

بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی

طیبه بلوردی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۸/۲۳ صص: ۴۶-۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۵/۶

چکیده

از آن جایی که زنان بخش عظیمی از شاغلان جامعه را تشکیل می‌دهند، کار و فعالیت زنان، در عرصه‌های اقتصادی، فکری، فرهنگی و اجتماعی یک ضرورت است، شغل وسیله کسب درآمد زنان و برطرف کننده نیازهای آنان بوده که نقشی مؤثری در برقراری آرامش و امنیت آنان دارد. گاه تبعیض و نابرابری‌های شغلی زنان تاثیرات منفی برای آنان ایجاد می‌کند، فراهم آوردن شرایط لازم برای ایجاد امنیت شغلی زنان ضروری است، احساس داشتن یک شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده، فقدان عوامل تهدید کننده و شرایط مناسب کاری، به معنای امنیت شغلی است. امنیت اشتغال زمانی احساس می‌شود که حمایت قوی در برابر تبعیض، بی‌عدالتی یا اخراج ناعادلانه در آنجا وجود داشته باشد. برای نیل به این امر، رفع تبعیض و نابرابری شغلی و امنیت از مهم‌ترین مطالبات زنان می‌باشد. این نوشتار در صدد واکاوی فقهی و حقوقی امنیت و عدم تبعیض جنسیتی نسبت به زنان در حوزه کار و اشتغال است. متون فقهی و حقوقی کار، هرگونه تبعیض و دوگانگی در شغل و کار را نفی نموده و استثمار زنان و ایجاد تبعیض، تفاوت زنان و مردان و تحقیر آنها را نکوهش نموده است.

واژه های کلیدی: تبعیض، اشتغال زنان، امنیت شغلی، عدالت.

^۱ دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی گروه معارف، واحد سیرجان، دانشگاه اзад اسلامی، سیرجان، ایران.

* نویسنده مسئول مقاله: balvardit@gmail.com

مقدمه

امنیت از نخستین نیازها و خواسته‌های به حق جامعه بشری و یکی از اصول فردی و جمعی است. در سایه امنیت، رشد و پیشرفت اقتصاد و بالندگی محقق شده و فقدان آن موجب اختلال در ساختار زندگی فردی، اجتماعی و ظهور پدیده‌های نابهنجار اجتماعی؛ اعم: از جان، مال، آبرو و شغل خواهد شد.

امنیت با توجه به گرایش‌ها و علوم مختلف، تقسیمات متعددی از آن ارائه شده است. یکی از مؤلفه‌ها و اقسام مهم امنیت، امنیت شغلی است. شغل و فراهم بودن آن برای هر انسانی ابزار استقرار آرامش و امنیت است که از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان‌ها می‌باشد و قسمت زیادی از انرژی روانی شاغلان صرف امنیت شغلی می‌شود. این موضوع آنگاه قابل توجه است که عموم مردم، بیشتر وقت خود را در محیط‌های شغلی می‌گذرانند و شرایط و پی‌آمدهای آن بی‌شک علاوه بر رفع نیازهای مالی بر سلامت جسمی و روانی آدمی نیز موثر است.

امنیت اشتغال در سازمان‌ها و کشورهایی وجود دارد که حمایت قوی در برابر تبعیض، بی‌عدالتی یا اخراج ناعادلانه در آنجا وجود دارد و کارگران می‌توانند در برابر اخراج‌های ناعادلانه ادعای خسارت کنند. بر این مبنا، امنیت شغلی، مثل سایر جنبه‌های امنیت اقتصادی-اجتماعی هر دو عناصر عینی و ذهنی^۱ را در خود دارد. (Ramazani, 2006)

فعالیت زنان، در عرصه‌های اقتصادی، فکری، فرهنگی و اجتماعی یک ضرورت است. حفظ حقوق زنان و عدم تبعیض براساس جنسیت مورد توجه اسلام نیز بوده است، اشتغال زنان به عنوان یک حق به رسمیت شناخته شده است. شواهد و دلایل فراوانی بر جواز این مساله وجود دارد. شغل زن و پرداختن او به برخی از فعالیت‌های اقتصادی و کسب درآمد از این طریق، نه تنها از نظر شرعی مانعی ندارد، بلکه پسندیده است و روایاتی هم بدان سفارش نموده‌اند. (Hurr al-'Amili 1988.P231)، اشتغال زنان و فعالیت اجتماعی و اقتصادی آنان تابع نگاه جامع دین اسلام به جایگاه انسانی، نیازها و مصالح فردی و اجتماعی انسان با در نظر گرفتن اهداف کلی خلقت و سازگاری این مشاغل و فعالیت‌ها با فطرت و طبیعت روحی و جسمی زنان است. در این میان آگاهی جامعه زنان از حقوق و تکالیف خویش و توجه به امنیت شغلی آنان، بیش از هر عاملی در جهت نیل به جامعه‌ی عاری از تبعیض جنسی مؤثر خواهد بود. بنابراین، مقوله امنیت شغلی زنان؛ که گاه به لحاظ شغل و

^۱ بعد عینی، نشان دهنده واقعیت‌ها، پدیده‌ها، عوامل و منابعی است که جنبه‌های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می‌کند و این عوامل می‌توانند ناشی از ویژگی‌ها و اقتضانات خود فرد، سازمان یا محیط باشند. بعد ذهنی نیز به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدید کننده امنیت شغلی مرتبط می‌شود که متأثر از احساس توانمندی فرد در مقابل با عامل یا منبع تهدید کننده است. (Arabi, 2003.P29)

حرفه‌شان در معرض خطرات اجتماعی قرار می‌گیرند، مهم است. باید انسانیت زنان قبل جنسیت زنان معنادار شود و مورد توجه قرار گیرد و نقش اجتماعی آنان به عنوان عناصر برجسته جامعه در نظر گرفته شود. «فقه» در تمام متون و برنامه‌ها و دستورات خود به ابعاد متفاوت فردی و اجتماعی زندگی انسان نظر دارد؛ به امنیت نیز نگاهی خاص دارد. امنیت شغلی، به عنوان مقوله‌ی ملموس زندگی شغلی، ناظر بر فرض دوگانه «اشتغال/ بیکاری» است، در مباحث فقهی مد نظر قرار گرفته است.

در این راستا، بر این باورم که واکاوی و پرداختن به احکام فقهی امنیت شغلی و عدم تبعیض جنسیتی در کار برگرفته از متون فقهی و استفاده از متون دینی، می‌تواند راه‌گشای فعالان حوزه کار در اتخاذ قوانین مورد حمایت زنان باشد.

۱- تبعیض و امنیت شغلی

۱-۱. بررسی حقوقی تبعیض و امنیت شغلی

تبعیض از بعض گرفته شده: بخشی نامعین از چیزی. (Ibn Edris, 1990.P269) احکام متفاوتی بر عنوان بعض در ابواب مختلف فقه بیان شده است. مثلاً: از اسباب ثبوت خیار، تبعض صفقه است. یعنی اگر بخشی از کالای فروخته شده به علتی (چون معیوب بودن یا ملک دیگری بودن) از معامله خارج شود، خریدار می‌تواند معامله را بر هم بزند. (Najafi, 1981.P247-248)

«تبعیض به دو گونه شکل می‌گیرد: یکی: تبعیض مستقیم: که در آن یک فرد و یا گروه از دیگران جدا می‌شود و برای دادن حق او شرطی و یا حالتی به کار گرفته می‌شود که برای دیگران به کار گرفته نشده است. یعنی حق او به او داده نمی‌شود یا به سادگی دیگران به او داده نمی‌شود. دیگری: تبعیض غیر مستقیم: که یک فرد و یا گروه از دیگران جدا می‌شود و برای دادن حق او شرطی و یا حالتی به کار گرفته می‌شود که برای غیر او به کار گرفته نشده است. (استثنا می‌شود) می‌توان گفت به او بیش از حقش داده نمی‌شود یا بدون بررسی اینکه حق او است، به او چیزی داده می‌شود.» (Ezzati, 2013.P79-80)

حقوق کار هرگونه تبعیض و دوگانگی در شغل و کار را نفی نموده. و در صدد تنظیم قواعد و مقرراتی است تا مانع انحصارگرایی شغلی گردد. قراردادهای تبعیض‌آمیز از مباحث چالش‌برانگیز حقوق کار است. تبعیض در قراردادهای بدن معنا است که کارفرما و یا سازمان، در تنظیم قرارداد کار بین طرفین مختلف قرارداد تفاوت و تبعیض قایل شوند. تبعیض، در حقوق به معنای برهم زدن اصل مساوات بدون مجوز عقلی، قانونی و عرفی می‌باشد. اصل عدم تبعیض یکی از اصول بنیادین در

حقوق بین‌الملل می‌باشد. در ماده ۱۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر^۲ در سال ۱۹۴۸ اصل عدم تبعیض ذکر شده است. سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ در سال ۱۹۸۵ به صراحت، تبعیض در استخدام را نادرست و موارد آن را تبیین نموده است.

