



Investigating Women's Employment Rights from the Perspective of European Court of International Documents and Judicial Procedure Human Rights

Anahita Sardab¹, Leila Raisi^{2*}, Samira Mohsenpour³

1. PhD Student of International Law, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Public International Law, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

3. Assistant Professor, Public International Law Department, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 145-162

Article history:

Received: 22 Aug 2023

Edition: 27 Oct 2023

Accepted: 20 Des 2023

Published online: 14 Apr 2024

Keywords:

The right to employment, human rights, women's rights, wages, women's employment.

Corresponding Author:

Leila Raisi

Address:

Iran, Isfahan, Islamic Azad University, Isfahan Branch(Khorasgan), Department of Public International Law.

Orchid Code:

0000-0001-8973-3531

Tel:

09131118564

Email:

raisi.leila@gmail.com

ABSTRACT

Background and Aims: Women's rights, including their job rights, are important issues that have become increasingly important at the same time as the industrialization of societies and the promotion of human rights issues. The purpose of this article is to examine women's employment rights from the perspective of international documents and the judicial procedure of the European Court of Human Rights.

Materials and Methods: The research method is descriptive and analytical and this research is theoretical. The method that has been used to collect information is in the form of a library and it has been done by referring to books and articles.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are observed.

Findings: Women can get different jobs like men and there is no legal prohibition for women to work. In international documents, women have the right to equality in employment and rights. According to the law against gender non-discrimination, women have the same right as men in employment.

Conclusion: Employment is a right that governments and society must guarantee for anyone, including women, who is capable of doing it, and every person has the freedom to choose a suitable job, in a way that fulfills both his or her interest and the interest of the society to be.

Cite this article as:

Sardab A, Raisi L, Mohsenpour S. Investigating Women's Employment Rights from the Perspective of International Documents and Judicial Procedure European Court of Human Rights. *Economic Jurisprudence Studies*. 2024.



دوره ششم، شماره ۵، سال ۱۴۰۳

بررسی حقوق شغلی زنان از منظر اسناد بین‌المللی و رویه قضایی

دادگاه اروپایی حقوق بشر

آناهیتا سرداب^۱، لیلا رئیسی^{۲*}، سمیرا محسن‌پور^۳

۱. دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار گروه حقوق بین‌الملل عمومی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
۳. استادیار گروه حقوق بین‌الملل عمومی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حقوق زنان از جمله حقوق شغلی آن‌ها از موضوعات مهمی است که همزمان با صنعتی شدن جوامع و ترویج مباحث حقوق بشری، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. هدف مقاله حاضر بررسی حقوق شغلی زنان از منظر اسناد بین‌المللی و رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر است.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی است و این تحقیق از نوع نظری است. روشی که برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، کتابخانه‌ای است و با مراجعه به کتب و مقالات صورت گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: زنان می‌توانند هم‌چون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد. زنان در اسناد بین‌الملل از حق برابری در اشتغال و حقوق برخوردار هستند. بر مبنای قانون مبارزه با عدم تبعیض جنسیتی زنان از حق برابر با مردان در اشتغال برخوردارند. مفهوم حقوق زنان شامل حقوقی مانند حق بر کار و حق بر داشتن دستمزد برابر با مردان در ازای کار برابر است که در رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر نیز مورد حمایت قرار گرفته است.

نتیجه: اشتغال حقی است که دولت‌ها و جامعه باید آن را برای هر کسی از جمله زنان که قادر به انجام آن هستند، تضمین کنند و هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد؛ به‌گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۴۵-۱۶۲

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۳۱

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۲۶

واژگان کلیدی:

حق اشتغال، حقوق بشر، حقوق زنان، دستمزد، اشتغال زنان.

نویسنده مسئول:

لیلا رئیسی

آدرس پستی:

ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه حقوق بین‌الملل عمومی.

کد ارکید:

0000-0001-8973-3531

تلفن:

۰۹۱۳۱۱۱۸۵۶۴

پست الکترونیک:

raisi.leila@gmail.com

۱. مقدمه

دوران معاصر گرچه شاهد پیشرفت‌های قابل ملاحظه و چشمگیر در زمینه حقوق زنان و تلاش برای استقرار برابری میان حقوق زنان و مردان در بیشتر کشورهای دنیا بوده است؛ اما هنوز تبعیض‌های جنسی در بسیاری از جوامع وجود دارد که یکی از مهم‌ترین این تبعیض‌ها، حق اشتغال است. از این جهت، مرتفع کردن محدودیت‌های اشتغال زنان که ریشه در عوامل مختلف اعم از موارد حقوقی و غیر حقوقی دارند، همیشه به‌عنوان یکی از هدف‌های دولت‌ها محسوب شده است. از این بابت دولت‌ها وظیفه دارند تا این حق را برای زنان به رسمیت شناخته و سپس، با وضع نمودن قوانین و مقررات و ارائه نمودن راهکارهای مناسب، اجرای این حق را تضمین نمایند. در دنیای امروزی، حفظ نمودن رعایت حقوق زنان یکی از مباحث مهم و مورد توجه اکثر کشورها و برخی نهادهای بین‌المللی بوده است، زیرا زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و به دلیل وجود عامل‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، نتوانسته‌اند از حقوقی برابر با مردان برخوردار گردند. شواهد تاریخی بیانگر این است که در تمامی طول تاریخ، حقوق زنان در سایه ظلم و ستم جوامع نادیده گرفته شده است؛ به‌صورتی که همواره در بیشتر کشورها، در بهره‌گیری از حقوق انسانی، بین مردان و زنان تبعیضاتی آشکار وجود داشته است. در سال‌های اخیر، محققان و حقوق‌دانان طرفدار حقوق زنان، به تکاپویی در راستای ایجاد تحول در فرهنگ‌های سنتی جوامع خود پرداخته‌اند که این فرآیند، سبب ایجاد یک نهضت جهانی به نام فمینیسم شد. به واسطه فمینیسم موضوع دفاع از حقوق زنان، یک شکل جهانی به خود

گرفت و یکی از مباحث قابل توجه در سازمان ملل متحد و دیگر سازمان‌های بین‌المللی گردید. این نکته را نباید نادیده گرفت که زنان با وجود موفقیت‌های نسبی، برای محقق شدن یک برابری در حقوق با مردان، راهی طولانی در پیش دارند. زیرا کماکان تبعیض‌های زیادی بین زنان و مردان به چشم می‌خورد. یکی از این تبعیض‌ها، حق بر کار و اشتغال زنان می‌باشد. کماکان با وجود ایجاد نهضت‌های جهانی و تدوین و تصویب قوانین بین‌المللی در زمینه مبارزه با تبعیض علیه زنان، شاهد وجود تبعیضاتی گسترده در قوانین داخلی کشورها و همچنین قوانین بین‌المللی هستیم. به دلیل اینکه قوانین بین‌المللی از ضمانت اجرایی کافی برخوردار نیستند، رعایت آن‌ها توسط دولت‌ها یک امر انتخابی بوده و همین موضوع نیز یکی از علل وجود تبعیض علیه زنان است. در خصوص حق اشتغال زنان پژوهش‌های متعددی انجام شده است. ابوذر گلشنی و سیده‌هاشم فرقانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به بررسی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران پرداخته است. احمد دیلمی و منیره خدادادپور (۱۳۸۴) نیز در مقاله‌ای، سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین میترا حسینیان (۱۳۸۴) در مقاله‌ای از تساوی جنسیتی در اسناد بین‌المللی با تأکید بر تساوی در اشتغال بحث کرده است. تمایز و نوآوری مقاله حاضر نسبت به مقالات انجام‌شده این است که در مقاله پیش‌رو به بررسی حقوق شغلی زنان از منظر اسناد بین‌المللی و رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر پرداخته می‌شود. بر اساس آنچه گفته شد مقاله حاضر به بررسی این سوال می‌پردازد که اسناد بین‌المللی و

