

قانون اساسی افغانستان و اشتغال زنان

محمدعلی اخلاصی*

چکیده

اشتغال زنان از آنجایی که زمینه‌ساز برخورداری از سایر حقوق اجتماعی و سیاسی زنان می‌شود، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نگاه تبعیض‌آمیز نسبت به جنس زن در بسیاری از کشورها جزء فرهنگ غالب به حساب می‌آید. افغانستان نیز از جمله کشورهایی است که زنان در طول تاریخ پرماجرایی آن، از این نگاه نابرابر رنج برده‌اند. با تصویب قانون اساسی در سال ۱۳۸۲، فصل جدیدی در تاریخ زنان گشوده شد و زنان به‌عنوان نیمی از پیکر اجتماع، جایگاه شایسته خود را بازیافتند. از جمله اساسی‌ترین تحول در مورد زنان، تحول در مسیر اشتغال زنان است. قانون اساسی افغانستان پیشگام تحول در این عرصه می‌باشد. بر اساس قانون اساسی جدید، زنان بدون هیچ‌گونه محدودیتی، همانند مردان، از حق اشتغال برخوردار گردیده‌اند. تأمین حق اشتغال زنان، حق انتخاب شغل، برابری زنان با مردان در برخورداری از اشتغال و دارا بودن امتیازات مرتبط با اشتغال، حق تصدی عالی‌ترین مناصب عمومی، مانند ریاست جمهوری، وزارت، عضویت در قوه مقننه، تصدی عالی‌ترین مرجع قضایی و سایر مناصب مهم، از جمله منصب حقوقی، مورد تأیید و تأکید قانون اساسی در مورد زنان می‌باشد.

* محقق و استاد دانشگاه.

مقدمه

صفحه‌های تاریخ بشر، مظلومیت جنس زن را به روشنی حکایت می‌کند. بر پایه دیدگاه غالب مردسالارانه در تمام گستره جغرافیای زیست بشر، زنان از بسیاری از حقوق محروم بوده‌اند. دوران مدرن، فصل شکوفایی ذهن و ضمیر انسانی است. در این فصل، گشایش مهمی در عرصه ذهن و زندگی بشر ایجاد شده است که شاید بتوان گفت ارجمندترین و شایسته‌ترین شاخصه آن دفاع از حریم انسانیت بر مبنای کرامت انسانی بوده است. در سایه این تحولات، افق‌های جدیدی در تمام عرصه‌ها - از جمله بر خورداری زنان از حقوق شایسته خود - گشوده شد و امروز نگاه تساوی‌گرایانه و رفع تبعیض‌های حقوقی ناشی از جنسیت در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی، حقوقی و سیاسی، گفتمان غالب در عرصه جهانی، ارزش پذیرفته شده بین‌المللی و محور اصلی اکثر معاهدات و کنوانسیون‌های بین‌المللی و منطقه‌ای، مربوط به حقوق زنان است.

قانون اساسی کنونی افغانستان یکی از مدرن‌ترین قوانین اساسی در سطح منطقه و جهان به حساب می‌آید که بر ارزش‌های پذیرفته شده بین‌المللی، کرامت انسانی، عدالت اجتماعی، نفی هرگونه ستم و تبعیض، بنیان یافته است. از جمله محورهای اساسی این قانون، که آن را از بسیاری از قوانین اساسی منطقه ممتاز نموده است، حقوق زنان می‌باشد. حقوق زنان گستره بسیار وسیع دارد. حق اشتغال زنان با توجه به این‌که زمینه‌ساز بهره‌مندی از خیلی از حقوق دیگر از جمله استقلال مالی زنان و... می‌شود، جایگاه ویژه‌ای در این منظومه دارد. این تحقیق در صدد بررسی جایگاه اشتغال زنان در قانون اساسی افغانستان، با توجه به ارزش‌های حاکم بر قانون اساسی و ارزش‌های پذیرفته شده بین‌المللی می‌باشد.

۱. اشتغال زنان به مثابه حق بشری

مسئله اشتغال زنان از زاویه‌های مختلف، ابعاد حقوق بشری به خود می‌گیرد که تحت عناوین حق اشتغال زنان، آزادی اشتغال زنان و رفع تبعیض‌های ناروا در مسیر اشتغال زنان مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱-۱. حق اشتغال زنان

حق اشتغال زنان از جمله حقوق اساسی زنان به‌شمار می‌آید. برخورداری یا محرومیت از این حق، می‌تواند تأثیر مستقیم یا غیر مستقیم نسبت به برخورداری از سایر حقوق آنان داشته باشد. عدم استقلال مالی زنان و وابسته‌بودن آنان همواره زمینه‌ساز تبعیض و خشونت نسبت به آنان بوده است؛ بر همین اساس، برخورداری از این حق می‌تواند زمینه استقلال مالی زنان را که یکی از حقوق اساسی دیگر آنان است، فراهم نماید. سایر حقوق مانند حق اشتغال، حق حضانت، حق آموزش، حقوق سیاسی و... تا حد زیادی متأثر از حق اشتغال زنان است.

حق اشتغال، حق همگانی و جهان‌شمول بوده و از جمله حقوق متعلق به نسل دوم حقوق بشر، یعنی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، محسوب می‌شود. ویژگی این دسته از حقوق، حمایتی بودن و وابستگی آن‌ها به حمایت مثبت و مداخله دولت است (قربان‌نیا، ۱۳۸۴: ۲۲۲). تحقق این حق همانند حق بهره‌مندی از بهداشت، آموزش، کار و... نیازمند مداخله حمایتی و مثبت دولت است. این مداخله از پیش‌بینی تمهیداتی از قبیل آموزش‌های حرفه‌ای و آکادمیک گرفته تا وضع مقررات و سیاست‌گذاری ضد تبعیض و هم‌چنین اقدامات تأمین‌کننده آزادی انتخاب شغل زنان را شامل می‌شود (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۴۲).

