

فقر
فولین بین
دولت
رفاه
مسؤولیت
حقوق بشر

ما از عدالت سهمی داریم
سازمان حقوق بشر ایران

سال دوم شماره ۳۵

۳۰ تیر ۱۳۹۵ / ۲۰ ژوئیه ۲۰۱۶

حقوق ما

حق اشتغال

دولت
فقر
فولین بین
دولت
رفاه
مسؤولیت
حقوق بشر
مقتنوع القلم

حق نان خوردن از بازوی خویش



حق کار و مسئولیت‌های حقوقی نهاد دولت



وقتی کار کردن ممنوع می‌شود



کدام شغل‌ها در ایران ممنوعند؟



اشتغال زنان در قوانین ایران: نه همیشه، نه همه جا



حق کار اتباع بیگانه؛ قوانین محلی متناقض مصوبات جهانی



تبعیضی‌ها؛ راهنمایی برای تشخیص بی‌عدالتی در محل کار

ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر ایران/ محمود امیری مقدم

سردبیر این شماره: نعیمه دوستدار

تحریریه: کامبیز غفوری، علی مهتدی، آرش بهمنی، آیدا قجر

صفحه بندی: ماهور خوش قدم

مشاور حقوقی: محمد اولیایی فرد

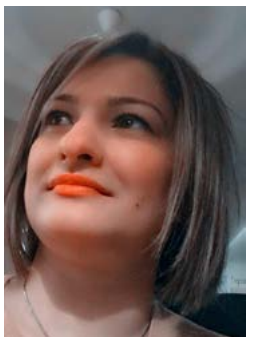
تماس با مجله: mail@iranhr.net

حقوق ما در ویرایش مطالب آزاد است

یادداشت هایی که از روزنامه نگاران و اشخاص دریافت می شود نظر شخصی آنان است و دیدگاه مجله حقوق ما نیست



حق نان خوردن از بازوی خویش



نعیمه دوستدار

معضل اجتماعی است و دولت‌ها تلاش می‌کنند تا با بالا بردن آمار اشتغال و ایجاد شغل مانع ایجاد آسیب‌های اجتماعی ناشی از بیکاری در جامعه شوند. اهمیت اشتغال تا آنجاست که اعلامیه جهانی حقوق بشر در دو ماده به آن اشاره می‌کند. ماده ۲۳ می‌گوید که هر انسانی حق دارد «صاحب شغل باشد و آزادانه شغل خویش را انتخاب کند». شغلی با «شرایط کاری منصفانه» و «حمایت در برابر بیکاری». این اعلامیه حقوق انسانی را برای کار هم به رسمیت شناخته و از حق برخورداری از حقوق مناسب و مرخصی حرف زده است.

با این‌که دولت‌ها از جمله دولت ایران هم در قوانین اساسی و مدنی خود به حق اشتغال اشاره کرده‌اند، اما حق اشتغال انسان‌ها به شکل‌های مختلف نقض می‌شود و افراد بر اساس سن، جنسیت، نژاد و مذهب در معرض تبعیض‌اند.

این شماره مجله حقوق ما به حق اشتغال پرداخته‌ایم و به مواردی از تبعیض در اشتغال در ایران اشاره کرده‌ایم.

اما آنچه شاید به عنوان یک راه چانه زنی و شیوه‌ای قانونی برای تحقق حق اشتغال در ایران اغلب مغفول می‌ماند، وجود تشکلهای، اتحادیه‌ها و صنفی است که در سطح‌های مختلف از حق اشتغال افراد حمایت کند یا موارد تبعیض علیه آنها را گزارش کند و با کارفرمایان اعم از دولتی یا خصوصی مذاکره کند و برای اصلاح قوانین کار بکوشد.

به همین دلیل است که اصل آزادی انجمن، بخش مهم همکاری‌های سه جانبه میان کارفرمایان، کارگران و دولت است و در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار و در ساختارهای مربوط به آن مطرح شده است. قوانین و مقررات داخلی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار (ILO) باید با اصول مقاوله‌نامه‌های بنیادین و سایر مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی پذیرفته شود و آن کشورها با این اصول منطبق شوند.

منظور از مقاوله‌نامه‌های بنیادین، آن دسته از کنوانسیون‌هایی است که ماهیت حقوق بشری دارند و به محض عضویت هر کشور در سازمان بین‌المللی کار چه این مقاوله‌نامه‌ها از طرف آن کشور مورد پذیرش قرار گرفته باشند یا نه، اصول کلی آنها باید به شکل اجباری رعایت شود و در قوانین داخلی آن کشور، مورد ملاحظه قرار بگیرد.

از آن میان، ایران هنوز به برخی از این مقاوله‌نامه‌ها نپیوسته، اما چون در سازمان جهانی کار عضو است، ملزم به رعایت آنهاست. این مقاوله‌نامه‌ها شامل مقاوله نامه کار اجباری، مقاوله نامه تساوی پرداخت، مقاوله نامه منع کار اجباری، مقاوله نامه منع تبعیض در اشتغال و حرفه، مقاوله نامه آزادی انجمن و حمایت از حق تشکلهای، مقاوله نامه حق تشکل و مذاکره دسته جمعی، مقاوله نامه حداقل سن، مقاوله نامه ممنوعیت کار کودک و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال آن است.

با توجه به ساختار قوانین ایران و با توجه به مقاوله‌نامه‌هایی که ایران به آن نپیوسته و هریک از آنها مبین وجود انواع تبعیض در اشتغال است. شاید تنها راهی که می‌تواند به رفع این تبعیض‌ها کمک کند، توانایی تشکیل سازمان و گروه است تا از طریق آن شهروندان بتوانند بر دولت‌ها و رهبران کشورهای خود اعمال نفوذ کنند.

حق آزادی تشکل و انجمن از حقوق به رسمیت شناخته شده در اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای هم هست اما بیش از همه در قوانین بین‌المللی کار مورد توجه گرفته است، به ویژه زمینه حقوق و آزادی‌های

کارگران برای تضمین وضعیت اقتصادی و اجتماعی آنها از طریق تشکیل اتحادیه‌های کارگری.

به علاوه، ماده ۲۰ اعلامیه جهانی حقوق بشر در بندهای ۱ و ۲ هم به آزادی تشکل پرداخته است. بند یک این ماده بر حق آزادی تجمع و ایجاد تشکل مسالمت آمیز تأکید می‌کند و بند ۲ آن از عدم اجبار افراد برای عضویت در تشکلهای می‌گوید.

ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، هم می‌گوید که هر کسی باید از حق آزادی انجمن با دیگران از جمله حق پیوستن به اتحادیه‌های کارگری برای حفاظت از منافع خود برخوردار باشد، بدون محدودیت مگر جایی که مصلحت امنیتی ملی یا ایمنی عمومی، نظم عمومی یا حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد.

در ایران اما تشکلهای و انجمن‌های کارگری محدود به سه شکل شورای اسلامی، انجمن اسلامی و انجمن صنفی هستند و طبق فصل ششم قانون کار، اگر در محل کار یکی از این سه تشکل وجود داشته باشد، تشکل دیگری نمی‌تواند شکل بگیرد. اما در عین حال بر اساس قانون اساسی، هیچ قانونی نمی‌تواند کارگران را از تشکیل تشکلهای خود محروم کند یا آنها را وادار کند که به تشکلهای موجود بپیوندند. جمهوری اسلامی ایران، طبق قوانین سازمان جهانی کار که در آن عضو است، به حمایت از همه تشکلهای کارگری موظف شده است.

با وجود این، در ایران نه تنها تشکلهای کارگری امکان فعالیت و قدرت چانه زنی برای بهتر کردن شرایط کار را ندارند که نهادهای صنفی دیگر هم عملاً یا تعطیل شده و امکان فعالیت ندارند یا به نهادهایی نمایشی و بی‌قدرت تبدیل شده‌اند که وارد بخش‌های مربوط به اشتغال نمی‌شوند. از همین روست که روزنامه نگاران، هنرمندان، وکلا و معلمان، در حالی با شکل‌های مختلف تبعیض و محرومیت از اشتغال روبه‌رو هستند که یک مرجع درونی برای رسیدگی به خواسته‌هایشان ندارند.

در چنین شرایطی، زنان به دلیل زن بودن، بهایان به دلیل بهایی بودن، کودکان و افراد مسن به دلیل سن‌شان، افغان‌ها به دلیل ملیت‌شان، معلمان و کارگران به دلیل مطالبات صنفی‌شان، هنرمندان و نویسندگان به دلیل دگراندیشی، از حق اشتغال در شرایطی برابر و سالم محرومند و مرجع رسیدگی به حقوق آنها، قوانینی است که گاه خود عامل تبعیضند یا اجازه مبارزه با تبعیض را نمی‌دهند.



بهنام دارایی زاده

حقوق دان

در ادبیات حقوق بشری، معمولاً از دو دسته از حقوق و آزادی‌ها نام می‌برند؛ «حقوق نسل اول»^۱ یا حقوق مدنی-سیاسی و «حقوق نسل دوم»^۲ یا حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. «حق کار»^۳ که گفته می‌شود برای اولین بار، «لویی بلان»^۴ سوسیالیست فرانسوی قرن نوزدهم، در جریان رویدادهای انقلابی سال ۱۸۴۸ پاریس آن را به کار برد؛ در زمره اصلی‌ترین و برجسته‌ترین «حقوق نسل دوم» به حساب می‌رود.

«حقوق نسل دوم» یا همان «حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی»، به آن دست از حقوق و آزادی‌ها گفته می‌شود که به نوعی مستلزم «کارکرد اجابایی» نهاد دولت، یا به تعبیر «آیزا برلین»^۵ فیلسوف انگلیسی قرن بیستم، ناظر به «آزادی‌های مثبت»^۶ است.

به این معنا که دولت‌ها برای تحقق کامل یا حتی نسبی این دست از حقوق و آزادی‌ها، می‌بایستی برنامه‌ریزی داشته باشند، تعیین بودجه کنند و حتی‌الامکان در برابر گرایش غالب نظام سرمایه‌داری برای «کالایی‌سازی» یا فروش تمامی خدمات اجتماعی بیاستند.

«برخورداری از آموزش همگانی و رایگان»، «خدمات بهداشتی و درمانی مطلب» و «حق اشتغال و حمایت در برابر بی‌کاری و از کار افتاده‌گی»، از اصلی‌ترین حقوقی است که در چهارچوب «نسل دوم حقوق بشر» می‌گنجد و دولت‌ها را ملزم می‌کند تا این حقوق را برای همگان، بدون در نظر گرفتن هرگونه تبعیضی، به رسمیت بشناسند و در کنار آن زمینه‌های عینی برخورداری از آن‌ها را هم فراهم آورند.

