**انترناسیونال ۷۰۴**

**رای دادگاه اتحادیۀ اروپا در مورد استفاده از حجاب در سر کار**

**حسن صالحی**

دو حکم اخیر دادگاه اتحادیۀ اروپا موجب بحث های زیادی شده است. بر طبق حکم اول، کارفرما حق دارد که، بنا به مقررات داخلی بنگاه، داشتن حجاب و یا حمل هرگونه نماد سیاسی، مذهبی و فلسفی را برای کارکنان ممنوع کند.

این رای در پی شکایت سمیرا اشبیتا از بلژیک صادر شده است که در یک شرکت خدمات امنیتی کار می‌کرد و به علت داشتن حجاب اسلامی اخراج شده بود. در این دعوای حقوقی دادگاه اتحادیۀ اروپا حق را به کارفرما داده است زیرا زن شاکی به‌عنوان منشی در بخش خدمات بیرونی کار میکرده و در واقع نمایندۀ شرکت در برابر مشتریان بوده است. علاوه بر این، طبق مقررات داخلی این شرکت کارکنان از پوشیدن و یا حمل مظاهر مذهبی و سیاسی صریحا منع شده بودند. رأی دادگاه اتحادیۀ اروپا تصریح می کند که ممنوعیت حجاب در شرکتهائی که خواسته‌اند بیطرفانه عمل کنند به عنوان تبعیض نسبت به دیدگاه و باورهای افراد تلقی نمیشود. به علاوه، پوشیدن لباس‌های خنثی در حین کار، رسیدن به اهداف آن حرفه را آسانتر و موجه‌تر می‌کند.

مورد دوم، رسیدگی دادگاه اتحادیۀ اروپا به شکایت اسما بوگناوی از فرانسه بود. یکی از مشتریان شرکت از اسما که مهندس نرم‌افزار است خواسته بود که حجاب خود را در سر کار کنار بگذارد. اما او درخواست مشتری را نپذیرفته بود و به همین علت از کار اخراج شد. در این مورد، دادگاه اتحادیۀ اروپا به نفع زن شاکی رای داد. قضات دادگاه میگویند که اخراج کارمند بر اساس درخواست تنها یک مشتری و بدون اینکه استفاده از نمادهای مذهبی و سیاسی و فلسفی در مقررات داخلی بنگاه ممنوع شده باشد مجاز نیست. در ضمن توانایی تخصصی این زن مورد اختلاف نبوده و روسری او مانع از پیشبرد کارش نیست.

در واقع دادگاه اتحادیه اروپا دو حکم متفاوت در باره حمل حجاب در حین کار صادر کرده است. موضوع حمل مظاهر سیاسی و فلسفی را فعلا کنار میگذاریم چرا که تفاوتهای مهمی با مسئلۀ نمادهای دینی دارد و طبعا بحثی جداگانه می‌طلبد. بنابراین، اگر بحث را صرفا به حمل نشانه ها و نمادهای مذهبی در محل کار محدود کنیم من از حکم اول دادگاه اروپا یعنی منع حجاب در محل کار استقبال می کنم اما حکم دوم را مردود می دانم.از نظر من حجاب صرفا یک پوشش نیست بلکه یک سمبل مذهبی و نشانه تحقیر و بندگی زنان است. این نشان مذهبی در دنیای امروز به پرچم تعرض جریانات ارتجاعی اسلامی به حقوق زنان و کل جامعه تبدیل شده است.

قبل از هر چیز باید یادآوری کنم که بطور کلی تعیین مقررات اجتماعی مانند حمل و یا نصب نشانه های مذهبی در محل کار نباید به عهده کارفرمایان گذاشته شود. سرمایه دار و کارفرما همه چیز را از دریچه سود می بیند. بنابراین، واگذاری تصمیم گیری در چنین مواردی به آنها عملا به معنای پیروی از قوانین سودپرستی در حیطۀ مناسبات اجتماعی است. صالحترین مرجع تصمیم گیری در این خصوص نمایندگان منتخب مردم هستند که باید بر اساس مصالح انسانی و اجتماعی و نه سود پرستی چنین مقرراتی را تعیین کنند. این مقررات باید از سوی آحاد جامعه نیز محترم شمرده و به مورد اجرا گذاشته شود.