۵. بحث

بر اساس بند اول ماده بیست‌وسوم اعلامیه جهانی حقوق بشر، هر فرد دارای این حق است تا کار کند، کار خود را به صورت آزادانه انتخاب کرده و شرایط منصفانه و رضایت‌بخش برای کار را خواستار بوده و در مقابل معضل بیکاری نیز مورد حمایت واقع شود. براساس گزارش‌های سازمان ملل، زنان و دختران، دارای فرصت‌های شغلی کمتری هستند. کمیسیون با تنظیم نمودن پیش‌نویس اعلامیه رفع تبعیض از زنان، حق کار کردن به صورت غیر تبعیض‌آمیز و حق بر پیشرفت در کار را برای زنان به رسمیت شناخته است (ابراهیمی معینی، ۱۳۹۶، ۵۴). ماده دهم اعلامیه جهانی رفع تبعیض‌ها از زنان، مصوب سال ۱۹۶۷ میلادی در نخستین بند خود مقرر داشته: (تأمین نمودن حقوق زنان بدون وجود هیچگونه تبعیضی به علت وضعیت ازدواج یا علت دیگر، فراگرفتن تعلیم‌های حرفه‌ای، کارکردن با داشتن حق انتخاب آزاد شغل و حرفه و حق بر پیشرفت در زمینه شغل و حرفه). کارپایه عمل پکن مصوب سال ۱۹۹۵ میلادی، مشکل بیکاری زنان را معضلی اساسی و روزافزون در اکثر کشورها عنوان نموده است. کارپایه ایجاد فرصت‌های کاری و شغلی برابر برای زنان و ارائه نمودن تسهیلات مشاوره شغلی و کارپایی به آنان از جانب دولت را به عنوان یکی از ابزارهای تنوع‌بخشی شغلی زنان و تحرک آنان در بازار کار می‌داند. بر اساس گزارش کمیسیون از ارزیابی اجرای تعهدات سند کارپایه عمل پکن توسط بعضی از دولت‌ها، آن‌ها مقررات و قوانینی را برای ایجاد فرصت‌هایی برابر در محیط کار برای زنان تدوین کرده‌اند (هارتلپ و بلوم، ۲۰۲۱، ۶۰). باید عنوان نمود که امروزه با وجود

رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر چه رویکردی در خصوص حقوق شغلی زنان داشته‌اند؟ به عبارتی زنان از منظر اسناد بین‌المللی و رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر از چه حقوق شغلی برخوردار هستند؟ به منظور بررسی سؤال مورد اشاره ابتدا حقوق شغلی زنان در اسناد بین‌المللی و سپس در رویه قضایی دیوان اروپایی حقوق بشر بررسی شده و در ادامه از چالش‌های حقوقی فراروی حقوق شغلی زنان بحث شده است.

۲. مواد و روش‌ها

روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی است و این تحقیق از نوع نظری است. روشی که برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، کتاب‌خانه‌ای است و با مراجعه به کتب و مقالات صورت گرفته است.

۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

زنان می‌توانند هم‌چون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد. زنان در اسناد بین‌المللی از حق برابری در اشتغال و حقوق برخوردار هستند. بر مبنای قانون مبارزه با عدم تبعیض جنسیتی زنان از حق برابر با مردان در اشتغال برخوردارند. مفهوم حقوق زنان شامل حقوقی مانند حق بر کار و حق بر داشتن دستمزد برابر با مردان در ازای کار برابر است که در رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر نیز مورد حمایت قرار گرفته است.

کارفرمایان به زنان ایجاد شد و اینچنین بود که زنان در جامعه کاری جایگاه پیدا نمودند. زنان فرمانبردارتر بوده و از مردان سرکش راحت‌تر تابع می‌شدند، زنان مزد کمتری دریافت می‌نمودند و کمتر دست به اعتراض و تشکیل اتحادیه‌های کاری می‌زدند.

در شصت و یکمین اجلاس این کمیسیون که در سال ۲۰۱۸ برگزار گردید، توجه جدی از جانب کشورهای عضو کمیسیون برای محقق شدن عدالت جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران روستایی مورد بررسی قرار گرفت (کمپل، ۲۰۱۵، ۱۰). حقوق بشر و حق بر کار زنان دو مقوله مرتبط هستند، به گونه‌ای که حقوق بشر مکمل حق بر کار زنان می‌باشد. می‌توان گفت که حقوق بشر تنها یک عبارت تصنعی است که شنیده می‌شود، در اعلامیه جهانی حقوق بشر عنوان شده که همه افراد دارای حق بر سلامت، حق بر زندگی، حق بر کار هستند. حق بر کار و اشتغال مضاف بر اینکه در بسیاری از متن‌ها و سندهای بین‌المللی از جمله کنوانسیون رفع نمودن تمامی اشکال تبعیض علیه زنان و کنوانسیون حقوق اشخاص معلول بیان گردیده و همچنین سندهای منطقه‌ای و قانون‌های اساسی کشورهای متعدد نیز این حق را شناسایی نموده‌اند، در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در مورد تعریف اصطلاحی از اشتغال، تعاریف متعددی از دیدگاه‌های متعدد عنوان شده است (عبدی، ۱۳۹۶، ۲۷)، اما وجه اشتراک تمامی آن‌ها، استفاده و به کارگیری نیروهای فنی و متخصص در زمینه مشاغل تخصصی و تطابق متخصصین با پست‌های تخصصی مورد نیاز سازمان اجتماعی می‌باشد. کار و اشتغال به صورت اجمالی به معنی به کارگیری عامل‌های تولید و همچنین

اعلامیه حقوق بشر و دیگر سندهای حقوق بشری، نه تنها حقوق زنان در زمینه اشتغال، بلکه در زمینه‌های دیگر نیز رعایت نمی‌شود. به عنوان نمونه، حق بر تحصیل و حق بر بهداشت که در قوانین حقوق بشری تصریح شده، به صورت صحیح در تمامی کشورهای رعایت نمی‌شود. حق بر کار زنان نیز همین گونه است. با وجود اینکه زنان دارای حق بر اشتغال هستند، اما حق بر اشتغال تنها بر روی کاغذها نوشته شده و در عمل زنان در محیط کار با تبعیض و مشکلاتی عدیده روبه‌رو هستند که علت اصلی آن، وجود نگاه جنسیتی به زنان در محیط‌های کاری است. برای مثال دستمزد پرداختی به زنان همیشه کمتر از مردان است، برای استخدام در برخی از مشاغل در کشورهای مختلف، زنان دارای حق استخدام نبوده و یا استخدام با محدودیت‌های شغلی بسیاری همراه است، در برخی از کشورها زنان مسلمان دارای حق بر کار نبوده و به علت داشتن حجاب با تبعیض با آن‌ها برخورد می‌شود.

