

خانواده محوری در قوانین اشتغال؛ فرصت‌ها و موانع

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۳

زهرا عامری^۱، احمد خسروی^۲

چکیده

حفظ بنیان خانواده یکی از مهمترین دغدغه‌های جوامع امروزی است و همواره ابعاد متعدد حمایت از تشکیل و تحکیم خانواده در بخش‌های مختلف قدرت اعم از تقنین، اجرا و قضا مورد توجه قرار گرفته است. از مهمترین این ابعاد که می‌تواند نقش اساسی در حمایت از خانواده داشته باشد، اشتغال است که باید در وضع قوانین و سیاست‌های مربوط به اشتغال، وضعیت و جایگاه خانواده، تقویت بنیان خانواده، خانواده محوری در عرصه نظام حقوقی و سیاست‌گذاری اشتغال کشورها تمهیداتی اندیشیده شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی جایگاه خانواده در قوانین مربوط به اشتغال به شیوه توصیفی-تحلیلی انجام شد. نتایج نشان داد که در حال حاضر بسیاری از دولت‌ها در سیاست‌گذاری خود در حوزه اشتغال، اهمیت ایجاد ترتیبات خانواده محور را که در دسترس همه کارکنان باشد، مورد شناسایی قرار داده‌اند. همچنین در نظام جمهوری اسلامی ایران که به تاسی از شرع، اهمیت زیادی برای خانواده و توالد قائل شده است، سیاست‌گذاری حقوقی اشتغال با رویکرد حمایت از خانواده مورد توجه است، گرچه تحقق این سیاست‌ها در عمل با موانع اجرایی و حقوقی بسیاری روبرو است.

واژگان کلیدی: خانواده، خانواده محوری، زنان، اشتغال، قوانین استخدامی.

۱. استادیار گروه حقوق، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: z. ameri@ub. ac. ir

۲. استادیار گروه حقوق دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

Email: a. khosravi@birjand. ac. ir

۱. مقدمه

خانواده محوری در دو عرصه حقوق عمومی و خصوصی دارای لوازمی است که باید مورد توجه قرار گیرد. خانواده محوری در حقوق خصوصی عبارت است از: تنظیم روابط اعضای خانواده به گونه‌ای که مصالح خانواده بر منافع شخصی اعضای آن ترجیح داده شود. (هدایت‌نیا، ۱۳۹۴) در حقوق عمومی، خانواده محوری عبارت است از: محور قرار گرفتن خانواده در تنظیم یا تدوین سیاست‌ها و مقررات سایر نهادها و نظام‌های اجتماعی از جمله در نظام اشتغال (ابراهیمی، ۱۳۹۵). از این رو، راهبردهای سیاست اشتغال که بر تصمیمات و تدابیر دولتی در زمینه اشتغال در جایگاه یکی از ابعاد سیاست اجتماعی تمرکز دارند در پیوند با مفهوم خانواده به مجموعه سیاست‌هایی اشاره می‌کنند که در راستای حمایت از خانواده در انجام مسئولیت‌های همزمان شغلی-خانوادگی تدوین و تصویب می‌شوند (کاردوانی، مزینانی، میرخانی، و سجادی، ۱۳۹۵). تغییرات جمعیت‌شناختی و افزایش زوج‌های دودرآمدی باعث شده است که زنان و مردان شاغل به‌طور همزمان نقش‌های کاری و خانوادگی را بر عهده گیرند و با تقاضاهای مرتبط با شغل خویش مواجه شوند که می‌تواند نقش آنان در خانواده را مورد تأثیر قرار دهد. با توجه به مسئولیت‌هایی که برای این نقش‌های چندگانه وجود دارد، کارکنان اغلب در معرض مشکلات خانوادگی-شغلی قرار می‌گیرند که به طرح تقاضاهای نامتوازن منتهی می‌شود. تجربه درگیری‌های خانوادگی-کاری در میان زنان و مردان شاغل در مطالعات زیادی نشان داده شده است و شواهدی از اثرات نامطلوب چنین درگیری‌هایی بر سلامت اعضای خانواده در حوزه‌های کاری و خانوادگی مشاهده شده است. با آگاهی از این وضعیت، باید اقدامات پیشگیرانه برای مقابله با این تعارض انجام شود (احمد، ۲۰۰۷).