ایران در سال ۱۳۴۳ به کشورهایایی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده بودند، ملحق شده است. براساس ماده ۱-۱ این مقاله‌نامه در تعریف تبعیض بیان می‌دارد: «تبعیض عبارت است از: هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ، پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا طبقه اجتماعی برقرار شود و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی احتمال موفقیت و رعایت مساوات در شرایط رفتار با کارگر را به کلی از میان ببرد و یا بدان لطمه وارد سازد.»

علاوه بر آن کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۷، قطعنامه‌ای که درباره حقوق بشر صادر کرد و خاطر نشان ساخت که عدم تبعیض یکی از اصول بنیادین مندرج در اساسنامه سازمان محسوب می‌شود و کشورهای عضو موظفند که اصل مزبور را به صورت هر چه کامل‌تر رعایت کنند. (Alavioun, 2002.P140)

اصل عدم تبعیض شغلی از اصول مهم در حقوق ایران است. اصل ۲۸ قانون اساسی^۳ به عدم تبعیض شغلی اشاره دارد.

ماده ۶ قانون کار نیز اصل تساوی و نفی تبعیض را مورد توجه قرارداده و بر حق زنان در برخورداری از حمایت‌های قانونی تأکید کرده است. همچنین ماده ۳۸ قانون کار نیز به اصل مذکور توجه نموده: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.» این ماده هرگونه تبعیض در میزان مزد را ممنوع دانسته است. براساس این ماده کارفرما بایستی برای کار مساوی به کارگر زن دستمزد مساوی پرداخت نماید.

¹ Universal Declaration of Human Rights.

^۲ ماده دوم اعلامیه جهانی حقوق بشر: «۱- هر کس می‌تواند بدون هیچ تمایز- خصوصاً از حیث رنگ، جنس، نژاد، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده‌ی دیگر و همچنین ملیت و وضع اجتماعی، ثروت، ولادت یا هر موقعیت دیگر، از تمام حقوق و کلیه ی آزادی‌هایی که در اعلامیه حاضر ذکر شده است بهره‌مند گردد. ۲- به علاوه هیچ تبعیضی به عمل نخواهد آمد که مبتنی بر وضع سیاسی، اداری و قضایی یا بین‌المللی کشور یا سرزمینی که شخص به آن تعلق دارد، خواه این کشور مستقل، تحت قیومیت یا خود مختار بوده و یا حاکمیت آن به شکلی محدود شده باشد.»

^۳ اصل ۲۸ قانون اساسی: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلامو مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.»

یک سیستم عادلانه اجتماعی می‌تواند از پایمال شدن حقوق کارگران، گروه‌های محروم کارگری جلوگیری کند و امکاناتی فراهم آورد تا ایشان بتوانند از امتیازات دیگر کارگران به صورت عادلانه و مساوی استفاده کنند. کارگر و کارفرما باید شخصاً و با مذاکره، شرایط کار را عادلانه تعیین نمایند. لذا «نباید فراموش کرد که مسائل ناشی از تبعیض تنها با تصویب، لغو و نسخ قانون دیگر حل نمی‌شود و باید پیش داورها و طرز فکری که موجب چنین وضعیتی شده از بین رود. شکی نیست که این کار به مراتب از تهیه و تصویب قانون و مقررات، مشکل‌تر است و چه بسا مدت‌های مدید؛ وقت لازم داشته باشد. اما اگر دولت‌ها خود در مبارزه با تبعیض، صادق باشند؛ تغییر روحیه مردم غیر ممکن نیست.» (Araghi, 1988.P253)

برخی حقوقدانان ضمن پذیرش صریح حمایتی و تبعیض‌آمیز بودن حقوق کار به نفع کارگر، بیان داشته‌اند: «برخلاف تصور، در قرارداد کار به هیچ‌وجه طرفین در شرایط مساوی قرار ندارند، بلکه کارفرما دارای توانایی اقتصادی، موقعیت اجتماعی و اطلاعات کافی است. در حالی که طرف دیگر که کارگر است از هر جهت در موقعیت ضعیف‌تری قرار دارد و رسالت حقوق کار از بین بردن این نابرابری است. لذا مقررات کار به صورت بارزی به نفع کارگر تبعیض‌آمیز است. اما تمام مقررات کار در حمایت از کارگر خلاصه نمی‌شود و به مباحث اختلاف کارگر و کارفرما یا تکالیف کارگر در مقابل کارفرما و ... می‌پردازد.» (Ranjbari, 2012.P212) معیارهای بین‌المللی و مقررات داخلی کارفرما را از اعمال تبعیض در مرحله استخدام و تصمیم‌گیری براساس اموری بدون ارتباط مستقیم با ویژگی‌های کار منع می‌کند.

۱-۱-۱. ارزشیابی کارکنان و تبعیض از منظر فقه و حقوق

ارزشیابی عملکرد کارکنان، از وظایف مهم هر سازمان و مدیریت منابع انسانی است. اندازه‌گیری لیاقت و توانایی کارکنان، شناخت کارکنان قوی و تشویق آنان، انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد کارکنان است. ارزشیابی عملکرد کارگران و کارکنان بدون پیش‌داوری جنسیتی این امکان را فراهم می‌کند که شاید مدیران اجرایی و کارفرمایان ندانند که چه چیزی را نمی‌دانند؛ یعنی آنها ممکن است فقط شایستگی‌هایی را شناسایی کنند که دیده اند، در حالی که اگر آنها از دیگر شایستگی‌های منابع انسانی آگاهی نداشته باشند، چه بسا در عمل اهمیت مضاعف بر عملکرد و بازدهی کار آنها داشته باشد. ارزشیابی عملکرد، نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. ارزشیابی عملکرد صحیح و با حسن نیت کارکنان‌دور از تبعیض و بدون توجه به جنسیت بر مبنای اصول علمی و آموزه‌های دینی، کارمندان را در انجام بهتر وظایف خود یاری کرده و سبب آشنایی کارفرما و مدیران سازمان با نحوه فعالیت آنها می‌شود. شناسایی شایستگی‌های زنان براساس نحوه

عملکرد، عاملی مهم در بهبود و پیشرفت اهداف و برنامه های کاری است و چارچوبی را فراهم می نماید که به زنان احساس امنیت شغلی خواهد داد.

ماده ۴۸ قانون کار: «به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.» عوامل مهم در ارزشیابی: مهارت، تحصیل، تجربه، تلاش فکری و جسمانی و... می‌باشد.

امام (ع) درباره ارزشیابی عملکرد کارکنان می‌فرماید: «ای پسر حارث! در عملیات کارکنان حکومت خود نیک بازرسی و دقت کن و آنکه با فداکاری انجام وظیفه می‌نماید، باید قولاً و عملاً تشویق شود. حتی کوچک‌ترین اقدام ستوده‌اش را هم نباید نادیده انگاشت. و در مقابل از بدکاران نیز لازم است مطابق مقررات اسلام، انتقام‌کشی و کیفر جویی شود. ای مالک! مبادا در حکومت تو خادم و خائن یکسان باشند. زیرا خادمی که در ازای خدمت خود مزد و مرحمت نبیند دل‌سرد و بی‌قید گردد و خائنی که جزای خیانت خود را به حد کمال نیابد کردار زشت خویش را با جرأت بیشتری تکرار کند.» (Nahj al-Balagha)

هدف ارزیابی عملکرد کارکنان، مبادله اطلاعات بین ارزیاب و کارکنان در جهت جلوگیری از عملکرد نامطلوب و اصلاح آن و تشویق عملکرد مطلوب کارکنان، نهی از عملکردهای نامطلوب و شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء دارند و یا مستحق افزایش دستمزد و مزایای جانبی هستند. ارزیابی باید بین همه افراد چه مرد و زن عادلانه باشد. ارزشیابی‌های غیرعادلانه و تبعیض در بین کارکنان هنگام ارزیابی، اعضای سازمان را گرفتار فشارهای عصبی می‌نماید. اگر زنان و یا هر کارگری احساس نماید در محیط کار خود در زمینه‌های مختلف تبعیض پنهان و آشکار وجود دارد و به تلاش‌ها و زحمات او بهای لازم داده نمی‌شود، یا نادیده گرفته می‌شود؛ موجب ایجاد فشار بر او خواهد شد و هنگامی این فشار مضاعف می‌گردد که ببیند به کسانی ارج و بها داده می‌شود که شایستگی لازم را در محیط کار ندارند. بنابراین با ارزشیابی‌های عادلانه و توجه به فعالیت‌های اعضای سازمان می‌توان از بروز این فشارها جلوگیری نمود و از قابلیت‌ها و توانایی‌های زنان در زمینه‌های مختلف استفاده نمود، لذا استفاده از مهارت زنان عنصری مهم در امنیت شغلی آنان محسوب می‌گردد و این توجه مانع هدر رفتن سرمایه‌های آنان می‌شود.

ارزشیابی عملکرد نشان می‌دهد که دانش و مهارت، حقوق و دستمزد، روش‌های مناسب تنبیه و تشویق، امنیت شغلی رابطه مستقیم با بهره‌وری دارند. (Mobini, 2015, P66)

اشاره شد که اصل تساوی بر حق زنان در برخورداری از شغل تأکید دارد. تبعیض جنسیتی از لحاظ قانون مردود شناخته شده. برای روشن شدن بیشتر مطلب بر حق زنان بر شغل و عدم تبعیض جنسیتی اشاره خواهیم نمود.