در قانون اساسی افغانستان به‌صورت صریح و ضمنی این حق به رسمیت شناخته شده است؛ در مقدمه قانون اساسی از جمله ارزش‌هایی که قانون اساسی بر آن بنیان نهاده شده، منشور سازمان ملل و اعلامیه جهانی حقوق بشر است. در ماده ۷ قانون اساسی، افغانستان متعهد به رعایت منشور سازمان ملل متحد، میثاق‌های بین‌المللی، معاهدات بین‌الدول که افغانستان آن‌ها را تصویب کرده است و اعلامیه جهانی حقوق بشر شده است؛ بنابراین، تمامی حقوقی که در این اسناد بین‌المللی مورد حمایت قرار گرفته است، افغانستان متعهد به رعایت آن‌ها می‌باشد. مسلماً حقوق زنان و از جمله حق اشتغال زنان مورد تأکید اکثر اسناد بین‌المللی می‌باشد. ماده ۲۱ و ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، حق کار را برای همه انسان‌ها، جزئی از حقوق بشری آن‌ها می‌داند (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۳۵-۴۳۶). ماده ۶ میثاق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به صراحت بیان می‌کند: «دولت‌های عضو این میثاق، حق کارکردن را که شامل حق فرصت‌داشتن در انتخاب آزاد یا قبول شغلی جهت تأمین معاش خود است، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مناسب را در این جهت به‌عمل خواهند آورد.» (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۴۲).

قانون اساسی در ماده ۴۸ به صراحت بیان می‌کند که کار حق هر افغان است و در ماده ۴ قانون اساسی آمده است که بر هر فرد از افراد ملت افغانستان کلمه افغان اطلاق می‌گردد؛ بنابراین، تمامی مردم افغانستان بدون هیچ‌گونه تمایزی به لحاظ قومی، زبانی، ستمی، جنسیتی و... از حق کار برخوردار می‌باشند. در ماده ۵۰ فقره چهارم نیز می‌گوید: اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ‌گونه تبعیض به خدمت دولت پذیرفته می‌شوند. بر اساس این مواد از قانون اساسی، زنان همانند مردان دارای حق اشتغال است. در این زمینه، قانون اساسی در ماده ۴۴ برای تسهیل استفاده زنان از این حق، توجه ویژه‌ای نموده و خواهان توجه خاصی نسبت به آنان در امر تعلیم شده است که می‌تواند زمینه اشتغال آنان و در نتیجه زیستن در شرایط مساوی با مردان را فراهم نماید.

۲-۱. آزادی اشتغال زنان

آزادی اشتغال زنان از دیگر حقوق اساسی مربوط به زنان می‌باشد. این حق برخلاف حق اشتغال، از جمله نسل اول حقوق بشر یعنی حقوق مدنی و سیاسی است. ویژگی این نسل از حقوق بشر آن است که ماهیت ضد مداخله‌گرایانه دارد؛ یعنی تحقق این حق با عدم مداخله دولت میسر است. دولت برای تحقق این نوع حقوق باید حداکثر آزادی را فراهم نماید تا در سایه آن، افراد بتوانند از حقوق خود بهره‌مند گردند. زمانی زنان می‌توانند بهره‌مند از این حق بشری خود گردند که اولاً، مجبور به تصدی شغلی نشده باشند (آزادی مثبت) و ثانیاً، در برابر آنان موانع مستقیم یا غیر مستقیم ایجاد نشده باشد (آزادی منفی).

قانون اساسی افغانستان این حق را برای تمامی اتباع افغانستان - اعم از زن و مرد - به رسمیت شناخته است. ماده ۴۸ قانون اساسی ضمن این که کار را حق هر افغان می‌داند، انتخاب شغل و حرفه را در حدود احکام قانون آزاد می‌داند؛ بنابراین، تمامی اتباع افغانستان - اعم از زن و مرد - می‌توانند به صورت آزادانه شغل انتخاب نمایند. در این ماده هم چنین آمده است که تعیین ساعات کار، رخصتی بامزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می‌گردد. با تاسی از همین ماده قانون اساسی برای این که زنان بتوانند از این حق خود استفاده نمایند، قانون شرایط خاصی را برای آنها در نظر گرفته است. بر اساس قانون کار، مطابق با فرمان تقنینی شماره ۹۴ مورخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ ریاست جمهوری افغانستان، بند دوم ماده ۹، زنان در محیط کار مستحق امتیازات معین دوران حاملگی و ولادت و سایر مواردی که در این قانون

و سایر اسناد تقنینی مربوط تثبیت گردیده است، می‌باشند. مطابق با بند اول ماده ۵۴ قانون کار، کارگر زن مستحق ۹۰ روز رخصتی ولادی بامزد می‌گردد. اگر حمل زن به صورت غیر طبیعی باشد یا حمل دوگانگی و یا بیش‌تر از آن نماید، مستحق ۱۵ روز رخصتی بیش‌تر به علاوه مدت فوق‌الذکر می‌گردد. بر اساس ماده ۱۲۱ قانون کار، اداره نمی‌تواند زنان را وادار به کار شبانه نماید. بر اساس ماده ۱۲۲ همین قانون، اداره نمی‌تواند زنان حامله و یا دارای فرزند کم‌تر از دو سال را به اضافه کاری مجبور نماید. بر اساس ماده ۱۲۳ همین قانون، زنان حامله باید به کار خفیف بدون کسر معاش گمارده شوند. بر اساس ماده ۱۲۴ همین قانون، برای زنانی که کودک شیرخوار دارند، علاوه بر وقفه صرف غذا، باید بعد از هر سه ساعت مدتی را که کم‌تر از نیم ساعت نباشد، جهت شیردادن طفل به او بدهند. بر اساس ماده ۱۲۵ همین قانون، امتناع از پذیرش زنان برای کارکردن و یا تقلیل معاش آن‌ها به دلیل حاملگی و یا شیردادن ممنوع می‌باشد. بر اساس ماده ۱۲۶ همین قانون، ادارات موظف به ایجاد شیرخوارگاه و کودکانستان در محیط اداره می‌باشند؛ بنابراین، در قانون کار افغانستان در جهت اجرای ماده ۴۸ قانون اساسی، مقررات تسهیل‌کننده‌ای برای زنان گنجانده شده و موانعی را که باعث می‌شود زنان نتوانند به راحتی از حق کار - که قانون اساسی و سایر قوانین آن را برای زنان در نظر گرفته است - استفاده کنند، از مسیر آنان برداشته است تا در نتیجه زنان به خوبی بتوانند از حق کار بهره‌مند شده و آزادانه، بدون توجه به وضعیت جنسیتی، شغل خود را انتخاب نمایند.