1. First-generation human rights
2. Second-generation human rights
3. Right to Work
4. Louis Blanc (1811-1882)
5. Isaiah Berlin (1909-1997)
6. Positive Liberties

«هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.» به نظر می‌رسد در جوامعی نظیر ایران، با اندکی اغماض می‌توان این طور گفت که مسئله اصلی شاید این نباشد که «استانداردهای حقوق بشر» مطلقاً وجود ندارد. واقعیت این است که در برخی از مواقع، این استانداردها، دست‌کم در زمینه «حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» به رسمیت شناخته شده است؛ منتها به دلایل روشنی از جمله به خاطر ملاحظات سیاسی-اقتصادی نهادهای قدرت یا مسئله دیرپای استبداد، زمینه تحقق آن فراهم نمی‌شود.

اصل منع تبعیض

اصل منع تبعیض در بهره‌گیری از «حق کار»، به اندازه‌ای اهمیت دارد که نه تنها در اسناد متفاوت حقوق بشری، بلکه در چهارچوب «سازمان بین‌المللی کار» (ILO) نیز به طور ویژه و مستقلاً به آن پرداخته شده است؛ علاوه بر اشاره‌هایی پراکنده در چند پروتکل جداگانه، پروتکل شماره ۱۱۱ «سازمان بین‌المللی کار» در ۱۹۵۸، به طور مشخص در خصوص «اصل منع تبعیض در بهره‌گیری از حق کار» است. بر اساس این پروتکل الزام‌آور، هر نوع تمایز یا کنارگذاشتن افراد یا ترجیح افراد بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، دین، دیدگاه سیاسی، ریشه ملی یا اجتماعی و... «تبعیض» قلمداد می‌شود که در نهایت می‌تواند به اصل برابری در موقعیت‌ها کاری لطمه زند. به هر روی واقعیت غیر قابل کتمان این است که اگر شما یک «مرد سفیدپوست دگرجنس‌گرای اروپایی» باشید؛ به مراتب شانس بیشتری برای تصاحب موقعیت‌های شغلی، در یک شرایط برابر را خواهید داشت و به همان نسبت نیز در برابر بی‌کاری‌های اجباری مصون‌تر خواهید بود.

پنهان نمی‌توان کرد که حتی در توسعه‌یافته‌ترین کشورهای غربی نیز، تبعیض در محیط‌های کاری، دست‌کم بر اساس «جنسیت» یا «ریشه‌های ملی» به تجربه‌ای هر روزه تبدیل شده است؛ مسئله این است که در پی بحران‌های اقتصادی و پی‌گیری سیاست‌های ریاضت اقتصادی در کشورهای اروپایی، نیروهای راست و محافظه‌کار هر روز در این کشورها قدرت بیشتری گرفته‌اند. پیامد عینی و غیرقابل انکار این وضعیت نیز این شده است که «تبعیض» علیه میلیون‌ها مهاجر و پناهنده در این کشورها حتی در بین احزاب سنتی اروپایی هم نگرانی‌هایی ایجاد کرده است. مسئله محوری هم این است که تبعیض علیه مهاجران و خارجی‌ها، بیش از هر جای دیگر هم در روند استخدام‌ها و اخراج‌ها خود را نشان می‌دهد (به ویژه در بخش‌های



حق کار و مسئولیت‌های حقوقی نهاد دولت

شده است.

برای نمونه، در ماده ششم «کنوانسیون حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» آمده است: «کشورهای طرف این میثاق، حق کار کردن را که شامل حق افراد به این که فرصت یابند از طریق کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کنند؛ معاش خود را تأمین کنند، به رسمیت می‌شناسند و اقدام‌های لازم برای حفظ این حق به کار خواهند بست.» علاوه بر اسناد بین‌المللی و جهانی، در اسناد منطقه‌ای هم (فرضاً ماده ۱۵ کنوانسیون آفریقایی حقوق بشر یا کنوانسیون اروپایی حقوق بشر) به «حق کار» به عنوان یکی از حقوق اساسی که دولت‌ها موظف به فراهم کردن شرایط عینی تحقق آن هستند اشاره شده است.

در اسناد داخلی و قوانین اساسی تقریباً تمامی کشورهای توسعه‌یافته، بر روی «حق کار» تأکید شده است و الزامات مشخصاً حقوقی نیز برای آن در نظر گرفته‌اند. در حقوق داخلی ایران هم این حق پذیرفته شده است. برای نمونه، در اصل ۱۶۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی آمده است:

منابع قانونی:

برابر ماده ۲۳ «اعلامیه جهانی حقوق بشر» (۱۹۴۸) «هر کس حق دارد کار کند؛ کار خود را آزادانه انتخاب کند؛ و شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کار خود خواستار باشد و در مقابل بی‌کاری هم مورد حمایت قرار گیرد.» هرچند «اعلامیه جهانی حقوق بشر»، به مانند سایر قطعنامه‌های «مجمع عمومی سازمان ملل»، فاقد هرگونه ضمانت اجراهای حقوقی-قانونی است؛ اما واقعیت این است که به خاطر اعتباری که این سند در طی دهه‌ها یافته؛ و نیز به خاطر ارجاع‌های مکرری که در محافل مختلف آکادمیک به آن می‌شود؛ از یک متن ساده یا مصوبه عادی «مجمع عمومی» بسی فراتر رفته و هم‌اکنون در زمره اصول یا عُرف‌های حقوقی پذیرفته شده در حقوق بین‌الملل به حساب می‌آید.

علاوه بر «اعلامیه جهانی حقوق بشر»، در اسناد مشخصاً تعهدآور نیز، از جمله در مقاوله‌نامه‌های مختلف «سازمان جهانی کار» (ILO) یا کنوانسیون‌های سازمان ملل، به «حق کار»، و نیز «حمایت در برابر بی‌کاری» اشاره

خصوصی، یا جاهایی که نظارت‌ها و استانداردهای تعریف شده دولتی کمتر رعایت می‌شود).

با این همه، باید پذیرفت که در پی مبارزات تاریخی نیروهای چپ و قدرت‌گیری «دولت‌های رفاه»^۷ پس پس جنگ، دست‌کم بر روی کاغذ در این کشور‌های به اصطلاح توسعه‌یافته اروپایی، استانداردها و نُرم‌های قابل دفاعی تعریف شده است که اجازه اعمال تبعیض‌های نظام‌مند و ساختاری را نمی‌دهد و این خود دستاوردی بزرگ است.

حق کار و تبعیض‌های ساختاری در ایران

یکم) شاید نظام‌مندترین و فراگیرترین قاعده‌ای که در ایران اجازه تبعیض یا اعمال محدودیت در بهره‌گیری از «حق کار» را می‌دهد؛ ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ایران باشد؛ بر اساس این قانون: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». این قانون در زمره قواعد اصلی نظام حقوقی خانواده در ایران است. در جایی دیگر از همین قانون مدنی آمده است: «در روابط زوجین، ریاست خانواده از خصائص شوهر است.»

هرچند شاید در ظاهر این طور به نظر برسد که وجود چنین قوانینی آن قدرها نیز اهمیت ندارد و زنان ایرانی توانسته‌اند که به رغم همه این محدودیت‌ها، خود را به محیط‌ها یا فضا‌های کاری تحمیل کنند؛ اما واقعیت این است که وجود چنین قوانینی، جدا از آن که بیان‌گر دیدگاه‌ها یا نگرش حاکمیت به مسئله کار و اشتغال زنان است؛ می‌تواند به مثابه حربه‌ای کارساز و یک‌طرفه در دست مردان، برای اعمال زور و تداوم روابط سلطه‌گرانه در نهاد خانواده به کار آید.

دوم) در اردیبهست ۱۳۶۱، ماده واحده «قانون استخدام قضات دادگستری» تصویب شد. در صدر این ماده واحده آمده است که قضات دادگستری، تنها از میان مردان انتخاب خواهند شد. واقعیت این است که پیش از تصویب نهایی این ماده واحده نیز مقام‌های تازه قدرت یافته جمهوری اسلامی، محدودیت‌های رسمی و غیررسمی دیگری رای بر کار و اشتغال زنان در اداره‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی ایجاد کرده بودند. فرضاً در مورد همین اعمال محدودیت بر اشتغال قضات زنان، باید اشاره کرد که تنها چند هفته پس از ۲۲ بهمن ۵۷، یعنی در سیزدهم اسفند همان سال، از حضور زنان قاضی در دادگستری‌ها و دادگاه‌ها جلوگیری شده بود و قانون سال ۱۳۶۱ تنها به این محدودیت‌های غیررسمی، حالتی رسمی و به اصطلاح

حکم ممنوعیت دایم از اشتغال در قوانین جمهوری اسلامی

وقتی کار کردن ممنوع می‌شود

بدون هیچ «تمیزی» این محدودیت‌ها را شامل مشاغلی کرده که از نظر قاضی «امکان تکرار جرم» دارند یا «مجازات اصلی برای آن‌ها کافی نبوده است».



آیدا قجر

حق اشتغال آزادانه و مشغول شدن به هرگونه فعالیتی که محل درآمد شهروندان یک جامعه باشد، اصلی‌ست که در قوانین جمهوری اسلامی با شرايطی بیان شده است. اما در صورت وقوع جرم، قاضی و سیستم قضایی ایران با توسل به مجازات‌های تکمیلی قانون مجازات اسلامی، می‌توانند حکم به انفصال از اشتغال فرد بدهند، هرچند که برای این انفصال نیز مدت زمان تعیین شده و دایمی نیست.

رعایت نشدن همین قوانین «مبهم» اما توانسته افراد بسیاری را برای مدت‌های مشخص، طولانی یا همیشه از شغل‌شان محروم کند و تبعاتی چون افزایش شمار بیکاران و مبتلایان به افسردگی یا از هم پاشیدن خانواده‌ها به همراه داشته باشد. مجازاتی که البته آسیب‌های اجتماعی بزرگی به دنبال دارد و صرفاً مجازاتی فردی نیست.

در اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی به صراحت آمده «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است ومخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.» در ادامه نیز تاکید شده که دولت موظف است این شرایط را برای همگان به صورت «مساوی» تامین کند.

بند دوم اصل ۴۸ نیز در توضیح این وظیفه دولت آورده: «تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به‌کارند ولی وسایل کار ندارند».

این اصول از جمله مواردی است که وکلا و حقوق‌دانان برای دفاع از شهروندانی که از شغل خود انفصال دایم یا طولانی‌مدت یا مایع با مدت زمان‌های مندرج در قانون داشته‌اند، مورد استفاده قرار می‌دهند. محمد اولیایی‌فرد، مشاور حقوقی نشریه «حقوق ما»، توضیح می‌دهد که قانون مجازات اسلامی

مواد قانون مجازات اسلامی و دستان باز قاضی بند پ ماده ۲۳ این قانون در بخش «مجازات‌های تکمیلی و تبعی»، به دادگاه اجازه داده که «متناسب با جرم ارتكابی» و «خصوصیات» متهم برای او حکم به «منع از اشتغال به شغل، حرفه یا کار معین» بدهد. البته در تبصره ۱ آن نیز مدت مجازات تکمیلی «بیش از دو سال» نیست «مگر در مواردی که قانون به نحو دیگری مقرر نماید».