۲- زنان و تبعیض شغلی

در کار و اشتغال، از جنسیت به عنوان ملاکی برای تبعیض؛ بیش از تفاوت‌های دیگر اجتماعی بهره‌جویی می‌شود. تقسیم کار جنسیتی، از مسائل عام و جهان‌شمولی است که در تمام جوامع و در طول تاریخ وجود داشته است و دارد. اما اشکال متفاوت و مختلف مجموعه‌ی کارهای زنانه و مردانه، گویای این واقعیت است که تقسیم کار جنسیتی امر اجتماعی است نه طبیعی. معمولاً کارفرمایان زنان را در زمینه‌های مختلف استثمار کرده و برای کسب سود بیشتر، با پرداخت دستمزد کمتر نسبت به مردان؛ از نیروی کار زنان بهره می‌برد. در شرایط بحرانی و تعدیل نیروی کار، اخراج زنان از مراکز تولیدی و صنعتی بیش از مردان بوده است.

«برخی اشتغال زنان به خانه‌داری را کم اهمیت‌تر از اشتغال مردان تلقی می‌کنند. کار زنان در محیط خانوادگی، علاوه بر جنبه‌های اقتصادی دارای آثار اجتماعی مثبت گوناگونی است که اهمیت آن هنوز شناخته نشده است. از این‌رو، مسئولیت‌های آنان در خارج از کانون خانوادگی به حساب نمی‌آید و بار وظایف خانه‌داری را سبک نمی‌سازد و همین امر از جمله عوامل مهم نابرابری در تقسیم کار درون خانواده است. به‌رغم نابرابری موجود در تقسیم وظایف خانگی، افزایش روزافزون مشارکت زنان در تأمین نیروی کار اجتماعی درخور توجه است. افزایش اشتغال زنان از یک سو، در تغییر الگوهای خانوادگی مؤثر است و از سوی دیگر، تغییر الگوهای ناشی از تحولات ساختاری خانواده و نیز بازتاب آن در مناسبات اجتماعی را آشکار می‌سازد.» (Zamani, 2009. P223)

کار زنان در خارج از خانه، خالی از تبعیض نیست و میان مردان و زنان شاغل از نظر نابرابری دستمزدها، عدم امکان ارتقای شغلی مساوی، نبود امتیازات جانبی اشتغال مانند تأمین اجتماعی، بیمه و ... ناامنی شغلی زنان، اشتغال در مشاغل گوناگون، محل کار و ... تفاوت‌ها و تبعیض‌هایی وجود دارد. (Malikzadeh, 2013. P171-172)

تبعیض شغلی علیه زنان، منحصر به عامل جنسیت نمی‌باشد.^۱ بلکه عواملی نظیر بارداری، زایمان و شرایط پزشکی خاص نیز موجب تبعیض جنسی می‌شود. عدم امنیت شغلی زنان دلیل امتناع آنان

^۱ دو نوع محدودیت شغلی برای زنان در قوانین ایران وجود دارد. یکی ممنوعیت جنسی مشاغل: ممنوعیت زنان از برخی مشاغل مانند قضاوت و اشتغال در نیروهای مسلح و دیگری محدودیت زن شوهردار از اشتغال به مشاغل منافی مصالح خانوادگی و حیثیت طرفین.

از فرزندآوری می‌شود. زنان به واسطه شرایط فیزیکی و اجبارهای فرهنگی ناشی از آن مسئولیت حفظ و مراقبت فرزندان و همچنین مسئولیت‌هایی در قبال همسر و والدین خود دارند.

۱-۲. تبعیض مثبت یا منفی

احساس برابری در کارکنان و سازمان، نقش موثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند. فضاهایی که بیشترین تبعیض در آن‌ها رخ می‌دهد، عبارتند از: تبعیض در به‌کارگیری یا استخدام و اشتغال، تبعیض در آموزش، ثبت‌نام در انجمن‌ها، باشگاه‌ها و مانند اینها، تبعیض در دسترسی به کالاها و خدمات عمومی، تخصصی، تملک دارایی، فروش و... می‌باشد. (Ezzati, 2013.P41) تبعیض ممکن است نسبت به پیگیری مزایای شغل و در پرداخت دستمزد کارگران صورت گیرد، یا در زمان و ساعات کار باشد.

از واژه تبعیض دو مفهوم منفیو مثبتقابل برداشت است. تبعیض ناشی از عناصر متفاوتی است که منجر به رفتاری متمایز می‌شود و دارای بار منفی است. اما تبعیض همیشه جنبه منفی ندارد و در معنای دومش مثبت است. در این معنا، تبعیض، اعطای امتیازاتی است به گروهی که در آن حوزه ضعیف واقع شده است.

ارائه تعریفی دقیق از تبعیض مثبت تا حد زیادی دشوار است، به این دلیل که سیاست تبعیض مثبت رویه‌های عملی و سیاست‌های متنوعی را دربرمی‌گیرد و بسته به شرایط و محیط استفاده از آن این سیاست‌ها متغییر و گوناگون می‌باشند. در نگاه اول می‌توانیم تبعیض مثبت را نوعی تبعیض زدایی از طریق اعمال سیاست‌های تبعیض آمیز دانست.

«تبعیض مثبت به آن دسته از سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی اطلاق می‌گردد که از طرف قانون‌گذار به شکل موقتی و مخصوص به دوره ای خاص، مورد استفاده قرار گرفته است تا توسط آنها تفاوت‌های حقوقی ناشی از شرایط خاص گروهی در اجتماع از قبیل رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، عقیده، اصالت ملی و یا قومی و... را با هدف رفع نابرابری‌های ایجاد شده در گذشته و یا حال، جبران نماید. نتیجتاً این امر باعث خواهد شد تا منافی به نفع گروه‌هایی خاص از افراد در یک اجتماع و به زیان گروه‌هایی دیگر از اشخاص (که معمولاً گروه‌های اکثریت یک اجتماع هستند) با هدف جبران نابرابری‌های ایجاد شده، به وجود آید.» سیاستی که در حمایت از معلولین، زنان، اقلیت‌ها و... در پیش گرفته می‌شود، باید بر این محور قرار گیرد که از یک‌سو تبعیضات منفی از بین رود و از سوی دیگر تبعیضات مثبت به نفع افراد فوق‌الذکر لحاظ شود.

«از مسائل مهم و مورد توجه جامعه بین‌المللی مسئله حفظ و رعایت حقوق زنان و مراعات تساوی حقوق زن و مرد و عدم تبعیض براساس جنسیت است ... و مهمترین اسناد بین‌المللی که

این مهم را به عهده دارند؛ عبارتند از: منشور ملل، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی- اجتماعی، فرهنگی و کنوانسیون رفع هر نوع تبعیض علیه زنان.» (Maghsodi, 2011)

در سال ۱۹۶۳ میلادی مجمع عمومی سازمان ملل متحد با صدور قطعنامه‌ای با اشاره به وجود تبعیضات قابل ملاحظه نسبت به زنان، از «کمیسون مقام زن» تقاضا نمود تا اقدام به تنظیم متن اعلامیه‌ای به منظور رفع این‌گونه تبعیض‌ها نماید، از مهم‌ترین نکاتی که در متن اعلامیه جهانی رفع تبعیض از زن آمده عبارت است از:

- تأمین شرایط مساوی برای حضور مساوی و بدون تبعیض زنان در انتخابات، رفاندوم‌ها و تصدی مناصب و مشاغل عمومی.

- تأمین حقوق زنان نظیر مردان در زمینه حیات اقتصادی و سیاسی، مانند: حق تساوی دستمزد و رفتار مساوی در قبال کار باارزش مساوی، استفاده یکسان از حقوق مربوط به کار.

بنابراین سیاست تبعیض مثبت می‌تواند در اصلاح بی‌عدالتیهای اجتماعی و خصوصاً در زمینه اشتغال امری ضروری به حساب آید. دلیل این ادعا بر مبنای اصل جبران خسارت و اصل لاضرراً^۱ استوار است که نابرابری‌های ناشایست را مستلزم اصلاح و جبران می‌داند. از آنجا که نابرابری‌ها ذاتاً ناشایست هستند و باید جبران شوند.

