

آسیب‌شناسی نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های ویژه بانوان در حقوق کار ایران در پرتوی حقوق

نادر میرزاده کوهشاهی*

زینب طاهری**

نوع مقاله: علمی- پژوهشی

چکیده

امروزه، زنان، بخش مهمی از جمعیت شاغل در کشور را تشکیل می‌دهند. با توجه به این که زنان در خانواده نیز نقش مهم و محوری بر عهده دارند و یکی از مهم‌ترین مسائلی که زنان با آن روبه‌رو می‌شوند، فرزندآوری است، زنان شاغل به‌خصوص کارگران زن، نیازمند حمایت‌های ویژه قانونی هستند. سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان مهم‌ترین سازمان در حوزه حمایت از کارگران، با تصویب تعدادی سند در قالب مقاله‌نامه و توصیه‌نامه به حمایت از زنان کارگر پرداخته است. یکی از جنبه‌های مهم حمایت از کارگران زن، پیش‌بینی مرخصی مخصوص زنان است. با توجه به این که زنان در طول دوران اشتغال، با وضعیت بارداری، زایمان، شیردهی و مراقبت از کودکان مواجه می‌شوند، نیازمند حمایت‌های خاص از حیث حقوق مربوط به مرخصی هستند. پرسش اصلی که این پژوهش به دنبال پاسخ به آن است، آسیب‌شناسی نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های خاص زنان با توجه به اسناد و موازین بین‌المللی حقوق کار است. روش تحقیق در این پژوهش، از نوع توصیفی-تحلیلی است و نتایج این پژوهش، نشان می‌دهد اگرچه قوانین حمایتی متأخر در نظام حقوقی مانند قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، حمایت‌های مناسبی را در نظر گرفته‌است اما اجرایی شدن مرخصی‌های زنان کارگر مشمول قوانین حمایتی با چالش‌هایی همراه است.

واژگان کلیدی

مرخصی، زنان کارگر، قانون کار، زایمان، حقوق بین‌الملل کار.

* دانشیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

mirzadeh@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری تخصصی حقوق عمومی، پردیس البرز، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

zeynab.taheri@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۹

مقدمه

سیاست‌های اشتغال خانواده‌محور، سیاست‌هایی هستند که به منظور به حداقل رساندن تاثیر کار بر زندگی خانوادگی و کمک به انطباق و همسازی نیازهای نیروی کار متنوع طراحی شده است. بسیاری از سیاست‌های خانواده‌محور، قوانین، مقررات و سیاست‌های اجتماعی است که اهمیت خانواده را برای جامعه تبیین می‌کند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم در برآوردن نیازهای کودکان، والدین، اعضای معلول خانواده و نسل‌ها کمک می‌کنند (Allen, 2001: 93). در کشور ایران نیز شواهد حکایت از تاکید بر مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان دارد، آنچنان که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی توسط مقام معظم رهبری نیز به ضرورت ایجاد این توازن تاکید دارد و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد کرده است.

زنان کارگر، بخش مهمی از شاغلان را تشکیل می‌دهند و به همین دلیل، با توجه به وضعیت خاص زنان و عهده‌دار شدن مسئولیت مهم مادری و انجام دو وظیفه اشتغال و مادری به صورت همزمان، نظام حقوقی را بر آن داشته تا از زنان حمایت‌های ویژه‌ای به عمل آورد. در این میان، سازمان بین‌المللی کار به عنوان مهم‌ترین سازمان در عرصه بین‌المللی، به این مسئله توجه نشان داده و با تصویب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی چند به مسئله مرخصی‌های خاص زنان پرداخته است. توجه به موقعیت مادری زنان و صیانت از حق اشتغال آنها ایجاب می‌کند که قانون‌گذاران، حمایت‌هایی مانند مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، اتخاذ تدابیر لازم برای جلوگیری از اخراج زنان و ممنوعیت ارجاع کارهای سخت را برای زنان در نظر گیرند (عراقی، ۱۳۹۲: ۹۲). در بسیاری از کشورهای دنیا زنان به دلیل عوامل تاریخی، فرهنگی و اقتصادی نتوانسته‌اند به طور برابر از حق اشتغال برخوردار باشند. از این رو حمایت از کار زنان، وضع سیاست‌های ویژه برای اشتغال آنان، توسط دولت‌ها امری لازم و ضروری است. به همین دلیل در هنگام تصویب قانون اساسی، اشتغال زنان مورد توجه ویژه قرار گرفت و اختصاص قسمتی از مقدمه قانون اساسی به موضوع زن، نشانگر توجه و عنایت نظام حقوقی به حقوق زنان است. در راستای قانون اساسی، شورای عالی انقلاب فرهنگی ضمن تاکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شغل اصلی و ضرورت اشتغال مفید و موثر وی در این نهاد مقدس، سیاست‌های کلی اشتغال بانوان در نظام جمهوری اسلامی ایران را مطرح می‌کند. در این ارتباط ماده ۵ سیاست‌های کلی اشتغال بانوان مصوب ۱۳۷۱/۵/۲۰ ضمن تاکید بر اهمیت اشتغال بانوان مقرر می‌دارد: «اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید در این مورد

دقت و سیاست‌های لازم طراحی شود.» برخورداری از حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های خانوادگی، برنامه‌ریزی دقیق براساس اولویت‌های کار و زندگی در حمایت از زنان شاغل اهمیت زیادی دارد (موخواه و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۳).

در مورد پیشینه تحقیق باید گفت در مورد موضوع پیش رو، تاکنون کتب و مقالاتی نگاشته شده‌اند. سعیده گراوند در مقاله خود با عنوان «حمایت از حق مادری زنان در زمان اشتغال» چنین نتیجه گرفته‌است که وضعیت شاخص کفایت مزایای کمک بارداری در ایران به مراتب از استانداردهای موردنظر سازمان بین‌المللی کار بالاتر است. مهدی هداوند و فاطمه نوروزی در مقاله خود با عنوان «بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد»، با بررسی تطبیقی مرخصی زایمان به این نتیجه رسیده‌اند که در نظام حقوقی ایران، علیرغم حمایت‌های قانونی در دوران بارداری، زایمان و شیردهی که در سوئد نیز وجود دارد، مرخصی پدران کوتاه است و این امر بر میزان مشارکت زنان در بازار کار پرتأثیر است. زهرا دانش ناری و روشنگر صابری در مقاله خود با عنوان «نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های خاص در حقوق اداری ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، به بررسی مرخصی زایمان به‌عنوان یکی از مرخصی‌های خاص پرداخته‌اند و به بررسی آرای وحدت رویه و نیز ایجاد رویه در مورد مرخصی زایمان پرداخته‌اند و چنین نتیجه گرفته‌اند که رویکرد قضایی دیوان عدالت اداری در بسیاری موارد منجر به شفاف سازی حوزه مربوطه شده است. محمدجواد جاوید و همکاران در مقاله خود با عنوان «تبعیض مثبت به نفع زنان با تأکید بر حقوق شهروندی»، به مطالعه لزوم لحاظ وضعیت زنان در شرایط کار جمعی توجه نموده و مفروض آن است که که بهترین راه در وضع طبیعی و موجود زنان، حمایت قانونی از وضعیت حقوقی آنها، با ایجاد نوعی تبعیض مثبت است. در نهایت، این مقاله به پیشنهاد مرخصی ویژه زنان در دوره قاعدگی می‌پردازد.

«عدالت» نمی‌تواند جنسیتی تعریف شود. این اصلی مهم در حقوق بشر معاصر و اسناد بین‌المللی است که در مقام عمل شاید هیچ مصداق تامی برای آن نتوان یافت. به اعتقاد پژوهشگران جامعه‌شناس، امتیاز نیروی کار زن نسبت به مردان در این است که زنان در قبال دستمزد کمی که می‌گیرند اعتراض و شکایتی نمی‌کنند. در جامعه‌ای که برای مردان کار پیدا نمی‌شود، زنان حتی در بدترین شرایط موقعیت شغلی خود را با حفظ می‌کنند. نتیجه این تفکر آن است که آنان با دستمزد کم و شرایط نامساعد کار کنار می‌آیند (جاوید و شاهمرادی، ۱۳۹۲: ۷۳).