به عقیده من محیط های کار، به ویژه موسسات دولتی و یا نهادهای آموزشی، نباید صحنه نمایش دادن مناسک، مراسم و نمادهای مذهبی باشند. یعنی افراد مجاز نیستند با حمل و یا نصب علائم و نمادهای مذهبی محل کار و مراکز آموزشی را به محلی برای تبلیغ و اشاعه دین و باور خود تبدیل کنند. بویژه در مدارس نباید علائمی مانند الله ‌اکبر و ستاره داوود و یا صلیب وجود داشته باشد. معلم نباید با لباس مذهبی اسلامی یا مسیحی یا بودیستی و غیره در کلاس حاضر شود‌. هر فردی حق دارد به هر عقیده ای باور داشته باشد و در محیط اجتماعی خود به ابراز وجود مذهبی بپردازد به شرط آنکه این ابراز وجود با آزادی ها و حقوق مدنی مردم و با اصل برابری همه و همچنین قوانین مربوط به حمایت از حیوانات و حفاظت از محیط زیست مغایر نباشد. بین تظاهر مذهبی در سطح جامعه و ابراز وجود مذهبی در محل کار تفاوت هست. محل کاری که بعنوان مثال اتوموبیل یا تلفن تولید می کند و یا به آموزش و پرورش عموم می پردازد و یا خدمات درمانی ارائه می دهد ربطی به مذهب ندارد که تظاهر مذهبی بخواهد جایی در آن داشته باشد.

اکنون این یک امر پذیرفته شده است که نشانه های نژادپرستانه، نازیستی و فاشیستی جایی در محل های کار و یا مراکز آموزشی ندارند. بسیاری از نشانه های مذهبی هم تفاوتی با نمادهای راسیستی ندارند. حجاب که برخی آنرا آزادانه انتخاب کرده اند مظهر بی حقوقی میلیونها زن در کشورهای اسلامزده است. برای زنان گریخته از کشورهای اسلامزده این سمبل در محل کار و مراکز آموزشی می تواند به همان اندازه آزار دهنده باشد که مثلا نشانه "نژاد برتر سفید" راسیستها برای رنگین پوستان. انتخاب این شعار راسیستی برای یک فرد نژادپرست می تواند به همان اندازه آزادانه باشد که انتخاب حجاب اسلامی برای یک فرد مسلمان. منظورم این است که انتخاب آزادانه افراد نمی‌تواند معیار باشد.

محل کار اساسا برای انجام وظیفه و حرفه ای ویژه تعریف شده است، نه جایی برای ابراز عقاید مذهبی، مگر آنکه یک موسسه بنا به تعریف مذهبی باشد. برای انجام این امور حرفه ای طبعا باید کسانی را از میان افراد ذیصلاح، صرفنظر از اینکه چه باور و عقیده مذهبی دارند و بدور از هرگونه تبعیض، استخدام کرد. ولی افراد دیندار نباید علائم و نشانه های مذهب خود را در محل کار حمل و نصب کنند. مذهب بعنوان یک عقیده شخصی نباید در محیط کار جایی داشته باشد. شخصا همکارانی دارم که نماز می خوانند ولی هیچگاه نخواسته اند که برای آنها در محل کار نمازخانه دایر شود (اگر چه ممکن است کمتر کارفرمایی به این خواست تن دردهد).

البته بحث حجاب اسلامی و پوشاندن سر زنها قدری با این متفاوت است. معمولا گفته می شود که اگر مذهبیون نتوانند در طی ساعات کار (که بخش قابل توجهی از زندگی را تشکیل می دهد) به تظاهر مذهبی بپردازند پس کی وکجا باید این کار را بکنند؟ پاسخ من این است که در جامعه، در خیابان، در خانه و مراکز ویژه ای که برای این کار دایر شده است. از این نظر حق آنها باید بطور قطع رعایت شود. ولی بحث بر سر تعیین مرز است. اگر شما به ححاب و یا صلیب شکسته در محل کار رضایت بدهید فردا باید با "پوشش" کوکلوکس کلانها و یا "حمل نمادین" شمشیر دو لبۀ داعش هم در محل کار موافقت کنید.

محل کار و مراکز آموزشی باید از تعصبات مذهبی و نژادپرستانه و مظاهر و نمادهای مذهبی و راسیستی بری باشند چرا که این نشانه ها بدور از ارزش های انسانی و تفرقه افکنانه هستند و حمل و نصب آنها بویژه در محیط کار و مراکز آموزشی زمینه و شرایط تعامل انسانها را تخریب می کند.