بنیاد اندیشه

تاسیس ۱۳۹۴

۱-۳. عدم تبعیض

۱-۳-۱. مفهوم تبعیض

در اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاقین، اصل منع تبعیض تعریف نشده است؛ اما کمیته حقوق بشر در تفسیر عام شماره ۱۸ تعریفی مشابه ماده ۱ «کنواسیون امحاء کلیه اشکال تبعیض نژادی» و «کنواسیون امحاء کلیه اشکال تبعیض علیه زنان»، از واژه تبعیض ارائه می‌دهد:

«هرگونه تمایز، انحصار، محدودیت یا اولویتی که بر اساس نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی و دیگر عقاید، با منشأ ملی یا اجتماعی، اموال، توالد (نسب) یا دیگر وضعیت‌ها صورت گرفته و هدف از آن، محروم‌نمودن یا عدم شناسایی حقوق بشری و آزادی‌های اساسی افراد در زندگی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و دیگر زمینه‌های عمومی بوده یا چنین اثری

داشته باشد، ممنوع است.» (Office The High Commissioner for Human Right:1969,6)

۲-۳-۱. اسناد بین‌المللی که به منع تبعیض پرداخته‌اند

در اکثر اسنادی که مربوط به منع تبعیض می‌باشد، منع تبعیض بر مبنای جنسیت در آن‌ها تصریح شده است. منشور ملل متحد جزء اولین اسناد عام جهانی است که بر ممنوعیت تبعیض در برخورداری از حقوق بشر در بند ۳ ماده ۱ تأکید نموده است. در این ماده، منشور سازمان ملل متحد یکی از مقاصد خود را «پیشبرد و تشویق احترام به حقوق بشر و آزادی‌های اساسی برای همگان بدون تمایز از حیث نژاد، جنس، زبان یا مذهب» بیان می‌کند (مهرپور، ۱۳۹۰: ۳۸). در بند اول ماده ۲ اعلامیه حقوق بشر نیز ممنوعیت تبعیض علیه زنان مورد تأکید قرار گرفته است (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۳۲). در ماده ۲ میثاق بین‌المللی مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶ بر اصل منع تبعیض تأکید شده است. به علاوه، ماده ۲۶ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز اصل منع تبعیض را مورد تأکید قرار داده است (مهرپور، ۱۳۹۰: ۴۵۴-۴۶۵). در همه اسناد فوق بر منع هرگونه تبعیض بر اساس نژاد، جنسیت، رنگ، زبان، مذهب و موارد دیگر تصریح شده است. سند مهم در این زمینه کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان است که ضمن تأکید بر تمامی اسناد حقوق بشری، راجع به زنان و ابراز نگرانی نسبت به وضعیت زنان، رفع همه گونه‌های تبعیض علیه زنان را مورد توجه و تأکید قرار داده است.

۳-۳-۱. جایگاه اصل منع تبعیض

تردیدی نیست که اصل منع تبعیض در عالی‌ترین جایگاه در میان سلسله‌مراتب قواعد حقوقی قرار دارد. این اصل، از جمله قواعد عام‌شمول (Ergaomnes) در حقوق بین‌الملل به حساب می‌آید. محکمه عدالت بین‌المللی در قضیه بارسلونا تراکشن از جمله مصادیقی که برای بیان قواعد عام‌الشمول برمی‌شمارد، به قاعده منع تبعیض نژادی اشاره می‌کند (عزیزی، ۱۳۸۵: ۱۴۸). کمیته حقوق بشر در تفسیر عام شماره ۱۸ (سال ۱۹۸۹) (Office The High Commissioner for Human Right: 1989.12) و کمیته رفع تبعیض نژادی در تفسیر عام شماره ۱۴ (سال ۱۹۹۳) (CERD:1993,1) با عبارتی مشترک در بیان اهمیت قاعده منع تبعیض می‌گوید: «منع تبعیض در کنار برابری در پیشگاه قانون و حمایت یکسان قانون از همگان، اصل اساسی و عمومی در

موضوع حمایت از حقوق بشر است.

به دلیل اهمیت جایگاه اصل منع تبعیض، این اصل از جمله اصول غیر قابل تعلیق به حساب می‌آید. کمیته حقوق بشر در تفسیر عام شماره ۲۹ خود که به توضیح حدود تعهدات دولت‌ها در زمان وضعیت‌های اضطراری عمومی پرداخته است، از قاعده منع تبعیض به عنوان حقی غیر قابل تعلیق نام می‌برد: «یکی از شروط مشروعیت تعلیق مقررات میثاق آن است که این اقدامات در بردارنده تبعیضی نباشد که منحصرأ بر اساس نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، یا منشأ اجتماعی اعمال می‌گردد.» (General Comment No.29::2001,8).