۵-۱. حقوق شغلی زنان در اسناد بین‌المللی

بررسی سندهای بین‌المللی حقوق بشری در حوزه حقوق زنان بیانگر این است که سندهایی که بین‌المللی برای دفاع از حقوق زنان تصویب شده‌اند، دارای قدمتی کمتر از یک سده هستند و تعداد آن‌ها نیز در قیاس با دامنه گسترده مبحث حقوق زنان بسیار اندک می‌باشد. همچنین بررسی اجمالی اسناد بین‌المللی دفاع از حقوق زن گویای آن است که دغدغه اصلی جامعه ملل در دهه اول قرن بیستم مسئله مربوط به زنان است (ولز، ۲۰۲۲، ۶۷). در این اسناد از حق اشتغال زنان نیز صحبت شده است. حق زنان در کار خارج از خانه با شروع عصر صنعتی و نیاز

این اعلامیه هرکس حق کار و حق برگزیدن آزادانه کار با شرایط عادلانه دارد و نیز حق دارد که در مقابل بیکاری حمایت شود، در مقابل کار مساوی، بدون هیچ‌گونه رعایت امتیاز، حق دستمزد مساوی دارد. هر فرد در مقابل شغل و کار، دارای حقوقی می‌باشد، از جمله اینکه یک دستمزد منصفانه دریافت نماید تا برای وی و خانواده او وجهی معیشتی فراهم نماید تا شایسته و در شأن و حیثیت کمال یافته انسانی باشد. فرد هم‌چنین دارای این حق است که از تمامی وسیله‌های حمایتی اجتماعی استفاده نموده و برای پشتیبانی نمودن از منافع خویش، با افراد دیگر یک سندیکا تشکیل داده و هم‌چنین به عضویت سندیکا در بیاید. همان‌گونه که قبلاً نیز عنوان شد، حقوق بشر به آن صورتی که در اعلامیه عنوان شده است، اجرا نمی‌شود. این موضوع را با نگاهی به وضعیت کشورهای مختلف در اقصی نقاط جهان می‌توان مشاهده کرد. جنگ، قحطی، وجود تبعیض، عدم رعایت حقوق بشر در کشورهای مختلف از این نمونه‌ها هستند.

۵-۱-۲. حقوق شغلی زنان در کنوانسیون کار اجباری ۱۹۵۶

یکی از مهم‌ترین حقوق کارگران که در نظام حقوقی داخلی و بین‌المللی مورد احترام قرار گرفته است، ممنوعیت کار اجباری و عدم زور کردن افراد به انجام کاری برخلاف میل ایشان می‌باشد. کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در چهلمین دوره اجلاس خود منعقد در تاریخ ۵ ژوئن ۱۹۵۷ در ژنو بنا به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار، پس از مطالعه در اطراف مسئله کار اجباری که چهارمین فقره دستور جلسه را تشکیل می‌دهد و با عطف توجه

به‌کارگیری تمامی ظرفیت‌های موجود می‌باشد. اشتغال همواره دارای روابطی مشخص با کار است. این روابط را می‌توان با عنوان رابطه سود و منفعت‌بخش برای تحصیل درآمد (پول، جنس یا خدمات) تعریف نمود که خود، وسیله‌ای برای رفع برخی از احتیاجات است (محمدی، ۱۸، ۱۳۹۹). حق بر اشتغال نیز مانند دیگر حقوق بشری، برای مردان و زنان وجود دارد، اما این حق برای زنان با محدودیت‌های زیادی همراه است. در هر کشور به تناسب قوانینی داخلی آن کشور، این محدودیت‌ها متفاوت هستند. پس با این وجود نمی‌توان گفت که حق بر اشتغال برای زنان به صورت کامل اجرا می‌شود. اما این حقوق به صورت کامل در هیچ کجای دنیا رعایت نمی‌شود. حق بر کار زنان نیز از این قاعده مستثنی نیست، با تنظیم و تدوین قوانین جدید نیز مشکلات سابق مرتفع نمی‌شود، زیرا سازمان بین‌المللی کار دارای قدرت نظارتی و اجرایی نبوده که بتواند بر تمامی کشورها نظارت داشته باشد. سازمان ملل نیز در این زمینه دارای قدرت اجرایی نیست، در نتیجه حق بر کار زنان که یک حق بشری است، با مشکلات زیادی برای اجرا مواجه است. در ادامه به برخی از این اسناد که به حقوق شغلی زنان اشاره نموده‌اند، پرداخته می‌شود.

۵-۱-۱. حقوق شغلی زنان در اعلامیه جهانی حقوق بشر

از دلایل مهم تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر، ارج‌گذاری به منزلت عالی انسان و برخورد انسانی با همه افراد جهان است. این اعلامیه در سال ۱۹۴۸ در سومین اجلاس مجمع عمومی سازمان ملل در فرانسه برگزار گردید (روبولینو، ۲۰۲۲، ۲۹). بر اساس

است. وقتی حقوق زنان کمتر از مردان باشد، در حالی که ساعت کاری یکسان وجود دارد، می‌توان گفت که این روند یک نمونه از برده‌داری و کار اجباری است، چون زنان شاغل مجبور هستند که در هر کشور متناسب با وضعیت زندگی خود مشغول به کار باشند. با توجه به خطرات کاری فراوانی که وجود دارد، مانند عدم امنیت شغلی، عدم وجود قراردادهای رسمی کاری مناسب، وجود محیط ناامن کاری برای زنان و ... در اکثر موارد زنان مجبور به قبول این شرایط و ادامه کار خود هستند.

۱-۳. حقوق شغلی زنان در کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار

در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، تبعیض در اشتغال ممنوع اعلام شده است و هرگونه قضاوت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب و ... باشد و در اشتغال و استخدام و موارد مربوط به آن تاثیرگذار باشد، ممنوع اعلام شد (فیلیاتو، ۲۰۲۲، ۴، ۶). کشورهای متعهد به حقوق دختران و زنان نیز در زمینه بهره‌مندی و استفاده نمودن از شرایط مساعد و عادلانه، کار و اشتغال را قبول نموده و موارد ذیل را فراهم می‌کنند: پرداخت نمودن دستمزد و اجرت منصفانه مساوی بابت کار با ارزشی یکسان و برابر، بدون هیچگونه تمایزی میان مردان و زنان. گرچه بایستی تضمینات کافی داده شود تا شرایط کاری زنان، پایین‌تر و کمتر از شرایط کاری مردان نباشد. مشاغلی که زنان برعهده می‌گیرند باید برایشان و همچنین برای خانواده آن‌ها دارای مزایای کافی و پیش‌بینی شده بر اساس میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و ... باشد (حسین بهات، ۲۰۱۷، ۵۰). متأسفانه با وجود کنفرانس‌های متعدد بین‌المللی با

به مفاد مقاله‌نامه کار اجباری ۱۹۳۰ و همچنین با توجه به این که مقاله‌نامه راجع به بردگی مصوبه ۱۹۲۶ پیش‌بینی نموده که به منظور جلوگیری از این که کار اجباری شرایطی مشابه بردگی به وجود نیورد، تدابیر لازم و مفید اتخاذ گردد و نظر به این که مقاله‌نامه تکمیلی ۱۹۵۶ در خصوص لغو بردگی داد و ستد برده و سازمان‌ها و اعمال مشابه با بردگی ناظر به الغای کامل اسارت ناشی از قرض و قیادت می‌باشد و با در نظر گرفتن مفاد مقاله‌نامه راجع به حمایت‌ها ۱۹۴۹ که به موجب آن پرداخت مزدها باید به‌طور منظم صورت گرفته و در این مورد اعمال هر رویه‌ای که کارگر از امکان واقعی ترک کار خود محروم سازد ممنوع شود و با اتخاذ تصمیم به پذیرش پیشنهادهای واصله دیگر در زمینه منع بعضی اشکال کار اجباری که متضمن نقض حقوق بشر مندرجه در منشور ملل متحد و اعلامیه جهانی حقوق بشر می‌شود و تصمیم بر اینکه پیشنهادهای مزبور بایستی به‌صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید. در نهایت در کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در چهلیمین دوره اجلاس خود که در سال ۱۹۵۷ در ژنو تصویب شد، دولت‌های تصویب‌کننده تعهد نمودند تا در کم‌ترین وقت ممکن کار اجباری تحت قلمرویشان را از بین ببرند. با تعریف جامع که از کار اجباری در این کنوانسیون ارائه شد، تمام کارهایی که برفرد که بدون اینکه او خودش را به کار ارائه دهد، انجام شود، کار اجباری خواهد بود (گلشنی و همکاران، ۱۳۹۶، ۹۳). می‌توان عنوان کرد که امروزه کار اجباری وجود ندارد، بلکه زنان و همچنین مردان مجبور هستند که برای امرار معاش و گذران زندگی کار کنند، امروزه برده‌داری به‌صورت گذشته وجود ندارد، بلکه برده‌داری در شکلی جدید در حال اجرا

