمونه در سال ۲۰۰۹ در برزیل، طرحی موسوم به حمایت تحصیلی از افراد تضعیف‌شده جامعه، به اقشاری از مردم تعلق یافت که در آموزش و هم‌چنین ایجاد فرصت‌های شغلی یاری و معاضدت رساندند. (Lopes, ۲۰۱۶) علاوه بر تحصیلات و فرصت‌های شغلی، سلامت و بهداشت نیز ممکن است برای عده‌ای از افراد جامعه به عنوان یکی از نیازهای اساسی جوامع بشری، تحت سیطره الطاف تبعیض مثبت واقع گردد. (در بسیاری از اسناد بین‌المللی حقوق بشری، حق بر سلامتی به عنوان یکی از مهم‌ترین حق‌های بنیادی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است. این حق در زمره حقوق ایجابی (تعهد مثبت) دولت‌هاست که مستلزم انجام اقداماتی برای نیل و اجرای این حقوق است. این حق نه تنها اقدامی گروهی و متناسب با افراد دارای شرایط خاص و حق اجرای تبعیض مثبت است، بلکه از فرد به فرد نیز مستلزم رعایت حقوق فردی و تناسب‌سازی با نیازهای فرد نیازمند به خدمات درمانی است. بنابراین در این سیاق از تعهدات ایجابی دولت‌ها بحث متناسب سازی با تک به تک افراد جامعه مطرح است). (MacNaughton, ۲۰۰۹)

نگاهی به تبیین مفاهیم و اژگانی «تبعیض مثبت» حکایت از این امر دارد که چنین مقوله‌ای غالباً شرایطی موقتی دارد. بدین‌سان که پس از برآورده شدن غایت و هدف مدنظر، می‌بایست برچیده شود. به همین جهت در توضیح تبعیض مثبت اشاره گردیده است: «تفاوت حقوقی موقت» در رفتار که قانون‌گذار آن را به نفع گروهی از اشخاص (حقیقی یا حقوقی) و به زیان گروهی دیگر و با هدف رفع نابرابری‌های پیشین تجویز می‌کنند.» (ازندریانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳۷) زنان به عنوان بخش مهمی از اقشار آسیب‌پذیر جامعه در طول تاریخ،

همواره یکی از اهداف و غایات و اعمال تبعیضات روا و حمایت از حقوق آنان در پرتو عدالت اجتماعی بوده-اند. نهادهای بین‌المللی عموماً اجرای اقدامات مثبت را در ارتباط با زنان در جوامعی که به طور سنتی و فرهنگی بیشتر مورد آسیب قرار می‌گیرند را مهم و حیاتی ارزیابی می‌کنند. (Premdas, ۲۰۱۶: ۳۹)

بر اساس اصول و قواعد حقوق بشر بین‌الملل، اگرچه، تبعیض و نابرابری میان گروه‌ها و اشخاص، ناموجه و نامشروع محسوب می‌گردد، لیکن، برنامه‌های اقدام مثبت (Affirmative action) که متضمن اتخاذ اقدامات ویژه به نفع گروه‌های محروم به لحاظ اجتماعی، اقتصادی یا فرهنگی است، مشروع تلقی می‌شود؛ چراکه هدف آن‌ها ارتقاء اجتماعی چنین گروه‌هایی است. به علاوه، اصل برابری فرصت در معنای قوی آن ممکن است در واقع حکم به رفتار متفاوت با گروه‌هایی کند که در حال حاضر از نابرابری عملی و واقعی رنج می‌برند. (کریون، متیوسی.آر، ۱۳۷۸: ۲۴۲)

تبعیض مثبت روشی است که به عنوان ابزاری کلیدی در سیاستگذاری‌های جبران‌کننده تفاوت میان گروه‌ها عمل می‌کند. این ابزار کمک می‌کند که به برابری بیشتری میان این گروه‌ها برسیم و یا لاقلاً بخت برابری برای محروم‌ترین اعضای گروه‌های مختلف ایجاد کنیم. این ابزار در چارچوب یک منطق کاهش گسست‌های توسعه‌ای، اقتصادی و اجتماعی قرار گرفته و بنابراین بیشتر از آن که نوعی مدیریت تفاوت‌گذاری باشد، نوعی مدیریت اولویت‌بخشی است و در نتیجه باید به محض آن که گروه محروم از موقعیت محرومیت خارج شد، به کنار گذاشته شود. (فکوهی، ۱۳۸۴: ۱۱۶)

ب. مبنا و لزوم اعمال تبعیض روا

مبنای حقوقی مهم تبعیض مثبت در اصل برابری است. مساوات و برابری در مذاهب، ادیان و هم‌چنین نظریه‌ها و تئوری‌های حقوقی مورد تأکید قرار گرفته است. در دین مبین اسلام نیز موارد مختلفی از برابری میان زن و مرد در بهره‌مندی از حقوق اجتماعی وجود دارد. «یا ایها الناس انا خلقناکم من ذکر و انثی و جعلناکم شعوبا و قبایل لتعارفوا ان اکرمکم عند الله اتقیکم (سوره حجرات، آیه ۱۳)»، امیرالمؤمنین علی (ع) خطاب بر حکام و فرمانروایان می‌فرماید که همه را در برابر حق یکسان ببینند. «و لیکن امر الناس عندک فی الحق سواء (نهج البلاغه، نامه ۵۹)» در مبانی فلسفی برابری و عدالت نیز به وفور می‌توان اهمیت اصل برابری را مشاهده نمود. اندیشمندان غربی نیز اصل برابری را به اقوال مختلف مورد حمایت قرار داده‌اند. هگل برابری را ناشی از دیالکتیک تاریخی دانسته که به عنوان یک مقوله والا سرشت جریان تاریخی به سمت آن متمایل است. (شیخاوندی، ۱۳۸۳: ۲۴) ماکس وبر، نابرابری‌های اجتماعی را غیرقابل قبول دانسته و آن را ناشی از عنصر قدرت می‌داند (خوشرو، رضایی‌نسب، ۱۳۹۳: ۸۴) و جان لاک نیز می‌گوید که هیچ‌کس قدرتی بیشتر از دیگران ندارد و در حالت طبیعی همه در برابر حاکمیت و قدرت برابر و یکسان هستند. (شیخاوندی: ۲۶) اما در توجیه تبعیض روا، «جان رالز» بر این باور است که اعطای امتیازات ویژه به افراد خاص می‌تواند در احیاء و به دست آوردن موقعیت‌های از دست رفته پیشین مؤثر باشد. (گرچی و دیگران: ۳۴۸) به نظر نگارنده، توجیه نابرابری‌ها برای گروهی از افراد در غالب «تبعیض روا» در اندیشه مارکس و پیروان وی نیز قابل تحلیل است. مارکس در کلیت مباحث عدالت اقتصادی، اساساً اندیشه