۱-۳-۴. انواع تبعیض منع شده

تبعیض به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم ممکن است اعمال گردد. اهمیت اصل منع تبعیض موجب شده است که حتی تبعیض غیر مستقیم نیز مورد شناسایی قرار گرفته و هم‌چون تبعیض مستقیم، ممنوع گردد. کمیته حقوق بشر در تفسیر عام خود به صورت ضمنی به مفهوم تبعیض غیر مستقیم اشاره می‌کند؛ زیرا از دو مفهوم «تبعیض با هدف و نیت^۱» و «تبعیض بدون هدف و نیت^۲» نام می‌برد؛ بنابراین، در صورتی که هدف از وضع قانون یا سیاستی و یا رفتاری، اعمال تبعیض نبوده اما در عمل اثراتی تبعیض‌آمیز را به دنبال داشته است، در حوزه اعمال قاعده منع تبعیض قرار می‌گیرد (General Comment No.18:2001,7). مفهوم تبعیض غیر مستقیم در پذیرش این واقعیت ریشه دارد که ممکن است قوانینی وضع گردد که به ظاهر تبعیض‌آمیز نباشند؛ اما با نتیجه تبعیض‌آمیز همراه باشد. نمونه این‌گونه تبعیض در کشورهای نظیر افغانستان که از یک سو سال‌ها درگیر جنگ بوده و زن‌ها از رفتن به مکتب، دانشگاه و مشاغل رسمی دور بوده و از سوی دیگر کشور به مدت طولانی تحت حاکمیت گروهی بوده که با توجه به نگاه افراطی مذهبی آن‌ها، مخصوصاً در مورد زنان، آن‌ها از همه فرصت‌های تحصیلی و شغلی محروم بوده‌اند. در چنین وضعیتی، اگر شرایط اشتغال مساوی هم باشد، نتیجه تبعیض‌آمیز قهری دارد. با توجه به این حقیقت است که در پرونده‌های مختلفی که نزد کمیته حقوق بشر و سازمان‌های منطقه‌ای حقوق بشر ارائه شده است، تبعیض غیر مستقیم نیز مورد شناسایی و توجه قرار گرفته و از مصادیق تبعیض برشمرده شده است (عزیزی، ۱۳۸۵: ۱۴۹-۱۵۳).

1. Intended Discrimination.
2. Unintended Discrimination.

۵-۳-۱. منع تبعیض نسبت به اشتغال زنان در قانون اساسی افغانستان

قانون اساسی افغانستان که یکی از مدرن‌ترین قوانین در سطح منطقه و جهان می‌باشد، در ماده ۲۲ هرگونه تبعیض میان اتباع افغانستان و در هر زمینه‌ای را ممنوع می‌داند و در ماده ۵۰ همین قانون، تصریح می‌کند که اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ‌گونه تبعیض به خدمت دولت پذیرفته می‌شوند.

قانون اساسی افغانستان نه تنها تبعیض نسبت به زنان را ممنوع می‌داند؛ بلکه تبعیض به نفع آنان (تبعیض مثبت) را مورد تأکید قرار داده است. این رویکرد در ماده ۴۴، ۸۳ و ۸۴ قانون اساسی اتخاذ شده است. در ماده ۸۳ تأکید شده است که در قانون انتخابات باید تدابیری سنجیده شود که از هر ولایت باید حداقل دو نماینده از میان زنان انتخاب شود. بر اساس ماده ۸۲ قانون اساسی، شورای ملی افغانستان مرکب از دو مجلس ولسی جرگه و مشرانو جرگه است. از میان اعضای مشرانو جرگه یک سوم آن‌ها انتصابی می‌باشند که توسط رئیس جمهور منصوب می‌شوند. در ماده ۸۴ قانون اساسی، رئیس جمهور مؤظف شده است که از میان اعضای انتصابی مشرانو جرگه، پنجاه فیصد آنان را از میان زنان انتخاب نماید.

انتخاب این رویکرد در قانون اساسی نسبت به زنان، نشان از توجه جدی نسبت به رفع هرگونه تبعیض از جمله تبعیض غیر مستقیم نسبت به زنان می‌باشد؛ امری که با توجه به وضعیت زنان در افغانستان لازم و ضروری پنداشته می‌شود؛ زیرا با توجه به سلطه فرهنگ قبیله‌ای، جنگ دوام‌دار و محرومیت زنان از تحصیل و اشتغال، زنان در شرایط برابر با مردان قرار ندارند و در این حالت عدم توجه ویژه نسبت به زنان، آن‌ها را از بسیاری از امتیازات از جمله اشتغال محروم می‌نماید.

۲. زنان و تصدی مناصب عمومی

تصدی مناصب عمومی همانند رهبری، قضاوت، ریاست جمهوری، وزارت، نمایندگی پارلمان و... از جمله مشاغل مهم در هر کشور است. در کشورهایی که دین در عرصه اجتماعی دخالت داده نمی‌شود، بحث در مورد تصدی این‌گونه مشاغل برای زنان با موانع کم‌تری روبه‌رو است که بیش‌تر جنبه فرهنگی دارد تا قانونی. اما در کشورهایی همانند افغانستان که مبتنی بر دین است، حق زنان برای احراز این‌گونه مناصب باید از نگاه دینی نیز مورد توجه قرار گیرد؛

زیرا با توجه به ماده ۳ قانون اساسی، در افغانستان هیچ قانونی نمی‌تواند برخلاف معتقدات و احکام دین مقدس اسلام باشد. با توجه به این مسأله، احراز سمت‌های مهم فوق از سوی زنان اگر به لحاظ اسلامی ممنوع باشد، قانون اساسی ما با چالش درونی مواجه می‌باشد؛ بنابراین، لازم است ابتدا توضیح مختصری در مورد ماده ۳ قانون اساسی داده شود، پس از آن دیدگاه اسلام در مورد تصدی مناصب عمومی توسط زنان مورد بررسی قرار گیرد و سرانجام دیدگاه نهایی قانون اساسی در این زمینه بیان گردد.