رهبری و تصمیم‌گیری در همه سطوح بهره‌مند شوند. همه اشکال تبعیض و خشونت علیه زنان و دختران، در سایه مشارکت و همکاری مردان و پسران، ریشه‌کن خواهند شد. یکپارچه‌سازی نظام‌مند دیدگاهی مبتنی بر (تساوی) جنسیتی در اجرای دستورکار حاضر اهمیت به‌سزایی دارد (لاولز، ۲۰۲۱، ۵۳). برای رسیدن به این تساوی، اهدافی دنبال می‌شود که عبارت‌اند از:

- پایان بخشیدن به همه اشکال تبعیض علیه همه زنان و دختران

- از بین بردن همه انواع خشونت علیه همه زنان و دختران

- از بین بردن همه اقدام‌های مضر، همانند ازدواج اجباری کودکان، ازدواج اجباری در سنین بسیار پایین برای دختران و کودکان.

- ارج نهادن و به رسمیت شناختن مراقبت‌های داخل خانه و همچنین امور خانه‌داری بدون هیچ پرداخت دستمزدی از طریق: تأمین خدمات‌های عمومی، ایجاد نمودن زیرساخت‌ها و زیربناها و تنظیم نمودن سیاست‌های حفاظت در حوزه‌های اجتماعی و رواج دادن مسئولیت‌های مشترک در خانه و همچنین در محیط‌های خانواده، تا جایی که قوانین و مقررات ملی کشورها این اجازه را بدهند.

- تضمین نمودن تمام و کمال مشارکت مؤثر بانوان و همچنین قرار دادن فرصت‌های برابر (با مردان) در اختیار آن‌ها برای استخدام و انتصاب در پست‌ها و مسئولیت‌های رده بالا در تمامی سطح‌های اخذ تصمیم در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و در همچنین در تمامی ابعاد زندگی عمومی؛

موضوع کار، تنها سندهای بین‌المللی تدوین و تنظیم می‌شوند که در عمل دارای قدرت اجرایی نبوده و کشورها برای قبول و تصویب این اسناد به‌صورت انتخابی و سلیقه‌ای عمل می‌کنند که این موضوع سبب عدم رعایت حقوق شغلی زنان شده است.

کارها و مشاغلی که به زنان محول می‌گردد، بایستی دارای ایمنی و بهداشت کار مناسب و استاندارد باشد. زنان بایستی بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای فرصت طرح مباحثی مانند لیاقت، فرصت‌های شغلی برابر و مساوی با مردان در زمینه دسترسی به مدارج مناسب و بالاتر را داشته باشند (عبدی، ۱۳۴، ۱۳۹۶). زنان همانند مردان در قبال شغل و کار خود، از اوقات فراغت، مرخصی کاری، ساعت‌های کاری معقول و استاندارد و استفاده از حقوق روزهای تعطیل برخوردار هستند.

۵-۱-۴. حقوق شغلی زنان در دستور کار ۲۰۳۰

سند ۲۰۳۰ به‌عنوان آخرین سند بین‌المللی توسعه و آخرین تلاش سازمان‌های بین‌المللی برای پیگیری الگوهای توسعه در کشورهای در حال توسعه دارای اهداف، محورها و حتی محتوا و مضمونی است که به‌ظاهر با هدف کمک به این کشورها و دستگیری و حمایت از آن‌ها تهیه شده است. هدف پنجم این دستور کار، به رسمیت شناختن تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران است. به رسمیت شناختن این حق، در تحقق همه اهداف اصلی و فرعی این دستورکار نقش مؤثری دارد. دسترسی زنان و دختران به آموزش کیفی، منابع اقتصادی و مشارکت اجتماعی و فرصت‌ها باید با مردان و پسران برابر باشد، ضمن اینکه آن‌ها باید از فرصت‌هایی یکسان با فرصت‌های مردان و پسران برای اشتغال،

الف) دول عضو بایستی اقدام‌های مقتضی را جهت رفع تبعیض علیه دختران و زنان در زمینه کار و اشتغال انجام داده و این اطمینان بدهند که بر اساس تساوی زنان و مردان، حقوق برابر و یکسان، مخصوصاً در این موارد برای دختران و زنان رعایت گردد: حق بر کار و اشتغال به‌عنوان حقی لاینفک در زمره حقوق انسانی؛ حق بر امکانات شغلی و کاری برابر از جمله اجرا نمودن ضابطه‌های برابر و یکسان در زمینه انتخاب شغل (مهرپور، ۱۳۹۴، ۴۹). حق بر آزادانه انتخاب نمودن شغل و پیشه، حق بر ارتقا یافتن مقام، حق بر برخوردار شدن از امنیت شغلی، تمامی امتیازها و شرایط خدمت و حق بر استفاده از دوره‌های آموزش‌های حرفه‌ای و بازآموزی، مانند کارآموزی و شرکت نمودن در دوره‌های آموزش‌های حرفه‌ای و پیشرفته و آموزش‌های مرحله‌ای، حق بر دریافت مزد برابر و مساوی، استفاده نمودن از مزایا و برخوردار شدن از رفتار برابر و مساوی در مشاغل و کارهایی که ارزش یکسان دارند (اوتو، ۲۰۱۸، ۳۱۵) و همچنین رفتار برابر و مساوی در ارزیابی نمودن کیفیت کار، حق بر برخورداری از تأمین اجتماعی به ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، دوران ناتوانی و پیری و سایر موارد از کارافتادگی، حق استفاده از مرخصی استحقاقی، حق برخورداری از مراقبت بهداشتی و امنیت شرایط کار، به ویژه ایمنی لازم برای دوران بارداری؛

ب) برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان به‌دلیل ازدواج یا بارداری و تضمین حق مسلم آنان برای کار، دولت‌های عضو این اقدام‌های صحیح و مناسب را انجام می‌دهند:

- اجرای اصلاحاتی برای مقرر کردن حقوقی برابر با مردان برای دسترسی زنان به منابع اقتصادی و همچنین برقرار نمودن امکان مالکیت بانوان و کنترل نمودن دارایی‌های آنان، از جمله زمین و دیگر اشکال دارایی و برقراری حق دسترسی آن‌ها به خدمات مالی، ارثیه و منابع طبیعی، در راستای قوانین ملی کشورها؛

- ارتقا دادن کاربردهای فناوری توانمندکننده و رشددهنده، به خصوص در حوزه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ترویج توانمندسازی بانوان - تقویت نمودن و اخذ کردن سیاست‌های صحیح، مناسب و مطمئن و وضع نمودن قانون‌هایی با قابلیت اجرا در زمینه رواج تساوی و برابری جنسیتی و توانمندسازی تمامی بانوان در تمامی ابعاد و سطوح (پیروزنیک، ۱۳۹۴، ۲۷). سند ۲۰۳۰ به برابری زنان و مردان در ابعاد مختلف مانند تحصیل، مشارکت‌های اقتصادی، کار و اشتغال پرداخته است. متأسفانه بسیاری از کشورها این سند را نپذیرفته و همین امر سبب عدم رعایت حقوق مختلف برای افراد در کشورهای مختلف شده است که زمینه‌ای نیز برای احقاق این حقوق وجود ندارد.