ماده ۲۶ همین قانون، ضمن اشاره به «حقوق اجتماعی»، مشاغلی را برشمرده که برای سیستم قضایی پذیرفته شده‌اند. ممنوع شدن از کار و حکم به انفصال از اشتغال در این ماده تحت عنوان محرومیت اجتماعی ذکر شده و به مشاغل خاصی اشاره کرده است. در هر ۲ تبصره این ماده نیز به مدت زمان مقرر در حکم دادگاه اشاره شده است.

در واقع، طبق این مواد انفصال دایم از اشتغال غیرقانونی است و باید بنا به مدت زمان مقرر تعیین حکم شود و تا بی‌نهایت زندگی یک شهروند پیش نمی‌رود. به طور خاص اما موارد بسیاری در مورد روزنامه‌نگاران و هنرمندان وجود دارد که قاضی برای آن‌ها حکم انفصال دایم از شغل‌شان را امضا کرده است. روزنامه‌نگارانی چون ژیلای بنی‌یعقوب، احمد زیدآبادی، کیوان صمیمی و شماری دیگر که اگرچه ممکن است حکم آن‌ها ممنوعیت همیشگی از اشتغال نباشد، اما احکامی چون انفصال ۳۰ ساله و ممنوعیت‌های چندین دهه‌ای، می‌تواند به پایان عمر آن‌ها ختم شود یا مثلاً در ۹۰ سالگی حکم‌شان به اتمام برسد.

به گفته محمد اولیایی‌فرد «اگر قاضی تصمیم بگیرد که به مجازات تکمیلی رای بدهد، به بند پ ماده ۲۳ استناد می‌کند و می‌تواند مجرم را از اشتغال به هرگونه شغلی منع کند. اما اگر تصمیم بگیرد که محکوم را از حقوق اجتماعی محروم کند، به ماده ۲۶ استناد می‌کند. در هر صورت، در هر دو ماده مدت‌های مشخصی وجود دارد. البته ممنوعیت از اشتغال به واسطه مجازات تکمیلی یا محرومیت اجتماعی می‌تواند برای هر نوع اتهامی صادر شود.»



البته قاضی می‌تواند در مجازات‌های تکمیلی اگر فردی به حد، قصاص یا مجازات تعزیری از درجه شش تا یک محکوم شده به استناد بند پ محکوم را از هر نوع شغلی محروم کند. اما در محرومیت‌های اجتماعی محکوم باید جرایمی را مرتکب شده باشد تا بنا به ماده ۲۵ برایش مجازات تعیین می‌شود.

این ماده مجازات محرومیت اجتماعی را به این شکل تعیین کرده: «الف - هفت سال در محکومیت به مجازات‌های سالب حیات و حبس ابد از تاریخ توقف اجرای حکم اصلی ب - سه سال در محکومیت به قطع عضو، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده بیش از نصف دیه مجنی علیه باشد، نفی بلد و حبس تا درجه چهار پ - دو سال در محکومیت به شلاق حدی، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده نصف دیه مجنی علیه یا کمتر از آن باشد و حبس درجه پنج». در کنار قلم به دستان که اولین حکم ممنوعیت قلمی آنها به اوایل دهه ۵۰ شمسی باز می‌گردد و در جریان آن برخی نشریه‌ها ممنوع انتشار شدند و برخی نویسندگان ممنوع الاسم، هنرمندان منتقد نیز چنین حکم‌هایی دریافت کرده‌اند. مثل جعفر پناهی، کارگردان ایرانی با شهرتی جهانی که ماندگاری در ایران را به غربت ترجیح داده و مهر ممنوع بر هنرش زده‌اند.

دفاعیه وکلا در پرونده‌های ممنوع شدن از اشتغال چیست؟

وکلا معمولاً برای دفاع از پرونده‌هایی که ممنوعیت شغلی را به هر دلیلی به دنبال داشته، تکیه بر قانون اساسی و مفاد اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق‌های بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و همچنین حقوق مدنی و سیاسی دارند. در اسناد بین‌المللی و جهانی که ایران از جمله کشورهای امضاکننده آنهاست، بر حق اشتغال آزاد تاکید شده است.

به عنوان نمونه، در ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که در سال ۱۹۷۶ به تصویب رسیده، آمده است که کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که شامل حق هرکس است به اینکه فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کند معاش خود را تأمین کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی را برای حفظ این حق معمول خواهند داشت. در ادامه نیز اقدامات کشورها برای تأمین این امر مقرر شده است.

آن‌طور که مهناز پراکند، حقوق‌دان و وکیل دادگستری روایت می‌کند، در دفاع از چنین پرونده‌هایی، جدا از این قوانین، در رابطه با هر صنفی به آیین‌نامه‌های انضباطی و قوانین مربوط به شرایط صدور مجوز فعالیت یا ابطال آن در همان صنف مراجعه می‌شود. در صورتی که مقرره‌ای وجود داشته باشد که اجازه صدور و ابطال مجوز را صرفاً در اختیار مثلاً اتحادیه یا

هر مرجع دیگری مربوطه به آن صنف قرار داده باشد، به آن هم استناد می‌شود.

پراکند به عنوان نمونه از احکام ممنوعیت ادامه وکالت برای وکلا می‌گوید: «مثلاً در مورد وکلای دادگستری به لایحه استقلال کانون‌های وکلای دادگستری، تنها مرجع صالح برای صدور مجوز وکالت و ابطال آن، دادگاه انتظامی وکلا استناد می‌شود. بنابر این احکام صادره از دادگاه‌ها مبنی بر محرومیت از وکالت از نظر قانونی اعتبار ندارد و قابل اجرا نیست مگر این‌که این احکام به دادگاه‌های انتظامی وکلا ارسال شود و بعد از رسیدگی، حکم تعلیق یا محرومیت از وکالت آن وکیل در همان دادگاه صادر شود. البته این حکم نیز در دادگاه انتظامی قضات قابل تجدید نظر است.»

ابهامات قانونی در حکم انفصال از شغل

در قانون اساسی جمهوری اسلامی شرطی برای آزادی در انتخاب شغل آمده با عنوان عدم مخالفت با «اسلام» و «مصالح عمومی» و «حقوق دیگران»؛ شروطی که می‌تواند امکان «سوءاستفاده» را نیز فراهم کند.

به گفته پراکند «این اصل هم مثل بقیه اصول قانون اساسی با مشروط شدن تحت عنوان مخالفت با اسلام و...، موجبات سوءاستفاده را فراهم کرده و دارای ابهام است. مثل اصول

۲۶ و ۲۷ و چند اصل دیگر که به حقوق ملت اشاره دارد و مثل اصل آزادی اجتماعات و تشکیل احزاب که مشروط شده‌اند نباید مخالف موازین یا مبانی اسلام باشند. این گونه شرایط باعث شده که همیشه در مواقع تعارض منافع حکومت یا بخش قدرتمند حاکمیت با حقوق شهروندان، حقوق شهروندان به استناد این اصل محدود شود یا این حقوق از آن‌ها سلب شود.»

به گفته او، از همین منظر در حکم قضایی برای «وکلا» و بعضی از مشاغل مثل «وکالت» این مجازات به عنوان «مجازات تکمیلی» مستند می‌شود که «به صراحت می‌توان گفت این قسمت حکم از منظر قانونی بنا به دلایلی که توضیح دادم، موجه نیست.»

یک نمونه: ۳۰ سال محرومیت از شغل برای ژیلای بنی یعقوب

ژیلای بنی یعقوب یکی از روزنامه‌نگارانی است که با حکم ممنوعیت ۳۰ ساله از روزنامه‌نگاری که شغل اوست مواجه شده. زمانی که حکمش را برای رونویسی در دادگاه به او دادند، چندین بار آن را خوانده بود اما باور نداشت که او را برای ۳۰ سال از «عشق و علاقه» اش یعنی شغل «روزنامه‌نگاری» محروم کرده باشند.



زمانی که پس از چندین بار نامه‌نگاری و اعتراض به این حکم توانست با قاضی «پیرعباسی» ملاقات کند، پرسیده بود: «شما وقتی این حکم را صادر می‌کنید، به این فکر هستید که ۳۰ سال دیگر کدام‌یک از ما زنده خواهیم بود؟» قاضی پیرعباسی هم پاسخ داده بود که نگران اجرای حکم نباشد که «در تجدیدنظر شکسته خواهد شد» هرچند که «اگر ما هم نباشیم، یکی دیگر مثل ما خواهد بود».

اما آیا قاضی به حکمی که خودش صادر کرده بود، نامطمئن بود که از نهایی شدن آن در تجدیدنظر خبر می‌داد؟ بازجوی بنی یعقوب به او گفته بود که اگر «تو را ۱۰ سال به زندان می‌انداختیم، آن قدر شکنجه نمی‌شدی که تو را از روزنامه‌نگاری ممنوع کردیم». روزنامه‌نگاری که در روایت‌هایش از این حکم به عنوان «آزار» و «شکنجه» یاد می‌کند.

چه شغل‌هایی بیشتر با ممنوعیت مواجه می‌شوند؟

بیشترین و جنجالی‌ترین احکامی که ممنوعیت شغلی به همراه داشته‌اند، مربوط به وکلا، روزنامه‌نگاران، نویسندگان و شعرا با صادر نشدن مجوز برای آثارشان و استادان دانشگاه با بازنشستگی‌های اجباری بوده است. البته همان‌طور که اولیایی فرد توضیح می‌دهد برای اجرای مجازات «تکمیلی» و منع اشتغال در قانون «هیچ تمایزی» بین مشاغل در نظر گرفته نشده است.

به گفته او، «همین مساله باعث می‌شود که هر شغلی در معرض این مجازات قرار گیرد. در همان ماده ۲۳ قانون مجازات اسلامی شغل خاصی مطرح نشده ولی روی بعضی مشاغل حساسیت وجود دارد و فرد را با استناد به این ماده از اشتغال ساقط می‌کنند. البته محدودیت‌های کلی مشاغل در اصول ۲۰، ۲۱ و ۲۸ قانون اساسی ذکر شده. یک سری مشاغل از سوی حکومت به طور کلی پذیرفته نیست ولی موضوع ماده ۲۳ و ۲۶ منع از مشاغلی است که پذیرفته شده است».