۲-۲. بررسی حقوقی تبعیض شغلی زنان و امنیت شغلی

در سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آن، مصوباتی در مورد تبیین تبعیض و ممنوعیت آن به تصویب رسیده است. از جمله اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۸۴ که براساس آنها تبعیض می‌تواند به صورت‌های مختلف باشد؛ از جمله: تبعیض جنسیتی که می‌تواند به صورت‌های مختلف باشد. از موارد تبعیض جنسیتی: تبعیض در مرحله استخدام، در شرایط کار و عدم تساوی پرداخت مزد زنان در برابر مردان، رخ می‌دهد. (Shokrollahi, 2011, P79)

کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، آفراگیرترین سند بین‌المللی الزام‌آور در دفاع و حمایت از حقوق زنان محسوب می‌شود که جهت رهایی زنان از نابرابری‌ها به تصویب رسیده است. کنوانسیون

^۱ «لاَ ضَرَرَ وَ لاَ ضِرَارَ فِی الْاِسْلَامِ». به این معنا که هر کجا در اسلام ضرری وجود داشته باشد، آن ضرر، تدارک و جبران دارد، ضرری که قابل تدارک و جبران نباشد در اسلام وجود ندارد. (Ansari, 1994)

^۲ کنوانسیون محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان در تاریخ ۲۷ آذر ۱۳۵۸ (۱۸ دسامبر ۱۹۷۹) توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد تصویب و برای امضا، تصویب و الحاق کشورها مفتوح گردید. این کنوانسیون بر اساس بند ۱ ماده ۲۷ در تاریخ ۱۲ شهریور ۱۳۶۰ (سوم سپتامبر ۱۹۸۱) لازم الاجرا شد.

با پذیرش تفاوت‌های طبیعی و جنسیتی میان زن و مرد، بر عدم تأثیر و دخالت این تفاوت‌ها در قانون‌گذاری و ضرورت وضع قوانین برابر و مساوی تأکید داشته و تنها راه تحقق رفاه، آسایش، عدالت، آزادی و کرامت انسانی برای زنان را از طریق برقراری تساوی حقوق آنها با مردان دانسته است. این کنوانسیون مشتمل بر یک مقدمه و سی ماده می‌باشد. ماده اول^۱ اشاره به محو هرگونه تمایز، استثناء یا محدودیت براساس جنسیت دارد. مواد دوم تا شانزدهم: بر تساوی زنان و مردان در تمامی زمینه‌ها تأکید فراوان دارد. در بند ج ماده یازده کنوانسیون عنوان شده: «زنان مساوی با

^۱ ماده ۱: «از نظر این کنوانسیون، عبارت: «تبعیض علیه زنان»؛ به معنی قایل شدن هرگونه تمایز، استثناء یا محدودیت براساس جنسیت است که بر به رسمیت شناختن حقوق بشر زنان و آزادی‌های اساسی آنها و بهره‌مندی و اعمال آن حقوق، برپایه مساوات با مردان؛ صرف‌نظر از وضعیت تأهل آنها، در تمام زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و دیگر زمینه‌ها اثر مخرب دارد یا اصولاً، هدفش از بین بردن این وضعیت است.»

^۲ ماده ۱۱ کنوانسیون: «۱- دولت‌های عضو باید اقدامات مقتضی را برای رفع تبعیض علیه زنان در زمینه اشتغال انجام دهند و اطمینان دهند که بر مبنای تساوی مردان و زنان، حقوق یکسان مخصوصاً در موارد زیر برای زنان رعایت می‌شود:

- الف: حق کار (اشتغال) به عنوان یک حق لاینفک حقوق انسانی.
- ب: حق امکانات شغلی یکسان، از جمله اجرای ضوابط یکسان در مورد انتخاب شغل.
- ج: حق انتخاب آزادانه حرفه و شغل، حق ارتقای مقام، برخورداری از امنیت شغلی و تمام امتیازات و شرایط خدمتی و حق استفاده از دوره‌های آموزشی حرفه‌ای و بازآموزی از جمله کارآموزی و شرکت در دوره‌های آموزشی و شرکت در دوره‌های آموزشی پیشرفته و آموزشی مرحله‌ای.
- د: حق دریافت مزد مساوی، استفاده از مزایا و برخورداری از رفتار مساوی در مشاغل و کارهایی که ارزش یکسان دارند همچنین رفتار مساوی در ارزیابی کیفیت کار.
- ه: حق برخورداری از تأمین اجتماعی مخصوصاً در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، دوران ناتوانی و پیری و سایر موارد از کارافتادگی. همچنین حق استفاده از مرخصی استحقاقی (با دریافت حقوق).
- و: حق برخورداری از بهداشت و ایمنی شرایط کار از جمله برخورداری از ایمنی و سلامتی برای تولید مثل
- ۲- به منظور جلوگیری از تبعیض علیه زنان به دلیل ازدواج، یا بارداری و تضمین حق مسلم آنان برای کار، دولت‌های عضو، اقدامات مناسب ذیل را معمول خواهند داشت:
- الف: ممنوعیت اخراج به خاطر حاملگی یا مرخصی زایمان و اعمال تبعیض در اخراج به لحاظ وضعیت زناشویی با برقراری ضمانت اجرا برای تخلف از این امر.
- ب: دادن مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق با مزایای اجتماعی مناسب بدون از دست رفتن شغل، سمت یا مزایای اجتماعی.
- ج: تشویق و حمایت لازم برای ارائه خدمات اجتماعی به نحوی که والدین را قادر سازد تا تعهدات خانوادگی را با مسئولیت‌های شغلی هماهنگ سازند و در زندگی عمومی شرکت جویند، مخصوصاً از طریق تشویق به تأسیس و توسعه تسهیلات مراقبت از کودکان.
- د: حمایت ویژه از زنان در دوران بارداری در مشاغلی که ثابت شده برای آنها زیان‌آور است.»

مردان حق انتخاب آزادانه حرفه و پیشه را دارند.» کنوانسیون بر اتخاذ تدابیر ویژه موقتی یا اقدام مثبت (تبعیض مثبت) توسط دولت‌های عضو که هدف آن تسریع مساوات بین مردان و زنان در عمل است، تأکید می‌کند. ضمن الزام دول عضو در تضمین تساوی میان زن و مرد در امر اشتغال ایشان را متعهد به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب در امور ذیل می‌نماید: شناختن حق اشتغال به‌عنوان حق ذاتی تمامی افراد بشر، استخدام یکسان، تنوع شغلی و عدم محرومیت در انتخاب شغل، تضمین سلامتی و ایمنی در کار حال آنکه در ماده سیزدهم اعلامیه حقوق بشر اسلامی عنوان شده: «هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته (و نه هر حرفه و پیشه‌ای) را دارد به گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود.»^۱

در حقوق ایران تلاش‌های قابل توجهی برای افزایش عدالت در حوزه کار زنان و همسو شدن با اسناد و مقوله‌نامه‌های بین‌المللی صورت گرفته است که از جمله می‌توان به اختصاص امتیازات خاص به زنان باردار و مادران پس از زایمان اشاره کرد، اما به‌رغم تأکیدات قانونی که صراحتاً در متن قانون کار ذکر شده است، بسیاری از کارفرمایان از انجام آن سر باز می‌زنند؛ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران^۲ در بند ۱۰۵ بیان می‌دارد: «حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی، ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار.» حفظ امنیت شغلی زنان، به منظور جلوگیری از تضییع حقوق مادی و معنوی زنان؛ لازم و ضروری است. همچنین ماده ۳۸ قانون کار، با اشاره به ارزش کار زنان بر اصل عدم تبعیض تأکید کرده است. «زنان شاغل اداری در ایران تحت پوشش قانون استخدام کشوری هستند و زنان شاغل در بخش‌های وسیع دیگری از اشتغال مورد حمایت قوانین کار و تأمین اجتماعی قرار دارند. کارشناسان بر این عقیده‌اند که قوانین و مقررات ناظر بر اشتغال در هر دو حوزه موانعی در راه مشارکت زنان ایجاد می‌کنند.» (Malikzadeh, 2013, P42)

«تبعیض میان کار زنان و مردان را می‌توان به دو بخش تقسیم نمود:

۱- **جدایی افقی:** حاکی از تفاوت‌های اشتغال زنان و مردان در برخی از مشاغل است که بعضی کارها را مردانه و بعضی دیگر را زنانه معرفی می‌کند. در واقع میزان تمرکز زنان در مشاغل صنعتی

شورای محترم عالی انقلاب فرهنگیدر جلسه ۵۴۶ مورخ ۱۳۸۳/۶/۳۱ به پیشنهاد شورای فرهنگی و اجتماعی زنان، منشوری با عنوان «منشور حقوق و مسوولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران» به تصویب رسانده و آن را یک سند مرجع در سیاست‌گذاری امور فرهنگی و اجتماعی و نیز مبنای معرفی و تعیین جایگاه زن در نظام جمهوری اسلامی ایران در مجامع بین‌المللی تلقی نموده است.

و بر عکس، تمرکز مردان در حرفه‌هایی مانند پرستاری؛ کمتر از جنس مقابل است و در این زمینه تعادل جنسیتی وجود ندارد.