برابری را به شکل مرسوم آن (بورژوائی) رد می‌کند، چراکه آن را در پراتیک به مثابه دستاویزی برای ستم طبقاتی می‌داند. اندیشه برابری در آراء وی از این حیث است که رفتار نابرابر یا اختصاص دادن سهم‌های نابرابر به آن‌ها ناستوده و ناعادلانه است. وی معتقد است که کارگر ارزشی معادل با نیروی کارش دریافت می‌کند، یعنی مزد کارگر بیانگر کمیت زمان کار بوده و برای بازتولید نیروی کار فروخته شده است که در این حالت بازار کار قلمرو برابری است؛ اما حقیقتاً برابری در آن‌جا فقط برابری ظاهری است. در اندیشه وی، مطالبه برابری، به مثابه «واکنش طبیعی علیه نابرابری‌های فاحش اجتماعی»، است و انتقادی به برابری ظاهری و توجیه‌کننده ارائه نابرابری‌ها برای برخی افراد است. (شریعت، ۱۳۸۵: ۱۵۹-۱۶۱) به نظر نگارنده، سخن کسانی چون مارکس و انگلس در انتقاد به برابری، از آن رو است که امکان ایجاد برابری و استفاده از امکانات برای همگان به صورت یکسان وجود ندارد. به همین علت می‌توان گفت که اعمال برخی نابرابری‌ها برای گروهی از افراد برای حصول برابری واقعی، امری منطقی و موجّه بوده و مخالف روح عدالت، برابری و تساوی آحاد خلق نیست. هم‌چنین، مبنای حقوقی دیگری که برای اعمال تبعیض روا به کار می‌رود، حمایت از افراد یا گروه‌های آسیب‌پذیر (Vulnerable Groups) است. اقشار آسیب‌پذیر، در ادبیات تخصصی حقوق بشر به افراد یا گروه‌هایی اطلاق می‌شود که با توجه به وضعیت خاص زیست‌شناختی، اجتماعی، سیاسی یا فرهنگی نسبت به سایر افراد یا گروه‌های بشری در معرض آسیب‌پذیری یا خطر بیشتری قرار دارند. (مولایی نژاد، ۱۳۸۹: ۱۶۸)

ج. اثر تبعیض مثبت در ایجاد فرصت‌های شغلی برای زنان

یکی از مهم‌ترین جنبه‌های تبعیض روا یا مثبت، ایجاد شرایط بهتر برای اشتغال بانوان است. بسیار طبیعی است که دولت باید اقداماتی را برای تأمین و تضمین امنیت شغلی زنان انجام دهد. در یک مطالعه میدانی که از دانشجویان دختر و پسر در قالب مطالعه، مصاحبه و پرسش‌نامه انجام شده است و نتایج آن طی یک پایان‌نامه در ژنو سوئیس دفاع شده است، ملموس‌ترین حالت در نظر گرفتن وضعیت‌های خاص زنان و اعمال تبعیض مثبت پیرامون «کار» زنان بوده است. (Campana, 2015: 24)

حتی در جوامعی که میل شدیدی به عدم حضور زنان در جامعه، خانه نشینی و گوشه عزلت در برگرفتن، احساس می‌گردد نیز، برخی مشاغل وجود دارد که می‌بایست توسط زنان (و چه بسا بسیار بهتر از مردان) صورت گیرد. موقعیت زنان در جامعه کنونی ایران در طول سه دهه گذشته تغییرات محسوسی را شاهد بوده است که این امر را می‌توان به وضوح در حضور و مشارکت اجتماعی گسترده آن‌ها به ویژه در برخی از عرصه‌ها هم‌چون دانشگاه‌ها، مشاغل پزشکی و حتی حیات روشنفکرانه و خلاقیت هنری و ادبی شاهد بود. به نظر برخی، «این حضور موثر که پیامدهای آن در سال‌های آتی به دلیل ورود دانشجویان کنونی به حوزه زندگی اجتماعی بیش از پیش افزایش خواهد یافت، شاید دارای ما به ازای مناسب و درخوری در سطح اشتغال نباشد. اشتغال زنان ایرانی موقعیت نسبتاً شکننده‌ای را نشان می‌دهد که چه در ارقام مطلق آن در مقایسه با اشتغال مردانه و چه در کیفیت آن یعنی سطح مهارت و میزان اهمیت فرصت‌های شغلی به دست آمده به وسیله زنان در سلسله مراتب شغلی قابل مشاهده است.» (فکوهی، ۱۳۸۴: ۱۱۶)