۱-۲. توضیح مختصری در مورد ماده ۳ قانون اساسی

شرح و تفسیر این ماده و مواد مرتبط با آن، به صورت مفصل، نیازمند بررسی در یک تحقیق جداگانه است؛ اما آنچه که می‌توان در باره این ماده و مجموع مواد مرتبط با آن و ارتباط آن‌ها با سایر مواد قانون اساسی به صورت خلاصه بیان کرد، این است که بدون تردید، شریعت یکی از مبانی اساسی دولت جمهوری اسلامی افغانستان است؛ اما این بدان معنا نیست که هیچ مبنای حقوقی غیر از شریعت برای دولت وجود ندارد. تعبیری که ماده ۳ قانون اساسی دارد، این است که قوانین در افغانستان برخلاف معتقدات و احکام دین مقدس اسلام نباشد. این بدان معنا است که قانون‌گذار می‌تواند هرگونه قوانینی که به بهترین وجه بتواند روابط اجتماعی را تسهیل کند، وضع نماید؛ مشروط به این‌که برخلاف معتقدات و احکام اسلامی نباشد. اما محدوده و گستره معتقدات و احکام اسلامی چیست؟ در برداشت موسع از این عبارات می‌توان گفت که احکام و معتقدات اسلامی، کلیه اجزای حقوق اسلامی و تمامیت آن به شمول فقه و عقاید مکتب اسلامی را شامل می‌شود؛ اما بر اساس تفسیر مضیق، احکام و معتقدات اسلامی صرفاً ناظر به اصول و احکام غیر اختلافی و مشترک میان مکتب‌های کلامی و فقهی در میان مسلمانان است. تفسیر موسع معتقدات و احکام اسلامی با توجه به تعدد نحله‌های کلامی و فقهی، امر ناممکن به نظر می‌رسد. به علاوه این‌که سایر مواد قانون اساسی نیز این‌گونه تفسیر را بر نمی‌تابند؛ به‌عنوان نمونه: می‌توان به مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون اساسی اشاره کرد. در این دو ماده، فقه حنفی و جعفری صرفاً دارای معنای فرعی و مکمل می‌باشند؛ یعنی هنگامی مورد استناد قرار می‌گیرند که در قانون اساسی و سایر قوانین حکمی موجود نباشد (مشتاقی، ۱۳۸۷: ۷۰). هم‌چنین استناد به فقه حنفی و فقه جعفری، محدود به شرایط مذکور در قانون اساسی گردیده است. از این مطالب به خوبی فهمیده می‌شود که برداشت‌های فقهی فقهای خاص و مربوط به مذاهب خاصی مورد نظر ماده

۳ قانون اساسی نمی‌باشد. به اضافه این‌که در قانون اساسی موجود، هیچ مکتب فقهی و کلامی رسمی وجود ندارد؛ بنابراین، باید این ماده به‌نحو مضیق تفسیر شود که صرفاً شامل اصول بنیادین و اجماعی میان مذاهب اسلامی گردد (دانش، ۱۳۸۹: ۲۳۷-۲۴۱). بر این اساس، اگر دیدگاه یک مذهب فقهی با احکام قانون اساسی مخالف باشد و سایر مذاهب فقهی آن را مجاز بدانند، هیچ‌گونه تعارض و مخالفتی با ماده ۳ قانون اساسی صورت نگرفته است.

۲-۲. دیدگاه اسلام در مورد تصدی مناصب عمومی توسط زنان

فقه‌های اسلامی در این موضوع نظر یکسانی ندارند. فقهای اهل سنت در مورد امامت و خلافت که بالاترین منصب حکومتی در دولت اسلامی می‌باشد، مرد بودن را شرط می‌دانند و ظاهراً در این مورد اجماع وجود دارد (الزحیلی، ۱۴۰۵: ۶۹۳). بالاترین مقام حکومتی بر اساس مذهب اهل تشیع، ولایت است که مربوط به فقیه جامع‌الشرایط است. بر اساس دیدگاه فقهای معاصر شیعه، زنان می‌توانند ضمن دارا بودن سایر شرایط، متصدی این مقام گردند (فیاض، ۱۴۲۸: ۱۰ و بجنوردی، ۱۳۷۶: ۳۵). در افغانستان مطابق با ماده ۶۰ قانون اساسی، بالاترین مقام دولت ریاست جمهوری است. این مقام به‌لحاظ ماهیت، با مقام ولایت و خلافت تفاوت دارد. ماهیت ریاست جمهوری یا از نوع وکالت انتخابی است؛ بدین معنا که هر انسان بالغ و رشیدی بر وجود خویش صاحب اختیار بوده و دارای مرتبه‌ای از ولایت است. وی می‌تواند بعضی امور و شئون خود را به دیگری تفویض نموده و دیگری را ولی و حاکم در آن امور گرداند و یا از نوع وکالت سیاسی است.

وکالت عقدی است که به موجب آن، شخص یا اشخاصی به دیگری جهت انجام بعضی کارها که خودشان می‌توانستند آن‌ها را انجام دهند، نمایندگی دهند. در این رابطه، وکالت‌دهنده را «موکل» و وکالت‌گیرنده را «وکیل» می‌نامند. وکالت هرگاه در امور اجتماعی باشد، آن را «وکالت سیاسی» می‌گویند. به عبارت دیگر، هرگاه مردم یک جامعه، فردی را برگزیده و وی را وکیل خود در اداره امور جامعه نمایند، وکالت سیاسی محقق می‌شود؛ بنابراین، احراز این مقام توسط زنان منع شرعی ندارد. حتی بر فرض که مقام ریاست جمهوری را در یک کشوری که مبتنی بر دین است، هم‌شأن ولایت و خلافت بدانیم نیز بر اساس تحلیلی که از ماده ۳ قانون اساسی ارائه دادیم، تصدی این مقام هیچ منافاتی با این ماده نداشته و مخالف معتقدات و احکام اسلامی پنداشته نمی‌شود. سایر مناصب عمومی نیز حکم مشابه همان چیزی دارد که در مورد ریاست جمهوری

گفته شد؛ بنابراین، زنان می‌توانند متصدی تمامی مناصب عمومی گردند.