در حقوق داخلی، بالاترین سند حقوقی کشور یعنی قانون اساسی، به زنان توجه خاصی مبذول داشته و این برگرفته از نوع نگاه دین اسلام به جایگاه زنان است؛ به‌نحوی که در مقدمه قانون اساسی در خصوص جایگاه زن در نظام حقوقی چنین آمده است: «زن در چنین برداشتی از واحد

خانواده، از حالت شیء بودن و یا ابزار کار بودن در خدمت اشاعه مصرف زدگی و استثمار، خارج شده و ضمن بازیافتن وظیفه خطیر و پر ارج مادری در پرورش انسان‌های مکتبی پیش‌آهنگ و خود هم‌رزم مردان در میدان‌های فعال حیات می‌باشد و در نتیجه پذیرای مسئولیتی خطیرتر و در دیدگاه اسلامی برخوردار از ارزش و کرامتی والاتر خواهد بود. در اصل سوم قانون اساسی تکالیفی برای دولت در نظر گرفته شده که به تصریح مقرر در بند ۱۴ یکی از این موارد، «تأمین همه جانبه حقوق افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون» ذکر شده است. اصل بیست و یکم قانون اساسی نیز دولت را مکلف به حمایت از مادران به‌خصوص در دوران بارداری نموده است.

لزوم تأمین خدمات عمومی در زندگی اجتماعی، منجر به تأسیس نظریه خدمات عمومی شده و در حقوق اداری ایران، فلسفه وجودی دولت، به‌ویژه مبتنی بر نظریه خدمات عمومی است. از جمله اصول حاکم بر حقوق اداری، اصل ثبات و استمرار در ارائه خدمات عمومی است (دانش ناری و صابری، ۱۴۰۳: ۳۵۱). این نظریه در حوزه حقوق کار و در روابط کارگر و کارفرما نیز حکم فرماست. چه‌بسا بخش خصوصی با توجه به نقش مهمی که در امر تولید دارد، به اندازه بخش دولتی، نیازمند توجه به اصل استمرار به ارائه خدمات است. اما کارگران نیز مانند کارمندان بخش دولتی، نیازمند بهره‌مندی از حقوق معنوی مانند حق بر مرخصی جهت احیای نیروی کار، گذراندن ساعاتی با خانواده، فراغت و تفریح هستند. در نظام حقوق عمومی ایران، مقررات مربوط به مرخصی کارمندان و کارگران تابع دو نظام حقوقی متفاوت است. مرخصی کارگران علی‌الاصول در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و مرخصی کارمندان علی‌الاصول تابع قانون مدیریت خدمات کشوری به‌عنوان قانون عام نظام اداری است.

علیرغم اهمیت اصل استمرار خدمات عمومی در هر دو بخش عمومی و خصوصی، کارگران نیز نیازمند تجدید قوا و بهره‌مندی از مرخصی به‌عنوان بخشی از حقوق معنوی هستند. این مرخصی برای زنان با توجه به وضعیت‌های بارداری، زایمان و شیردهی اهمیت دوچندانی دارد. با توجه به حمایت همه جانبه از جایگاه زن در قانون اساسی، انتظار از قانون‌گذار عادی، آن است که با تصویب قوانین عادی در راستای تحقق و اجرایی شدن اصول قانون اساسی گام بردارد. مرخصی‌های خاص زنان در برخی قوانین مورد توجه قانون‌گذار عادی قرار گرفته که نقد و تحلیل آن‌ها موضوع مقاله حاضر است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و در گردآوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

۱. حمایت از مرخصی زنان در پرتوی اسناد بین‌المللی و حقوق داخلی

در این گفتار، حمایت از مرخصی زنان از منظر اسناد بین‌المللی و نظام حقوقی ایران بررسی می‌شود.

۱-۱. اسناد بین‌المللی

با نگاهی اجمالی به اسناد مهمی همچون کنوانسیون رفع تبعیض زنان پی می‌بریم که به‌طور کلی توجه به مرخصی همواره به‌عنوان یکی از سازوکارهای اساسی حمایت از وضعیت اشتغال زنان مورد توجه و تأکید اسناد مذکور بوده است. چنانچه در ماده ۱۰ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، نخست بر تضمین شرایط برابر حرفه‌ای و شغلی تأکید شده و سپس در ماده ۱۱ مصادیق این برابری برشمرده شده است که این موارد را شامل می‌شود: حق اشتغال، حق دسترسی به امکانات برابر شغلی، حق آزادی انتخاب شغل، ارتقای شغلی، امنیت شغلی و مزایای مربوط به آن، دستمزد مساوی، بهره‌مندی از رفتار مساوی در مشاغل و حرف، ارزیابی کیفیت شغلی به دور از هر گونه تبعیض، حق تأمین اجتماعی، حق استفاده از مرخصی استحقاقی، حق داشتن ایمنی و شرایط بهداشت کاری. ضمن همین ماده، اقدامات لازم برای رفع تبعیض علیه زنان به بهانه ازدواج و بارداری پیش‌بینی شده است که شامل این موارد می‌شود: تضمین ممنوعیت اخراج به‌دلیل حاملگی، مرخصی زایمان یا وضعیت زناشویی خاص، مرخصی زایمان با حقوق و مزایا و حفظ شغل و سمت، ارائه تسهیلات حمایتی برای والدین در راستای تطبیق وظایف شغلی با تعهدات خانوادگی، پشتیبانی ویژه از زنان بارداری که در مشاغل مشغول به کارند که برای سلامتی ایشان مضر است (خادم‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹۱).

حمایت از زنان در بارداری و وضع حمل، نخستین بار در مقاله‌نامه شماره ۳ مصوب ۱۹۱۹ مطرح گردید. این مقاله‌نامه در سال ۱۹۵۲ به‌موجب مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و قلمروی آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیرصنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت. مقاله‌نامه مزبور به‌طور یکسان، کارگران بخش خصوصی و عمومی را شامل می‌شود و در برخورداری زنان از مقاله‌نامه مذکور هیچ تمایزی براساس ملیت، سن و غیره وجود ندارد. همزمان با مقاله‌نامه شماره ۱۰۳، توصیه‌نامه شماره ۹۵ معیارهای حمایت‌گرانه‌تری را بیان نموده است؛ بدین ترتیب که مدت مرخصی به ۱۴ هفته و میزان غرامت دستمزد به ۱۰۰ درصد افزایش یافت. به‌روزترین استاندارد سازمان بین‌المللی کار در مورد مدت مرخصی زایمان با حقوق، مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ است که حداقل دوره مرخصی را ۱۴ هفته تعیین می‌کند. توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ از آن هم فراتر رفته و پیشنهاد می‌کند کشورهای عضو سازمان

بین‌المللی کار باید سعی کنند دوره مرخصی زایمان را به حداقل ۱۸ هفته افزایش دهند (هداوند و نوروزی، ۱۴۰۲: ۲۲۹).

یکی از اصول مهم در تدوین سیاست‌های اشتغال، اصل منع تبعیض است. تبعیض در زمینه اشتغال به معنای هر نوع محرومیت یا برخورداری از امتیاز براساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، ملیت یا ریشه اجتماعی است که برابری رفتار و فرصت‌ها در حوزه اشتغال را به صورتی از بین می‌برد. البته، وضع مقررات به منظور حمایت و مساعدت از افرادی به دلایل خاصی مانند جنسیت، سن، معلولیت و ناتوانی و مسئولیت‌های خانوادگی و... نیازمند اینگونه خدمات هستند، تبعیض محسوب نمی‌شود (مواد ۱ و ۵ مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار). توجه به وضعیت مادری زنان و صیانت از حق اشتغال آنها ایجاب می‌کند که حمایت‌هایی مانند مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، اتخاذ تدابیر لازم برای جلوگیری از اخراج زنان و ممنوعیت ارجاع کارهای سخت را برای زنان در نظر گیرند (عراقی، ۱۳۹۵: ۳۲۱).