نسرین ستوده، وکیل‌ست که یکی از مجازات‌هایش محرومیت از فعالیت وکالت، یعنی شغل وی تعیین شده بود. او ماه‌ها برای دفاع از حق اشتغال خود جلوی مجلس یا کانون وکلای دادگستری به اعتراض تحصن می‌کرد که صدای این اعتراض به زبان‌های مختلف در جغرافیاهای گوناگون شنیده شد.

انفصال از اشتغال؛ مجازاتی فردی یا آسیبی اجتماعی؟

در صحبت‌های هنرمندان، روزنامه‌نگاران، نویسندگان یا معلمان و اساتیدی که با حکم دستگاه قضایی ایران از اشتغال برای مدت طولانی یا همیشه محروم شده‌اند تاثیری که

این حکم در معیشت آن‌ها و خانواده‌شان بر جای گذاشته خودنمایی می‌کند. بسیاری از آن‌ها مجبور شده‌اند به کارهایی روی بیاورند که صرفاً جنبه‌ی اقتصادی برای‌شان دارد. انگیزه و عشق و خلاقیت آن‌ها جای دیگری‌ست.

محروم کردن افراد از اشتغال‌شان جدای از تاثیرات آنی، بر جمعیت بیکاران می‌افزاید، انگیزه را از بین می‌برد، افزایش افسردگی در جامعه را در پی دارد. چه بسیار خانواده‌هایی که تحت فشارهای مالی به سر کرده یا در نهایت از هم پاشیده‌اند. البته بسیاری از این ممنوعیت‌ها به اشتغال افراد مربوط نبوده و سابقه فعالیت‌های مدنی، سیاسی‌شان یا اندیشه‌های انتقادی‌شان مبنای صدور حکم انفصال از شغل بوده است.

گروهی نیز وجود دارند که از اساس هرگونه فعالیت اقتصادی و ایجاد منبع مالی برای‌شان ممنوع شده است.

بهاییان؛ محکومان همیشگی

در میان گروه‌های مختلف اجتماعی، هرگونه داد و ستد با بهاییان از نظر مراجع اسلامی و به مصوبه شورای عالی امنیت عالی با امضای محمدرضا هاشمی گلپایگانی، دبیر وقت این شورا ممنوع شده است. طبق این مصوبه «برخورد نظام با آنان [بهاییان] باید طوری باشد که راه ترقی و توسعه آنان مسدود شود». در اسلام سیاسی ایران از بهاییان به عنوان «فرقه ضاله» نام برده می‌شود.

با روی کار آمدن جمهوری اسلامی فشارهای تاریخی بر بهاییان به ناگهان چنان شدت یافت که بسیاری از آن‌ها در اوایل این حکومت اعدام شدند. گروهی زیر شکنجه از بین رفتند و بسیاری ایران را برای همیشه ترک کردند و البته آن‌هایی که باقی ماندند نیز بایستی بدون سر و صدا به زندگی خود ادامه دهند.

فهرستی از شرکت‌های خصوصی با مدیریت بهاییان وجود دارد که طبق آن شرکت‌های دولتی اجازه داد و ستد با این شرکت‌ها را ندارند.

بیشتر معاملات اقتصادی در ایران از طریق شرکت‌های دولتی پیش می‌رود. سپاه نقش گسترده‌ای در اقتصاد ایران دارد و شرکت‌های خصوصی ناچارند به نوعی برای معاملات بزرگ به آن‌ها مرتبط شوند. در عین‌حال هر از گاهی مغازه‌های آن‌ها در شهرستان‌ها به بهانه‌های مختلف پلمپ می‌شود.

برخی از خانواده‌های بهاییانی که در گذشته سابقه قضایی داشته‌اند و در ایران مانده‌اند، شرایط معیشتی سختی پشت سر می‌گذارند. حتی امکان دست‌فروشی نیز گاهی از آن‌ها گرفته می‌شود. هرچه شهرها و شهرستان‌ها کوچک‌تر شوند

این محدودیت‌ها بیشتر می‌شود.

حکم قضایی ممنوعیت از اشتغال؛ موافق یا مخالف شرع؟

بیشترین شرطی که در قوانین جمهوری اسلامی برای محدود کردن آزادی‌های اجتماعی و حقوق شهروندی گذاشته می‌شود، تطابق با «موازین اسلامی» است. مخالف با این موازین باعث اتهام‌های بسیاری شده که بنا به آن افراد بسیاری از حقوق خود محروم شده‌اند. یکی از آن‌ها حق اشتغال است.

حسن یوسفی اشکوری، پژوهشگر دینی، صدور این احکام را مرتبط به مذهب نمی‌داند. او پیش‌تر نیز صدور حکم ممنوع‌القلمی را برای نویسندگان و روزنامه‌نگاران «خلاف شرع» خوانده بود. اشکوری، صدور حکم انفصال از اشتغال را نیز از آن جهت که به خطر افتادن امنیت اقتصادی و معیشت افراد را به دنبال دارد به همان شکل می‌بیند: «سه قاعده در فقه داریم: «تراحم»، «لاضرار» و «ضمان». طبق قاعده تراحم هر فقیه هنگام صدور فتوا باید ضرر و زیان آن را بسنجد. اگر ضرر بیشتر از منفعت باشد باید مانع شود. بنا به قاعده «الاضرار» هیچ‌کس نباید موجب ضرر به دیگران شود. در غیر این صورت، خلاف شرع عمل کرده است. قاعده «ضمان» وقتی‌ست که بر فرض حکومت یا دولتی بخواهد تصمیمی بگیرد که از نظر خود موجه است و موجب ضرر به دیگران شود، بایستی ضرر را جبران کند. درباره صدور حکم انفصال از اشتغال قاعده «ضمان» کاملاً مصداق دارد».

او با همین تحلیل درباره ممنوعیت داد و ستد با بهاییان می‌گوید: «برای این که اولاً در فقه و شریعت تعیین نوع شغل و کار در اختیار حکومت و هیچ فرد و نهادهی نیست و ثانیاً نوع شغل ربطی به دین و ایمان کسی ندارد و به ویژه که در نظام قانونی مدرن مسئله شهروندی و تابعیت ملاک و معیار است و نه مذهب و عقیده».

با این وجود همچنان احکام ممنوعیت از اشتغال در دادگاه‌های جمهوری اسلامی صادر می‌شود که آسیب‌های فردی و اجتماعی بسیاری در پی دارد. یکی از نزدیکان احمد زیدآبادی زمانی که این روزنامه‌نگار حکم ممنوعیت از روزنامه‌نگاری دریافت کرد معتقد بود که تاثیر ممنوع‌الکاری روی او از دست رفتن تدریجی «خلاقیتش» شده است:

«دست‌های احمد به شوق نوشتن، در هوا بالا و پایین می‌روند مانند فیلم پیانیست، چشمانش را می‌بندد و انگشتان خود را در هوا بالا و پایین می‌برد؛ انگار که مشغول نوشتن است.»



کدام شغل‌ها در ایران ممنوعند؟



آرش بهمنی

حق اشتغال و داشتن کار مناسب از اصل‌های مشترک اعلامیه جهانی حقوق بشر و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است.

در ایران و با توجه به روی کار بودن حکومت دینی، برخی شغل‌ها از همان روزهای نخست روی کار آمدن حکومت به محاق رفتند: مشروب‌فروشی‌ها، قمارخانه‌ها، بنگاه‌های شرط بندی، روسپی‌خانه‌ها و ... اما آیا این‌ها تمام محرومیت‌هایی است که افراد برای انتخاب شغل دارند؟ دامنه تفسیر مواردی چون مخالفت با «اسلام، مصالح عمومی و حقوق دیگران» تا کجاست؟

اعلامیه جهانی حقوق بشر در دو ماده به بحث درباره حق اشتغال افراد می‌پردازد. براساس ماده ۲۳ این اعلامیه، هر انسانی حق دارد «صاحب شغل بوده و آزادانه شغل خویش را انتخاب کند». شغلی که «شرایط کاری منصفانه» داشته و فرد از «حمایت در برابر بیکاری» هم برخوردار باشد. بندهای دیگر ماده ۲۳ و همچنین ماده ۲۴ حقوق افراد

درباره شرایط کار و اشتغال را بیان می‌کند؛ از جمله حق برخورداری از حقوق مناسب یا مرخصی‌های دوره‌ای.

قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز به مساله اشتغال توجه کرده. براساس اصل ۲۸ قانون اساسی، «هر کس» حق دارد «شغلی را که بدان مایل است» انتخاب کند، البته با این قید که چنین شغلی «مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران» نباشد. براساس ماده ۲۲ قانون اساسی شغل افراد نیز هم چون «حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن» از هرگونه «تعرض» - به جز در مواردی که قانون مشخص می‌کند - مصون است.

قانون اساسی همچنین بر وظیفه دولت برای ایجاد اشتغال و فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای امکان انتخاب شغل مناسب از سوی افراد تاکید کرده است. ماده ۲۸ قانون اساسی تاکید می‌کند که دولت جمهوری اسلامی 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».

بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی نیز از «تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند» به عنوان یکی از وظایف دولت در ایران نام برده است.

علاوه بر همه این‌ها، قانون اساسی در شکل کلی شرایط اشتغال را توضیح داده است. برای مثال، بند ۳ اصل ۴۳ قانون اساسی تاکید دارد که «شکل و محتوا و ساعت کار» افراد باید به گونه‌ای باشد که علاوه بر قرار دادن فرصت شغلی، زمان لازم را برای «خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار» فراهم کند. بند چهارم همین اصل نیز بر «رعایت آزادی انتخاب شغل، و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» تاکید می‌کند.

با این حال وجود برخی قیدها در متن قانون موجب شده

که امکان ارائه تفسیرهای متفاوت از آن نیز وجود داشته باشد. در واقع تفسیرها از مخالفت با شغلی که مغایر «اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران» ممکن است باعث ایجاد محدودیت برای برخی مشاغل شود. به خصوص آن‌که تاکنون شورای نگهبان - به عنوان مرجع تفسیر قانون اساسی - نظر خود را درباره این قیدها بیان نکرده و در قوانین زیردستی نیز مصادیق چنین شغل‌هایی ذکر نشده است.

ممنوعیت شغل بنا به کدام عرف و رویه؟

براساس اصل نود و هشتم قانون اساسی، شورای نگهبان وظیفه تفسیر قانون را به عهده دارد. این شورا اما تاکنون تفسیری درباره اصل ۲۸ (اینکه «هر کس» حق دارد «شغلی را که بدان مایل است» انتخاب کند و آن شغل مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد) ارائه نکرده است. به این ترتیب مصادیق‌ها یا توضیح بیشتری درباره شغل‌های

مخالف «اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران» از سوی مرجع تفسیر قانون اساسی وجود ندارد.