۲-۳. موضع قانون اساسی افغانستان در مورد به عهده گرفتن مناصب عمومی توسط زنان

قانون اساسی در این زمینه دیدگاه شفاف و صریح دارد و هیچ‌گونه تفاوتی میان زن و مرد قایل نشده است. بنا بر احکام صریح قانون اساسی، زنان می‌توانند عهده‌دار عالی‌ترین مقام دولتی مانند ریاست جمهوری، وزارت، نمایندگی پارلمان و... گردند.

بر اساس ماده ۶۰ قانون اساسی افغانستان، ریاست جمهوری در رأس دولت جمهوری اسلامی افغانستان قرار داشته و در تمامی عرصه‌های تقنینی، اجرایی و قضایی از صلاحیت‌های زیادی برخوردار است. در ماده ۶۲ قانون اساسی شرایط کاندیدشدن برای احراز این مقام بیان شده است که عبارتند از (۱) تبعه افغانستان، مسلمان و متولد از والدین افغان بوده و تابعیت کشور دیگری را نداشته باشد؛ (۲) در روز کاندیدشدن سن وی از چهل سال کم‌تر نباشد؛ (۳) از طرف محکمه به ارتکاب جرایم ضد بشری، جنایت و حرمان از حقوق مدنی محکوم نشده باشد. در شرایط ذکرشده، شرطی که مانع زنان از تصدی این مقام باشد، وجود ندارد؛ بنابراین، زنان همانند مردان در صورت دارابودن شرایط ذکرشده، می‌توانند خود را برای احراز این مقام کاندید نموده و خود را در معرض رأی و انتخاب شدن قرار دهند. بر اساس ماده ۶۰ قانون اساسی، رئیس جمهور دارای دو معاون اول و دوم می‌باشد که در هنگام کاندیدشدن آن‌ها را به ملت اعلام داشته و معرفی می‌نماید. بر اساس ذیل ماده ۶۲ قانون اساسی، زنان می‌توانند معاونت ریاست جمهوری را نیز به عهده بگیرند.

زنان هم‌چنین می‌توانند عهده‌دار مقام وزارت شوند. در ماده ۷۲ قانون اساسی شخصی که به حیث وزیر تعیین می‌شود، واجد شرایط ذیل می‌باشد: (۱) تنها حامل تابعیت افغانستان باشد. هرگاه کاندید وزرات تابعیت کشور دیگری را نیز داشته باشد، ولسی جرگه صلاحیت تأیید و یا رد آن را دارد؛ (۲) دارای تحصیلات عالی، تجربه کاری و شهرت نیک باشد؛ (۳) سن وی از سی و پنج سال کم‌تر نباشد؛ (۴) از طرف محکمه به ارتکاب جرایم ضد بشری، جنایت و یا حرمان از حقوق مدنی محکوم نشده باشد. با توجه به شرایطی که در مورد تصدی مقام وزارت در قانون اساسی بیان شده است و مرد بودن را از شرایط احراز این مقام ذکر نکرده است، می‌توان به درستی

فهمید که زنان می‌توانند عهده‌دار این مقام گردند.

زنان می‌توانند عضو شورای ملی گردند که بر اساس ماده ۸۱ قانون اساسی، عالی‌ترین ارگان تقنینی و مظهر اراده مردم افغانستان است و از قاطبه ملت نمایندگی می‌کند. بر اساس ماده ۸۲ قانون اساسی، شورای ملی مرکب از دو مجلس ولسی جرگه و مشرانو جرگه می‌باشد. اعضای ولسی جرگه توسط مردم و از طریق انتخابات آزاد، سری و مستقیم انتخاب می‌شوند. بر اساس ماده ۸۵ قانون اساسی، شخصی که به عضویت شورای ملی کاندید یا تعیین می‌شود، علاوه بر تکمیل شرایط انتخاب‌کنندگان، واجد اوصاف ذیل می‌باشد: (۱) تبعه افغانستان بوده یا حداقل ده سال قبل از تاریخ کاندید یا تعیین شدن تابعیت دولت افغانستان را کسب کرده باشد؛ (۲) از طرف محکمه به ارتکاب جرایم ضد بشری، جنایت و یا حرمان از حقوق مدنی محکوم نشده باشد؛ (۳) اعضای ولسی جرگه سن بیست و پنج سالگی را در روز کاندید شدن و اعضای مشرانو جرگه سن سی و پنج سالگی را در روز کاندید یا تعیین شدن تکمیل کرده باشند. بنا بر شرایط ذکر شده هیچ محدودیتی در مورد عضویت زنان در ولسی جرگه وجود ندارد. در قانون اساسی نه تنها هیچ‌گونه محدودیتی برای حضور زنان در ولسی جرگه وجود ندارد؛ بلکه برای زنان سهم ویژه‌ای قایل شده است. بر اساس ماده ۸۳ قانون اساسی، در قانون انتخابات باید تدابیری اتخاذ گردد که نظام انتخاباتی، نمایندگی عمومی و عادلانه را برای تمام مردم کشور تأمین نماید و به تناسب نفوس از هر ولایت طور اوسط حداقل دو وکیل زن در ولسی جرگه عضویت یابند.