بخش هشتم مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ نیز که در سال ۱۹۵۲ و در راستای تعیین استانداردهای حداقل تامین اجتماعی به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده، به مزایای زایمان اختصاص دارد. ماده ۴۶ مقاله‌نامه یاد شده اشاره می‌دارد: «هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را به مرحله اجرا می‌گذارد باید مزایای زایمان را به شرح مواد ۵۲ تا ۴۷ به اشخاص تحت حمایت عرضه دارد». همچنین براساس ماده ۴۸ همین مقاله‌نامه تمامی زنان گروه‌های شاغل مجاز که افراد آنها کمتر از ۵۰ درصد کل شاغلان نباشند و در مورد مزایای پزشکی زایمان، تمامی همسران مردان شاغل در این گروه‌ها تحت حمایت خواهند بود. مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۵ ژوئن ۲۰۰۰ هم به حمایت از حق مادری اختصاص دارد. به موجب بند ۱ ماده ۲ مقاله‌نامه مذکور، این مقاله‌نامه برای تمامی زنان شاغل از جمله کسانی که به نحوی از انحاء به صورت مستقل کار می‌کنند، کاربرد دارد. براساس ماده ۴ مقاله‌نامه یاد شده، زنان موضوع مقاله‌نامه از یک دوره مرخصی زایمان حداقل ۱۴ هفته‌ای برخوردار می‌شوند. با توجه به ماده ۶ همین سند برای زنانی که به دلیل مرخصی زایمان در محل کار حضور ندارند، مزایا و کمک نقدی در نظر گرفته می‌شود. بدین ترتیب، همانگونه که مشاهده می‌شود نظام حقوق بین‌الملل کار در کنار برخی دیگر از اسناد بنیادین حقوق بشر تلاش کرده است با درکی مناسب از شرایط زنانی که تمایل و قصد فعالیت در عرصه فعالیت‌های اجتماعی را دارند، در کنار این حضور اجتماعی، آنان از احیای حق مادری خود محروم نشوند (رضوانی و زرنشان، ۱۳۹۵: ۳۲۵).

در دیگر کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی هم به نقش مادری زنان در زمان اشتغال توجه ویژه شده است. برای مثال، کنوانسیون حمایت از مادری مصوب سال ۱۳۱۹ سازمان بین‌المللی کار

که در سال‌های ۱۹۵۲ و ۲۰۰۰ مورد تجدیدنظر قرار گرفته، حیطة حمایت از حق مادری زنان در زمان اشتغال را از توجه صرف بر مرخصی زایمان، به مراقبت‌های پزشکی مورد نیاز این دوره، مرخصی‌های کوتاه مدت روزانه به منظور شیردهی به فرزند، حفاظت از شغل آنان در حین مرخصی زایمان و ... معطوف نموده است (گراوند، ۱۴۰۰: ۱۳۱).

۲-۱. قوانین و اسناد داخلی

در قوانین جمهوری اسلامی ایران، حقوق زنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اصل ۲۱ قانون اساسی وظایف دولت در قبال زنان را برمی‌شمرد و بر حمایت از مادران، به خصوص در دوران بارداری و حمایت از فرزند تأکید می‌کند. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۱۲/۲۱ این‌گونه حمایت‌ها را جزو نظام تأمین اجتماعی ذکر می‌کند. با توجه به اصول قانون اساسی در مورد حقوق زنان، شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۳ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران را به‌عنوان یک سند مرجع تصویب کرد. به‌دنبال آن، مجلس شورای اسلامی با تصویب قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی مصوب ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ دولت را موظف کرد تا زمینه‌های تحقق اهداف سند مرجع منشور را فراهم سازد. در بندهای ۳۳ و ۳۴ این منشور بر حق بارداری، باروری و حق برخورداری از حمایت‌های مادی و معنوی در ایام بارداری و شیردهی تأکید شده است (نیکوپور دیلمی، ۱۳۹۴: ۱۲۵).

یکی از مهم‌ترین و جدیدترین قوانین در حوزه حمایت از مرخصی‌های زنان، قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۷/۲۴ است. براساس ماده ۱۷ این قانون، «احکام ذیل نسبت به همه مستخدمین و کارکنان در کلیه بخش‌های دولتی و غیردولتی لازم الاجراء می‌باشد:

الف- مدت مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط به نه ماه تمام افزایش یابد. در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است. مرخصی مزبور برای تولد دو قلو و بیشتر دوازده ماه می‌باشد. در مواردی که مرخصی زایمان موجب اختلال در کار بخش خصوصی گردد، پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد.

ب- نوبت کاری شب برای مادران شاغل باردار و همچنین مادران دارای فرزند شیرخوار تا دو سال و پدران تا یک ماهگی نوزاد در مشاغل و فعالیت‌هایی که نیازمند نوبت کاری شب می‌باشد، اختیاری است. شمول این بند، شامل بخش خصوصی مشمول قانون کار نمی‌شود.

پ- اعطای دورکاری به درخواست مادران باردار، حداقل به مدت ۴ ماه در دوران بارداری در مشاغلی که امکان دورکاری در آنها فراهم است، الزامی است.
تبصره- بار مالی اجرای این ماده از محل منابع حاصل از اجرای ماده ۷۲ این قانون در ردیف خاصی در بودجه سنواتی پیش‌بینی و به سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی تخصیص داده می‌شود.»

با توجه به عنوان قانون، حمایت از مادران شیرده و باردار باید به‌عنوان یکی از رئوس اصلی در قانون مورد توجه قرار گیرد. اولاً مرخصی زایمان برای تولد دوقلو، ۱۲ ماه در نظر گرفته شده است. البته در انتهای بند «الف»، در فرض ایجاد اختلال در صورت استفاده از مرخصی، تأیید وزارت کار جهت جبران هزینه تحمیل شده توسط دولت پیش‌بینی شده است که این مسئله قابل نقد است؛ چراکه اساساً تجربه نشان می‌دهد، بخش خصوصی علاقه چندانی به اعطای این مرخصی ندارد. در بند «ب» نیز که نوبت کاری را در بازه‌های زمانی موردنظر، اختیاری تعیین نموده، باز هم مشمولان بخش خصوصی را استثناء کرده است. بدین شکل، بخش مهمی از اشخاص مخاطب قانون که نیازمند حمایت هستند، مورد توجه قرار نگرفته‌اند. این امر در شرایطی است که نوبت کاری اساساً در مشاغل مشمول قانون کار مصداق دارد.

یکی دیگر از اسناد مهم در این حوزه، «سیاست‌های کلی خانواده» ابلاغی ۱۳۹۵/۶/۱۳ مقام معظم رهبری است. بند ۱۲ این سند، چنین بیان می‌کند: «حمایت از عزت و کرامت همسری، نقش مادری و خانه‌داری زنان و نقش پدری و اقتصادی مردان و مسئولیت تربیتی و معنوی زنان و مردان و توانمندسازی اعضای خانواده در مسئولیت‌پذیری، تعاملات خانوادگی و ایفاء نقش و رسالت خود.» بند مذکور، به نقش مادری زنان در خانواده توجه ویژه نموده و یکی از مهم‌ترین ابعاد حمایت از مادری زنان شاغل، اعطای مرخصی‌های خاص در دوران بارداری، زایمان و شیردهی است.

