مجله علمی پژوهش در حقوق، فقه، فلسفه و الهیات (سال سوم)
شماره۷/ بهار ۱۳۹۶ / ص۷-۱

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 اوهام پرستی و خرافه سازی مانند احساساتی بودن زن، ناتوانی عقلی زن و ... را محکوم کرده است . زنان از برخی از مشاغل رنگین که صرفا مبتنی بر نیروی جسمی و فیزیکی است یا موجب مخاطرات جدی برای سلامتی می گردد قانونا 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 ، هرچند 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 جسما برای وی نامناسب است و لذا از این رو ماده ۷۵ قانون کار با ممنوعیت ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان آر 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 تعلل 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 دررفع 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 مختلف 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 موجوددر حقوق ایران از زنان شاغل حمایت هایی 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 بیش‌تر است (و این تفاوت در سطح (۰/۰۰۱ p>) 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 فرضیه‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش از روش‌های 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 بریافته 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 والکترونیک 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 می‌گیرد.

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

درباره اشتغال و نقشی که زنان می‌توانند در توسعه ایفا نـمایند دو مـجموعه از عوامل را بررسی می‌کنیم: اول عواملی که بـه عـنوان مـانع گـسترش نـقش زن در توسعه، در حوزه اشـتغال مـطرح می‌شوند و دوم عواملی که نقش مثبت و تشویق کننده دارند. هر یک از این دو دسته موانع و عوامل گسترش نقش زن در تـوسعه خـود بـه دو گروه عمده از موانع و عوامل شغلی و موانع و عـوامل فـرهنگی تـقسیم مـی‌شوند. عوامل و مـوانع فـرهنگی تأثیر مستقیمی بر نحوه و میزان مشارکت زن در توسعه دارند، از طرف دیگر نقش عملی زنان، زمینه‌ساز تغییر عوامل و موانع فرهنگی می‌شود. بنا بر این بین عوامل و موانع شغلی و فرهنگی یـک رابطه متقابل است که نتیجه آن تعیین کننده وضعیت موجود نقش زن در توسعه می‌شود. در بخش بعدی پس از پرداختن به موانع فرهنگی، شامل نگرش سنتی به زن، نگرش مردان و درونی شدن نگرش در زنـان، و مـوانع شغلی، شامل میزان پایین فعالیت زنان، ساختار تبعیض‌آمیز اشتغال، تبعیض در رابطه شغل با میزان تحصیلات، تبعیض در رابطه شغل با رشته تحصیلی و تبعیض در نقش‌های مدیریتی، درباره عوامل فرهنگی و شغلی مـؤثر بـرگسترش 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 بـا مـشکلات کمتری در زمینه مشارکت اجتماعی روبـه‌رو بـاشند، مسلم است که عملا نیز امکان مشارکت بیشتر فراهم خواهد بود و بر عکس.

در نتیجه نگرش هایی که نسبت به زن در جامعه وجود دارد، می‌تواند مانع گسترش نـقش وی شـود یا بر عکس ایـن نـقش 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 می‌شود. این نگرش حاکی از تعریفی است که از موضوع مطالعه یعنی زن نـاشی مـی‌شود، تعریفی محدود که در آن زن یعنی انسان مؤنث که متأثل و دارای فرزند یا فرزندان کوچک است و به همین علت هم خواه ناخواه مهمترین نقش او همسری و مادری است.

تمسّک به این تعریف منجر به خارج کـردن بـسیاری از زنان از عـرصه تحلیل می‌شود، از جمله زنان جوان مجرد که به سبب جوانی جمعیت ایران، تعداد آنان بسیار زیاد اسـت و نیز زنان هرگز ازدواج نکرده، زنان بدون فرزند، زنان بیوه که هـمسرشان فـوت شـده یا زنان مطلقه و سرانجام بسیاری از زنان میانسالی که فرزندانشان بزرگ شده یا ازدواج کرده‌اند و یا شاغل هستند و نـیاز بـه مراقبت مستقیم ندارند. اگر در تعریف زن به موارد فوق نیز توجه شود، محدودیت این تـعریف و در نـتیجه تـأثیر نامطلوب آن بر روی موضوع آشکار می‌شود.