هم‌چنین زنان می‌توانند عضو مشرانو جرگه گردند. مشرانو جرگه دارای اعضای انتخابی و انتصابی است که زنان می‌توانند عضو هر کدام آن‌ها گردند. بر اساس ماده ۸۴ قانون اساسی، رئیس جمهور از میان یک‌سوم اعضای انتصابی مشرانو جرگه، نصف آنان را باید از میان زنان انتخاب نماید. بر این اساس، زنان نه تنها در شرایط مساوی با مردان می‌توانند عضویت مشرانو جرگه را پیدا نمایند؛ بلکه جهت حضور قطعی زنان در این مجلس نیز تسهیلات ویژه‌ای تمهید شده است. بر اساس مواد ۱۳۸ و ۱۴۰ قانون اساسی، زنان می‌توانند عضو شوراهای ولایتی و ولسوالی نیز گردند و هیچ ممنوعیتی به لحاظ قانونی برای آن‌ها در این زمینه وجود ندارد.

۳. زنان و تصدی مقام قضاوت

گرچند قضاوت نیز از جمله مناصب عمومی به حساب می‌آید؛ بنابراین، بر اساس وجه

مشترکی که دارد، می‌تواند حکم مشترک با سایر مناصب عمومی داشته باشد؛ اما از آنجایی که تصدی این مقام توسط زنان با اما و اگرهای زیادی در کشورهای اسلامی همراه است و در عمل نیز با چالش‌های جدی مواجه است؛ بنابراین، نیاز است که به‌صورت جداگانه ابتدا دیدگاه مذاهب فقهی در این زمینه مورد بررسی قرار گیرد، پس از آن تصدی این مقام توسط زنان در قانون اساسی افغانستان بررسی گردد.

۳-۱. قضاوت توسط زنان از نگاه فقه‌های اسلامی

در این زمینه فقه‌های اسلامی دیدگاه‌های متفاوتی ارائه داده‌اند. دیدگاه علمای اهل سنت را در این زمینه به سه دسته می‌توان تقسیم کرد: الف) عده‌ای از علمای اهل سنت تصدی این مقام را توسط زنان ممنوع می‌دانند. پیروان مذاهب حنبلی، شافعی و مالکی بر این عقیده می‌باشند. ب) پیروان مکتب امام ابوحنیفه تصدی مقام قضاوت را در امور مدنی جایز می‌دانند. اما در مورد امور کیفری مانند حدود و قصاص می‌گویند زنان نمی‌توانند قضاوت نمایند. ج) ابن جریر طبری مفسر، فقیه، تاریخ دان و فیلسوف معروف اهل سنت تصدی این مقام را برای زنان مطلقاً جایز می‌داند. (الزحیلی: ۱۴۰۵، ۴۸۲)

اما دیدگاه علمای اهل تشیع را در این زمینه می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: دیدگاه مشهور میان علمای شیعه این است که در تصدی مقام قضاوت مرد بودن شرط است (جعفری و قربان‌نیا، ۱۳۸۸: ۱۳۵)؛ بنابراین، زنان نمی‌توانند عهده‌دار این منصب گردند؛ ولی در میان فقه‌های معاصر عده‌ای بر این باورند که زنان نیز همانند مردان، با حفظ سایر شرایط، می‌توانند مقام قضاوت را بر عهده گیرند (فیاض، ۱۴۲۸: ۱۲ و جعفری و قربان‌نیا، ۱۳۸۸: ۱۳۵)؛ بنابراین، از مجموع این مباحث می‌توان نتیجه گرفت که به عهده‌گرفتن منصب قضاوت توسط زنان برخلاف مادی ۳ قانون اساسی نبوده و برخلاف احکام و معتقدات اسلامی نیز نمی‌باشد.

۳-۲. تصدی مقام قضایی توسط زنان در قانون اساسی

در قانون اساسی افغانستان هیچ‌گونه محدودیتی در این زمینه نیز برای زنان پیش‌بینی نشده است. بر اساس قانون اساسی، ماده ۱۱۶، قوه قضائیه مرکب است از یک ستره‌محکمه، محاکم استیناف و محاکم ابتدائیه که تشکیلات و صلاحیت آن‌ها توسط قانون تنظیم می‌گردد و ستره‌محکمه به‌حیث عالی‌ترین ارگان قضایی در رأس قوه قضائیه جمهوری اسلامی افغانستان

قرار دارد. ستره محکمه مرکب از نه عضو است که از طرف رئیس جمهور با تأیید ولسی جرگه تعیین می‌گردند و رئیس جمهور یکی از اعضا را به‌هیئت رئیس ستره محکمه تعیین می‌کند.

بر اساس ماده ۱۱۸ قانون اساسی، عضو ستره محکمه واجد شرایط ذیل می‌باشد: (۱) سن رئیس و اعضا در حین تعیین از چهل سال کم‌تر نباشد؛ (۲) تبعه افغانستان باشد؛ (۳) در علوم حقوقی و یا فقهی تحصیلات عالی و در نظام قضایی افغانستان تخصص و تجربه کافی داشته باشد؛ (۴) دارای حسن سیرت و شهرت نیک باشد؛ (۵) از طرف محکمه به ارتکاب جرایم ضد بشری، جنایت و یا حرمان از حقوق مدنی محکوم نشده باشد؛ (۶) در حال تصدی و وظیفه در هیچ حزب سیاسی عضویت نداشته باشد.

با توجه به شرایط ذکر شده برای اعضای ستره محکمه و رئیس آن که از میان اعضای ستره محکمه انتخاب می‌شود، هیچ شرطی مبنی بر این‌که زنان نتوانند به‌عنوان اعضای ستره محکمه انتخاب و پذیرفته شوند، وجود ندارد؛ بنابراین، زنان نه‌تنها می‌توانند متصدی مقام قضاوت شوند؛ بلکه می‌توانند عضو عالی‌ترین ارگان قضایی جمهوری اسلامی افغانستان شده و در رأس قوه قضائیه قرار گرفته و حتی ریاست عالی‌ترین ارگان قضایی را به عهده بگیرند.