۲- جدایی عمودی: سلسله مراتب کلی حاکم بر مشاغل، گویای این امر است که عموماً مردان در قسمت میانی و بالایی، یعنی سمت‌های مدیریتی متوسط و بالا، زنان در رده‌های پایین‌تر شغلی قرار دارند.» (Malikzadeh, 2013, P72)

عدم بهره‌گیری کافی از زنان در سطوح بالای مدیریتی، علی‌رغم توانایی و شایستگی‌های آنان می‌تواند سبب دلسردی‌شان از انجام فعالیت صحیح شغلی شود و این خود یک معضل در فعالیت اقتصادی زنان به شمار می‌آید. (موسوی، ۱۳۸۳) شاید «از موانع اجرایی زنان برای رسیدن به پست‌های عالی مدیریتی، ناهمگونی این مسئولیت‌ها با وظایف مربوط به امور خانه‌داری و تربیت فرزندان است. از ویژگی مهم مشاغل تخصصی، خصوصاً مدیریتی آن است که برای شناخت شدن و ارتقای شغلی مدت زیادی وقت لازم است.» (Alavioun, 2002, P172)

۱-۲-۲. زنان، کارهای سخت و زایمان

مبحث چهارم قانون کار از ماده ۷۸-۷۵ به شرایط کار زنان اختصاص یافته است. براساس این مواد، انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور برای زنان ممنوع است. زنان حق دریافت مرخصی

ماده ۷۵ قانون کار: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.»

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 قرارگیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.»

تبصره ۱: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.» تبصره: «حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.»

ماده ۷۷ قانون کار: «در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق‌السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.»

ماده ۷۸ قانون کار: «در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیر دادن 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، مهد کودک و...) را ایجاد نماید.»

زایمان را دارند و در طی این دوران حقوق خویش را دریافت خواهند نمود و بعد از مرخصی دوران وضع حمل، کارفرما موظف است به مادران تا پایان دو سالگی؛ فرصت شیر دادن به کودک را بدهد. و قوانین مربوط به کار نیمه وقت، همه نهادها موظف به اجرای آن می‌باشند و عدم اجرای آن ممکن است احساس وجود تبعیض بین زنان و مردان در اشتغال را به وجود آورد. هدف و فلسفه ممنوعیت به کارگیری زنان در کارهای خطرناک، حمایت از زنان و کوشش در بالا نگه‌داشتن امنیت شغلی زنان و منع از بهره‌برداری کارفرما از موقعیت آنان و افزایش بازده کار است نه محروم کردن زنان از برخی مشاغل.

همین امر سبب شده که زنان بیش از مردان به کار نیمه وقت تمایل داشته باشند. افزایش نرخ مشارکت نیروی کار زنان و اشتغال زنان، حضور فراگیر زنان در بازار اشتغال، تجارت و دستگاه‌های اجرایی را به دنبال دارد که سبب توسعه نقش زنان در کار و اشتغال می‌شود. بنابراین باید عوامل تبعیض در کار زنان (با ملاحظه ویژگی‌های آن) برطرف شود. در صورتی که این شرایط مورد توجه مسئولان و برنامه‌ریزان قرار نگیرد، نمی‌توان از کار این نیروی عظیم بالقوه استفاده بهینه کرد. میزان نابرابری و تبعیض، بر روی سطح و میزان توسعه کار زنان و کیفیت آن مؤثر است.

«رفع تبعیض تنها با تصویب قانون یا نسخ قانون دیگر عملی نمی‌شود. حتی کافی نیست که دولت و مقامات اجرایی تبعیض روا ندارد بلکه باید از سیاست رفع تبعیض و منع آن در سطح جامعه جانبداری و آن را تشویق کنند و وسایل اجرای کامل آن را فراهم آورند تا پیش‌داوری‌ها و طرز فکری که موجب پذیرش قانون و مقررات دشوارتر است. هر چند با موانع مختلف قانون‌گذاری در کشورمان، تصویب قوانین مناسب هم چندان کار آسانی نیست.» (Araghi, 2014.P111)

به منظور رضایت زنان در انجام مشاغل و سامان دادن به وضعیت آنان، قانون اشتغال نیمه وقت زنان مورد تصویب قرار گرفت. این قانون به زنان فرصت می‌دهد تا مشاغل دوگانه خود در خانه و خارج را به خوبی سامان دهند. اما برخی این نظریه را از موانع مشارکت زنان در امور اقتصادی می‌دانند. (Malikzadeh, 2013,P42-43)

البته کم بودن ساعات کار گروهی برخی کارگران (چون کارگران نوجوان یا زنان)، نسبت به دیگر کارگران به عنوان تخفیف یا حمایت از آنها؛ مصداق تبعیض نبوده و ممنوع نمی‌باشد. زیرا هدف این‌گونه تبعیض‌ها یا اقدامات مثبت، نیل به آرمان نهایی یعنی عدالت و برابری است. می‌توان آن را تبعیض مثبت، عادلانه یا منصفانه و به عبارت دیگر تبعیض‌زدایی از طریق تبعیض دانست. یعنی از ایجاد نابرابری (به عنوان ابزار) جهت نیل به برابری همانند یک غایت، بهره گرفت. (گرجی ازندریانی،

تبصره: «آیین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.»

۱۳۸۸) همچنین به استناد بند دوم ماده ۱ مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار: «تفاوت یا محرومیت و یا حق تقدمی که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای جهت اشتغال به حرفه معینی لازم شناخته شده باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد.»

۳-۲. بررسی فقهی تبعیض و امنیت شغلی

آیات و روایات، بهترین میزان سنجش امنیت شغلی و حمایت از کارگران و نیروی کاراند. ارزش کارگر و کارمند به نژاد، جنس، مذهب و... نیست بلکه به کار او می‌باشد. سازمان و کارفرمایی که بیشترین ارزش را به سرمایه و حمایت از طبقه خاص اختصاص می‌دهد، امنیت شغلی کارگران تحت شعاع قرار خواهد گرفت. اسلام استثمار و بهره‌کشی از کارگر را جایز نمی‌داند. آیات قرآن به صراحت این مسئله را بیان می‌کند: «و بر اشیاء (و اجناس) مردم، عیب نگذارید و از حق آنان نگاهید! و در زمین به فساد نکوشید!»^۱

کم فروشی و بی عدالتی در امور اقتصادی، بارزترین انحراف اقتصادی است، این آیه دعوت به عدالت اقتصادی نموده و اشاره دارد، چون اجتماع مدنی براساس قرارداد، مبادله و داد و ستد بنا شده، به ناچار افراد جامعه در شئون زندگی خود تعاون دارند و با یکدیگر مبادله و معامله می‌نمایند، بنابراین اگر در قراردادی نقص پیمانانه و میزان راه یابد، تدبیر انسان در معیشت زندگی تباه و باطل می‌شود و نظام زندگی از دو جهت مختل می‌گردد، یا از جهت کالایی که انسان می‌خرد و دیگر از جهت آنچه به عنوان بها می‌پردازد. و اگر این کم فروشی در قرارداد کار اتفاق افتد وضع همینگونه خواهد شد که عده‌ای کار می‌کنند اما به اندازه کار و تلاش، مزد دریافت نمی‌کنند و مورد استثمار و بهره‌جویی قرار می‌گیرند و گروهی با بهره‌کشی از آنان به ثروت دست یابند.

قرآن از استثمار زنان و ایجاد تبعیض و تفاوت زنان و مردان، تحقیر و سوءاستفاده از آنها به عنوان خدمتکار را نکوهش نموده؛ ارث بردن زنان را همچون سایر اموال میت در دوره جاهلیت را ناپسند شمرده است: «برای شما حلال نیست که از زنان، از روی اکراه (و ایجاد ناراحتی برای آنها) ارث ببرید.»^۲

۱- «وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ مَوْلَا تَعْتَوُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ» (Hood, 85)

۲ «أَنْ تَرْتُوُوا النِّسَاءَ كَرَاهًا» (Nesa, 19). در دوران جاهلیت رسم چنین بوده که همسر فردی که فوت می‌کرد، وراثت او را جزو ارث به حسابش می‌آوردند، ورثه، او را نیز مانند اموال میت به ارث می‌بردند، و در اینکه کدامیک از ورثه، همسر میت را ارث ببرد رسم چنین بود که هر کس می‌خواست، جامه‌ای بر سر او می‌انداخت، و زن از آن او می‌شد، اگر دلش می‌خواست با او ازدواج می‌کرد، آن‌هم بدون مهریه، چون او را ارث برده بود، و اگر علاقه‌ای به این کار نمی‌داشت نزد خود نگه می‌داشت تا به نحوی از او استفاده مادی کند، یا شوهرش دهد، و مهریه‌اش را بگیرد و خرج کند، و یا اگر خواستگاری نمی‌داشت - در خانه‌اش بماند و بمیرد تا اموالش را - اگر مالی داشت - به ارث ببرد.

این آیه است شمار و بهره‌کشی از زنان را نهی کرده. همچنین قرآن است شمار جنسی آنها را مطرود دانسته: «و کنیزان خود را برای دستیابی متاع ناپایدار زندگی دنیا مجبور به خود فروشی نکنید اگر خودشان می‌خواهند پاک بمانند.»^۱

این آیه به منع بهره‌کشی و استعمار زنان با واداشتن آنان به خودفروشی اشاره دارد و ناروایی سخت‌گیری بر زنان برای بهره‌کشی از آنان را بیان می‌کند.