۵-۱-۵. حقوق شغلی زنان در کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان

کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، یکی از مهم‌ترین و موثرترین اسناد بین‌المللی در زمینه حقوق زنان محسوب می‌شود (وبستر، ۲۰۱۹، ۱۹). در ماده ۱۱ این کنوانسیون به موضوع زنان پرداخته شده است. ماده ۱۱ کنوانسیون به‌طور مشروح ابعاد این مسئله را بررسی کرده است و مقرر می‌دارد:

مهم در زمینه حقوق زنان می‌باشد که در عمل متأسفانه اجرا نشده است و با وجودی که بسیاری از کشورها آن را پذیرفته‌اند، اما در عمل، مفاد آن را اجرا نمی‌کنند. این موضوع سبب شده تا حقوق زنان در ابعاد مختلفی تضييع شود.

۵-۲. حقوق شغلی زنان در رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر

نهادها و سازمان‌های مختلفی در توسعه حقوق بشر نقش دارند که یکی از این نهادها، دادگاه اروپایی حقوق بشر است که در خط مقدم توسعه حقوق بشر در شورای اروپا قرار گرفته است. این دادگاه دارای وظایف مختلفی است. از جمله مهم‌ترین آن‌ها حفظ نمودن، تحقق یافتن و توسعه دادن حقوق بشر در تمامی ابعاد می‌باشد. دادگاه اروپایی حقوق بشر اخیراً برابری جنسیتی را به‌عنوان یکی از اصول اساسی کنوانسیون اروپایی حقوق بشر اعلام کرده است. با این حال، رویه قضایی دیوان تا حد زیادی در به چالش کشیدن تبعیض جنسیتی در کشورهای عضو ناتوان بوده است. اصل برابری جنسی یا جنسیتی یکی از اصول اساسی حقوق بشر است. دادگاه اروپایی حقوق بشر (دیوان) به‌طور مداوم اعلام کرده است که «برابری جنسیت یکی از اهداف اصلی در کشورهای عضو است». اصل برابری جنسی یا جنسیتی یکی از اصول اساسی حقوق بشر است. دادگاه اروپایی حقوق بشر (دیوان) به‌طور مداوم بر این باور است که «برابری جنسیت یکی از اهداف اصلی در کشورهای عضو شورای اروپا است» و اخیراً برابری جنسیتی را به‌عنوان یکی از اصول اساسی زیربنای اعلامیه حقوق بشر اعلام کرده است. با وجود این اظهارات، نابرابری زنان در کشورهای عضو شورای اروپا همچنان ادامه

ممنوع بودن عمل اخراج به علت بارداری یا استفاده از مرخصی زایمان، دادن مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق یا مزایای اجتماعی مناسب بدون از دست رفتن حرفه و شغل، سمت یا دیگر مزایای اجتماعی؛

از سندهای دیگری که به حقوق دختران و زنان پرداخته، می‌توان سندهایی مانند میثاق بین‌المللی حقوق اجتماعی اقتصادی و فرهنگی، نظریه تفسیری شماره ۱۹ کمیته محو تمامی اشکال تبعیض علیه زنان، پروتکل اختیاری کنوانسیون محو تمامی تبعیض علیه زنان، اعلامیه حمایت از زنان و کودکان در وضعیت اضطراری و مخاصات مسلحانه، پروتکل کنوانسیون علیه جرایم سازمان‌یافته در زمینه قاچاق کودکان و زنان، اصل‌های راهنما در زمینه قاچاق انسان و حقوق بشر، کنوانسیون مبارزه با جرم قاچاق انسان، استعمار نمودن از طریق به فحشا کشیدن دیگران و اعلامیه محو نمودن خشونت علیه زنان را نام برد. مضاف بر سندهای مذکور، در سطح منطقه‌ای نیز سندهایی مرتبط با موضوع خشونت علیه دختران و زنان به تصویب رسیده است، مانند کنوانسیون شورای اروپا در زمینه پیشگیری و مقابله نمودن با خشونت علیه دختران و زنان و خشونت‌های خانگی و کنوانسیون امریکایی پیشگیری کردن، مجازات نمودن و محو خشونت علیه دختران و زنان که مهم‌ترین آن‌ها بوده و به مباحث و موضوعات حقوق دختران و زنان، منع اشکال تبعیض و خشونت علیه زنان تأکید نموده و دولت‌ها موظف شده‌اند تا در قوانین داخلی‌شان نیز این حقوق را برای زنان تضمین نموده و از تصویب قوانین تبعیض‌آمیز جلوگیری نمایند (بلوردی، ۱۳۹۹، ۲۳). این کنوانسیون از منابع

هستند. اگرچه امروزه بیشتر موارد تبعیض جنسی به شکل تبعیض غیرمستقیم است، همه به جز یک مورد به تبعیض مستقیم مربوط می‌شوند. در نهایت، بیشتر چالش‌ها در رابطه با تبعیض جنسی توسط مردان ایجاد شده است، حتی اگر تبعیض جنسی/جنسیتی به‌طور نامتناسبی بر زنان تأثیر بگذارد.

- دادگاه ابتدا رویکرد خود را در مورد ادعاهای تبعیض جنسی در پرونده عبدالعزیز، کابالس و بالکندالی علیه بریتانیا توضیح داد و بیان کرد «برابری جنسیت یکی از اهداف اصلی کشورهای عضو شورای اروپا است» و اینکه «برای اینکه تفاوت رفتار در کنوانسیون بر اساس جنسیت تلقی شود، باید دلایل بسیار مهمی ارائه شود». از این رو، دادگاه «رویکرد یکسانی» را در رابطه با برابری جنسیت اتخاذ کرد و معتقد بود که نظارت دقیقی را اعمال خواهد کرد. با این حال، سطح نظارت همیشه سخت‌گیرانه نبوده است (الویزا، ۲۰۱۶، ۱۵).

- در پرونده ایری (۱۹۷۹) دیوان در نظر گرفت که در حالی که کنوانسیون اساساً حقوق مدنی و سیاسی را بیان می‌کند، بسیاری از این حقوق پیامدهایی با ماهیت اجتماعی یا اقتصادی دارند و «این واقعیت است که تفسیر کنوانسیون به حوزه حقوق اجتماعی و اقتصادی، نباید عاملی تعیین‌کننده در برابر چنین تفسیری باشد. هیچ تقسیم‌بندی خارجی وجود ندارد که کشوری را از میدان تحت پوشش کنوانسیون جدا کند» (الویزا، ۲۰۱۶، ۲۴).

- تفسیر مذکور در زمینه ماهیت‌های اجتماعی و اقتصادی در پرونده‌هایی مانند سیدابراس و دزیاتاس (۲۰۰۴) تکرار شده است. شمول حقوق اجتماعی با اصل اثربخشی مرتبط است. کنوانسیون

دارد. رویه قضایی دیوان تا حد زیادی در به چالش کشیدن تبعیض جنسیتی و دستیابی به برابری جنسیتی ناتوان بوده است. رویه قضایی به دلیل تفسیر فرمالیستی دادگاه از برابری، تنها به تعداد محدودی از مشکلات پرداخته است، و گاهی اوقات به روشی به این موضوعات پرداخته است که ممکن است برابری جنسیتی به جای افزایش یافتن، تضعیف شود (راداچیچ، ۲۰۱۸، ۸۵۱).