د. تبعیض روا در اسناد منطقه‌ای و بین‌المللی حقوق بشر

بند نخست ماده ۱ کنوانسیون بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی مقرر داشته است: «تدابیر خاصی که صرفاً به منظور تأمین پیشبرد شایسته برخی از گروه‌های نژادی یا قومی یا افرادی که برای بهره‌مندی و استیفاء از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در شرایط متساوی نیازمند حمایت هستند اتخاذ شده باشد، در حکم تدابیری که جنبه تبعیض نژادی دارند، تلقی نخواهد گردید؛ مشروط بر آن‌که این اقدامات منجر به برقراری حقوق متمایز برای گروه‌های نژادی مختلف نشود و پس از حصول هدف‌هایی که موجب اتخاذ تدابیر مذکور گردیده بود، ادامه نیابد.» (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ۱۹۶۵)

بند دوم ماده ۲ کنوانسیون بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی نیز اشعار داشته است: «دول متعهد در صورت اقتضاء در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی و غیره تدابیر خاص و معینی برای تأمین رشد و توسعه مطلوب برخی گروه‌های نژادی یا افراد وابسته به آن‌ها و حمایت از این گروه‌ها و افراد اتخاذ می‌نمایند. این تدابیر بدین منظور اتخاذ می‌گردد که استیفاء کامل حق‌های بشری و آزادی‌های اساسی در شرایط متساوی برای ایشان تضمین شود، ولی نباید پس از نیل به هدف موجب و منشأ حفظ حقوق نابرابر و تبعیض‌آمیز برای گروه‌های نژادی گردد.» (Ibid) هم‌چنین، بند نخست ماده ۴ کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض زنان پیرامون حمایت از تبعیض روا توسط دولت‌ها، تبیین داشته است: «اتخاذ تدابیر ویژه و موقتی توسط دولت‌های عضو که هدف آن شتاب‌بخشیدن در برقراری برابری میان مردان و زنان است نباید به عنوان «تبعیض» به صورتی که در این کنوانسیون تعریف شده است، تلقی گردد و

بدون آن که این اقدامات منجر به حفظ معیارهای نابرابر و تبعیض آمیز گردد، پس از تحقق رفتار و فرصت‌های برابر، متوقف خواهد شد.» (CEDAW)

نکته مهم در ارتباط با اعمال تبعیض روا این است که منع تبعیض از یک سو و اجرای اقدامات عادلانه و برابرکننده از سوی دیگر، هر دو نوع از تعهدات حقوق بشری دولت‌ها (سلبی و ایجابی) را در پی خواهد داشت. حداقل آنچه از مفاد ماده ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر (The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms) و همچنین نظرات مشورتی دادگاه اروپایی حقوق بشر برداشت می‌شود این است دولت‌ها نه تنها در حمایت از حقوق و آزادی‌های افراد جامعه خویش تعهد به احترام و رعایت حقوق افراد و عدم انجام اقدامات تبعیض آمیز به منظور ایجاد عدالت و برابری دارند (تعهد سلبی)، بلکه می‌بایست اقدامات ایجابی و مثبت نیز برای اجرای اصول برابری و عدالت اجتماعی به کار گیرند. (Rory O'Connell) نمونه والای اقدامات ایجابی برای حصول برابری و یکسانی در بهره‌مندی از امکانات و مواهب اجتماعی، همین اجرای اقدامات کنشی و تبعیض مثبت است. بنابراین، دولت‌ها در قبال رعایت حقوق افراد خاص و دارای شرایط ویژه، مسئول هستند (جاوید، ۱۳۹۲: ۱۴۱) و بالتبع، متعهد به انجام اقدامات ایجابی برای امحاء نابرابری‌ها و تبعیضات هستند. هدف اصلی از اعمال تبعیض مثبت توسط مقام عمومی نیز کم‌رنگ نمودن آثار تبعیض است. (زارعی، محمدی، ۱۳۹۲: ۶)

هـ. پیشینه تقنینی کاهش ساعت کاری زنان شاغل

در ارتباط با تبعیض روا نسبت به اشتغال زنان، پیش از تصویب قانون فوق‌الذکر، قوانین دیگری نیز وجود داشتند که می‌توان به برخی از آنها اشاره داشت. تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از

مادران در دوران شیردهی، مصوب اسفند ۱۳۷۴ مقرر داشته است: «مادران شیرده بعد از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی استفاده کنند).» همچنین به موجب ماده ۷۶ قانون کار «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.» در این ارتباط، ماده ۷۸ قانون کار اشعار می‌دارد: «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.» همچنین در ماده واحده منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، حق برخورداری از عدالت اجتماعی در اجرای قانون بدون لحاظ جنسیت، به نوعی تأکید بر عدم تبعیض محسوب می‌گردد.

نهایتاً مقنن در آخرین اقدام تقنینی خود در جهت اجرای قاعده تبعیض روا نسبت به اشتغال زنان، طی ماده واحده‌ای مقرر نمود: «ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به چهل و چهار ساعت کار در هفته هستند، اما دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه

پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی کشور یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دادگستری، سی و شش ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای چهل و چهار ساعت تعیین می‌شود.» (این ماده، دارای تبصره‌هایی است که در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.)