ماده ۱۰۲ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی دیگر از متون قانونی است که تکالیفی را بر عهده دولت در زمینه تقویت و تحکیم خانواده گذاشته است. در این ماده، در ۱۳ بند، دولت متعهد به انجام تکالیف قانونی شده است. اگرچه در بندهای این ماده، به‌صورت مستقیم به مرخصی‌های خاص زنان اشاره نشده، اما در بند «د» این ماده به «حمایت و توسعه بیمه سلامت در بیمه پایه و تکمیلی برای مادران در کلیه مراحل دوران بارداری تا پایان دوران شیرخوارگی» تصریح شده است.

در کشور ایران به‌رغم تغییراتی که در پی رویارویی با مدرنیته در حوزه اشتغال و رفاه اجتماعی روی داد، مسئله اشتغال زنان و قوانین مربوط به آن از همان آغاز و به‌ویژه در عصر قاجار به یک

مسئله کلیدی در سیاست‌گذاری‌ها مبدل شد. در پی حضور زنان شاغل در بازار، قوانین حمایتی و تأکید بر کاهش آسیب‌های ناشی از کار بسیار مورد توجه دولت‌ها و نهادهای مدنی قرار گرفت. اما با وجود سپری شدن بیش از یک قرن از تنظیم قوانین حمایتی، اجرای این قوانین همچنان با مشکلات و آسیب‌هایی همراه بوده است. تأکید بر اجرایی شدن قوانین حمایتی کار هرچند می‌تواند راهگشای رهایی زنان از شرایط ناعادلانه کار و ایجاد رفاه و امنیت برای ایشان باشد، اما در عمل به آسیب‌ها و مصائب زنان پایان نداده و همچنان زنان را با مشکلات حقوقی بیشتری روبرو ساخته است (قتولی، ۱۴۰۰: ۱۷۲).

۱-۳. نگاهی تطبیقی به مرخصی‌های حمایتی از زنان

در میان نظام‌های حقوقی، رویکردهای متفاوتی نسبت به موضوع مرخصی زنان وجود دارد. در این میان، ایالات متحده آمریکا، ضعیف‌ترین عملکرد را در حمایت از مادران شاغل دارد. دیگر کشورهای انگلیسی‌زبان نیز دارای وضعیت مطلوبی در این شاخص‌ها نبوده و بعضاً شرایط نامطلوبی در خصوص حمایت از مادران کارگر دارند؛ به طوری که آنان به خدمات مرخصی زایمان، حفظ امنیت شغلی و مراقبت دولتی از کودکان دسترسی ندارند و حتی بعضاً مادران ملزم به پرداخت جریمه‌های سنگین بابت غیبت از شغل به دلیل فرزندآوری هستند. این در حالی است که کشورهایی چون سوئد، فنلاند، بلژیک و دانمارک بالاترین میزان سخاوت در ارائه خدمات اجتماعی به مادران شاغل را داشته‌اند (کاردوانی، ۱۳۹۶: ۵۹).

کشور سوئد، مطابق استاندارد بین‌المللی ۱۴ هفته مرخصی بارداری و زایمان برای مادران شاغل مبدول داشته و در رابطه با مهلت شیردهی محدودیتی قائل نیست. لکن کارگران و کارمندان باید با کارفرمایان خود در این رابطه برنامه‌ریزی نمایند. علاوه بر آن، یک دوره مرخصی والدینی تا ۱۸ ماهگی کودک برای هم پدر و هم مادر در نظر گرفته شده است و آنان پس از ۱۸ ماهگی نیز تا هشت سالگی کودک می‌توانند از مرخصی‌های جزئی استفاده کنند که هدف آن، افزایش مشارکت پدران در کارهای خانه و مراقبت از کودکان است. برای افزایش میزان این مرخصی «پاداش برابری جنسیتی» در نظر گرفته شده که پدران تشویق به اخذ این مرخصی و شرکت بیشتر در مراقبت از کودک شوند. مزایای نقدی و نیز کاهش ساعات کار هم در این دوران در نظر گرفته شده که این سیاست اتخاذی به‌خوبی در راستای سیاست کار- خانواده مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است (هداوند، نوروزی، ۱۴۰۳: ۲۳۲).

در آمریکا، قانون مرخصی پزشکی و خانوادگی مصوب ۱۹۶۳ اولین گام‌های حمایتی را برای والدین در نظر گرفت. قانون مزبور توسط رییس جمهور بیل کلینتون امضا شد و در طول مدت ۱۰

سال اجرا، با خلأهایی مواجه بود که مهم‌ترین مسئله، عدم شمول قانون بر کارگاه‌های کمتر از ۵۰ نفر کارگر و به‌طور کلی، پیش‌بینی نشدن حمایت‌های مالی مربوط به این نوع مرخصی در قانون بود (Gault, 2014: 10).

در حقوق آمریکا، در حوزه مرخصی‌های حمایتی از زنان، قوانین فدرالی وجود ندارد و تنها قانون منع تبعیض در زمان زایمان^۱ مصوب ۱۹۷۸ در حوزه حمایت از زنان کارگر حمایت‌هایی را در نظر گرفته است. قانون مرخصی‌های خانوادگی و پزشکی مصوب ۱۹۹۳، دومین قانون فدرالی است. براساس این قانون، ۲۰ هفته مرخصی زایمان برای زنان کارگر در نظر گرفته شده است. همچنین این قانون، پرداخت حقوق و مزایای قانونی را در مدت مرخصی تضمین می‌نماید (McGovern, 2006: 151).

۲. بررسی انواع مرخصی‌ها و حمایت‌ها از زنان

همان‌طور که بیان شد، قوانین مختلفی به حمایت از حقوق زنان کارگر به‌ویژه در بحث انواع مرخصی‌ها پرداخته‌اند که بررسی، تحلیل و نقد این قوانین موضوع این گفتار را تشکیل می‌دهد.

۲-۱. مرخصی بارداری

با توجه به این که بارداری به‌خصوص در ماه‌های نزدیک به زایمان، وضعیت خاصی را برای زنان پدید می‌آورد، پیش‌بینی مرخصی حین بارداری به‌ویژه در ماه آخر بارداری از مواردی است که باید ملحوظ نظر قانون‌گذاران قرار گیرد.

تصویب‌نامه هیئت وزیران در سال ۱۳۲۵ که به اشتباه به اولین قانون کار ایران مشهور شده است، حاوی مرخصی بارداری برای زنان به مدت ۱۰ هفته بود. در قانون کار سال ۱۳۳۷ نیز در ماده ۱۸ مقرر شده بود: «کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نیز نخواهد داشت. با تصویب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ میزان مرخصی مذکور به ۱۲ هفته افزایش یافت که به‌موجب ماده ۶۷ این قانون مستمری یا کمک بارداری تا ۱۲ هفته قابل پرداخت خواهد بود. در قانون کار ۱۳۶۹ و در ماده ۷۶، نود روز مرخصی بارداری زایمان مقرر شده است که با زایمان توأمان به چهارده روز دیگر قابل افزایش است (هداوند و نوروزی، ۱۴۰۳: ۲۲۳).

ماده ۷۶ قانون کار در خصوص مرخصی ایام بارداری بیان می‌کند: «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن، جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این روز مرخصی باید پس

از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود. بنابراین، براساس سیاق ماده ۷۶ قانون کار، مرخصی ایام بارداری ۴۵ روز است که متصل به زمان زایمان است. با توجه به پیش‌بینی مرخصی استعلاجی در قانون تأمین اجتماعی و قانون کار، در صورت لزوم، زنان کارگر در طول دوره بارداری می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند و براساس تصریح مقرر در ماده ۷۴ قانون کار، «مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.» به موجب ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۷/۲۴ و در خصوص مرخصی دوران بارداری، در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است.