در فقه، احکام خاص بسیاری برای زنان وجود دارد.^۲ اما داشتن کار و شغل و کسب درآمد را همچون مردان حق زنان می‌داند. (AlameHeli, 1994.P236) جایز است جهت کار، زن را اجیر نمود چه پیر باشد یا جوان، اجنبی یا غیر اجنبی. (AlameHeli, 1994.P245) و بیان می‌کند: زنان، مالک آنچه به دست می‌آورند؛ هستند.^۳ شماری از فقها، عهده‌دارشدن بعضی مشاغل را برای زنان مناسب نمی‌دانند؛ چون: قضاوت. (Tūsī, 1779.P101; Fadhilendi, 1995.P17; Shahid, 2001.P327) این رابطه برخی فقها (Najafi, 1981.P36; Fadhilendi, 1995.P18; Najafi, 1981.P14) به آیات قرآن کریم تمسک شده است من جمله « وَ مَن يَنْشَأْ فِي الْحِلْيَةِ وَهُوَ فِي الْخِصَامِ غَيْرُ مُبِينٍ » آیا کسی را که در لابه لای زینت‌ها پرورش می‌یابد و به هنگام جدال قادر به تبیین مقصود خود نیست فرزند خدا می‌خوانید؟ (زخرف/ ۱۸). اشاره به سطح و تراز پایین زن است. این آیه دلالت می‌کند که زن در جایگاه اعطای منصب قضاوت نیست و یا چنین فضای تشریحی جلوی انعقاد اطلاق ادله قضاء را می‌گیرد.

روایت امام باقر(ع): « لَيْسَ عَلَى النِّسَاءِ... وَ لَا تَوَلَّى الْمَرْأَةُ الْقَضَاءَ » (HorAmoli, 1988.P220) استناد کرده‌اند. البته به شرط مرد بودن (ذکوریت) در منصب قضاوت، متقدمین از فقها اشاره‌ای نکرده‌اند. (Ibn EdrisHalali, 1990) ; (Tūsī, 1779.P ; ShaykhMufid, 1992.P) صاحب جواهر دلیل عدم جواز قضاوت زن را اجماع می‌داند. (Najafi, 1981.P14) اما محقق اردبیلی این اجماع را، اجماع مدرکی دانسته و در حکم عدم اشتغال زنان به قضاوت تردید نموده است. (Ardebili, 1982.P15) شیخ انصاری در کتاب القضاء و الشهادت شرط مرد بودن را نمی‌پذیرد و اشاره می‌کند: برخی شرط حلال‌زادگی و مرد بودن را، اجماعی بیان کرده‌اند، به نظر می‌آید که بتوان گفت: (مرد بودن) شرط نیست هر چند در پاره‌ای از روایات، کلمه (رجل) آمده که احتمال دارد این واژه به آن جهت

^۱ « لَا تُكْرَهُوا فَتَيِّتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِيَبْتِغُوا » (Noor,33)

^۲ نفقه زن بر شوهر واجب است. (Najafi, 1981.P303) عدم وجوب جهاد ابتدایی بر زنان، (Najafi, 1981.P362; Khooyi, 1996.P7; 1981.P7). تراشیدن سر (حلق) در حج اختصاص به مردان دارد و بر زنان تقصیر متعین است. (Ibn Edris Hali, 1990, P581) و ...

^۳ «وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ» (Nasa,32)

آمده است که بیش‌تر کسانی که می‌توانستند به قضاوت بپردازند، مرد بوده‌اند. پس نمی‌توانیم دلیل‌های عام را به این گونه روایات، تخصیص بزنیم. (Ansari, 1994, P229)

پرداختن به این موضوع امروزه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است زیرا از جهت موازین بین المللی حقوق بشر این منع از جهت انکار صلاحیت زنان نوعی تبعیض به آنان تلقی می‌شود و محرومیت نوع زنان از حقوق مدنی و اجتماعی است.

نابرابری و تبعیض دستمزد از مواردی است که هنوز میان زنان و مردان وجود دارد. تفاوت دستمزد، جنسیت را به عنوان یک منبع عمده نابرابری در نیروی کار آشکار می‌سازد. دستمزد مقدار مالی است که مورد توافق کارگر و کارفرما قرار گرفته است و کارفرما در ازای انجام کاری به کارگر پرداخت می‌کند. اسلام اصول و معیارهایی را برای تعیین دستمزد مطرح کرده است، چون؛ اصل تراضی و اختیار طرفین و اینکه هر دو در تعیین شرایط و نحوه عقد قرارداد آزاد هستند، طرفین آگاهی کامل از مفاد قرارداد داشته باشند، اجرت از اول معلوم باشد، معامله عادلانه باشد، زمان پرداخت دستمزد کاملاً معلوم باشد، نوع کار مشخص شده باشد، و دستمزد با کار انجام شده تناسب داشته باشد. از نظر اسلام دستمزد عادلانه دستمزدی است که در سایه آزادی اراده و براساس توافق طرفین تعیین شود و بین زن و مرد هیچ تفاوتی بیان نشده است.

در روایتی امام صادق(ع) از پیامبر(ص) نقل نموده آمده: «کسی که به کارگری ستم روا دارد و مزدی را که شایسته کار اوست به او نپردازد، خداوند عمل او را تباه ساخته و بوی بهشت را که از فاصله‌ی پانصد سال به مشام می‌رسد بر او حرام می‌کند.» (HorAmoli, 1988.P107)^۱ باید مزد و اجرت کارگر متناسب با کار او تعیین گردد. و حق او نادیده گرفته نشود. چنانچه ابن ادریس، در عقد مزارعه شرط جواز عقد را، معین بودن حق عامل و کارگر دانسته. (Ibn EdrisHalali, 1990. P441-442)^۲

بهتر است قبل از شروع به کار، مزد کارگر تعیین شود. امام صادق(ع) فرمودند: «کسی که به خدا و روز قیامت ایمان دارد، کارگری را به کار نمی‌گمارد مگر آنکه پیش از انجام کار مزدش را تعیین کرده باشد.» (Kolini, 1986.P 289)^۳

^۱ « قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص مَنْ ظَلَمَ أُجِيرًا أُجْرَتَهُ - أَحْبَبَ اللَّهُ عَمَلَهُ وَ حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ رِيحَ الْجَنَّةِ - وَ إِنَّ رِيحَهَا لَيُوجَدُ مِنْ مَسِيرَةِ خَمْسِمِائَةِ عَامٍ »

^۲ (المزارعة، فهو أن يزارعه على سهم مشاع، مثل أن يجعل له النصف، أو الثلث، أو أقل، أو أكثر، فإن ذلك عندنا جائز إذا ضربها بالأجل المحروس، و عین حق العامل.)

^۳ « مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ فَلَا يَسْتَعْمِلَنَّ أُجِيرًا حَتَّى يُعْلِمَهُ مَا أُجْرُهُ »

همچنین در باب جعاله در بحث اختلاف بین جاعل و عامل در دستمزد، در جایی که جاعل مقدار کمتری ادعا کند و عامل دستمزد بیشتری را ادعا نماید اگر اجرةالمثل بیشتر از آنچه که جاعل ادعا کرده؛ باشد باید اجرةالمثل را بپردازد. یعنی بیشتر از آنچه که جاعل ادعا می‌کند. (AlameHeli, 1994.P114)

برخی موارد عدم دریافت اضافه حقوق در شرایط یکسان و عدم استفاده از امکانات ادامه تحصیل در حین کار، گواهی بر این است که در محیط کارشناسی ارتقاء به درجات بالاتر به صورت مساوی وجود ندارد. و تبعیض بین کارگران وجود دارد.

فقهها برای نیروی کار، حق آزادی انتخاب شغل را قایل شده‌اند. براین اساس بیان شده: اگر ولی کودک به او اجازه دهد تا کاری را انجام دهد، پس از بلوغ کودک؛ به آن کار رضایت داشت، قابل قبول می‌باشد. (Hosseini Amoli, 1998.P 311) فقه در دفاع از حقوق کارگر، انحصارگرایی و تبعیض را در شغل و کار مطرود دانسته است. امام خمینی بیان داشته‌اند: از نظر شرعی نمی‌توان دیگران را از تجارت و صنعتی که حلال است منع کرد و آن را به اشخاص منحصر نمود. (Khomeini, 2004.P626) انحصار تجارت و صنعت نوعی تبعیض به شمار می‌آید، یعنی کار و تلاش اقتصادی حق مسلم همگان است، انحصار سرمایه دست گروهی خاص ممنوع است به نحوی که مانع کار اقتصادی و فعالیت دیگران شود.

انحصارگری در تولید یعنی: با اینکه ظرفیت سرمایه، تولید بیشتر با استخدام کارگر بیشتر وجود دارد؛ بخشی از ظرفیت سرمایه‌ی تولیدی را راکد گذاشته و آن را احتکار کرده است و در معرض استفاده قرار نمی‌دهد. اگر در بازار کار، اتحادیه کارگری انحصار در فروش داشته باشد، با جلوگیری از عرضه‌ی کار؛ نیروی کار را احتکار می‌کند تا قیمت آن بالا رود و همین‌طور انحصار خرید که انحصارگر به‌گونه‌ای می‌خرد تا قیمت کمتری بدهد.