نعمت احمدی، حقوق دان و وکیل دادگستری، اشاره می کند که مصادیق مربوط به مغایرت شغل با «اسلام، مصالح عمومی و حقوق دیگران» در قوانین ایران ذکر نشده، اما مواردی وجود دارد که براساس «عرف و رویه» همه افراد آن را می پذیرند. به گفته احمدی در حکومت پهلوی هم قیدهایی در این باره وجود داشته؛ این که شغل نباید «مخالف اخلاق حسنه یا نظم عمومی» باشد.

به گفته احمدی مصداق شغل «مخالف اسلام» مواردی چون «مشروب فروشی و قمار» است، «شرکت های مضاربه ای و شرکت های هرمی» از جمله موارد مخالف «مصالح عمومی» و «شغل های پر سر و صدا یا مشاغل مزاحم نظیر آهن فروشی، جوش کاری، پرنده فروشی» از جمله مواردی هستند که «مخالف حقوق دیگران» محسوب می شوند.

صالح نیکبخت، وکیل دادگستری، اما نگاه دیگری به این اصل دارد. او به «حقوق ما» می گوید که اصل ۲۸ قانون اساسی «هرگز به شکل کامل در کشور ما اجرا نشده است».

نیکبخت به دو نمونه موردی تبعیض جنسیتی و تبعیض قومی و مذهبی اشاره می کند: «زنان در کشور ما از تصدی بسیاری از مشاغل به صورت عرفی محروم شده اند. در مواردی هم برای اشتغال آن ها منع قانونی وجود دارد».

به عقیده نیکبخت در اجرای این اصل «بین مردم کشور ما هم تبعیض قائل شده اند»، از جمله آن که در ۳۷ سال گذشته از میان «وزیران، مقام های عالی کشور، فرماندهان عالی رتبه نظامی، اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، مقام های عالی قضایی کشور و اعضای هیات رئیسه مجلس (به جز کارپرداز در دو دوره اخیر)» هیچ فردی از اهل تسنن حضور نداشته است.

برخی محدودیت ها در قانون اساسی یا دیگر قوانین برای افراد وجود دارد. برای مثال رئیس جمهوری از میان «رجال» معتقد به «مذهب رسمی کشور» انتخاب می شود یا براساس احکام فقهی، زنان نمی توانند عهده دار منصب قضاوت شوند. پاسخ نیکبخت به این مساله چنین است: «قانون اساسی جز درباره رئیس جمهوری، برای انتصاب افراد در شغل های دیگر محدودیتی ایجاد نکرده. در هیچ جای قانون اساسی محدودیتی برای انتصاب زنان به عنوان قاضی یا وزیر وجود ندارد».

نیکبخت هم بر این عقیده است که چنین محدودیتی

براساس احکام فقهی رخ داده و او قصد ندارد «وارد مسایل مذهبی و تفسیر دین شود»، اما به دو اصل از قانون اساسی اشاره می کند: اصول ۱۹ و ۲۰.

براساس اصل ۱۹ قانون اساسی «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود». اصل بیستم نیز چنین می گوید: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند».

به گفته نیکبخت این دو اصل قانون اساسی بر این نکته تاکید دارند که به هیچ بهانه ای نمی توان میان شهروندان ایران تبعیض قائل شد. به عقیده او عدم به کارگیری زنان یا پیروان مذاهب و ادیان به رسمیت شناخته شده در قانون، نقض این دو اصل قانون اساسی و نقض حقوق شهروندی است.

برخی بر این عقیده اند که برخی مجازات ها در احکام دادگاه ها نیز برگرفته از همین اصل قانون اساسی است. برای مثال محروم کردن بهایان از فعالیت تجاری و اقتصادی که با توجه به فتوای بسیاری از مراجع تقلید و آیت الله خامنه ای، رهبر جمهوری اسلامی، حرام است و به همین دلیل دادگاه ها فعالیت اقتصادی آن ها را «مخالف اسلام» تشخیص داده و مانع آن می شوند.

نعمت احمدی می گوید: «من به عنوان مجازات اصلی چنین چیزی ندیده ام. خود من چند نفر بهایی را می شناسم که مشغول کار اقتصادی هستند». گرچه او اضافه می کند: «ممکن است برای تخلف دیگری و برای مجازات تکمیلی چنین حکمی داده باشند، اما به عنوان مجازات اصلی ندیدم. البته نمی شود تضییقات در حق آن ها را منکر شد. اما من ندیدم برای مجازات اصلی، مانع اشتغال کسی شوند. اگر هم مواردی هست، مجازات های جایگزین است».

نیکبخت و احمدی اما عقیده دارند که مجازات های جایگزینی قانونی هستند و در دیگر نقاط دنیا هم وجود دارند. هرچند نیکبخت به نکته ای درباره این مجازات ها اشاره می کند: «مجازات در احکام قضایی خصوصیت ویژه ای دارد و آن هم این است که موقت است. یعنی ممکن است قاضی تشخیص دهد برای مجازات تکمیلی فردی را برای چند سال از تصدی شغلی محروم کند، اما نمی توان حکم مادام العمر داد».



کامبیز غفوری

برای تعریف نابرابری جنسیتی، نیاز به واژگان و جملات پیچیده نداریم. زمانی که در یک جامعه، حتی درصد اندکی از تبعیض میان جنسیت ها حس و ادراک شود، با نابرابری جنسیتی مواجه هستیم. با وجود همه مبارزات برای برابری جنسیتی، هیچ کشوری نمی تواند مدعی رسیدن به برابری کامل باشد. تفاوت، تنها این جاست که جامعه و سیستم های حکومتی در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، از راه آموزش، قانون گذاری و اجرای صحیح قوانین، تلاش می کنند تا فاصله ها را به صفر برسانند. اما جوامعی نیز وجود دارند که در قوانین آن ها هنوز ابتدایی ترین حقوق انسانی برای زنان، مانند سهم الارث، حق سفر و حق شهادت دادن، برابر با مردان در نظر گرفته نشده است.

برنامه توسعه سازمان ملل متحد (UNDP)، نابرابری جنسیتی را یکی از بزرگ ترین موانع بر سر راه توسعه جوامع انسانی می داند. زنان از کودکی تا بزرگسالی، در برخورداری از امکانات و خدمات در بخش های مهمی مانند سلامتی، آموزش، بازار کار و موقعیت های سیاسی، با تبعیض مواجه می شوند.

برنامه توسعه سازمان ملل متحد، شاخص نابرابری جنسیتی (GII) را برای ارزیابی این پدیده در کشورهای مختلف جهان معرفی کرده است. این شاخص، نشان می دهد که تا چه حد تبعیض میان زنان و مردان می تواند به توانمندی انسان ها و موقعیت اقتصادی آن ها در یک کشور، آسیب وارد کند. در مجموع، شاخص نابرابری جنسیتی، رنجی را که زنان در جوامع مختلف تحمل می کنند، به نمایش می گذارد.

در جدیدترین گزارش این نهاد که سال ۲۰۱۵ منتشر شده است، ایران در جایگاه ۱۱۴ از میان ۱۸۸ کشور جهان، پایین تر از گابن، زیمبابوه و بنگلادش و اندکی بالاتر از قطر، مراکش، سنگال و گواتمالا قرار دارد.

برای بررسی جایگاه کشورها و تعیین موقعیت آن ها در شاخص نابرابری جنسیتی، غیر از مسائلی چون میزان مرگ مادران، نسبت جمعیت زنان بالغ بالای ۲۵ سال به مردان در همین رده سنی، تعداد کرسی های پارلمانی زنان و تحصیلات

اشتغال زنان در قوانین ایران: نه همیشه، نه همه جا



تا پایان دبیرستان، یک عامل مهم دیگر وجود دارد و آن، جایگاه اقتصادی و نقش زنان در بازار کار است که از سن بالای ۱۵ سال سنجیده می‌شود.

زنان؛ از رهبری و ریاست قوا تا وزارت در قوانین ایران نیز علاوه بر تبعیض‌های فاحش میان زن و مرد، از سن مسوولیت کیفری گرفته تا میزان دیه، حق شهادت‌دادن، حق خروج از کشور، ارث، قضاوت و مانند آن‌ها، تبعیض جنسیتی در امر اشتغال نیز به طرز چشمگیری وجود دارد.

طبق اصل ۲۱ قانون اساسی، «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین و زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او را ایجاد کند و حقوق زن در جهات مختلف را دارای اعتبار بداند.»

در این اصل، قانون‌گذار حقوق زنان را عام دانسته که یکی از مصادیق آن حق اشتغال است اما حق اشتغال زنان بر اساس قوانین ایران به شکل‌های گوناگون نقض می‌شود.

در سیستم سیاسی ایران، مطابق قانون، زنان جایی در پست‌های بالای حکومتی ندارند. تکلیف مقام رهبری مشخص است؛ پایهٔ تئوریک آن یعنی ولایت فقیه، بر طبق موازین فقهی شیعی امکانی برای حضور زنان باقی نمی‌گذارد.

در مقام ریاست سیستم اجرایی کشور، اصل ۱۱۵ قانون اساسی می‌گوید که رئیس جمهوری باید از میان «رجال» مذهبی و سیاسی انتخاب شود. با این‌که بحث‌های حقوقی متعددی بر سر کلمهٔ رجال در گرفته که آیا به معنای مرد است یا به معنای فرد، کماکان و در عمل، زنان امکان تکیه بر جایگاه ریاست این قوه را ندارند.

محمد یزدی که سابقه یک دهه ریاست قوه قضاییه را نیز دارد، در جریان ثبت‌نام نامزدها در انتخابات ریاست جمهوری ۱۳۹۲، گفت: «در بین افرادی که ثبت‌نام کرده‌اند، ده، دوازده خانم حضور دارند؛ یکی از آنها گفته که اگر من رئیس‌جمهور شوم، نیمی از کابینه‌ام خانم‌ها و نیمی دیگر آقایان خواهند بود. مثل معروفی هست که کسی می‌خواست وارد روستایی شود، اصلاً راهش نمی‌دادند وارد روستا شود، اما می‌گفت خانه کدخدا کجاست؟ قانون اجازه رئیس‌جمهورشدن را به خانم‌ها نمی‌دهد، حالا چطور این فرد ترکیب کابینه را هم مشخص کرده است؟»

از رئیس سابق قوه قضائیه نقل قول کردیم؛ شرط تصدی همین مقام نیز در اصل ۱۵۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی، حضور «یک نفر مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی و مدیر و

مدبر» است. با این‌که برخی از فقهای شیعه اجتهاد زن را رد نکرده‌اند، اما بسیاری از آنان اجتهاد و به‌خصوص مقام قضاوت را برای زنان جایز نمی‌دانند. گفته می‌شود که زین‌الدین احمد عاملی، فقیه قرن دهم هجری قمری، معروف به محقق ثانی، شرایط اجتهاد و فتوا را «بلوغ، عقل و مرد بودن» عنوان کرده و بسیاری از فقهای متأخر نیز به او استناد کرده‌اند.