این نوع نگرش به زن نتایج زیانباری را، هم در میان مردان و هم در مـیان زنان، در مرحله عمل به بار آورده است. تأثیر آن به گونه‌ای بوده است که بـه تثبیت فرهنگ تبعیض و در نـتیجه ادامـه 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 نـقش پدر عبارت است از تأمین حوائج مادی خانواده. علت آن هم پایین بودن میزان اشتغال زنان است که باعث می‌شود زنان به طور طبیعی بیش از مردان با کودک ارتباط داشته باشند، هم از این‌رو چنین مـی‌نماید کـه 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، امـری زنـانه می‌پندارند و از آن سرباز می‌زنند. 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؛ خانه‌دار و شاغل کار کـنند. معلوم اسـت 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 می‌گذارد، این اسـت کـه زنـان با مشکلی مواجه هستند کـه نـاشی از نـپذیرفتن نقش مود انتظارشان است و به همین دلیل نیز می‌خواهند که در نقش مرد ظاهر شوند. این قبیل زنان در فعالیت های اجتماعی و ایفای نقش در تـوسعه کـشور بـا مشکلاتی روبه‌رو هستند که باید آنها را از سر راه بـردارند. این انـدیشه در واقع از اعتقادهای سنتی مردان ریشه می‌گیرد، در حالی که ا عتقادهای زنان درباره نقش های سنتی در حال تحول است.

تداوم اعتقادها در مردان و تـحول آنـها در زنـان نتیجه‌ای جز تعارض و تنش دربر نخواهد داشت. تنش و تعارضی که نـه تنها ممکن است کانون گرم خانواده را تهدید کند، بلکه به جامعه و خانواده بزرگتر نیز کشانده خواهد شد.

درونی شدن نـگرش در زنان

درونی شـدن نـگرش در زنان بدان معناست که زنان خود نوع نگرش سنتی به زن را بـپذیرند، ایـن پذیرش رویکرد زنان را به مشارکت اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهد. تقسیم جنسی کار، که بر اثر شـرایط خـاص بـه وجود می‌آید، در طول زمان در جامعه نهادینه می‌شود، به طوری که اعضای هـر یـک از دو جـنس آن را بدیهی و جاودانی می‌دانند و خود را ملزم به پیروی از آن می‌کنند. به این ترتیب برخی از مشاغل و فعالیت های اجـتماعی مـخصوص مـردان، برخی مخصوص زنان و برخی نیز در اختیار هر دو جنس قلمداد می‌شود. این تقسیم جنسی نقشها در دنـیا و در ایـران تاکنون به شیوه‌ای بوده که سبب محدود شدن فعالیت های اجتماعی زنان، در مقایسه بـا مـردان، شـده است. اما از آنجا که زنان خود نیز به عنوان اعضای جامعه از عرف پیروی می‌کنند ایـن مـحدودیت ها را امری بدیهی و عادی می‌دانند (راودراد، ۱۳۷۹).

اگر چه در یکی دو دهه اخیر زنان به تقسیم جنسی نقش ها مـعترض بـوده‌اند امـا نوع نگرش سنتی به زن چنان در خود زنان درونی شده است که با این همه ایـن نـحوه تقسیم را پذیرفته‌اند. گواه این نکته نتایج تحقیقی است که درباره نظرهای کـارمندان پیـرامون بـازنشستگی زود هنگام زنان کارمند به عمل آمده است. در این بررسی، ۶۹ درصد از ۱۵۰۰ نفر کارمند اداره‌های دولتی مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری در تهران، بـه سـؤال به نظر شما آیا بعضی از کارهای اداری ویژه بانوان است؟ پاسخ مثبت و فقط ۳۰ درصد پاسخ منفی داده‌اند. مقایسه پاسخ های زنـان و مـردان حاکی از آن است که مردان بیش از زنان (۷۱/۷ درصد در مقابل ۶۴/۲ درصد) به این سؤال پاسـخ

مـثبت داده‌اند. اما اینکه ۶۴/۲ درصد زنان به این سـؤال پاسـخ مـثبت داده‌اند نشان دهنده درونی شدن طرز تـفکر تـثبیت شده در جامعه، در حوزه تقسیم جنسی نقش ها، بخصوص در میان خود زنان است (کامکار، ۱۳۶۷).

به عبارت دیگر، اگـر چـه تقسیم جنسی نقش های اجتماعی در ایـران حـوزه فعالیت های شـغلی زنـان را مـحدود و ایشان را از بروز بسیاری از توانایی های بالقوه‌شان مـنع کـرده است، اما این موضوع در ذهن بسیاری از زنان شاغل و خانه‌دار، هنوز به عـنوان مـشکل بر سر راه ارتقای نقش ایشان در فـعالیت های اجتماعی مطرح نشده و بـه طـور تلویحی امری پذیرفته و طبیعی تـلقی شـده است. خود همین طرز تلقی منفعلانه و تابعی زنان از نقش خود در جامعه یکی از موانع مـهم در راه گـسترش نقش زن در توسعه به حساب می‌آید.