تصویب قانون فوق‌الذکر فراز و نشیب‌های فراوانی داشت. جالب آن‌که یکی از مخالفین سرسخت، لایحه کاهش ساعت کاری زنان شاغل، برخی از کارشناسان و حقوق‌دانان در خود مجلس شورای اسلامی بودند. (روزنامه اعتماد، ۱۳۹۲: ۹) مرکز پژوهش‌های مجلس طی یک گزارش در ارتباط با این لایحه، آن را در مغایرت با اصل ۴۶ قانون اساسی دانست («اصل چهل و ششم: هر کس مالک حاصل کسب و کار مشروع خویش است و هیچکس نمی‌تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگری سلب کند.» به نظر نگارنده در حال حاضر و با اصلاحات وارد شده، چنین ایرادی متوجه این قانون نیست) و ابراز داشت که ابزارهای حمایتی اتخاذ شده در این لایحه ممکن است آسیب‌هایی را بر وضعیت اشتغال زنان وارد کند. یک از مهم‌ترین جنبه‌های اعتراضی گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس به این لایحه این بود که کاهش ساعت کار زنان شاغل به سبب غیبت نیروی کار زنان در ساعاتی از روز و معطل ماندن بخشی از وظایف محول شده به آنان، تمایل کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی را برای استخدام زنان به مرور کاهش می‌دهد. (مرکز پژوهش‌های مجلس)

سابقه تقنینی این قانون نشان می‌دهد که بدواً چنین مدنظر بوده که زنانی که دارای فرزند کمتر از ۷ سال هستند از مزایای کاهش ساعت بهره‌مند شوند. طرح کاهش ساعت کاری برای زنان سرپرست خانوار، زنانی که کودک زیر هفت سال و یا فرزند معلول دارند، اجرا می‌شود. مشاور رئیس جمهور و رئیس مرکز امور زنان و خانواده در نشستی خبری با اشاره به نواقص طرح کاهش ساعت کاری زنان شاغل گفت: مرکز امور زنان و خانواده در لایحه‌ای خواستار کاهش ساعت کار زنان شاغل به ۳۶ ساعت و بهره‌مندی آنان از همه مزایای شغلی شده بود، اما این طرح به علت مشکلاتی از جمله ساعت حرکت سرویس‌ها و نبود زنان در پست‌های مدیریتی قابل اجرا نبود، بنابراین مقرر شد این طرح فقط برای زنان سرپرست خانوار و زنان دارای کودک معلول و زیر هفت سال اجرا شود. (روزنامه ایران، شماره ۴۴۸۲ ۱۳۹۱/۱/۸۹، ص ۴) به نظر می‌رسد که قانون-گذار با کاهش ساعت به ۶ سال، آن سوی دیگر قاعده برابری، یعنی اصل عدم تبعیض، را نیز نگریسته است. همان طور که پیشتر نیز بیان شد، اعمال تبعیضات روا نسبت به زنان (و سایر اشخاص و گروه‌های محروم و آسیب‌پذیر)، مقطعی، محدود و مهم‌تر از همه موقتی است و بنابراین در جایی که احساس و نیاز به وجود چنین تمهیداتی نباشد، می‌بایست، آثار تبعیض مثبت بر آستانه اصل برابری و عدم تبعیض فروکاسته شده و حذف گردند. (Bacchi, ۲۰۰۹: ۸-۹) به نظر می‌رسد که کاهش یک سال نیز در همین راستا ارزیابی گشته و منطقی جلوه می‌نماید.

و. نگاهی به چگونگی اجرای قانون

همان‌گونه که از ماده بر می‌آید، چگونگی اجرای امتیازات این قانون برای زنان شاغل نیز مطابق با توافقی است که میان مستخدم مربوطه با اداره متبوع

خویش است. بدین سان که از ظاهر و منطوق این ماده واحده به نظر نمی‌رسد که الزامی به انتخاب ساعات کسر شده در طی یک هفته است، بلکه این کاهش ساعات می‌تواند یک روز در هفته را نیز شامل شود. بنابر تبصره دوم این قانون، «زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق مشمولان و مسئولان مربوط آنان تعیین می‌گردد». بنابراین کاهش ۸ ساعت در طی یک هفته (نه ماه یا سال) به هر طریق توافقی امکان دارد.

علی‌القاعده، اجرای این قانون، همان‌طور که در قانون نیز بیان شده، نباید با اجرای سایر قوانین مشابه در این زمینه، تعارضی ایجاد نماید. به عنوان نمونه، در قسمتی از ماده ۷۸ قانون کار مقرر گردیده است: «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد (...).» هم‌چنین، ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی نیز تبیین شده است: «مادران مشمول این آیین‌نامه می‌توانند طی ساعات مقرر کار روزانه، حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی استفاده کنند. مادران یاد شده می‌توانند بر حسب نیاز کودک مرخصی مزبور را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند.» که این مسئله نیز به صورت توافقی صورت می‌پذیرد. برای جلوگیری از تعارض و تداخل در اجرای هم‌زمان دو قانون، تبصره ۵ قانون کاهش ساعات کار شاغلین زن، بیان داشته است: «در صورتی که مشمولان این قانون، هم‌زمان شرایط استفاده از امتیاز آن و مرخصی ساعتی شیردهی را داشته باشند و یا هم‌زمان دارای شرایط مختلف مصرّح در این قانون باشند، حق انتخاب یکی از امتیازات پیش‌بینی شده را دارند.» بنابراین، نکته مهم در این ارتباط این است که نباید اعمال مقررات و قوانین دیگر و امتیازات به همراه

داشته برای زنان شاغل، محملی برای بهره‌مندی توأمان از دو قانون و کاهش هرچه بیشتر ساعات کاری زنان شاغل باشد. به دیگر سخن، بهره‌مندی از دو قانون برای کاهش بیشتر ساعات کار از آنچه در این قانون مقرر شده، ممکن نیست. جدا از آن که چنین مقوله‌ای با اصول مدنظر تدوین-کنندگان مغایرت دارد، تبصره ۴ این قانون صراحتاً اشعار نموده است: «بانوانی که بر اساس سایر مقررات از امتیاز کاهش ساعت کار بهره‌مند هستند، تا زمانی که از مقررات مزبور استفاده می‌کنند و یا دستگاه‌های تابع مقررات اداری و استخدامی خاص که امتیازات مشابه این قانون را دارند، از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.»