اکثر پرونده‌های موجود در دادگاه اروپایی حقوق بشر به موضع تبعیض اشاره داشته مبنی بر اینکه وجود تبعیض در جنبه‌های مختلف سبب تضييع حقوق زنان شده است. با وجود اعلامیه جهانی حقوق بشر و تصریح بر برابری و وجود حق بر کار و اشتغال و حق بر زندگی برای همه، متأسفانه کشورها این موارد را رعایت نمی‌کنند. زمانی که عنوان می‌شود که هر فرد با عقیده خود دارای احترام است، اما زنان محجبه و مسلمان در اروپا دارای حق بر کار نیستند که این موضوع در برخی از کشورهای اروپایی رعایت شده است، ولی در اکثر کشورهای این قاره رعایت نمی‌شود. این موضوع، در پرونده‌های متعددی که به این دادگاه ارائه می‌شود، عنوان شده است.

موضوع دیگر در پرونده‌های ارجاعی، وجود رفتارهای تحقیرآمیز جنسی با زنان در محیط کار است که زنان به اجبار در مواجهه با این رفتارها برای اینکه شغل خود را از دست ندهند، تسلیم شده و این امر سبب سواستفاده کارفرمایان از زنان شده است.

تمام مواردی که در مورد تبعیض جنسیتی تصمیم گرفته شده است، به ادعای رفتار متفاوت غیر موجه مربوط می‌شود. زنان و مردان از نظر قدرت، هم از جنبه زیست‌شناختی و هم از جنبه اجتماعی متفاوت

صلاحیت خود هستند، انجام دهد(هارتلپ؛ بلوم، ۲۰۲۱، ۲۳).

- در سه پرونده مختلف، دیوان تنها یک بررسی انجام داد و برای کشورها حاشیه وسیعی از خلأهای قانونی را باقی گذاشت. پرونده راسموسن علیه دانمارک و پتروویچ علیه اتریش، در مورد نقش‌های مختلف خانوادگی زنان و مردان، در دسته اول قرار می‌گیرند. راسموسن علیه دانمارک، دوره‌های محدودیت برای شروع دادرسی پدری را که فقط برای پدران فرضی (اما نه برای مادران) اعمال می‌شد، به چالش کشید. دولت قصد داشت رفتار متفاوت را با این «واقعیت» توجیه کند که منافع مادر با منافع کودک منطبق است، در حالی که در مورد پدر این احتمال وجود داشت که او از اقدامات پدری به‌عنوان تهدیدی علیه مادر استفاده کند. پتروویچ در دسترس نبودن کمک هزینه مرخصی والدین برای پدران را به چالش کشید، که دولت آن را با این واقعیت توجیه نمود که در آن زمان مادران نقش اصلی را در مراقبت از کودکان خردسال داشتند. در هر دو پرونده، دیوان با اکراه از فرض تشابه موقعیت‌ها استفاده نمود و سپس به بررسی سیاست‌های اتخاذ شده توسط دولت‌ها در این پرونده‌ها پرداخت (لورن، ۲۰۱۷، ۱۵۱).

- در پرونده جنجالی لایلا شاهین علیه ترکیه، دادگاه برای اولین بار اعلام کرد که اصل برابری جنسیتی یکی از اصول کلیدی زیربنای کنوانسیون است و این خارج از چارچوب ادعای تبعیض جنسیتی است. در این پرونده، که توسط اتاق در سال ۲۰۰۴ و توسط مجمع عمومی دیوان در سال ۲۰۰۵ مورد قضاوت قرار گرفت، یک زن بالغ ممنوعیت پوشیدن روسری دانشجویان در محوطه دانشگاه را به‌عنوان مغایر با

باید از حمایتی برخوردار باشد که تئوری نبوده و عملی و مؤثر باشد. در پرونده آیری، حق مؤثر دسترسی به دادگاه مستلزم کمک حقوقی رایگان است. دیوان اشاره کرد که ممانعت از این حق، در واقع می‌تواند مانند یک مانع قانونی با کنوانسیون مغایرت داشته باشد. ایغای یک وظیفه طبق کنوانسیون در مواقعی مستلزم برخی اقدامات مثبت از سوی دولت است. در چنین شرایطی، دولت نمی‌تواند به سادگی منفعل بماند و «... جایی برای تمایز بین اعمال و ترک فعل وجود ندارد».

- ارجاعات بسیار کمی به سیستم مراقبت‌های بهداشتی و ارتباط احتمالی آن با حقوق غیرقابل انحراف تحت حمایت کنوانسیون وجود دارد. امتناع از کمک پزشکی یا ارائه درمان نامناسب پزشکی در موارد مربوط به شرایط زندان ظاهر شده است، مانند کودوبین علیه روسیه (۲۰۰۶)، دایبکو علیه آلبانی (۲۰۰۷) و اسلاوومیر موسیال علیه لهستان (۲۰۰۹). خارج از این شرایط خاص، موضوع محرومیت از مراقبت‌های بهداشتی به‌طور گسترده تنها در مورد قبرس علیه ترکیه (۲۰۰۱) مورد بحث قرار گرفته است. دادگاه در آن پرونده اعلام کرد که: دیوان متذکر می‌شود که ممکن است موضوعی بر اساس ماده ۲ کنوانسیون پیش بیاید که نشان داده شود مقامات یک دولت متعهد از طریق محرومیت از مراقبت‌های بهداشتی که متعهد شده‌اند در دسترس عموم مردم قرار دهند، جان یک فرد را به خطر می‌اندازند. در این رابطه خاطر نشان می‌کند که بند ۱ ماده ۲ کنوانسیون به دولت دستور می‌دهد که نه تنها از قتل عمدی و غیر قانونی خودداری کند، بلکه اقدامات لازم را برای محافظت از جان افرادی که در

اساسی توسعه انسانی مطرح بوده و هست. بر پایه این رویکرد، توجه به موقعیت زنان به عنوان نیمی از منابع انسانی جامعه از اهمیت ویژه برخوردار است. اما نوع مشاغلی که زنان غالباً به آن مشغول‌اند و سطح دستمزد آنان گواهی است بر آنچه گفته می‌شود (زعفرانچی، ۱۳۹۴، ۲۶). متوسط دستمزد زنان شاغل در مقایسه با مردان خیلی پایین‌تر است و زنان در بخش‌های شغلی که دستمزد کمتری پرداخت می‌شود، بیشتر حضور دارند. اما حتی در همان رده‌های شغلی هم زنان به‌طور متوسط نسبت به مردان حقوق پایین‌تری دارند (ویلجانن، ۲۰۱۹، ۲۵۹).

کماکان در مشاغل مختلف زنان از حقوقی کمتر نسبت به مردان برخوردار هستند که این موضوع جای تعجب دارد که چرا این نگاه تبعیض‌آمیز کماکان وجود دارد. زنان همانند مردان انسان بوده و دارای حقوقی برابر با آن‌ها هستند، اما در عمل حقوق آن‌ها بسیار کمتر از مردان است، درحالی‌که حجم کاری آن‌ها در قیاس با مردان کمتر نیست و برابر می‌باشد.