نتیجه‌گیری

در قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان، که مبتنی بر دین مقدس اسلام و ارزش‌های پذیرفته‌شده بین‌المللی است، جایگاه شایسته‌ای برای زنان در نظر گرفته شده و در تمامی زمینه‌ها کرامت و ارزش‌های انسانی زن مورد توجه قرار گرفته است. همان‌گونه که در مقدمه قانون اساسی آمده است، این قانون چارچوبی را بنا نهاده است عاری از هرگونه تبعیض و خشونت و جامعه آرمانی را ترسیم کرده است مبتنی بر قانونمندی، عدالت اجتماعی، حفظ کرامت و حقوق انسانی و تأمین آزادی‌های اساسی مردم. در قانون اساسی نسبت به رعایت تمام ارزش‌های پذیرفته‌شده بین‌المللی، به‌ویژه رعایت حقوق بشر، تعهد سپرده شده است.

اصول و قواعد قانون اساسی افغانستان با احترام به ارزش‌های پذیرفته‌شده در جامعه اسلامی افغانستان مبتنی بر دین مبین اسلام است؛ اما با وجود سیطره برداشت‌های سنتی و گاهی افراطی از اسلام، قانون اساسی دیدگاه کاملاً مترقی از اسلام ارائه می‌دهد که با برداشت‌های علمای نو اندیش و فقیهان آگاه معاصر هم‌خوانی دارد. بر بنیاد پذیرش همین رویکرد در قانون اساسی، زنان

در جامعه سنتی مردسالار افغانستان، از تمامی حقوق انسانی برخوردار گردیده و قانون اساسی با احترام به شخصیت زنان و حفظ کرامت آنان، آن‌ها را در جایگاه متناسب با شأن انسانی شان قرار داده است.

اشتغال زنان از جمله حقوقی است که می‌تواند در احیای هویت انسانی و بازیابی جایگاه واقعی زنان به آن‌ها کمک نماید؛ زیرا برخورداری از بسیاری حقوق، وابسته به تأمین حق اشتغال است. در قانون اساسی افغانستان، زنان همانند مردان، از حق اشتغال برخوردار بوده و هرگونه تبعیض میان زن و مرد در برخورداری از این حق بشری در این قانون دیده نمی‌شود. همچنین در مورد حق انتخاب شغل، نه تنها هیچ محدودیتی برای زنان پیش‌بینی نشده؛ بلکه شرایط تسهیل‌کننده‌ای نیز برای آنان در نظر گرفته شده است. در بسیاری از کشورهای اسلامی، زنان از تصدی مناصب عمومی محروم‌اند؛ اما در قانون اساسی افغانستان، زنان در مورد تصدی این مناصب نیز هیچ‌گونه محدودیتی ندارند و می‌توانند عهده‌دار عالی‌ترین مقامات در عرصه اجرایی، تقنینی و قضایی گردند. بر اساس مواد ۶۲ قانون اساسی، زنان می‌توانند خود را برای تصدی ریاست جمهوری که دارای صلاحیت‌های بالایی در عرصه اجرایی، تقنینی و قضایی است، کاندید نموده و در معرض انتخاب مردم قرار دهند. همچنین بر اساس ماده ۱۱۸ قانون اساسی، زنان می‌توانند عهده‌دار مقام قضاوت شده و حتی در رأس نهاد قضایی کشور قرار گرفته و عالی‌ترین منصب قضایی را به عهده گیرند. در نتیجه در قانون اساسی افغانستان هیچ‌گونه محدودیتی در مسیر اشتغال زنان که آن‌ها را در شرایط نابرابر با مردان قرار دهد، در نظر گرفته نشده است.

منابع

۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر.
۲. الزحیلی، وهبه (۱۴۰۵)، الفقه الاسلامی و ادلته، جلد ۶، ویرایش دوم، دمشق، دارالفکر.
۳. جعفری، حسین و ناصر قربان‌نیا (۱۳۸۸)، زنان و حق تصدی مناصب عمومی، فصلنامه علمی- ترویجی بانوان شیعه، سال ششم، شماره ۱۹.
۴. دانش، سرور (۱۳۸۹)، حقوق اساسی افغانستان، کابل، انتشارات مؤسسه تحصیلات عالی ابن سینا.
۵. عزیز، ستار (۱۳۸۵)، حمایت از حقوق اقلیت‌ها در حقوق بین‌الملل، همدان، نشر نور علم.
۶. فیاض، محمداسحاق (۱۴۲۸)، موقع المرثه فی النظام السیاسی الاسلام، نجف، بی‌نا، چاپ سوم.

۷. قانون اساسی افغانستان، ۱۳۸۲.
۸. قانون کار افغانستان، مطابق با فرمان تقنینی شماره ۹۴ مورخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ ریاست جمهوری افغانستان.
۹. قربان‌نیا، ناصر (۱۳۸۴)، بازپژوهی حقوق زن، جلد دوم، تهران، انتشارات روز نو.
۱۰. مشتاقی، رامین (۱۳۸۷)، رهنمود ماکس پلانک برای حقوق اساسی افغانستان، جلد اول، هایدلبرگ آلمان، مؤسسه حقوق مقایسوی عامه و حقوق بین‌الملل ماکس پلانک، چاپ دوم.
۱۱. موسوی بجنوردی، سیدمحمد (۱۳۷۶)، ماهنامه پیام امروز، شماره ۱۹.
۱۲. مهرپور، حسین (۱۳۹۰)، نظام بین‌المللی حقوق بشر، تهران، انتشارات اطلاعات.
۱۳. میثاق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.
۱۴. میثاق مدنی و سیاسی.
15. CERD General Recommendation No.14:Defination of discrimination(Art.1, par.1): 22/03/93. para.1.
16. General Comment No.29: States of Emergency (Articale4), CCPR/C/21/Rev.1/add.11. 31/08/2001.para.8.
17. Office The High Commissioner for Human Right, General Recomendation N.1, Non-discrimination, Adopted at the Thirty-seventh Session of the Human Rights Committee, on 10 November 1989.para.6.