ضمانت اجرا و چالش قانون مزبور در بخش خصوصی

الف. اجرای قانون در بخش خصوصی

همان‌طور که پیش‌تر بیان گردید، در گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس ایرادات متعددی به لایحه کاهش ساعات کاری بانوان شاغل مطرح گردیده بود که عمده آن‌ها معطوف به بی‌نتیجه بودن چنین قوانینی در درازمدت برای زنان شاغل، خصوصاً در بخش خصوصی، است. منتقدین بر این باورند که اعمال این‌گونه تبعیضات روا برای زنان، نه تنها اهداف قانون مزبور محقق نخواهد شد، بلکه شرایط اشتغال این زنان را سخت‌تر می‌نماید و ارتقای شغلی آنان را نیز به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. این امر، با توجه به این که آمار مربوط به وضعیت اشتغال زنان در ایران حاکی از سهم بسیار پایین مشارکت این بخش از جمعیت در مقایسه با مردان در عرصه اقتصادی جامعه است، بر تشدید و تقویت نابرابری‌های اقتصادی میان زنان و مردان تأثیر می‌گذارد. در نهایت، تمامی این عوامل این قشر را آسیب‌پذیرتر می‌نماید و سبب به حاشیه راندن و خانه‌نشین شدن این زنان می‌گردد. هم‌چنین، بارمالی ایجاد شده برای

کارفرمایان (به ویژه بخش خصوصی) و دولت در این قانون قابل توجه به لحاظ اقتصادی نیست.

نهایتاً طی اصلاحات صورت گرفته در لایحه مزبور، تبصره سوم از این ماده واحده بیان داشت: «کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی و یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما برخوردار می‌شوند.» بنابراین، به موجب این تبصره، تا حدود قابل اعتنائی، از میزان خسارت ناشی از اجرای این قانون برای کارفرما جلوگیری شده است. با این همه، به نظر می‌رسد، این حد کافی نخواهد بود و به وضوح آثار کاهش ساعت کاری مستخدم زن دارای شرایط خاص به کارفرما وارد می‌گردد. هم‌چنین، تبصره ۷ این قانون که پس از ایراد شورای نگهبان به لایحه ارائه شده (شورای نگهبان در جلسه مورخ ۱۳۹۵/۵/۶ اشعار داشته بود: «نظر به این که در تبصره ۷ الحاقی ماده واحده برای سال جاری منبعی تأمین نشده و برای سال‌های آتی نیز الزام دولت مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در بودجه سالانه تأمین هزینه محسوب نمی‌گردد، بنابراین مغایر اصل ۷۵ قانون اساسی شناخته شد...») روزنامه دنیای اقتصاد، پنجشنبه، ۱۳۹۵/۵/۷، اصلاح گردید، مقرر داشته است: «اعمال احکام این قانون، برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به کار گرفته شده‌اند منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.»

البته، این معضل که بیم آن می‌رود که تمایل کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی به استخدام آن‌ها را نیز به مرور کاهش یابد، پس از اصلاحات و الحاق برخی تبصره‌ها تا حدودی کم‌رنگ‌تر شده است. مبرهن است که در چنین شرایطی استخدام بانوان، منجر به افزایش هزینه‌های بخش دولتی و تا حدودی کاهش راندمان کارفرمایان بخش خصوصی را به همراه داشته و در نتیجه نه

تنها اهداف مدنظر برنامه‌ریزان و قانون‌گذاران را محقق نخواهد نمود، بلکه شرایط اشتغال به مشقت و سختی متمایل می‌سازد. عدم اجرای چنین قانونی در مورد شرکت‌های خصوصی نه تنها خود به نوعی تبعیض میان کارمندان دولتی و بخش خصوصی می‌انجامد! بلکه به نوعی ضربه مهمی به محتوا و غایت تبعیض روا است. گو این‌که برخی در انتقاد از اعمال تبعیض روا بر این باور هستند که تبعیض مثبت می‌تواند به تنش‌های بین گروهی یا حتی بین قومی به دلیل عدم توزیع برابر امتیازات دامن بزند. (فکوهی: ۱۲۶)

از دیگر ایرادات ناشی از اجرای این قانون، می‌توان به معطل ماندن کار مراجعه‌کنندگان اشاره نمود. به این علت که کاهش ساعات کار زنان شاغل با شرایط خاص، به دلیل غیبت نیروی کار زن در بخشی از ساعات روز، ممکن است منجر به معطل ماندن بخشی از وظایف محوله گردد. قطعاً این مقوله نیز با برنامه‌ریزی نهاد مربوطه قابل جبران است.

ب. ضمانت اجرا

در حمایت و پشتیبانی از اجرای این قانون، مقنن در تبصره ۶ این لایحه بیان داشته است: «به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی آن‌ها را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جابه‌جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است.» البته در قوانین مشابه دیگر نیز ضمانت اجراهای حمایتی وجود دارد. به عنوان نمونه، تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، مقرر می‌دارد: «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.»