امام علی(ع) هم در نامه خود به مالک اشتر نیز به این امر اشاره دارند: «بپرهیز از ویژه‌سازی (انحصارطلبی) در چیزهایی که همه مردم در آنها برابرند.» (Nahj al-Balagha) تبعیض و انحصار، با اهداف اقتصاد اسلامی و ایجاد امنیت شغلی در کار هماهنگی ندارد. توزیع درآمد مناسب، حق اشتغال مساوی و عدالت، از اهداف قراردادهای شغلی است. تبعیض، باعث ایجاد اختلاف کارگر و کارفرما، توزیع نامناسب درآمد در گروهی خاص می‌شود. این مطالب حاوی مقررات حمایتی است که به موجب آن، زنان در عین قبول مسئولیت‌های خانوادگی؛ در امور اشتغال و کار خویش از حمایت‌هایی برخوردارند و احساس امنیت شغلی و اطمینان خاطر خواهد داشت.

۲-۳-۱- قاعده عدل

عدل: قرار گرفتن هر چیزی در جایگاه متناسب خود است. حضرت علی(ع) می‌فرماید: «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا» (Nahj al-Balagha) عدل، امور را بر جایگاه‌های مناسبشان قرار می‌دهد. عدل در نظام تشریحی اسلام جایگاهی والا دارد. احکام فقه براساس عدالت جعل شده است. عدالت، معیار سنجش احکام می‌باشد. یعنی شناخت مکلفان، عدالت، معیاری اثباتی برای شناخت احکام فقهی قرار گرفته است. شارع در تمام احکام دین، اعم از عبادات و معاملات؛ جنبه عدالت فردی و اجتماعی را رعایت کرده، این همان عدل تشریحی است. بدین معنا که اوامر و نواهی هر آن‌چه خداوند بر انسان تکلیف کرده است، بر دادگری و عدالت استوار است. مقتضای عدالت، این است که خداوند هیچ حکم ظالمانه‌ای تشریح نکرده است.

شارع مقدس، قاعده عدل و انصاف را امضا کرده است. مقتضای این قاعده این است: در مواردی که حق معینی وجود دارد و همه در وضعیت یکسانی نسبت به حق مذکور قرار دارند، آن را به طور مساوی میان آن‌ها تقسیم می‌کنند تا در حد امکان؛ حقوق همه رعایت شده باشد و این کار را عادلانه‌تر از آن می‌دانند که کل حق را به یکی بدهند و دیگری(دیگران) را به طور کامل از آن محروم کنند. این همان مفاد قاعده عدل و انصاف است.^۱

قاعده عدل و انصاف، قاعده‌ای عقلایی است. (Kashif al-Ghita, 1940.P105; Bojnourdi, 1998 .P54 .P38; Makarim Shirazi, 1995 .P54). در کتاب مئه قاعده فقهیه به این قاعده اشاره شده است. Mostafavi, (1996,159) براساس قاعده عدل، اسلام مالکیت آزادی حق اشتغال مقامات قضایی، حکومتی، نظامی، دینی و حق تعلیم و تعلم، کسب هنر، حق اشتغال، صنعت و انتخاب شغل و حرفه را برای همه علیالسویه، قرار داده است. عدالت: به معنای عدم تفاوت میان افراد، تساوی و نفی هرگونه تبعیض است. این قاعده، تبعیض و انحصارگری را مردود می‌داند.

روایت ذیل مؤید بر قاعده عدل و انصاف است. سکونی از امام صادق از پدرشان علیهما السلام در این رابطه نقل کردند:^۲ (Hor Amoli, 1988.P452; Tūsī, 1779; P208; sadugh, 1992.P37) دو

^۱ مفاد قاعده عدل و انصاف: صاحب حق مردد میان دو یا چند نفر است (به طور قطع یکی از آنان صاحب حق است) و همه آنان نسبت به حق مذکور در جایگاه یکسانی قرار دارند، به گونه‌ای که امکان ترجیح هیچ کدام بر دیگری وجود ندارد. ناگزیر یکی از سه راه حل باید به کار گرفته شود: یا حق به هیچ کس داده نشود؛ یا به طور کامل به یکی داده شود و آن شخص با قرعه و مانند آن انتخاب شود یا حق بین همه تقسیم شود. روشن است که راه اول غیر معقول است، پس تنها دو راه دیگر باقی می‌ماند، متعارف بین مردم آن است که از بین این دو راه، راه سوم را انتخاب می‌کنند. «فِي رَجُلٍ اسْتَوْدَعَ رَجُلًا دِينَارَيْنِ وَ اسْتَوْدَعَهُ آخَرَ دِينَاراً فَضَاعَ دِينَارٌ مِنْهُمَا فَقَالَ يُعْطَى صَاحِبُ الدِّينَارَيْنِ دِينَاراً وَ يَقْتَسِمَانِ الدِّينَارَ الْبَاقِي بَيْنَهُمَا نِصْفَيْنِ».

شخص، یکی دو دینار و دیگری یک دینار؛ نزد شخصی به امانت گذاشته‌اند. آن‌گاه یک دینار بدون تعدی یا تفریط شخص مستودع، تلف شده. دو دینار باقی مانده؛ حال یکی از این دو دینار باقیمانده، قطعاً از صاحب دو دینار است و دینار دیگر احتمال دارد برای هر کدام از آن دو باشد. چون دلیلی بر ترجیح یکی از آن دو شخص و اعطای دینار به او وجود ندارد، روایت دلالت بر تقسیم مساوی دینار میان هر دو شخص دارد.

یعنی مقتضای عدالت و عدل، تقسیم مساوی دینار بین آن‌ها می‌باشد. برخی فقها قاعده عدل را عام می‌دانند که مختص به موارد خاص نیست؛ از جمله صاحب جواهر که اشاره دارد: لازم نیست امام تمام موارد (تطبیق روایت) را به صورت جداگانه بیان و یا بر کلیت آن تصریح کند، بلکه امام، اصول کلی را ذکر می‌کند. اما فقیهان باید آن را بر دیگر موارد تطبیق دهند، وگرنه باید با این روایات مخالفت ورزند. دلیل دیگر این‌که: این روایات، در مقام تعلیم احکام و بیان آن است تا مردم؛ دیگر موارد را از حکم امام بفهمند. عدم اختصاص فهم عرف و عقلا از این‌گونه موارد به آن‌چه در روایات آمده، گواه بر این مطلب است. حکم عدل و انصاف بر پایان دادن منازعه و اختلاف است. بنابراین، به طور قطع باید از مورد روایت تعدی کرد زیرا از این روایات قاعده کلی استفاده می‌شود.

با توجه به این بیانات، اصل عدالت و عدم تبعیض قابل تطبیق بر عدالت در کار و عدم تبعیض شغلی خواهد بود. به گونه‌ای که کار و اشتغال به عنوان یک حق مسلم از حقوق انسانی شناخته شود. همگان حق برخوردارگی از امکانات شغلی مساوی، اجرای اصول و ضوابط یکسان در مورد انتخاب آزادانه شغل، استفاده از دوره‌های آموزش حرفه‌ای، دریافت مزد مساوی، استفاده از مزایا و ... را داشته باشند. اصل برابری و عدالت، بیان می‌دارد که هیچ فردی برتر از دیگری نیست، بنابراین قدرت عمومی نباید در یک قرارداد خصوصی به نفع یکی از طرفین مداخله کند و موازنه قدرت را به هم زند، بلکه کارگر و کارفرما باید شخصاً و با مذاکره شرایط کار را تعیین نمایند.^۱

عدالت نشان سطحی از اعتماد بین کارگر و کارفرما است. نظام اقتصاد اسلامی، قوانین بین‌المللی و قانون کار در تحقق و ایجاد امنیت شغلی؛ عدالت و برابری حقوق مردان و زنان، در اشتغال و کسب

^۱ البته باید منع اسلام از برخی مشاغل برای زنان را می‌توان اینگونه تفسیر نمود که با استناد به وجوه روانشناختی که بیانگر ساختار روحی، روانی، شناختی و استعدادی زن، عدم اشتغال به امور دشوار اجتماعی و مدیریتی در اوج اتقان و نهایت مصلحت از حیث تشریح و تکوین است. مقتضای عدالت این است که به هر یک از زن و مرد مسئولیت‌هایی سپرده شود که با طبیعت، آفرینش و توانایی‌های جسمی و روحی او تناسب دارد. بدیهی است اگر به انسانی وظایفی محول شود که توانایی انجام آن را ندارد، هم به خود او ظلم می‌شود هم به کسانی که تحت سرپرستی و نظارت وی هستند.

درآمد؛ نقش مهمی را ایفا می‌نماید. همچنین در از بین بردن انحصارگرایی، اشکال مختلف نژادپرستی، تبعیض نژادی، استعمار، استعمارنو و تجاوز، تلاش می‌کند.