حال موارد بالا همه موثر در تضییع حقوق زنان در امر اشتغال محسوب میشود و اگر این موار ذکر شده گسترش پیدا کنند عملا اشغال زنان در حقوق ایران میسر نمیشد و در این شرایط باید بستری به وجود آید تا برون رفت از آن حاصل شود.

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

مـنشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی»، که در اولین کنفرانس بین‌المللی «حقوق و مسئولیت‌های زن در نـظام اسـلامی» در تـیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» ارائه شد، درباره اشتغال زنان چنین آورده است:

حق اشتغال زنان پس از رسـیدن بـه سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شـغل خـود را آزادانـه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و یا جمعی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کـسب درآمد سود بجویند. زنان مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بـخواهند، هزینه کنند.

زنان در بهره‌مندی از اطـلاعات، آمـوزش‌ها، 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 کاریابی، که توسط بـانوان 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 امـنیت شـغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار؛
- حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار؛
- حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری ـ مادری) زنان برای جذب، به‌کارگیری، ارتـقا و بـازنشستگی خویش در زمان اشتغال؛
- حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی؛
- حق مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکّل‌های اقتصادی و عضویت در آنها؛
- حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه ناشی از اشتغال و دیگر خسارات بر اساس قوانین و مقرّرات؛
- حـق بـرخورداری 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 مـرد در امـور ذیـل و در برابر خداوند یکسان هستند:

- فطرت و سـرشت: «فِـطْرَةَ اللَّه الَّتِی فَطَرَ النَّاسَ عَلَیْهَا» (روم: ۳)؛
- هدف خلقت: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِیَعْبُدُونِ» (ذاریات:۵۶)؛
- برخورداری از استعدادها و امکانات: «وَسَخَّرَ لَکُم مَّا فِی السَّمَاوَاتِ وَمَا فِی الْأَرْضِ» (جاثیه:۱۳)؛
- امـکان کـسب ارزش‌ها: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِن ذَکَرٍ أَوْ أُنثَی وَهُوَ مـؤْمِنٌ فـلَنُحْیِیَنَّهُ حَیَاةً طَیِّبَةً» (نحل:۹۷)؛
- پاداش و جزای اعمال فارغ از جنسیت: «فَمَن یَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَیْرًا یَرَهُ وَمَن یَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا یَرَهُ» (زلزال:۷ و ۸)؛
- پیشتازی در ارزش‌ها: «رَبَّنَا هَبْ لَنـا مـنْ أَزْوَاجـنَا وَذُرِّیَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْیُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِینَ إِمَامًا» (فرقان: ۷۴)؛
- تنها ملاک مزیّت آن دو بـه واسطه رشد همه‌جانبه انسانی و در سایه دانش: «هَلْ یَسْتَوِی الَّذِینَ یَعْلَمُونَ وَالَّذِینَ لَا یَعْلَمُونَ»(زمر:۹) و تقوای الهی است: «یَا أَیُّهَا النَّـاسُ إِنَّـا خَـلَقْنَاکُم مِّن ذَکَرٍ وَأُنثَی وَجَعَلْنَاکُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَکْرَمَکُمْ عِندَ اللَّه أَتـقَاکُمْ.» (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 مجموعه های 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 مرخصی های زایمان بدون کسر حقوق ؛انتقال به محل خدمت جدید بنا به جابجایی محل خدمت شوهر وممنوعیت کار در ساعات خاص در شبانه روز و و در محیط های خاص و همچین 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 بهره کشی 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 لطمه ای 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 جامعه ای 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 ،۹۴-۳

[۳] رستمی تبریزی، لمیا. (۱۳۹۰). رژیم مالی خانواده در قوانین ایران و انگلیس، مطالعات زنان، ص۲۴-۱.

[۴] راودراد، اعظم. (۱۳۷۹). تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال، مجله مطالعات جامعه شناختی، 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 علوم‌اجتماعی، دانشگاه تهران.

[۸] کامکار، مولود. (۱۳۶۷). بررسی اشتغال زنان در بخش دولتی، تهران: مرکز آمار ایران

[۹] سوره(روم:آیه ۳)

[۱۰] سوره(ذاریات:آیه۵۶)

[۱۱] سوره جاثیه:آیه۱۳

[۱۲] سوره نحل آیه۹۷

[۱۳] سوره(زلزال)آیه:۷ و ۸)

[۱۴] سوره(فرقان: آیه۷۴)

[۱۵] سوره(حجرات: ۱۳)