۲-۲. مرخصی زایمان

در کشورهای مختلف انواع مرخصی مرتبط با فرزندآوری شامل مرخصی مادری، پدری و مراقبت از کودک اجرایی می‌شود. اصطلاح مرخصی زایمان، اشاره به مرخصی استحقاقی شغلی دوره قبل و بعد از تولد دارد که اغلب دوره‌ای کوتاه بوده و برای مادر باردار است. این مرخصی با هدف افزایش پیوند عاطفی مادر شاغل با نوزاد تازه متولد شده، برقراری سلامتی جسمی، نیازهای تغذیه‌ای و رشد اوست و در حال حاضر در غالب کشورها اجرا می‌شود. هرچند که میزان آن در بین کشورهای مختلف متفاوت است. برای مثال، در آلمان قانون مرخصی والدین به پدران و مادران این امکان را می‌دهد که بدون خطر از دست دادن شغل خود، برای هر فرزند به‌طور کامل مرخصی بگیرند یا ساعات کاری خود را در طول سه سال تا دو ماه کاهش دهند (رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱: ۱۴۵).

حمایت ویژه از زنان شاغل در دوران خاص از جمله بارداری، زایمان و پس از زایمان از جمله سیاست‌های اجتماعی حوزه مادری و اشتغال است که شامل چند مقوله محوری خواهد بود. از جمله مرخصی زایمان و امنیت شغلی، مرخصی شیردهی، نگهداری از اطفال و غیره. به همین دلیل، مقررات وضع شده درباره خدمت نیمه‌وقت را می‌بایست در مقررات مربوط به حوزه نامبرده جست‌وجو کرد. اولین گروه از مادران شاغل که مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفتند، مادران کارگر بودند که برای آنان شش هفته مرخصی قبل از زایمان و چهار هفته بعد از آن مطابق با قانون کار ۱۳۳۶ در نظر گرفته شده بود. این مدت ممنوعیت اجباری کار در قانون کار ۱۳۶۸ تحت عنوان مرخصی زایمان و حمایت از مادران شاغل به شش ماه افزایش یافت. مدت مذکور طبق قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده در سال ۱۳۹۲ از شش

ماه به ۹ ماه افزایش یافت. مطابق با قانون کار مصوب سال ۶۸، مرخصی بارداری و زایمان کارگر زن، شش ماه تعیین شده است و پس از پایان مرخصی زایمان، مدت مزبور جزو سابقه خدمت وی محسوب می‌شود. دوره مرخصی زایمان نیز جزو ایام تعلیق از کار محسوب شده و پس از مرخصی، کارگر زن به کار سابق خود بازمی‌گردد. مرخصی زایمان، بخشی از سابقه کار فرد به حساب می‌آید و استفاده از آن، سایر مرخصی‌هایی را که مطابق قانون یک فرد شاغل می‌تواند از آنها استفاده کند، تحت تأثیر قرار نمی‌دهد؛ همچون مرخصی استعلاجی در زمان بیماری چه در دوره بارداری و چه قبل و چه بعد از آن. علاوه بر این، کارفرما حق اخراج وی را در این مدت ندارد و در صورت امتناع از پذیرش مجدد، زن می‌تواند به هیئت‌های حل اختلاف اداره کار شکایت کرده و متعاقب آن از مقرری بیمه بیکاری برخوردار شود (خادم‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹۱).

۲-۳. مرخصی شیردهی

براساس ماده ۷۸ قانون کار، این نوع مرخصی به این نحو پیش‌بینی شده است: «در کارهایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود.» قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و آیین‌نامه اجرایی این قانون که با اصلاحات و الحاقاتی همراه هستند، مقرراتی را در خصوص مرخصی شیردهی بیان داشته است. اولاً از فحوای ماده ۴ قانون مذکور، مشخص می‌شود که مضمولان قانون کار نیز تحت شمول قانون ترویج قرار دارند. مدت مرخصی شیردهی به میزان یک ساعت و برای مدت ۲ سال خواهد بود. براساس اصلاحیه ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۸۳/۱۰/۲۰، استفاده از مرخصی شیردهی می‌تواند حسب نیاز کودک به صورت شناور و حداکثر در سه نوبت مورد استفاده قرار گیرد و میزان این مرخصی برای مادران دارای فرزند دوقلو و بالاتر به میزان دو ساعت خواهد بود. نکته مهم دیگر در قانون، حفظ امنیت شغلی مادران و ممنوعیت نقل و انتقال آنان مگر در صورت رضایت است که در ماده ۵ قانون، پیش‌بینی شده است.

در ارتباط با شیردهی، مطابق قانون کار، کارفرما ملزم است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این فرصت جزو ساعات کار مادر محسوب می‌شود. به‌طور دقیق‌تر، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران شیرده، تصریح دارد که مادران مجازند روزی یک ساعت از وقت اداری خود را به تغذیه کودکان با شیر خود اختصاص دهند؛ این وقت جزو ساعت کاری اداری

آنان محسوب می‌شود و نیاز به گرفتن مرخصی نخواهد داشت (مومنی‌راد و کلهری، ۱۳۸۷: ۳۵). بنابراین، با توجه به این که قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، قانون مؤخر است و جنبه حمایتی از حقوق مادران دارد و با توجه به ماده ۴ قانون و نیز ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی قانون که شمول قانون را بر کلیه دستگاه‌های دولتی و غیردولتی تصریح نموده، در حال حاضر باید گفت، مرخصی مقرر برای زنان شیرده مشمول قانون کار، روزانه به مدت ۱ ساعت خواهد بود.

۲-۴. حمایت‌های مربوط به کاهش ساعات کار زنان دارای فرزند

علاوه بر مرخصی‌هایی که مخصوص زنان شاغل در بخش خصوصی است، برخی حمایت‌های دیگر توسط قانون‌گذار در جهت تسهیل انجام وظایف مادری صورت گرفته که از جمله این موارد، «قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص» مصوب ۱۳۹۵/۶/۲ می‌باشد. براساس این ماده واحده، مشمولان قانون عبارتند از: بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی، مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی که دارای معلولیت شدید، فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج هستند. این افراد به جای ۴۴ ساعت کار در هفته، با مجوز قانون ۳۶ ساعت کار می‌کنند. دو مورد از شرایط بهره‌مندی زنان شاغل از مزایای این قانون، مربوط به وضعیت مادری آنان است. این دو مورد عبارتند از: داشتن فرزند زیر شش سال تمام و نیز فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج. یکی از نکات مهم قابل توجه در قانون مزبور، توجه به امنیت شغلی مشمولان قانون است. بر این اساس، کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول قانون نمی‌توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی ایشان را تغییر دهند.

۲-۵. مرخصی ایام قاعدگی زنان

برخی دولت‌ها با تدبیر صحیح و با درک این موضوع که بهداشت و سلامت زنان، روی همه افراد جامعه تأثیر می‌گذارد و سلامت یا بیماری کارمند یا کارگر، چه در دولت و چه در بخش خصوصی بر روی نیازهای کارفرما، ارباب رجوع و کیفیت انجام کار تأثیرگذار خواهد بود، با تصویب قوانین ناظر بر مرخصی قاعدگی، امتیازاتی به بانوان اعطا نموده‌اند. مثلاً ژاپن بعد از جنگ جهانی دوم، قانون مرخصی قاعدگی را اجرایی نموده‌اند (مرادی، ۱۴۰۰: ۲۵).

موضوع مرخصی زنان در دوره قاعدگی همواره در حاشیه قرار گرفته است؛ چراکه قبول این حق برای دولت‌ها و کارفرمایان بار مالی دارد و عملاً با همراهی حیای زنانه به فراموشی سپرده

شده است. علیرغم این که تعاریف دقیقی در این خصوص در فقه اسلامی وجود دارد، با این حال هنوز در هیچ‌یک از جوامع مسلمان تبدیل به قانون نشده و تنها در قالب مرخصی استعلاجی محدود در طول سال تمهید شده است (جاوید و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۵).