نگاهی به مشمولین قانون حاضر

یکی از مهم‌ترین گروه‌های مورد حمایت در این قانون، «زنان سرپرست» خانوار هستند که بی‌تردید، اعمال ارفاق‌های موجود در این قانون برای آنان سزاوارانه و شایسته است. پرسش نخست این است که منظور از بانوان سرپرست، چه کسانی هستند؟ ابتدا می‌بایست بیان گردد که در متن ماده آمده است: «دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۲۲۲ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی» موظف به اجرای این قانون هستند؛ در مورد بخش دولتی اجرای این امر نباید چندان مانع دشواری داشته باشد (مشمولین ماده ۲۲۲ فوق‌الذکر) (ماده ۲۲۲ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز دستگاه‌های موضوع مواد (۲)، (۳)، (۴) و (۵) قانون محاسبات عمومی کشور در موارد مربوط، مشمول مقررات این قانون می‌باشند.)، اما به دلایلی که در سطور پیشین بیان شد، اجرای این امر در مورد نهادها و شرکت‌های غیردولتی به سادگی امکان‌پذیر نمی‌باشد. این امر با توجه به اهمیت وضعیت زنان سرپرست مستلزم نظارت جدی است. «زنان سرپرست»، در یک تعریف عام، ممکن است به زنان بیوه، زنان مطلقه یا در حالت متارکه (اعم از زنانی که پس از طلاق به تنهایی زندگی می‌کنند و یا به خانه پدری بازگشته، ولی خود امرار معاش می‌کنند)، همسران مردان بدسرپرست نظیر معتادان، همسران مردان زندانی، همسران مردان بیکار، همسران مردان مهاجر، همسران مردانی که در نظام وظیفه مشغول خدمت هستند، زنان خودسرپرست (زنان سالمند تنها)، دختران خودسرپرست (دختران بی‌سرپرستی

که هرگز ازدواج نکرده‌اند)، همسران مردان از کار افتاده و سالمند، اطلاق شود و جملگی در گروه زنان سرپرست خانوار تعریف شوند، اما به نظر می‌رسد، مراد از زن سرپرست خانواده، زنانی هستند که حداقل، فرد یا افرادی را تحت تکفل خویش دارند. بنابراین زنان مطلقه یا متارکه‌کننده یا بدسرپرست که هیچ فردی را تحت تکفل ندارند، زن سرپرست مشمول این قانون محسوب نمی‌شوند. این معیار را می‌توان از برخی قوانین دیگر نیز دریافت. بر اساس قانون تبصره ماده ۹ نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، «مستخدمین زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان می‌باشند، از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع بند یک این ماده بهره‌مند می‌شوند.» بنابراین مراد از زن سرپرست، زن شاغلی است که دارای فرزند بوده و به علت نبودن شوهر، خود مخارج فرزندان را برعهده دارد. البته، به نظر می‌رسد که مطلقه یا بیوه بودن (نداشتن شوهر)، معیار مناسبی برای سرپرست دانستن زن خانواده نیست. بلکه حتی در حالت متارکه و با وجود متأهل بودن و ناتوانی شوهر به پرداخت مخارج زن و فرزندان، نیز می‌توان تحت شرایطی، زن را سرپرست خانواده دانست. این امر می‌تواند توسط مراجع ذی‌ربط یا مراجع قضایی ثابت شود. تبصره نخست این ماده واحده نیز اثبات این مسئله را با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر ممکن دانسته است. به نظر نگارنده همواره باید دانست که تبعیض مثبت به نفع گروه هدف (در این جا زنان) بر خلاف اصل (منظور اصل برابری، بوده و وجود و تمسک به آن را باید ثابت نمود. در جایی که شک وجود دارد، آیا شخصی داخل در مصادیق این قانون قرار می‌گیرد یا خیر، می‌بایست از اصل پیروی نمود.

هم‌چنین، در این ارتباط نگاهی به برخی تعاریف قانونی در ماده ۲ قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست مصوب آبان ۱۳۷۱ است که به ذکر تعاریفی از زنان بیوه، سال‌خورده و بی سرپرست پرداخته، خالی از لطف نیست. مطابق بند نخست این ماده، زنان بیوه، به زنانی اطلاق می‌شود که به عقد ازدواج (دائم یا منقطع) درآمده و سپس به یکی از دلایل طلاق، فوت شوهر، فسخ عقد، صدور حکم موت فرضی، بذل مدت و یا انقضای مدت در نکاح منقطع، شوهر خود را از دست داده باشند. بند دوم نیز مقرر داشت: «زنان پیر و سال‌خورده، زنان بی سرپرست و مسنی هستند که قادر به تأمین معاش خود نباشند.» و در مورد سایر زنان و دختران بی سرپرست در بند سوم نیز اشعار داشته است: «به زنان و دخترانی اطلاق می‌شود که بنا به عللی از قبیل مفقودالاثرا شدن یا از کارافتادگی سرپرست، به‌طور دائم یا موقت بدون سرپرست (نان‌آور) می‌مانند.»

مطلب دیگر در این ماده در ارتباط با «مادران دارای معلولیت شدید دارای همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج» در متن ماده است. بنابراین چنین مادرانی حتی اگر سرپرست خانواده نیز نباشند، می‌توانند از امتیازات کاهش ساعات کار هفتگی بهره‌مند گردند. بنا بر تبصره نخست این ماده «تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب‌العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر شش سال با ارائه شناسنامه معتبر و زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.»

نکته به ظاهر ساده اما مهم این است که این قانون صرفاً در مورد بانوان با توجه به عنوان آن اجرا خواهد شد و مردان به قطعیت از شمول آن خارج هستند. لیکن نکته قابل ذکر در این جا این است که به نظر برخی از منتقدین، قانون

حاضر می‌توانست به جای تبعیض جنسیتی برای زنان شاغل، اعمال تبعیض مثبت را به صورت گروهی و هدفمند وضع می‌نمود. به نظر برخی منتقدین، چرا ذکور و مردانی که دارای چنین شرایطی هستند (دارای همسر یا فرزند معلول و ...)، مشمول این گونه ارفاق‌های ناشی از شرایط کار نمی‌شوند؟ (گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس) البته پاسخ به چنین ایراداتی نیاز به بحث‌های کارشناسی بیشتر و دقیق‌تری دارد، لیکن به نظر نگارنده با توجه به نقشی که زنان امروز در جامعه حال حاضر ایران ایفاء می‌نمایند که برای آنان انجام کارهای متعدد را به همراه خواهد داشت، اعمال تبعیضات روا برای بانوان حتی با چنین سطح خفیفی نیز ارزشمند و قابل دفاع است و تسری آن به مردان در وضعیت حاضر، همان حد از ضرورت و نیاز را ایجاب نمی‌نماید.