بنابراین، نه تنها امکان تصدی مقام ریاست قوه قضائیه برای زنان در چارچوب قوانین جمهوری اسلامی دور از ذهن به نظر می‌رسد، بلکه امکان قضاوت نیز که در سال‌های پیش از انقلاب ۵۷ در اختیار زنان قرار داشت، پس از انقلاب از آنان سلب شد و زنانی چون شیرین عبادی، یکی از قضات وقت و برندهٔ جایزه صلح نوبل ۲۰۰۳، از مقام خود برکنار شد. در سال‌های بعد تعداد اندکی از زنان به عنوان مشاور قضایی، دادیار، معاون مجتمع قضایی و امثال آن منصوب شدند اما امکان صدور حکم را ندارند.

زنان برای نمایندگی مجلس منعی ندارند اما حضور زنان در مجلس شورای اسلامی نیز در دوره کنونی که رکورددار تمامی دوره‌ها محسوب می‌شود، ۵ درصد کل نمایندگان است. یکی از دلایل این امر را می‌توان مسأله تأیید صلاحیت‌ها دانست که در شرایط برابر، امکان رد صلاحیت زنان بسیار بیشتر از مردان است. ماجرای رد اعتبارنامه مینو خالقی، نماینده اصفهان، پس از انتشار چند عکس و اتهام عدم رعایت موازین اسلامی در سفر به خارج، یکی از این نمونه‌هاست. نمونه‌ای که در رسانه‌ها با انتشار سخنان نادر قاضی‌پور، نماینده ارومیه، که متضمن توهین‌ها و الفاظ غیراخلاقی بود، مقایسه و به عنوان مهر تأییدی بر تبعیض تحمیلی شورای نگهبان، ثبت شد.

وزارت، شغل دیگری است که گرچه منع قانونی ندارد، اما حضور تنها یک زن در قریب به چهار دهه عمر نظام اسلامی ایران، خود گویای سهم اندک آنان در این پست ارشد اجرایی است.

پس از فرخ‌رو پارسا -نخستین زنی که در حکومت پهلوی به وزارت آموزش و پرورش رسید و در سال ۱۳۵۹ اعدام شد- و مهناز افخمی، وزیر مشاور در سه سال آخر حکومت محمدرضا شاه، زنان تا چند دهه به هیأت دولت راه نیافتند.

پس از روی کار آمدن سیدمحمد خاتمی در سال ۱۳۷۶، برای اولین بار در تاریخ جمهوری اسلامی، معصومه ابتکار به عنوان معاون رئیس جمهوری و رئیس سازمان محیط زیست، وارد هیأت دولت شد و زهرا شجاعی نیز مقام مشاورت ریاست جمهوری را بر عهده گرفت. با این حال، به نظر نمی‌رسید که خاتمی تمایلی به پذیرش ریسک معرفی یک وزیر زن به



مجلس داشته باشد.

محمود احمدی‌نژاد اما به کارهای عجیب و نمایشی شهره بود. او سه زن را برای تصدی سه وزارت‌خانه در نظر گرفت که در نهایت، مرضیه وحید دستجردی توانست رأی اعتماد بگیرد و نخستین وزیر زن جمهوری اسلامی شود. این واقعه که تا کنون تکراری نداشته است، به وضوح میزان اجازهٔ مشارکت زنان را در سطوح بالای تصمیم‌گیری سیاسی نظام جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد.

تبعیض در استخدام در مشاغل نظامی و قانون کار

فارغ از قوانینی که حضور زنان را در مشاغل سیاسی محدود می‌کند، در قوانین دیگری نیز حق اشتغال و حقوق زنان شاغل با تبعیض روبه‌روست. از جمله این قوانین می‌توان به قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴ اشاره کرد.

بر اساس قوانین، زنان می‌توانند در نیروهای مسلح تنها به امور درمانی، بهداشتی، اداری و امور غیرنظامی به کار گرفته شوند... ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌گوید که «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام کند.»

همچنین ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی می‌گوید که «سپاه می‌تواند برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد آنان را استخدام کند.»

ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی هم می‌گوید که «نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به صورت پرسنل انتظامی یا کارمند استخدام کند.»

بر اساس تمام این قوانین، اشتغال زنان در نیروهای مسلح در رده‌های نظامی و فرماندهی ممکن نیست و تنها به امور به اصطلاح زنانه منحصر است.

قانون کار جمهوری اسلامی هم در ماده ۷۵ می‌گوید: «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.» اما این قانون مصداق کارهای خطرناک و زیانبار را مشخص نکرده و مبهم است.

بر اساس قوانین کار در ایران زنان هرچند حق استفاده از مرخصی بارداری و زایمان را دارند اما حق اشتغال آنها پس از

این دوران تضمین نشده و بر همین اساس، بسیاری از زنان در محیط‌های کاری با تبعیض در استخدام و یا اخراج پس از مرخصی زایمان و بارداری مواجه هستند.

تصویب برخی طرح‌ها مانند «طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده» و تاکید بر نقش باروری و همسری زنان و ایجاد مشوق برای بارداری بیشتر در شرایطی که کارفرماها حقوق زنان صاحب فرزند و باردار را تضمین نمی‌کنند، در عمل شرایط را به سمتی سوق می‌دهد که زنان در بهره‌مندی کامل از حق اشتغال مندرج در قانون اساسی دچار تبعیض شوند.

زنان و مشکلات قانونی برای اشغال؛ از تحصیل تا تأهل
تبعیض در اشتغال، مختص مشاغل سیاسی نیست. نخستین سنگ بنای تبعیض در ورود به بازار کار، از حق تحصیل آغاز می‌شود. رشته‌های تک‌جنسیتی که بر مبنای آموزه‌های دینی، به یکی از دو جنس تعلق می‌یابند، هم در مواردی برای مردان محدودیت‌هایی را -مانند تحصیل در رشته‌هایی چون تخصص زنان و زایمان- ایجاد می‌کنند و هم سد راه زنان برای ورود به بسیاری از رشته‌ها می‌شوند.

واکنش منفی حکومت نسبت به افزایش حضور دختران در دانشگاه طی سال‌های اخیر، باعث شد تا در سال ۱۳۹۱، برای نخستین بار قواعد پذیرش تک‌جنسیتی به طور گسترده در دانشگاه‌های کشور ایجاد و به موقع اجرا گذاشته شود. روزنامه شرق در شماره ۸ خرداد ۱۳۹۱ نوشت که طبق داده‌های دفترچه راهنمای انتخاب رشته کارشناسی‌ارشد آن سال، شش دانشگاه بزرگ و دولتی کشور در تمامی زیرگروه‌های درسی کارشناسی‌ارشد خود اقدام به پذیرش جنسیتی کردند. بدین صورت، متقاضیان در بسیاری از رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و فنی-مهندسی، عبارات «فقط زن» و «فقط مرد» را روبه‌روی نام رشته‌ها مشاهده کردند.

محمد حسین رامشت، رئیس وقت دانشگاه اصفهان نیز گفته بود رشته‌هایی که بالای ۹۰ درصد از متقاضیان آن‌ها را یک جنس تشکیل دهند، برای جنس دیگر ممنوع خواهد شد. او رشته‌هایی چون نقشه‌کشی یا زمین‌شناسی را به همین صورت، از رشته‌های تک‌جنسیتی پسران در این دانشگاه برشمرد و رشته‌هایی چون زبان عربی را نیز در زمره رشته‌های تک‌جنسیتی مردان اعلام کرد.

گام بعدی تبعیض جنسیتی در قوانین، به‌خصوص برای زنان، ناشی از زوجیت است؛ یعنی پس از ازدواج آن‌ها اعمال می‌شود. قانون، مرد را مسوول کسب درآمد و پرداخت نفقه می‌داند

و اگرچه حق کار کردن را از زن سلب نمی‌کند، اما شوهر می‌تواند این حق را محدود کند. ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی می‌گوید: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند».

تا مدت‌ها، ماده ۱۸ قانون پیشین حمایت خانواده، مصوب ۱۳۵۳، به شوهر این اختیار را می‌داد که با تأیید دادگاه، همسر خود را «از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود با زن باشد منع کند».

همین قانون سهم کم‌رنگ‌تری را برای زن در نظر می‌گرفت که در صورت تقاضا، دادگاه می‌توانست «در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود» حکم به منع مرد از اشتغال به آن شغل بدهد. امری که در ذات خود بی‌عدالتی را یدک می‌کشید.

گرچه به نظر می‌رسد که همین امتیازها و حقوق، در منع از پرداختن مرد به شغل منافی با حیثیت خانوادگی به زن نیز داده شده و زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را مطرح کند» اما این حکم مانند حکم قبلی مطلق نیست، بلکه منع دادگاه علاوه بر شرایط عمومی مندرج در اول این ماده در مورد شوهر مشروط بر این است که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نکند. این به آن معناست که قانونگذار تامین مخارج خانواده را بر بیکاری مرد ترجیح می‌دهد.

استثنای این قانون در شرایطی است که زن تامین‌کننده مخارج خانواده باشد. بر اساس ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده، در صورتی که مرد قادر به کار کردن نباشد و تمامی هزینه‌های زندگی بر دوش زن باشد مرد در صورتی می‌تواند منع او را از دادگاه بخواهد که عدم اشتغال زن در امر معیشت خانواده اختلالی ایجاد نکند؛ در غیر این صورت، دادگاه حق منع زن را از اشتغال به آن حرفه ندارد.

همان‌گونه که در بخش آغازین گزارش اشاره شد، توسعه پایدار و توانمندسازی انسان‌ها، بدون رفع قوانین تبعیض‌آمیز تحقق نمی‌یابد. دنیای کنونی برای رفع تبعیض میان انسان‌ها راهی سخت و طولانی را پیموده است. این‌که در بسیاری از نقاط دنیای کنونی، برده‌داری، نظام‌های ارباب-رعیتی و تبعیض نژادی، رفع شده یا دست‌کم امری مذموم شمرده می‌شود، محصول تلاش برای احقاق حقوق برابر انسان‌هاست.

حقوق برابر برای زنان و مردان، حق تحصیل، حق کار، حق برخورداری از مزایای اجتماعی به صورت برابر، بدون شک با قوانین پیشامدرن امکان تحقق ندارد.