نتایج

در ایجاد امنیت شغلی خواه ناخواه توجه به برخی مصادیق و موارد مرتبط با آن ضروری و لازم می‌باشد. از جمله: عدم تبعیض در کار. قراردادهای تبعیض‌آمیز از مباحث چالش‌برانگیز حقوق کار است. حقوق کار هرگونه تبعیض و دوگانگی در شغل و کار را نفی نموده و درصدد تنظیم قواعد و مقرراتی است تا مانع انحصارگرایی شغلی گردد. تبعیض در قراردادها بدان معنا است که کارفرما و یا سازمان، در تنظیم قرارداد کار بین طرفین مختلف قرارداد تفاوت و تبعیض قایل شوند. یک سیستم عادلانه اجتماعی می‌تواند از پایداری شدن حقوق کارگران و گروه‌های محروم کارگری جلوگیری کند. موضوع تبعیض علیه زنان، موضوع جدیدی نیست و قرن‌هاست که با شکل‌گیری مباحث حقوق بشری و حقوق شهروندی، بحث برابری همه انسان‌ها مطرح شد. تبعیض جنسیتی از بارزترین مصادیق تبعیض در کار است. می‌تواند دسترسی برابر به فرصت‌ها، موقعیت زنان جوامع بهبود یابد که نیازمند اعمال تبعیض مثبت به نفع این قشر عظیم جامعه است و دید مساعدی به زنان کارگر و کارمند داشت. گاهی کم بودن ساعات کار گروهی برخی کارگران (چون کارگران نوجوان یا زنان) نسبت به دیگر کارگران به عنوان تخفیف یا حمایت از آن‌ها، مصداق تبعیض نبوده و ممنوع نمی‌باشد. زیرا هدف این‌گونه تبعیض‌ها یا اقدامات مثبت، نیل به آرمان نهایی یعنی عدالت و برابری است.

اصل عدالت در جامعه و از بین بردن تبعیض خود بستری مناسب برای اعمال دیگر حقوق و یا اصول خواهد بود. قوانین بین‌المللی کار، نظام اقتصاد اسلامی و قانون کار، نقش مهمی را برای تحقق کامل حقوق مردان و زنان براساس مساوات و عدالت برابری در اشتغال و کسب درآمد ایفا می‌نماید و بر ریشه‌کن کردن انحصارگرایی، اشکال مختلف نژادپرستی، تبعیض نژادی، استعمار، استعمارنو و تجاوز تلاش می‌کند. برابری حقوقی و عدم تبعیض ایجاب می‌نماید که همه انسان‌ها در دستیابی به حقوق اجتماعیشان با یکدیگر برابر باشند و با آنها بدون تبعیض و به شکل یکسان رفتار شود. به موجب آن، زنان در عین قبول مسئولیت‌های خانوادگی، در امور اشتغال و کار خویش از حمایت‌هایی برخوردارند و اینگونه احساس امنیت شغلی و اطمینان خاطر خواهند داشت. امنیت شغلی بدان معنا است که نتوان زنان را به علل واهی از کار اخراج کرد و یا بخشی از حقوق آنان را ناپایده انگاشت و مورد تبعیض قرار داد.

فقه برای نیروی کار، حق آزادی انتخاب شغل را قایل شده‌اند و در دفاع از حقوق کارگر، انحصارگرایی و تبعیض را در شغل و کار مطرود دانسته است. قرآن از استثمار زنان، ایجاد تبعیض و

تفاوت زنان و مردان، تحقیر و سوءاستفاده از آنها را به عنوان خدمتکار و استثمار جنسی نکوهش نموده.

References

- Holy Quran, translated by Fouladvand, (2003). Dar-ol-quran, the office of history and Islamic education, Qom
- Nahj al-Balagha.
- Ibn Idris al-Hilli, M. (1990).Al-Saraer. Qom: Islamic Publication Institute of theological school of Qom,
- Ibn Fares, A,(1983) MojaemMoghaysiAllaheh, Qom, Islamic Publication Institute of theological school of Qom.
- Ardebili, A(1982).Majma al-Faedehval-Borhan, Qom, Islamic Publication Institute of theological school of Qom.
- Arabi,M,(2001)Strategies procedures and methods job security in organization,Management studies quarterly jornal of management&Accounting school,(vol29-30).
- Ansari, M. (1994). Al-makaseb Al-mahrameval Bay valKhiyarat, (vol. 3). (1st ed.). The congress of homage to Sheikh Azam Ansari, Qom.
- Bojnourdi,H,(1998),Al-Qawa'ad al-Fiqahiyah, Qom, nashre al hadi.
- Behbahani, A(1984), Al-Fawaed Al-Aliyah - Al-Qawawad Al-Kiliya, Ahvaz, Dar Al-Alam.
- HorAmoli, M. (1988). Vasayeloshiahelatahsilemasayelai-sharia, (vol. 12). (1st ed.). Institute of al-ol-beitalayhesalam, Qom.
- Hosseini AmoliQaravi, SMJ.(1998). Meftah-ol-Karame fi SharheQavaedeAlame, , Qom, Islamic Publication Institute of theological school of Qom.
- Khomeini. R.(2004) tahrirolvasilah, Qom.Publisher ,Dar Al-Alam..
- Khooyi,A, (1996) mesbahalosoul, davari bookstore.
- Zamani, M. (2005). Money, exchange and banking, (15th ed.). Forouzes.
- Ramazani, F,(2006), Labor market flexibility and occupational safety, Work and ,No. 71-72.
- Ranjbari, A(2012), Labor Rights: Included in the Labor Law of the Islamic Republic of Iran, Scientific majd.
- Zamani,F,(2009), Difference-gender-based discrimination and its impact on social change, Farhang Journal of the institute for Women Studies, No70.
- Shokrollahi S,Parastesh, R,(2011), LABORER'S JOB SECURITY AND ITS PLACE IN IRANIAN LAW, Pazhouhesh name hogghoughe, Volume2, N1.P75-92.
- Shahid Sani, Z. (2001). AlrozeAlbahiye fi SharhAllameAldameshqiyeh, (vol. 2). Qom, davari.
- (2001). Masalik al-afham fi sharhsharai al islam, Qom Islamic encyclopedia institution.
- Shikhsadugh, M,(1992), Man la yahduruh al- fagih,QOM, Office of Islamic advertisement of theological school of Qom,
- ShaykhTūsi, (1779), al- nihaya, Birot, dar al ketabalarabi.

- , (1986). Tahdib al ahkam, Tehrandar al kotobeslamieah.
- , (2009). Almabsout fi Feqhe Alimamiyeh, (vol. 2). (2nded
- Shaykh Mufid, (1992) Qom, Kangarhjhani Hazara Sheikh useful.
- Araghi, A, (1988), international labor rights, Tehran, Professor of university of Tehran.
- , (2014), Labour Law, Tehran. The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT).
- Ezzati, M, Shariari, L, Najafi, M A, (2013), Estimating the Effect of Interregional Economic Discrimination on Economic Growth in Provinces of the Country, Research on Economic Growth and Development, Volume 3 , Number 12.
- Alameheli, H. (1994). Mokhtalef Alshiah fi Ahkam-el-Sharie, Office of Islamic advertisement of theological school of Qom, vol. 5.
- (1993). Tazkerat-ol-Foqaha, (vol. 10). Qom, Institute of al-ol-beitalayhesalam.
- Alavioun, M.R, (2002), women's work in Iranian law and international labour law, Tehran, Roshanganamotaleatzanan.
- Fadilhendi, M, (1995), Kashif al-Lithamwa l-ibham 'an qawa'id al-ahkam, Qom, Office of Islamic advertisement of theological school of Qom.
- Kashif al-Ghita, H, (1940), Tahrir al-majala, Najaf, al maktabah al mortazavieh.
- Kolini, M, (1986) osoulkafi 4th edition. Darolkotoobislami, Tehran
- Gorji A, (2015), Droit constitutionnel, Tehran, Jangal.
- Mostafavi, M, (1996) Al ghavaedmeahghaedehfeghheah, Qom, Mu'assasat al-Nashr al-Islami li-Jama'at al-Mudarrisim.
- Maghsodi, M, (2011) Women's Homeowners' Fees, Mohagheghdamam, M, is a researcher, Tehran. Khorsandi.
- Makarim Shirazi, N, (1995), Anwar al-fiqaha fi ahkam Kitab al-khums wa al-anfal. Qom, Payam-i Amir al-Mu'minin
- Malikzadeh, F, (2013). The impact of gender on employment, Publications of Sociologists.
- Mobini, e, Abrahami, M, (2015). Analysis of the Role of Performance Evaluation System in Organizational Productivity Using Foundation Data Theory, (Vol 8, N 3) scientific Semi- Annual Journal of Research in Human Resources Management. University of Imam Hosein Faculty of management & Planning.
- Mousavi, f, Rahvari, K, (1994), A Comparativestudy on occupation of women and young persons in Japan, South korea, India. Egypt, Egypt, England, and Iran, Law & Political science Tehran university, p 187-218.
- Najafi, M. (1981). Javaher-ol-kalam fi Sharhe Sharae Islam, (vol. 3; 8; 22). Beirut, Dar-ol-ehya Al-tars Al-arabi.
- Naragi, M, (1994), Mostanad al- shia fi ahkam al- sharia. Qom, Publisher al albit.