معهذا مجدداً باید خاطر نشان ساخت که در این‌که مجموعاً چنین لوایحی بتواند به حقوق زنان قاطعانه و مستحکم یاری رساند، تردیدهایی وجود دارد؛ حتی میان نمایندگانی که در مجلس موافق تصویب این قانون بودند نیز، هم‌خوانی کاملی در این بستر، وجود نداشت. (به عنوان مثال، سهیلا جلودارزاده نماینده مردم تهران در مجلس شورای اسلامی در این ارتباط بیان داشته است: «... به نظر می‌رسد درکل این لایحه به نفع اشتغال زنان نباشد، زیرا برخی مواد این لایحه برای عموم زنان نیست. هم‌چنین خواسته کارفرمایان به ویژه کارفرمایان بخش خصوصی را تأمین نمی‌کند و این مسئله باعث می‌شود تا استخدام و اشتغال زنان در بازار کار با محدودیت‌های زیادی مواجه گردد...» (روزنامه ایران، شماره ۶۲۶۱ به تاریخ ۹۵/۴/۲۶: ۴)) در جوامعی که سایه سنگین رسوم و عادات دیرینه و سنتی نیاکان بر فرهنگ مستقر در جامعه سایه افکنده است، اعمال تمهیداتی چون تبعیض مثبت برای ارتقاء حقوق افراد و گروه‌های

محروم، گامی ارزشمند و حائز اهمیت برای ایجاد عدالت اجتماعی و برابری است. لیکن باید توجه داشت که این امر فی نفسه کفایت نمی‌کند و چه بسا نیل به غایت مطلوب امری زمان‌بر و پرحوصله باشد. نتایج اقدامات مثبت برای حصول برابری در بسیاری از مناطق جهان حاکی از توجه به بسیاری از مؤلفه‌های دیگر در کنار چنین تمهیداتی است. اقداماتی نظیر فرهنگ‌سازی، آموزش و نظارت بر اجرای قوانین در زمره این روش‌ها است. (Cottrell, Jill & Yash Ghai, ۲۰۰۷: ۲۲۹) برخی از جامعه‌شناسان نیز بر این باورند که رفع شرایط تبعیض‌آمیز نسبت به زنان اولویت بیشتری داشته و نسبت به اعمال تبعیضات مثبت، مؤثرتر است. (معیدفر، ۱۳۹۴: ۲۸) با این حال، باید توجه داشت نابرابری نامشروع و غیر قابل دفاعی که در توزیع امتیازات اجتماعی میان گروه‌ها وجود دارد به دلیل عدم امکان جبران آن در روندهای طبیعی باز توزیع، نیاز به توجیه سیاست‌های تبعیض مثبت را ایجاب می‌نماید و متصدیان امر می‌بایست ضرورت وجودی آن‌ها را اثبات نمایند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه‌گیری

«تبعیض روا» که گاه آن را «عمل مثبت» نیز نامیده‌اند، به گروهی از ساختارها، چارچوب‌ها و دستورالعمل‌های قانونی و اشکال اجرایی و عملی اطلاق می‌شود که می‌توانند به طور دائم و یا در دوره‌هایی خاص به کار گرفته شوند تا یک گروه اجتماعی، سیاسی، دینی، جنسیتی خاص را از موقعیتی نامطلوب نسبت به کل جامعه مربوطه خارج کرده و به صورتی شتاب یافته امکانات رشد و شکوفایی بیشتری به آن گروه بدهند. تبعیض مثبت شیوه‌ای است که به نفع گروه‌هایی که در موقعیت آسیب‌پذیرتری قرار دارند، اعمال می‌شود و از این طریق تلاش می‌شود تا موقعیت آن‌ها را به موقعیت عادلانه‌تر یا به بیان دقیق‌تر منصفانه‌تر نزدیک کنند.

قوانین اساسی و مقررات موضوعه کشورهای مختلف نیز حکایت از تأکید بر منع تبعیض و برابری و حمایت از تبعیض روا نسبت به گروه‌ها و افراد دارای شرایط خاص است. در ایران، زنان شاغل به لحاظ جایگاه اجتماعی، آسیب‌پذیرتر بودن نسبت به مردان، بافت سنتی و بعضاً انجام نقش‌های مختلف در جامعه (نظیر سرپرست خانواده و...)، حمایت و معاضدت بیشتری نسبت به ذکور را طلب می‌کنند. تصویب قوانین مختلف در سال‌های پس از انقلاب، خود‌گویی تأیید این امر توسط برنامه‌ریزان، قانون‌گذاران و متصدیان امر است.

همواره باید توجه داشت که تبعیض مثبت مقوله‌ای مقطعی، موقتی و هم‌چنین خلاف اصل (برابری) است که پس از نیل به هدف اصلی، باید مرتفع گردد. تبعیض مثبت، گرچه در ظاهر امر حکایت از اعطای امتیازهایی به برخی از انسان‌ها دارد، اما در باطن هدف آن تحقق سطحی از عدالت و انصاف است.