در نظام حقوقی ایران، این نوع مرخصی مورد توجه قانون‌گذار قرار نگرفته است در حالی که توجه به آموزه‌های دینی در خصوص وضعیت زنان در این دوره و برقراری برخی معافیت‌ها برای انجام فرایض دینی، نشان از اهمیت دادن شارع مقدس به شرایط خاص زنان دارد. همچنین با مطالعه تطبیقی در حقوق سایر کشورها نیز مشاهده می‌شود که اعطای برخی حقوق مانند مرخصی به زنان در این دوره، به رسمیت شناخته شده است. لذا شایسته است قانون‌گذار عادی با تصویب یک قانون حمایتی به حقوق زنان به‌ویژه حق بهره‌مندی از مرخصی در ایام قاعدگی تصریح نماید.

۳. نقد و آسیب‌شناسی قوانین موجود در حوزه مرخصی‌های زنان

علیرغم تلاشی که قانون‌گذار نموده تا حقوق زنان را به ویژه در زمان بارداری، زایمان و شیردهی تضمین نماید اما در برخی موارد، بخش خصوصی از شمول مقررات حمایتی مستثنا شده یا معافیت‌هایی برای آن در نظر گرفته شده است که در این موارد بیم آن می‌رود که حقوق زنان نادیده انگاشته شود.

۳-۱. استثنا کردن مشمولان قانون کار از شمول قوانین حمایتی

نحوه نگارش برخی قوانین به‌نوعی انجام گرفته که در برخی موارد بخش خصوصی و مشمولان قانون کار را مستثنا از ارائه تسهیلات کرده است. برای مثال در تبصره ۷ ماده واحده قانون کاهش ساعت کاری بانوان دارای شرایط خاص، ذکر شده است: «اعمال احکام این قانون برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به کار گرفته شده‌اند منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.» با این حال، بعد از گذشت حدود ۱۰ سال از تصویب این قانون، همچنان مشخص نیست که تأمین نظر کارفرما به چه شکل خواهد بود. در حقیقت، نحوه نگارش قانون به گونه‌ای است که بخش خصوصی این مجوز را دارد که تسهیلات مذکور را به بهانه عدم تأمین اعتبار توسط دولت اجرایی نکند. این موضوع در ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت نیز قابل رؤیت است. به‌نحوی که در این ماده در خصوص مرخصی زایمان ذکر شده است: «در مواردی که مرخصی زایمان موجب اختلال در بخش خصوصی گردد، پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد.» در خصوص عدم الزام به نوبت کاری

شب نیز در بند «ب» ماده ۱۷ این قانون ذکر شده: «شمول این بند شامل بخش خصوصی مشمول قانون کار نمی‌شود.» این در حالی است که بخش عمده زنان در بخش خصوصی مشغول به فعالیت هستند. به عبارت دیگر، انتظار بر این بود که قانون‌گذار با استفاده از اعطای برخی از تسهیلات به بخش خصوصی آن را متمایل به اجرای قوانین کند نه این که با خط کشیدن روی مسئله آن را از این تسهیلات مستثنا نماید (ارحامی، ۱۴۰۲: ۳۵).

در همین زمینه، بخش پایانی ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت قابل توجه است. براساس ماده ۱۷ قانون مزبور، «در مواردی که مرخصی زایمان موجب اختلال در کار بخش خصوصی گردد، پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد.» طبیعتاً از نظر کارفرما، استفاده از مرخصی زایمان برای زنان موجب اختلال در روند کارگاه خواهد شد و البته مشخص نیست منظور از اختلال چیست. در صورت تأیید وزارت کار، هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد که این مسئله نیز قطعاً با دیوان‌سالاری (بروکراسی اداری) همراه خواهد بود و در نتیجه سبب خواهد شد کارفرمایان علاقه‌ای به استخدام کارگران زن نداشته باشند. ضمن این که سبب ایجاد بار مالی مضاعف برای دولت خواهد شد.

۳-۲. معضل تمکین نسبت به قوانین حمایتی در بخش خصوصی

مقوله پس ماندگی بخش خصوصی، از دو زیرمقوله «الزام‌آور نبودن قوانین» و «تن ندادن بخش خصوصی» انتزاع شده و اشاره به این موضوع دارد که در اجرای سیاست برنامه مرخصی زایمان، بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی به کندی عمل کرده است. مفاهیمی مانند تأخیر در اجرای مصوبات مربوط به مرخصی، عدم پذیرش کارفرمایان، کار به شرط بی‌فرزندی، اخذ تعهدنامه، ناتوانی برای درخواست مرخصی برای فرزند دوم، عدم موافقت با مرخصی کامل، اجرا نشدن کامل قانون، مخالفت با استخدام مادران و تبدیل شدن به مهره سوخته، بیانگر تن ندادن بخش خصوصی به سیاست مرخصی است. در حالی که مادران شاغل در بخش‌های دولتی برای برخورداری از فرصت مرخصی زایمان با موانع اداری کمتری برخوردارند، شرایط در بخش خصوصی کاملاً متفاوت است. در واقع، بخش خصوصی یا تن به اجرای قانون نمی‌دهد یا آن را کامل اجرا نمی‌کند (رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲: ۲۳).

۳-۳. امنیت شغلی و بهره‌مندی از مرخصی‌های حمایتی

بازگشت به کار پس از مرخصی زایمان برای بسیاری از زنان با چالش‌های متعددی همراه است. به همین علت، بسیاری از زنان نیازمند حمایت‌های تکمیلی مانند کاهش ساعات کار،

شناورسازی ساعات کار و... جهت نگهداری از فرزند خردسال خود هستند. این حمایت‌ها، تحت عنوان مقتضیات کاری انعطاف‌پذیر نامیده می‌شوند. به جهت فقدان ضمانت اجرا در بخش خصوصی، تعهداتی که به صورت غیررسمی بین کارفرما و نیروی کار تدوین می‌شود، قراردادهای کوتاه مدت، قرارداد سفید امضا، قوانین نانوشته و ... بسیاری از تسهیلات رفاهی در بخش خصوصی فاقد ضمانت اجرا است. از جمله این موارد می‌توان به ۹ ماه مرخصی زایمان، دورکاری و ... اشاره کرد. براساس مصاحبه رییس اتحادیه کارگران ۹۶ درصد آنان به صورت قرارداد موقت مشغول به کارند^۱ و بنابراین، امکان بهره‌مندی از مزایای قانون کار را ندارند. بر این اساس، بسیاری از تسهیلات مرتبط با مادران شاغل در دستگاه‌های دولتی و اجرایی (تابع قانون مدیریت خدمات کشوری) اجرایی می‌شود و در بخش خصوصی ضمانت اجرایی برای تحقق آن‌ها وجود ندارد.

با مطالعه مواد قانون کار و سایر قوانین مرتبط این نتیجه حاصل می‌شود که قانون‌گذار در هیچ حکم قانونی، مرخصی بارداری و زایمان را از موارد خاتمه قرارداد کار ذکر نکرده است. مشخصاً در ماده ۲۱ قانون کار که در مقام بیان موارد خاتمه قرارداد کار بوده، مرخصی بارداری و زایمان، از موارد خاتمه قرارداد کار ذکر نشده است. فلذا پایان دادن به رابطه کار به دلیل حدوث وضعیت بارداری برای کارگران زن و نیاز آنان به استراحت و مرخصی بارداری و زایمان، موجه و قانونی نیست. بنابراین، مرخصی بارداری و زایمان تحت هیچ شرایطی نمی‌تواند از موارد پایان رابطه کار تلقی شود. به همین دلیل است که تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار مقرر داشته است که «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بازمی‌گردد.» این تصریح قانونی مؤید این مطلب است که مرخصی بارداری و زایمان از مصادیق خاتمه قرارداد کار نیست. چه این که اگر از موارد خاتمه قرارداد کار بود، قانون‌گذار نباید به مسئله بازگشت کارگر به کار سابق خود اشاره می‌کرد (نچازاده، ۱۴۰۲: ۲۲۹).