حق کار اتباع بیگانه؛

قوانین محلی

متناقض مصوبات

جهانی



علی مهتدی

سابقه مهاجرت فردی یا جمعی از سرزمینی به سرزمین دیگر به ابتدای تاریخ بشر باز می‌گردد. مهاجرت‌ها عمدتاً ناشی از شرایط نامساعد زندگی در یک مکان بوده و افراد به خاطر همین شرایط نامساعد به مکان‌های دیگری که وضعیت بهتری برای زندگی وجود داشته، مهاجرت کرده‌اند. در عصر کنونی، مهاجرت از نظر دلایل و حجم تغییرات زیادی کرده است. شرایطی مانند جنگ‌های مختلف، بحران‌های سیاسی و اقتصادی، کمبود فرصت‌های شغلی در یک منطقه و نیاز بازار کار در منطقه‌ای دیگر، شرایط ناشی از استعمارگری، افزایش جمعیت و کمبود منابع غذایی باعث شده تا مهاجرت در صد سال اخیر تغییرات زیادی به خود ببیند.

مجموعه این عوامل باعث تغییر نگاه دولت‌ها به موضوع مهاجرت شده است. تا پیش از این تغییرات عمده، دولت‌ها مهاجرت را عاملی می‌دانستند که باعث گسترش منابع انسانی و در نتیجه درآمد بیشتر شده و قدرت نظامی کشورها نیز در سایه افزایش جمعیت، بیشتر می‌شود. با تغییر این نگاه، رویکرد دولت‌ها به موضوع مهاجرت نیز تغییر کرد و موضوع

حقوق اتباع خارجی در کشور بیگانه بیشتر از قبل مورد توجه قانون‌گزاران قرار گرفت. نتیجه این روند به شکل مشخص این بود که دولت‌ها تصمیم گرفتند برخی از حقوق شهروندان خود را برای مهاجران و پناهندگان نیز در نظر بگیرند تا اینکه دامنه این حقوق گسترده‌تر شده و در قالب توافق‌نامه‌های مختلف زیر نظر سازمان‌های جهانی مانند سازمان ملل متحد، به اجرا درآید.

کنوانسیون‌ها و پیمان‌های بین‌المللی، برخی حقوق را به عنوان حقوق اولیه اتباع خارجی - خواه پناهنده یا مهاجر - در کشور متوقف فیه در نظر گرفته‌اند؛ حقوقی مانند حق رعایت احوال شخصیه، آزادی اقامت، ورود و خروج، حق تملک اموال منقول و غیر منقول، مراجعه به دادگاه و حق اشتغال با مزد. پدیده مهاجرت در ایران ظرف ۳۰ سال اخیر افزایش بسیار قابل ملاحظه‌ای داشته است. حمله شوروی سابق به افغانستان و در نتیجه چند دهه ناآرامی در این کشور در کنار وضعیت تنش‌آمیز عراق باعث شده تا اتباع زیادی از این دو کشور به ایران مهاجرت کنند.

در حقوق موضوعه ایران، بحث حق و حقوق اتباع خارجی بیش از هر چیزی تابع «عمل متقابل» کشورهاست. دولت ایران با یک تبعه خارجی همان طور رفتار می‌کند که دولت متبوع او با ایرانی‌ها رفتار می‌کنند.

اتباع خارجی در ایران برای اشتغال باید دارای روادید ورود با حق کار مشخص و پروانه کار مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط باشند. وزارت کار ایران؛ کمبود متخصص ایرانی دارای تحصیلات و تخصص مشابه، اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر را از جمله مهم‌ترین شرایط صدور پروانه کار اتباع خارجی در ایران می‌داند.

قوانین و مقررات اشتغال اتباع خارجی در ایران

مواد ۱۲۰ تا ۱۲۹ قانون کار به موضوع اشتغال اتباع خارجی اختصاص دارد. بر اساس ماده بیستم، «اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین پروانه کار دریافت کنند».

با این حال، همین ماده، سه استثنا برای صدور مجوز کار در نظر گرفته است: «اتباع بیگانه‌ای که منحصر در خدمت ماموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند»، «کارکنان و کارشناسان سازمان ملل و سازمان‌های وابسته به آنها» که صدور مجوز کار برای آنها منوط به تایید وزارت امور خارجه است و «خبرنگاران خبرگزاری‌های و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل» که تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی برای صدور مجوز کار آنها ضروری است.

– حفظ حقوق قانونی اتباع خارجی از قبیل حقوق و مزایا و تامین اجتماعی، حوادث کار و درمان و سایر خدماتی که در قانون به آن اشاره شده است.

– صیانت از اشتغال کارگران ایرانی و عدم حضور اتباع در مشاغلی که کارگر ایرانی در آن شغل وجود دارد.

از مشکلات عمده کار اتباع خارجی این است که سیر و روند قانون‌گذاری در کشورها بیشتر با در نظر گرفتن حق و حقوق اتباع همان کشور پیش می‌رود و اتباع خارجی شامل حقوقی کلی هستند. بسیاری از کشورها نیز بندهای مختلف میثاق جهانی حقوق مدنی و سیاسی را در مورد اتباع خارجی رعایت



معضلات کار اتباع خارجی از دید سازمان ملل

میثاق جهانی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۹۶۶ از اساس حق مقابله به مثل در مورد حق کار اتباع خارجی در کشور متوقف فیه را به رسمیت نمی‌شناسد. در جلسه بیست و هفتم کمیته پیگیری حقوق مدنی و سیاسی در سال ۱۹۸۶ بر این امر تاکید شد که «کشورهای امضا کننده میثاق جهانی باید حقوق وارده در میثاق را برای تمام افراد ساکن خاک خود اعم از خارجی یا غیر خارجی را رعایت کرده و در این امر مقابله به مثل نکرده و تابعیت فرد را در نظر نگیرند».

قاعده کلی منطبق بر ماده دو میثاق جهانی حقوق مدنی و سیاسی این است که دولت‌ها حق و حقوق افراد ساکن خاک خود را بدون هیچ گونه تبعیضی بین شهروندان و خارجی‌ها به رسمیت شناخته و رعایت کنند.

ماده ۱۲۱ محدودیت‌هایی را برای اشتغال به کار افراد بیگانه در ایران در نظر گرفته است. بر اساس مفاد این ماده، وزارت کار برای افرادی می‌تواند مجوز کار صادر کند که «مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی، در میان اتباع ایرانی آماده به کار، افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد» و همچنین «تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص تبعه بیگانه برای اشتغال به کار مورد نظر باشد» و «از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود».

ماده ۱۲۲ به وزارت کار اجازه داده برای افراد بیگانه‌ای که حداقل ۱۰ سال مداوم در ایران اقامت داشته باشند، تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی داشته باشد، مهاجران کشورهای بیگانه و پناهندگان سیاسی قانونی مجوز کار صادر کند. بر اساس قانون، اتباع خارجی در صورت اشتغال به کار در ایران باید بیمه شوند، اما اگر فرد خارجی فاقد مجوز اشتغال باشد، سازمان تامین اجتماعی مطالبات و حق بیمه آنها را پوشش نمی‌دهد.

شرایط صدور روادید کار در ایران بر اساس تبصره ماده ۱۲۱ حداکثر یک ماه است که توسط کارفرمای تبعه خارجی که اقامت معتبر داشته باشد، باید ارایه شده و به تایید کلیه ارگان‌های ذیربط در استان محل اقامت رسیده و سپس توسط وزارت امور خارجه و اداره گذرنامه و مهاجرت تایید شود. مجلس ایران از ابتدای سال جاری به دنبال تصویب شروط جدیدی برای اشتغال به کار اتباع خارجی است. بر اساس این طرح، یکی از عوامل کاهش اشتغال کارگران ایرانی، عدم سازمان‌دهی اتباع بیگانه مجاز و غیر مجاز در کشور شمرده شده و دلیل این عدم سازمان‌دهی به مشخص نبودن نهادی واحد برای رسیدگی به این امر ذکر شده است.

در این طرح آمده است که علیرغم تاکید ماده ۱۲۱ قانون کار مبنی بر مجاز بودن اشتغال اتباع بیگانه صرفا در مشاغلی که کارگر ایرانی وجود ندارد؛ ولی متأسفانه هیچ‌گونه کارشناسی شده در این زمینه وجود ندارد؛ لذا به منظور سامان‌دهی حضور اتباع بیگانه در کشور و سامان‌دهی مشاغل مورد نیاز به حضور اتباع در سطح کشور و حفظ و صیانت از اشتغال کارگران ایرانی و رعایت حقوق کارگران ایرانی و اتباع، طرح اصلاحیه قانونی پیشنهاد شده است.

نمایندگانی که به دنبال تصویب این طرح هستند، چهار هدف اصلی برای آن ذکر کرده‌اند:

– اشتغال اتباع بیگانه صرفا در مواردی که کارگر ایرانی در آن مشاغل وجود نداشته باشد.

– سامان‌دهی مشاغل مورد نیاز اتباع بیگانه و اشتغال اتباع صرفا در همان مشاغل در طول دوره اعتبار کارت اشتغال.

کند. کمیته پیگیری حقوق مدنی و سیاسی در گزارش خود از کشورهای امضا کننده میثاق جهانی خواسته است تا در گزارش‌های دوره‌ای خود اهتمام ویژه‌ای به حق کار اتباع خارجی در خاک خود داشته باشند.

معضل عمده دیگری که در حق کار اتباع خارجی به خصوص در کشورهای عربی حوزه خلیج فارس و همسایگان ایران وجود دارد، استثمار جویندگان کار در این کشورهاست. بر اساس میثاق جهانی حقوق مدنی و سیاسی، اتباع خارجی نیز باید دارای حقوق برابر با افراد محلی بوده و به هیچ وجه نباید مورد سوء استفاده کارفرما قرار گرفته یا با آنها بدون احترام رفتار کرد.

گزارش‌های مختلف سازمان ملل حاکی از این است که در بسیاری از کشورها، قوانین به گونه‌ای تدوین شده که حق کار خارجی‌ها به شدت محدود می‌شود و آنها عملا تحت کنترل کامل کارفرماها قرار می‌گیرند. کارگران خارجی باید در رفت و آمد و تغییر شغل آزاد بوده و بتوانند از زندگی طبیعی در کنار خانواده خود بهره‌مند شوند.

به عنوان مثال بسیاری از کشورهای همسایه ایران برای اعطای حق کار به اتباع خارجی نیاز به کفیل و ضامن دارند و همین امر باعث می‌شود تا کارفرماها که کفیل یک کارگر شده‌اند، با توقیف گذرنامه جویندگان کار، رفت و آمدهای او را محدود کرده و عملا نوعی برده‌داری نوین ایجاد کنند.