درست که بسیاری بر این باورند که تغییر نگرش به بانوان، ارزش نهادن به شأن آنان و بهبود شرایط تاریخی آنان بیش از وضع قانون، مستلزم فرهنگ‌سازی و آموزش است، با این همه، تصویب قوانین چون کاهش ساعات کاری بانوان، امکان اداره توأمان امور خارج از منزل و درون آن را برای بانوان شاغلی که دارای شرایط خاص هستند، فراهم نموده و گامی هر چند ناچیز برای ترمیم شرایط شغلی آنان فراهم ساخته است. بنابراین، علی‌رغم انتقادات به قانون کاهش ساعات کاری بانوان شاغل، خصوصاً احتمال بروز مصائبی در بخش خصوصی، چنین تمهیداتی، اصولاً امری مهم و ارزشمند و موافق با اصول حقوق بشر بین‌الملل تلقی می‌گردد.



منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه
- ۳- جاوید، محمدجواد (۱۳۹۲)، تبعیض مثبت در اسلام و حقوق اقلیت‌های دینی در حکومت اسلامی، فصلنامه حکومت اسلامی، سال هجدهم، شماره ۱ (پیاپی ۶۷).
- ۴- جاوید، محمدجواد؛ عباس اشرفی، عصمت شاهمرادی (۱۳۹۳)، تبعیض مثبت به نفع زنان با تأکید بر حقوق شهروندی، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، سال هفدهم، شماره ۶۶، زمستان.
- ۵- خوشرو، زینب؛ رضایی‌نسب، زهرا (۱۳۹۳)، بررسی مقایسه‌ای آرا و نظریات کارل مارکس و ماکس وبر در حوزه نابرابری اجتماعی، مجله اقتصادی، سال ۱۴، شماره ۷ و ۸، مهر و آبان.
- ۶- زارعی، محمد حسین؛ محمدی، حمزه (۱۳۹۲)، تبعیض روا در آموزش عالی ایران با تأکید بر سهمیه‌های خاص، فصلنامه مجلس و پژوهش (راهبرد)، شماره ۷۶، زمستان.
- ۷- شریعت، فرشاد (۱۳۸۵)، فلسفه سیاست، بورژوازی و غایات نظام سرمایه‌داری «از نگاه روسو و مارکس»، دو فصلنامه دانش سیاسی، سال دوم، شماره ۲ (پیاپی ۴)، پاییز و زمستان.
- ۸- شیخاوندی، داور (۱۳۸۳)، مفاهیم برابری و نابرابری در فلسفه‌های غربی، نشریه رشد آموزش علوم اجتماعی، دوره هشتم، شماره یک، پیاپی ۲۴.
- ۹- فکوهی، ناصر (۱۳۸۴)، ساز و کار «تبعیض مثبت» به مثابه ابزار محرومیت‌زدایی با نگاهی به موقعیت زنان در ایران، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره سوم، شماره ۳ (پیاپی ۱۳)، پاییز.

- ۱۰- کریون، متیو سی. آر (۱۳۸۷)، چشم‌اندازی به توسعه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ترجمه‌ی دکتر محمد حبیبی، انتشارات دانشگاه مفید، قم، چاپ نخست، پاییز.
- ۱۱- گرجی ازندریانی، علی اکبر (۱۳۹۳)، در تکاپوی حقوق اساسی، انتشارات جنگل (جاودانه)، تهران، چاپ سوم.
- ۱۲- گرجی ازندریانی؛ علی اکبر، طبری؛ حامد و میرمحمدصادقی، مریم (۱۳۹۰)، تبعیض مثبت: تبعیض عادلانه یا درمان اثرات تبعیض، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۵۵، پاییز.
- ۱۳- محمدی، حمزه (۱۳۹۴)، تبعیض روا در نظام حقوقی ایران، انتشارات مجد، تهران، چاپ نخست.
- ۱۴- معیدفر، سعید (۱۳۹۴)، تبعیض مثبت نه، برابری شرایط، هفته‌نامه تجارت فردا، شماره ۱۵۶، آذر.
- ۱۵- مولایی نژاد، عماد (۱۳۸۹)، حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر در اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر، از کتاب ده گفتار، انتشارات کمیسیون حقوق بشر اسلامی، چاپ نخست.
- ۱۶- محمدرضا، نجابت‌خواه، مرتضی (۱۳۹۳)، تحلیل مفهوم تبعیض ناروا با تأکید بر رویه قضایی هیأت عمومی دیوان، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۶۷، پاییز.

- 17- Canadian Charter Of Rights And Freedoms, 1982, available at: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>
- 18- Bacchi, Carol, Challenging the Displacement of Affirmative Action by Gender Mainstreaming, Asian Journal of Women's Studies, Volume 15, Issue 4, 2009,
- 19- Cottrell, Jill & Yash Ghai, Constitutionalising Affirmative Action in the Fiji Islands, The International Journal of Human Rights, Volume 11, (Issue 1-2: Equality in Asia-Pacific: Reality or a Contradiction in Terms?: Guest Editor: Phil C.W. Chan), 2007,
- 20- Gillian MacNaughton, Untangling equality and non-discrimination to promote the right to health care for all, Health and Human Rights, Volume 11, Number 2, Published December 2009, available at: <https://www.hhrjournal.org/2013/08/untangling-equality-and-non-discrimination-to-promote-the-right-to-health-care-for-all/>
- 21- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, (21 December 1965), available at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- 22- Lopes, Alice Dias, Affirmative action in Brazil: how students' field of study choice reproduces social inequalities, Studies in Higher Education, Feb 2016, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2016.1144180>

23- Premdas, Ralph, Social justice and affirmative action, Journal of Ethnic and Racial Studies, Volume 39, - Issue 3, 2016, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2016.1109681>

24- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

25- The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rome, 4.XI.1950, ARTICLE 14 (Prohibition of discrimination), available at: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf





پروفیسر شہناز گل خان
پرنسپل جامعہ اسلامیہ اسلامیہ