مرخصی زایمان براساس قانون کار بخشی از دوران تعلیق از کار محسوب شده و زنان شاغل بعد از پایان مدت مرخصی زایمان می‌توانند به شغل سابق خود بازگردند. در صورتی که کارفرما از پذیرش مجدد فرد خودداری کند، کارگر زن می‌تواند به هیئت‌های حل اختلاف موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار مراجعه نماید. پس از بررسی موضوع توسط هیئت‌های ذکر شده، چنانچه رأی به بازگشت به کار صادر شود، کارفرما مکلف است کارگر را بپذیرد؛ در غیر این صورت، کارگر حق بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه را خواهد داشت (ستایش‌پور و مقدم عابدی، ۱۴۰۰: ۱۰).

۴. رویه قضایی دیوان عدالت اداری در مورد مرخصی‌های ویژه زنان

دیوان عدالت اداری به‌عنوان مرجع عالی پاسداشت از حقوق مردم در برابر تعدیات دستگاه‌های دولتی از طریق صدور آرای وحدت رویه در حوزه روابط کار اقدام به رویه‌سازی می‌نماید. بررسی رویه قضایی در مورد مرخصی‌های زنان، موضوع این گفتار را تشکیل می‌دهد.

۴-۱. دادنامه شماره ۲۸۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸

موضوع شکایت و خواسته در این دادنامه، «ابطال ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و بخشنامه شماره ۱۷۶۴۸/ب مورخ ۱۳۷۶/۱۲/۲۴ مدیرکل بهداشت خانواده وزارت بهداشت است. شاکی در شرح دادخواست خود، بیان داشته: ماده ۴ آیین‌نامه معترض‌عنه اعطای چهارمین ماه مرخصی زایمان را منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک خانواده کرده که این امر برخلاف تصریح مقرر در ماده ۳ قانون است. هیئت عمومی دیوان با تفسیر صحیح از قانون بدین شرح مبادرت به صدور رأی نموده است: «قانون‌گذار به شرح ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۵ حق استفاده از چهار ماه مرخصی زایمان را برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند تا سه فرزند علی‌الطلاق و بدون هرگونه قید و شرط به رسمیت شناخته و تثبیت نموده است. بنابراین، ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی که اعطای چهارمین ماه مرخصی زایمان را منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی درمانی همراه با شناسنامه شیرخوار نموده و بدین ترتیب هدف و حکم مقنن در باب استفاده از حق مکتسب قانونی مزبور را مقید و مشروط و نتیجتاً دایره شمول قانون را تضییق نموده است، خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است و ابطال می‌گردد.» در این دادنامه هیئت عمومی، به درستی به حق مکتسب در خصوص بهره‌مندی از حق مرخصی زایمان توجه نموده و تضییق دایره شمول این حق را مغایر با حقوق مکتسب زنان دانسته است.

۴-۲. دادنامه شماره ۱۵۵۷ مورخ ۱۴۰۰/۶/۲۳

موضوع شکایت و خواسته در این پرونده، ابطال بندهای ۱ و ۵ بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۵/۱۲۶۳۱ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱ سازمان تأمین اجتماعی است که به گفته شاکی به استناد ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، مدت مرخصی شخص فرزندپذیر موضوع ماده ۲۱ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست را به ۸۴ روز تقلیل داده است. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در این خصوص، به این موضوع توجه نموده که در فرض قبول فرزندخواندگی توسط زنان شاغل، مدت مرخصی برای کودک زیر سه سال، معادل ۹

ماه مرخصی زایمان خواهد بود. توجه به این مسئله نشان می‌دهد، فلسفه بهره‌مندی از مرخصی زایمان، حمایت از کودکان است و در این خصوص تفاوتی میان فرزند اصلی و فرزندخوانده وجود ندارد. متن رأی به این شرح است: «اولاً: مطابق تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مدت مرخصی زایمان برای مادران ۹ ماه تعیین شده است. ثانیاً: ماده ۲۱ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست که پس از قانون فوق‌الذکر در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۳۱ به تصویب رسیده، مقرر می‌دارد: «شخصی که سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون را برعهده می‌گیرد، از مزایای حمایتی حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر سه سال (معادل مرخصی دوره زایمان) بهره‌مند می‌باشد.» بنا به مراتب فوق، بند ۱ و قسمت اول بند ۵ بخشنامه شماره ۱۲۶۳۱ سازمان تأمین اجتماعی در حدی که برای زنانی که طبق قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست، کودکان زیر سه سال را به فرزند قبول می‌کنند یا از طریق اجاره رحم زن دیگری صاحب فرزند شده، مرخصی ۸۴ روزه تعیین کرده است، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.»

۴-۳. دادنامه شماره ۶۴ مورخ ۱۳۹۴/۱/۳۱ (ایجاد رویه)

براساس ماده ۹۰ قانون دیوان عدالت اداری، رأی ایجاد رویه در صورت صدور ۵ رأی در موضوع مشابه، از سوی هیئت عمومی دیوان، صادر می‌گردد. در خصوص افزایش مرخصی از ۶ ماه به ۹ ماه نیز رأی ایجاد رویه شماره ۶۴ قابل توجه است و براساس آن، کلیه دستگاه‌های دولتی و نیز بخش غیردولتی مکلف به افزایش مدت مرخصی زایمان از شش ماه به ۹ ماه می‌باشند. از مزایای صدور رأی ایجاد رویه، براساس بخش آخر ماده ۹۰ قانون دیوان، برای شعب دیوان، مراجع اداری، هیئت‌ها و کمیسیون‌های موضوع بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان لازم‌الاتباع است.

۴-۴. دادنامه شماره ۴۸۲ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴

در این پرونده، شاکی تقاضای «ابطال دستورالعمل شماره ۴۹۵۱۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت کار را خواستار شده است. مقررات مندرج در بخشنامه بر ممنوعیت اخراج پس از بازگشت از مرخصی زایمان تصریح دارد. در این خصوص هیئت عمومی مبادرت به صدور رأی به این شرح نموده است: «نظر به این که در تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مقرر شده است: «امنیت شعلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.» اشاره به کارگران با قرارداد دائم دارد زیرا در قرارداد مدت موقت با

پایان مدت قرارداد، رابطه کارگری و کارفرمایی خاتمه می‌یابد و توسعه حکم قانونگذار و تمدید مدت اعتبار قراردادهای مدت موقت تا پایان شیردهی بر خلاف بند ۲ ماده ۲۱ قانون کار می‌باشد و بنابراین دستورالعمل معترض‌عنه ابطال می‌گردد.»

متأسفانه، رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در بحث امنیت شغلی از دیرباز با انتقادات زیادی همراه بوده است. یکی از معضلات موجود در حقوق کار ایران، بحث قراردادهای کار موقت است. هیئت عمومی با تفسیر نادرست از بند ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، تأمین امنیت شغلی بعد از پایان مرخصی زایمان را مخصوص کارگران با قرارداد دائم دانسته است در حالی که در شرایط فعلی، اکثر قراردادهای کاری به صورت قرارداد کار موقت منعقد می‌شود و در چنین فرضی، بخش زیادی از زنان از شمول حمایت‌های قانونی از جمله مرخصی زایمان بی‌بهره می‌شوند.