۵-۳-۱. چالش‌های فرهنگی

علاوه بر آنچه بیان شد، توجه به این نکته نیز ضروری است که زنان در ورود به عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و اشتغال هنوز بسیاری از مشکلات در زمینه وظایف و مسئولیت‌های سنتی خود در قبال خانواده را حل نکرده‌اند. البته این موضوع در فرهنگ‌های گوناگون جوامع، شدت و ضعف داشته اما به هر شکل موجود است. با وجود این، آنچه در جوامع پیشرفته طی دهه‌های گذشته در سالیان اخیر در حال رخداد و شکل‌گیری است، نشانه‌هایی از شکسته

آزادی مذهب، آزادی بیان، حق تحصیل و احترام به زندگی خصوصی او و حق عدم تبعیض بر اساس مذهب به چالش کشید. دولت ترکیه ادعا کرد که این ممنوعیت در راستای اهداف ترویج سکولاریسم و برابری جنسیتی است. آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های خود تأکید زیادی بر برابری جنسیتی داشتند؛ اما در مواردی این موضوع با ممنوعیت همراه بود. دادگاه به صراحت درباره معنای برابری جنسیتی و اینکه چگونه اقدامات متقاضی حقوق زنان را تهدید می‌کند، یا اینکه چگونه این اصل می‌تواند ممنوعیت یک زن بالغ را از پیروی از آنچه به نظر می‌رسید آزادانه پذیرفته شده و از نظر شخصی مهم است، توجیه کند، نظری ارائه نداد. دادگاه هم‌چنین نتوانست عواقبی را که این ممنوعیت برای متقاضی و هزاران زن دیگر در ترکیه که نمی‌توانند به تحصیل دسترسی داشته باشند، بررسی کند. بنابراین به نظر می‌رسید که دادگاه لایا و سایر زنانی را که «روسری اسلامی» می‌پوشیدند، از دسته زنانی که حق و برابری آن‌ها باید محافظت می‌شد، کنار گذاشت (هارتلپ، بلوم، ۲۰۲۱، ۱۹).

در این پرونده، حق بر تحصیل زنان نقض شده، به علت اینکه نگاه تبعیض‌آمیز کماکان وجود دارد. هنوز هم در بسیاری از کشورها با وجود پیشرفت‌های فراوان، سنت‌ها و عقاید قدیمی وجود دارد که یک از آن‌ها، عدم تحصیل زنان است.

۵-۳. چالش‌های حقوق شغلی زنان

از مباحث‌های اساسی در زمینه بحث توسعه، میزان بهره‌گیری صحیح و منطقی از توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی هر جامعه است. به عبارت دیگر میزان بهره‌گیری منابع انسانی از فرصت‌های مناسب توسعه همواره به‌عنوان یکی از پارامترهای

در ساعات کار و دستمزد، تبعیض مثبت در زمینه حقوق کار و ... می‌باشد (الیزا، ۲۰۲۰، ۹۰).

در غرب به تساوی حقوق زن و مرد از جمیع جهات حمایت می‌شود به تفاوت‌های طبیعی میان آنان توجه نمی‌شود و تشابه زن و مرد نمود پیدا می‌کند مشارکت شتاب آلود زنان در صنعت موجب گسترش ناهنجارهای زیاد در اجتماع شد مانند افزایش طلاق، فرزندان نامشروع، آزادی‌های جنسی بی‌حد و حصر و زندگی بدون ازدواج و افزایش جرم و جنایت که نگرانی‌های دانشمندان اجتماعی به شدت بر انگیزه است.

۵-۳-۲. فقدان ضمانت اجرای قوی

به نظر می‌رسد ابهامات موجود نظیر اجرایی شدن معاهدات بین‌الملل در این کشورها و التزام به اجرای آن، اختلاف در میزان ساعات کار و دستمزد برای زنان، عدم برخورد برابر با زنان، نبود ضمانت اجرای لازم در نقض حقوق زنان در عرصه کار، نبود سیستم جامع یکسان‌ساز حقوق و مزایا برای زنان، نبود سیستم جامع حمایت مادری و ... را باید از جمله این موارد برشمرد (ویستر، ۲۰۱۹، ۳۸). در حالی که توسعه در کشورهای مختلف باعث تغییر در دیدگاه‌های مرتبط با حمایت از حقوق استخدامی زنان در روابط کار شده، فرآیند پیش‌رونده و رو به رشد «اروپایی شدن» حقوق ملی قراردادهای و ایجاد بحث حقوقی دانشگاهی با تأکید بر ایجاد حقوق واحد و یکسان قراردادهای، باعث ایجاد یک دیدگاه تطبیقی شده است. در ارتباط با حقوق کار زنان، اجرایی شدن قانون حقوق بشر ۱۹۹۸، در تاریخ ۲ اکتبر ۲۰۰۰، آثار بسیار مهمی داشته است. زیرا قانون مذکور تلفیق‌کننده قوانین تصریح شده در کنوانسیون

شدن الگوی سنتی و از پیش تعیین شده اشتغال زنان را با خود دارد. با توسعه نظام حقوق بین‌الملل بشر در سطوح جهانی، نقش این نظام در حوزه حقوق کار به‌عنوان حقوق اجتماعی، واجد اهمیت شده است. اما امروزه قرار دادن حقوق کار در زمره حق‌های بنیادین بشری یک ضرورت است (احمدی، ۱۳۹۵، ۴۱). متأسفانه در کشورهای مختلف، به جای تدوین و تصویب قوانین جدید، کماکان قوانین قدیمی و روش‌ها و سنت‌های قدیمی رعایت می‌شود که این موضوع سبب نقض حقوق زنان می‌شود. به‌عنوان نمونه در کشورهای عربی، همانند زمان جاهلیت، با زنان با تحقیر برخورد می‌شود و آن‌ها از حقوق بسیاری محروم هستند.

بحث در مورد حقوق شغلی زنان از زمان اجرایی شدن قوانین اساسی اروپایی و انعقاد معاهدات بین‌المللی حقوق بشر بعد از پایان جنگ جهانی دوم، موضوع مباحث دانشگاهی بی‌شماری بوده است. در اروپای بعد از جنگ، تعداد قوانین حمایتی در حوزه حقوق کار زنان افزایش یافت. زمان زیادی طول نکشید تا این پرسش مطرح شود که آیا حقوق بنیادین بشر و قوانین مذکور که به جهت حمایت از حقوق شغلی زنان تدوین شده بودند، در عمل تضمین‌کننده حقوق زنان هستند یا خیر؟ اولین مرحله سیر تکاملی تعامل توجه به حقوق زنان در حوزه حقوق کار، در احکام صادر شده توسط دادگاه‌های فدرال آلمان قابل مشاهده است. در نظام‌های حقوقی رومی ژرمنی و کامن لا در حمایت از حقوق شغلی زنان اصول مختلفی را در نظر گرفته‌اند. این اصول شامل اصل تساوی، عدالت، امنیت شغلی، حمایت از حقوق زنان

ها و یا شخصیت های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. از جنبه حقوقی معاهدات و کنوانسیون های بین المللی مختلفی به حمایت از حقوق زنان در زمینه های اجتماعی و اقتصادی پرداخته اند که مهم ترین آن ها عبارتند از:

- ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ که به انتخاب آزادانه مشاغل و حق کار با شرایط عادلانه بدون تبعیض در دریافت دستمزد در قبال کار برابر و تحت شمول حمایت اجتماعی پرداخته است.

- ماده ۲۶ میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی ۱۹۶۶ که به تساوی اشخاص در مقابل قانون بدون لحاظ هیچ گونه تبعیضی اشاره دارد.

- مواد ۶، ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶ به حق اشتغال بدون تمایز از حیث جنسیت پرداخته و تصریح دارد که همه باید فرصتی برای ارتقا داشته باشند.

- ماده ۳ کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان ۱۹۷۹ مقرر داشته که دولت ها باید مسیر توسعه و رشد اجتماعی و اقتصادی زنان را با قانون گذاری هموار نمایند تا زمینه بهره گیری زنان از حقوق بشر و آزادی های بنیادین اساسی شان فراهم گردد. همینطور در بند ۱۳ اعلامیه کنفرانس پکن ۱۹۹۵ به تقویت بانوان برای حضور پررنگ در اجتماع و پروسه سیاست گذاری تصریح شده است.