یاسین الیاسری حقوق‌دان عراقی در کتاب «اللواء الحقوقي» در مورد این معضل نوشته: «علیرغم تحول سریعی که در جوامع عربی و اسلامی رخ داده، وضعیت بسیار نابسامانی در مورد اتباع خارجی وجود دارد. با غیر مسلمانان و غربی‌ها، رفتار خوبی شده ولی با مهاجران دیگر کشورها، رفتار توهین‌آمیزی صورت می‌گیرد. حرکت و رفت و آمد آنها محدود شده، حق ازدواج با شهروندان، آزادی بیان، بهره‌مندی از مسکن، سفر و آزادی‌های اجتماعی از آنها سلب شده است. در اکثر این کشورها، مفاد قانونی با تکیه بر موضوع امنیت ملی تصویب شده که آزادی کار خارجی‌ها را گرفته و موانعی جدی در سر راه اجرای مفاد مصوبات جهانی ایجاد می‌کند».

به گفته یاسین الیاسری، بزرگ‌ترین مشکل نیروی کار خارجی در کشورهای خاورمیانه به موضوع «تعیین ضامن» مربوط می‌شود. ایده اصلی وضع چنین قانونی از این جا نشات گرفت که هر فرد جویای کاری باید یک ضامن از اتباع محلی داشته باشد تا در صورتی که از نظر مالی یا مسکن به مشکل برخورد کرد، کفیل از جانب او هزینه‌هایش را متقبل شود؛ ولی در گذر زمان این قانون به مستمسکی تبدیل شده تا کارفرماها کاملا بر نیروی کار سلطه داشته و حقوق اولیه و ابتدایی او را نقض کنند.

فشارهای بین‌المللی برای تغییر قوانین

با افزایش فشارهای بین‌المللی بر قطر، این کشور تغییراتی در قوانین کار اتباع خارجی خود اعمال کرد. موضوع میزبانی جام جهانی فوتبال در سال ۲۰۲۲ باعث شد تا نیروی کار خارجی روانه قطر شده و توجه افکار عمومی به شرایط و قوانین کار اتباع خارجی در این کشور جلب شود.

دولت قطر ابتدای سال جاری میلادی اعلام کرد که بند قانونی مربوط به کفیل یا ضامن برای کارگران خارجی را حذف کرده است. بر اساس قانون جدید، دستمزدها یک یا دو بار در ماه باید به کارگران پرداخت شده و در تنظیم دستمزدها نباید تفاوتی بین کارگر محلی و خارجی وجود داشته باشد.

سازمان عفو بین‌الملل یک سال قبل در گزارش سالیانه خود، انتقادات شدیدی از قانون کار اتباع خارجی در قطر به عمل آورده و تاکید کرده بود که قانون کار در قطر به شکل خاص و باقی کشورهای منطقه به شکل عام، تعدی روشن و واضحی به حقوق بشر است و کارگر خارجی را مجبور می‌کند تا تحت کفالت فردی قطری در این کشور مشغول به کار شده و از بسیاری حقوق اولیه انسانی محروم می‌شود.

امارات متحده عربی دیگر کشور منطقه است که شاهد انتقادات گسترده‌ای به لزوم کفالت نیروی کار خارجی بوده است. بر اساس آمار رسمی، نزدیک به ۸۶ درصد از نیروی کار موجود در امارات را خارجی‌هایی از دویست کشور مختلف تشکیل می‌دهند. سازمان‌های جهانی گزارش داده‌اند که امارات در برده‌داری نوین رتبه بالایی داشته و کارگران خارجی در این کشور حتی حق عضویت در سندیکاها یا کاری و کارگری مختلف در امارات را ندارند.

با به راه افتادن موج انتقادات جهانی نسبت به قوانین کار در کشورهای خاورمیانه، عربستان نیز تغییراتی در قانون کار اتباع خارجی ایجاد کرده و در نخستین قدم مانند قطر، ضرورت وجود کفیل برای کارگر خارجی را حذف کرده است. احمد الحمیدان معاون وزیر کار عربستان تاکید کرده که بند قانونی ضرورت وجود کفیل به گونه‌ای از قوانین عربستان حذف شده که دیگر اثری از آن باقی نمانده است و امروز اگر کسی برای دریافت مجوز کار در عربستان به وزارت مربوطه مراجعه کند، هیچ اثری از مواد قانونی که حتی به نوعی به موضوع کفالت اشاره کند نیز پیدا نخواهد کرد.

عربستان با برداشتن موانع قانونی مختلف، از ابتدای سال جاری میلادی به کارگران خارجی اجازه داده تا در خاک این کشور آزادی رفت و آمد داشته و گذرنامه خود را حفظ کرده و خدمات خود را به هر طرفی که مایل بودند، ارایه دهند.



مذهب: اینکه کارفرمایان بر اساس مذهب کسی او را از اشتغال در شغل خاصی محروم کنند باز هم ممنوع است. کارفرمایان باید به مذهب اشخاص احترام بگذارند و آن را عامل تبعیض در محل کار قرار ندهند.

در ایران: اهل سنت از تصدی مشاغل بالای سیاسی یا در مواردی مشاغل اجتماعی مانند تدریس محرومند. بهاییان هم با محرومیت‌های جدی مواجه‌اند؛ اقلیت‌های کلیمی، زرتشتی و مسیحی هم جز نمایندگی مجلس بر اساس سهمیه مشخص، به مشاغل بالا نمی‌رسند.



ارتباط با شخصی که او هم ممکن است در معرض تبعیض باشد. **در ایران:** ممکن است افراد به دلیل سابقه سیاسی یا سوءسابقه نزدیکان خود از استخدام محروم شوند یا اخراج شوند، مثلاً اعضای خانواده زندانیان سیاسی یا مجرمان عادی.



جنسیت: زن و مرد در ازای انجام کار مشابه با داشتن تخصص و مهارت مشابه باید حقوق یکسان دریافت کنند. تبعیض بر اساس جنسیت ممنوع است.

در ایران: نه تنها تبعیض درباره دستمزد زنان و مردان وجود دارد، بلکه زنان از تصدی برخی مشاغل محرومند. نگاه کنبد به مقاله اشتغال زنان در قوانین ایران: نه همیشه، نه همه جا/ کامبیز غفوری در همین شماره

قومیت: کسی را به خاطر اینکه متعلق به قومیت خاصی است، نمی‌توان از انجام کاری که توانایی آن را دارد محروم کرد.

در ایران: اینکه قومیت‌های مختلف از تصدی مشاغل حساس و سیاسی در ایران محروم شوند دور از ذهن نیست و حتی رواج دارد. کردها، اعراب خوزستان و ترکمن‌ها از آن جمله‌اند.

کم توانی ذهنی یا جسمی: اینکه فردی

به دلیل کم‌توانی جسمی و ذهنی نتواند برای کاری تقاضا کند ممنوع است.

در ایران: افراد کم توان نمی‌توانند استخدامی ندارند اما بسیاری از آنها به دلیل محدودیت امکانات، از اشتغال محروم می‌شوند.

سن: در بسیاری از کشورها اینکه کارفرمایان در آگهی استخدام، سن خاصی را برای افراد مشخص کنند ممنوع است. کارفرمایان موظفند کار را فارغ از سن افراد به همه متقاضیان ارائه کنند.

در ایران: اینکه کارفرمایان در آگهی استخدام خود سن مشخصی را برای متقاضیان تعیین کنند رایج است.



تبعیضی‌ها؛

راهنمایی برای تشخیص بی‌عدالتی در محل کار

تبعیض در اشتغال زمانی اتفاق می‌افتد که با فرد شاغل، به شکلی رفتار شود که دوست ندارد: به دلیل نژادش، رنگ پوستش، ملیتش، جنسیتش، ناتوانی جسمی‌اش، مذهبش یا سنش. هر نوع تبعیض در اشتغال غیرقانونی است، چه در مرحله استخدام، چه در زمان اشتغال و چه هنگام اخراج.

قوانین کشورها باید تضمین کنند که تبعیض در هیچ کدام از زمینه‌های یاد شده اتفاق نمی‌افتد. بسیاری از کشورها قوانین خاصی برای جلوگیری از تبعیض در محل کار دارند و هر فرد شاغل می‌تواند از حمایت‌های قانونی در برابر تبعیض در محل کار برخوردار شود.

در قانون کار ایران مصوب ۱۳۳۷، ماده ۲۳ و مصوب ۱۳۶۹ ماده ۳۸، عنوان شده که «تبعیض در تعیین میزان فرد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.»

تبعیض در اشتغال می‌تواند گاه بیش از یک عامل داشته باشد. گاه علاوه بر دلایلی که گفته شد، تبعیض در کار به خاطر ناتوانی جسمی، بارداری، یا حتی روابط شخصی اشخاص است.

مثال‌هایی از اعمال تبعیض

تبعیض در محل کار ممکن است به شکل‌های زیر اتفاق بیفتد:

اشاره کردن به اشخاص خاص یا نامزدهایی با ویژگی مشخص در آگهی استخدام حذف برخی از اشخاص به دلیل جنسیت، سن، نژاد یا مذهب در روند استخدام

وجود روند گزینش عقیدتی سیاسی در روند استخدام

نپرداختن حقوق و مزایا به برخی از کارمندان به دلیل سن، نژاد، جنسیت و...

پرداخت حقوق متفاوت به اشخاصی با توانایی و تخصص مشابه

اعمال تبعیض در مرخصی زایمان، مرخصی به دلیل کم توانی یا اعمال شرایط نابرابر در هنگام بازنشستگی

ایجاد مانع در استفاده از امکانات محل کار

تبعیض در پرداخت پاداش



رنگ پوست: نژاد افراد نمی‌تواند عامل منع استخدام آنها باشد.

در ایران: چون افرادی از نژادهای مختلف در ایران زندگی نمی‌کنند، این نمونه تبعیض کمیاب‌تر است.

ملیت: کارفرمایان حق ندارند اشخاص را به دلیل ملیت‌شان استخدام نکنند.

در ایران: تبعیض در استخدام مهاجران افغان در ایران سابقه دارد. آنها همچنین در برخی از استان‌های ایران نمی‌توانند کار و زندگی کنند یا تنها می‌توانند به برخی از شغل‌ها اشتغال داشته باشند.



بارداری یا پدر و مادر بودن: اعمال تبعیض به دلیل بارداری ممنوع است. کارفرمایان باید دوران بارداری را مانند دوران عادی کاری یک زن تلقی کنند و مرخصی آن را مانند مرخصی موقتی ناشی از هر نوع بیماری موقتی در نظر بگیرند.

در ایران: با اینکه مرخصی زایمان وجود دارد و زنان به بارداری تشویق می‌شوند، اما تضمین‌های لازم قانونی برای حمایت از ادامه اشتغال زنان پس از زایمان وجود ندارد. بسیاری از زنان به دلیل بچه‌دار شدن اخراج می‌شوند یا اساساً امکان استخدام را از دست می‌دهند.



حقوق ما

ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الكترونيكي تخصصي حقوق بشر

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر

ایران / محمود امیری مقدم

سردبیر این شماره: نعیمه دوستدار

تماس با مجله: mail@iranhr.net