نتیجه‌گیری

اشتغال زنان به همراه انجام مسئولیت‌های مربوط به زندگی خانوادگی و نیز وظیفه مهم مادری، دولت‌ها را بر آن داشته تا حمایت‌های ویژه‌ای از این گروه زنان را در نظر گیرند. سیاست‌های حمایتی از زنان کارگر، هم در اسناد بین‌المللی مصوب سازمان بین‌المللی کار و هم در قوانین داخلی مطمح نظر قرار گرفته است. در سطح حقوق داخلی، قانون کار به عنوان قانون مادر در حوزه مسائل کارگری و کارفرمایی، حمایت‌های حداقلی را برای زنان در طول دوره بارداری، زایمان و شیردهی در نظر گرفته است که خوشبختانه با تصویب قوانین موخر، وضعیت حمایت زنان در این دوران بهبود پیدا کرده و ارتقا یافته است. اما همچنان در قوانین موجود، وضعیت بخش خصوصی با انتقاداتی روبه‌رو است؛ به نحوی که قانون‌گذار در برخی موارد معافیت‌هایی را برای کارفرمایان بخش غیردولتی در نظر گرفته است. با توجه به این که تجربه نظام حقوقی ایران در روابط کارگری-کارفرمایی نشان می‌دهد، کارفرمایان اغلب به دنبال یافتن راه‌هایی هستند که مقررات حمایتی مندرج در قانون کار را دور بزنند، فراهم نمودن چنین فرصت‌هایی برای آنان، قطعاً به ضرر کارگران خواهد بود. محبت قابل انتقاد دیگر، موضوع امنیت شغلی است که اصولاً زنان کارگر بعد از ختم مرخصی زایمان با چالش قطع رابطه کاری توسط کارفرما مواجه می‌شوند. با توجه به این که در حقوق ایران به تصریح مقرر در بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری، از قدیم، دعاوی کارگری-کارفرمایی در صلاحیت دیوان عدالت اداری قرار دارند، بررسی رویه قضایی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز قابل توجه است. مطالعه آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد غیر

از بحث امنیت شغلی در سایر موارد رویه دیوان مبتنی بر حمایت از حقوق زنان کارگر و مبتنی بر اصولی مانند لزوم رعایت حق مکتسب و به رسمیت شناختن حق مادری زنان است. نکته دیگر این که یکی از انواع مهم مرخصی‌های زنان تحت عنوان مرخصی در دوران قاعدگی در قوانین و مقررات نظام حقوقی ما مورد شناسایی قرار نگرفته که این امر نیازمند اقدام قانون‌گذار است.

در پایان، پیشنهادات ذیل به‌عنوان نتایج این پژوهش، بیان می‌گردد:

- قانون تأمین اجتماعی و قانون کار، دو قانون مهم در حوزه حمایت از مرخصی‌های زنان می‌باشند. با توجه به این که حمایت‌های مقرر در قانون تأمین اجتماعی، نیازمند بار مالی است؛ لذا حمایت‌های مقرر در قانون، نیازمند پیش‌بینی بار مالی و تأمین آن به خصوص در بخش خصوصی است. در این خصوص، پیشنهاد می‌گردد که دولت با اعطای یارانه‌های دولتی، امکان اجرای قوانین حمایتی را در بخش خصوصی نیز تحقق بخشد.
- در بحث مرخصی‌های حمایتی زنان، قوانین موجود در نظام حقوق ایران، متنوع و پراکنده هستند و بعضاً تعارض نیز وجود دارد. لذا، پیشنهاد می‌شود، مجلس شورای اسلامی، قانونی جامع و واحد در خصوص مرخصی‌های حمایتی زنان در بخش خصوصی مشمول قانون کار و بخش دولتی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، تصویب نماید.

کتابنامه

- ارحامی، آسیه (۱۴۰۲). تحلیل و آسیب‌شناسی قوانین حمایتی مادران شاغل. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات فرهنگ و آموزش.
- جاوید، محمد جواد؛ اشرفی، عباس؛ شاهمرادی، عصمت (۱۳۹۳). تبعیض مثبت به‌نفع زنان با تأکید بر حقوق شهروندی. *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۷ (۶۶).
- جاوید، محمد جواد؛ شاهمرادی، عصمت (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل با محوریت دستگاه قضایی. *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۵ (۶۰).
- خادم‌پور، رامین؛ شریف‌شاهی، محمد؛ توسلی نائینی، منوچهر (۱۳۹۳). خدمت نیمه‌وقت بانوان و فلسفه حمایت‌های خاص حقوق بشری برای بانوان در قوانین جمهوری اسلامی ایران. *رهیافت/انقلاب اسلامی*، ۱۴ (۵۳).
- دانش ناری، زهرا؛ صابری، روشنگر (۱۴۰۳). نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های خاص در حقوق

اداری ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری. پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۶ (۲۰).
رازقی نصرآباد، حجیه بی بی؛ باستانی، سوسن (۱۴۰۱). تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف مرخصی
زایمان در بین مادران شاغل. زن در توسعه و سیاست، ۸۰
رضوانی منفرد، احمد؛ زرنشان، شهرام (۱۳۹۵). حمایت از حق مادری در نظام تأمین اجتماعی.
مطالعات حقوق عمومی، ۴۶ (۲).
ستایش پور، محمد؛ عابدی مقدم، ملیحه (۱۴۰۰). حق مرخصی زایمان به مثابه یک حق بشری (رویکرد
تطبیقی با تأکید بر کشورهای اسلامی): غنای اسلام. پژوهش‌های میان رشته‌ای زنان، ۳ (۴).
عراقی، سیدعزت‌اله (۱۳۹۵). حمایت از حق مادری در نظام تأمین اجتماعی. مطالعات حقوق
عمومی، ۴۶ (۲).
عراقی، سیدعزت‌اله (۱۳۹۱). حقوق کار تطبیقی. ایران، تهران: انتشارات سمت.
قتولی، زینب؛ ترکمان، فرح؛ شکرپیگی، عالیه (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی رفاه زنان شاغل با تأکید بر
اجرای حقوق حمایتی. برنامه‌ریزی رفاه توسعه اجتماعی، ۱۲ (۴۷).
کاردوانی، راحله (۱۳۹۶). بررسی سیاست‌های اجتماعی جمهوری اسلامی در حوزه مادری و
آسیب‌شناسی فرآیند تحقق آن‌ها. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
گراوند، سعیده (۱۴۰۰). حمایت از حق مادری در زمان اشتغال. فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۶ (۲).
مرادی، علیرضا (۱۴۰۰). مرخصی قاعدگی؛ ضرورت تغییر نگرش مدیران منابع انسانی سازمان‌های
امروزی نسبت به زنان شاغل. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.
موخواه سمیه، میرمولایی طاهره (۱۴۰۱). مروری بر چالش‌های زنان شاغل: باروری، تعادل کار و
خانواده. مجله سازمان نظام پزشکی، ۴۰ (۱).
مومنی‌راد، احمد؛ بهبودی کلهری، ساناز (۱۳۸۷). بررسی تأثیر تبعیض مثبت بر اشتغال زنان در
حقوق ایران. جستارهای حقوق عمومی، ۳.
نجارزاده هنجنی، مجید (۱۴۰۲). تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و
زایمان. فصلنامه حقوق اداری، ۱۰ (۳۴).
نیکوپور دیلمی، حسام (۱۳۹۵). بیمه اجتماعی زنان در ایران: پیشنهادات سیاستی برنامه ششم
توسعه. در کتاب: مجموعه سخنرانی‌ها و گزارش‌های همایش زنان در مسیر توسعه اجتماعی با
تأکید بر برنامه ششم توسعه. ایران، تهران: انتشارات شلاک.
هداوند، مهدی؛ نوروزی، فاطمه (۱۴۰۲). بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق
ایران و سوئد. پژوهش‌های حقوقی، ۲۲ (۵۵).

Allen, T. D. (2001). Family supportive work environments, the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 3 (58).

- Gault, Barbara; Hartmann, Heidi; Hegewisch, Ariane (2014). Paid Parental Leave in the United States: What the data tell us about access, usage, and economic and health benefits. *Institute for womens policy research*.
- Patricia McGovern, Bryan Dowd, Dwenda Gjerdingen, Cynthia R. Gross, Sally Kenney, Laurie Ukestad, David McCaffrey, and Ulf Lundberg (2006). Postpartum Health of Employed Mothers 5 Weeks After Childbirth. *M ĞM*, 4.