عدم تساوی جنسیتی میان مرد و زن در دنیای امروز به حوزه های اجتماعی و اقتصادی نیز سرایت کرده و تلاش برای تحقق عدالت نسبت به زنان با موانع بسیاری مواجه است. در بند ۱۳ اعلامیه کنفرانس جهانی زن پکن در سپتامبر ۱۹۹۵ مقرر شد که

اروپایی حقوق بشر و آزادی های اساسی با قانون انگلستان بوده است (لاولز، ۲۰۲۱، ۱۹).

تحقق کار شایسته زنان تنها در بستر ارتقای فرصت ها برای زنان و مردان به منظور دستیابی به کار مولد و شایسته در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی حاصل می گردد. به علاوه کار زنان موجب افزایش بهره وری و اشتغال در سطح جامعه می شود و عاملی برای رفع نگرانی های موجود در سطح ملی و بین المللی و پیرامون آزدسازی های تجاری و جهانی شدن است. در نهایت کار زنان به همبستگی میان رشد اقتصادی، ترویج مشاغل و رفع مشکلات مربوط به تبعیض، کار کودک و فقر تمرکز دارد (کانلی؛ کاسیم، ۲۰۱۷، ۱۵). باید عنوان کرد که زنان نیز همانند مردان و حتی بیشتر از مردان در رشد و توسعه جوامع اثرگذار هستند. زنان با پرورش و تربیت کودکان، برای آینده کشور خود تلاش می کنند. زنان در مشاغل مختلف هم پای مردان مشغول کار بوده و سبب پیشرفت کشور خود می شوند که این عوامل زمینه ساز رشد و توسعه جوامع خواهند شد.

۶. نتیجه

قوانین بین المللی از دهه ۱۹۸۰ میلادی به طور جدی به موضوع تبعیض جنسیتی در اشتغال برای زنان ورود کرده است و بر مبنای منشور حقوق بشر سعی در ایجاد حق برابر برای اشتغال و تساوی حقوق کار بین زنان و مردان شده است بر پایه مقاله نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، دولت ها و مقامات صلاحیت دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت

«توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه زمینه‌های جامعه، از جمله مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت، برای حصول برابری، توسعه و صلح، لزوم بنیادین دارد» و ماده ۴ اعلامی اخیر که مقرر داشته «حقوق زنان، حقوق بشر است»، به جایگاه حقوقی زنان در دسترسی به حقوق برابر و مساوی با مردان اشاره کرده که غیرقابل اغماض است. بنابراین از جنبه‌های حقوقی می‌توان گفت که زنان حق دارند در صورت لزوم با طرح شکایت و یا تقدیم دادخواست، دادخواهی کنند و جبران خسارت وارده را مطالبه نمایند. آن‌ها حق دارند که برای کار مساوی درخواست حقوق مساوی داشته باشند و از مزایای اشتغال بهره‌مند شوند. آنان همین‌طور حق دارند که از تأمین امنیت شغلی مناسب برخوردار باشند و از حقوق بازنشستگی استفاده کنند. بدون شک برجسته کردن موفقیت‌های زنان در حوزه‌های مختلف اشتغال در ارتقا و حمایت از حقوق بشر زنان مؤثر بوده و نویدبخش زندگی همراه با عدالت و رفاه برای همه ساکنین این کره خاکی است.

۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان در پژوهش حاضر به‌طور برابر مشارکت داشت‌اند.

۸. تضاد منافع

در نگارش این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

فارسی

- عبدی، فاطمه، جایگاه اشتغال زنان در عرصه بین‌المللی، چاپ اول، تهران، انتشارات قانون یار، ۱۳۹۶.

- گلشنی، ابودر؛ فرقانی، سید هاشم؛ قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران، مجله مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، دوره سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶.

- گلشنی، ابودر؛ فرقانی، سید هاشم، «مطالعه اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی و حقوق ایران»، ماهنامه پژوهش ملل، شماره ۲۳، ۱۳۹۶.

- محمدی، فروزان، حقوق زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و قوانین افغانستان، چاپ اول، کابل، مؤسسه حقوق بشر و محو خشونت افغانستان، ۱۳۹۹.

- مهرپور، حسین، «نظری بر جایگاه زن و حقوق اجتماعی او»، مجله کانون وکلا، شماره ۹۸، ۱۳۹۴.

لاتین

- Campbell, A, "How Have Policy Approaches to Polygamy Responded to Women's Experiences and Rights? (An International, Comparative Analysis)". Faculty of Law Magazine, No. 20, 2015.

- Connelly, S; Kassim, H, "Paper Beyond the numbers: Gender and careers in the European Commission", Miami - Florida, presentation at the Fifteenth Biennial Conference, 2017.

- Elisa, C, "Gender Equality and the EU's Economic Governance- The Strategic Use of Women's Employment Within Labor Market

- ابراهیمی معینی، علی، «بررسی حق اشتغال زنان در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی و موانع حق اشتغال»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم، مجتمع آموزش عالی قم، ۱۳۹۶.

- احمدی، سپیده، «اصل عدم تبعیض در کنواسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان با نگاهی به مقام زن در دوره هخامنشی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم، دانشکده حقوق دانشگاه مفید، ۱۳۹۵.

- بلوردی، طیبیه، «بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی»، فصلنامه علمی و پژوهشی زن و جامعه، شماره ۴۳، ۱۳۹۹.

- پیروزنیک، مهرناز، دگرگون ساختن جهان (دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار)، چاپ اول، تهران، انتشارات کمیسیون ملی یونسکو، ۱۳۹۴.

- حسینیان، میترا، تساوی جنسیتی در اسناد بین‌المللی با تأکید بر تساوی در اشتغال، مجله عدالت آرا، شماره اول، پاییز ۱۳۸۴.

- دیلمی، احمد؛ خدادادپور، منیره، «سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر»، مجله مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، شماره ۱۷، پاییز ۱۳۸۷.

- زعفرانچی، لیلاسادات، اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفت‌وگوها)، چاپ اول، تهران، انتشارات پژوهشکده زن و خانواده، ۱۳۹۴.

- Radacic, I," Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights", The European Journal of International Law ,No. 4, 2018.
- Rubolino, E," Taxing the Gender Gap(Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy)", Journal CESifo Working Paper, No. 9671,2022.
- Viljanen, J, The Role of the European Court of Human Rights as a Developer of International Human Rights Law, First edition, Finland, publications University of Tampere ,2019.
- Webster, M.F, Women Can Now Work Up To Childbirth, First edition, out of place, published in the official newspaper,2019.
- Wells. H, Dall, C, "The College the Market and the Court or", Journal Woman's relation to education Dedicate,No.25, 2022.
- Reforms in Italy Get access Arrow", Journal Social Politics- International Studies in Gender- State & Society, No .28,2020.
- Eloisa, B, Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective- Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism, second edition, Cambridge ,Published online by Cambridge University,2016
- Filiato, T, Inequality and Labor- A Comparison of the US and Italy, First edition,College ,Connecticut College,2022.
- Hartlapp, M, Blome, A,"Women at the top of the European commission- Drivers and Barriers", Journal European Policy Analysis and Policy studies ,No.25, 2021.
- Hussain Bhat, I," Status and Rights of Women under Islamic Law",Available at: SSRN.com,2017.
- Lloren, A," Women's substantive representation(Defending feminist interests or women's electoral preferences)", The Journal of Legislative Studies, No.2,2017.
- Lovells, H, New provisions to implement equal opportunities/treatment at work in Italy(Employer Liability Issues), second edition, Italy, Anonymous publications,2021.
- Otto, D," Research Paper Women's Rights ", Journal Legal Studies, No.459,2018.