با شناخت عواقب ناگوار تعارضات کاری-خانوادگی، گزینه‌های مداخله‌گرایانه‌ای برای ایجاد زندگی متوازن از طریق وضع سیاست‌های اشتغال خانواده محور باید توسعه یابد که به والدین شاغل، خانواده‌ها و سازمان‌های آنها سود برساند. در حال حاضر، تعامل بین کار و خانواده به‌طور فزاینده‌ای برای سیاست‌گذاران و محققان در مقایسه با گذشته مورد توجه قرار گرفته است. تعیین روزی به نام «روز تعادل بین کار و زندگی» در ایرلند و ماهی به نام «ماه کار و خانواده» در آمریکا، همگی شواهدی بر اهمیت روزافزون این بحث در جوامع

سیاست های اشتغال خانواده محور سیاست هایی است که به منظور به حداقل رساندن تأثیر کار بر زندگی خانوادگی و کمک به انطباق و همسازی نیازهای نیروی کار متنوع طراحی شده است. بسیاری از سیاست های خانواده محور، قوانین، مقررات و سیاست های اجتماعی است که اهمیت خانواده ها را برای جامعه تبیین می نماید و به طور مستقیم یا غیرمستقیم در برآوردن نیازهای کودکان، والدین، اعضای معلول خانواده و نسل های مسنتر کمک می کنند. (آلن، ۲۰۰۱، ۲) این سیاست ها تلاش می کند تا آشتی بین مسئولیت های کاری و خانوادگی را برای کارکنان خود تسهیل کند و آنها را در تنظیم موازنه کار و تعهدات زندگی خانوادگی تقویت کند. سازماندهی خانواده محوری فراتر از اختصاص به زن-محوری یا کودک-محوری است و ذیل مفهوم گسترده تر زندگی کاری قرار می گیرد. در این زمینه دولت ها نیز دو تکلیف اساسی دارند؛ اول اینکه سیاست های خانواده محور را برای کارکنان خود وضع نمایند و دوم اینکه دولت در هر سطح - با قوانین و یا روش های دیگر- سیاست های خانواده محوری را در کسب و کار و زندگی عمومی به طور کلی تشویق نماید (برید، ۲۰۱۱، ۲). تحقیقات نشان داده است که پیاده سازی سیاست های اشتغال خانواده محور - به هر روشی- با نتایج مثبتی از جمله رضایت از تعادل کار و خانواده و کاهش تعارض بین این دو (بلیئر، و وارتن، ۲۰۰۳)، تعهد بیشتر افراد به سازمان، میل به باقی ماندن در سازمان و سطح بالاتری از رضایت شغلی (جونز، و مکنا، ۲۰۰۲)، حفظ کارکنان و کاهش استرس (جانسون، ۱۹۹۵) همراه است.

در کشور ایران نیز شواهد حکایت از تأکید بر مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان دارد؛ آنچنان که بند نهم سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی توسط مقام معظم رهبری نیز به ضرورت ایجاد این توازن تأکید دارد و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد کرده است (مرکز آموزش مدیریت دولتی،

1. Allen, T. D.
2. Baird, M.
3. Blair-loy, M. , & Wharton. A. S.
4. Jones, W. M. , & McKenna, J.
5. Johnson, A. A.

بی‌تا). در ایران اصل دهم قانون اساسی، خانواده را واحد بنیادی جامعه اسلامی می‌داند که تمامی قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌ها می‌بایست برای آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس (الف)، ۱۳۶۸). مطالعه مقررات مربوط به اشتغال در نظام حقوقی ایران و بررسی و تحلیل آن از منظر سیاست‌های خانواده‌محور، زمینه‌ساز مناسبی برای تعیین میزان موازنه کار و زندگی در سطح قواعد حقوقی است. تلاش نویسندگان در این پژوهش بر آن است تا ضمن بررسی موضوعات مورد توجه سیاست‌گذاران جمهوری اسلامی ایران در حوزه اشتغال با نگاه به خانواده و با استفاده از تحلیل محتوای کیفی متن سیاست‌ها و قوانین مصوب در نهادهای اصلی تصمیم‌سازی و قانون‌گذاری، به این پرسش‌ها پاسخ دهد که قانون‌گذار و دولت تا چه حد توانسته است در تصویب و اجرای این سیاست‌ها موفق باشد؟ محورهای مورد توجه در حوزه اشتغال خانواده محور در اسناد و قوانین ذیربط چیست؟ چه راهکارهای حقوقی برای برون رفت از شرایط نامطلوب و تقویت سیاست‌گذاری مطلوب که منتهی به موازنه کار و اشتغال و تقویت جایگاه خانواده شود، وجود دارد؟

در اسناد حقوقی ایران سیاست‌های مربوط به اشتغال در ارتباط با خانواده را می‌توان در پنج عنوان انعطاف‌پذیری شغلی، تغییر ساختار شغلی، ارائه تسهیلات رفاهی، ترتیبات مربوط به معافیت‌ها و حمایت‌های خانواده‌محور در شرایط خاص مورد بررسی قرار داد.

۲. سیاست‌های مربوط به اشتغال در ارتباط با خانواده

۲-۱. انعطاف‌پذیری شغل

یکی از استراتژی‌هایی که امروزه سازمان‌ها به منظور کمک به کارکنان تمام‌وقت برای حل تعارضات زمانی بین کار و خانواده ارائه می‌کنند، الگوهای کاری منعطف است. (شارپ، جان، و بلینگز، ۲۰۰۲). اگرچه قرارداد استخدامی بیش از آنکه رابطه‌ای قراردادی باشد، رابطه حقوقی ناشی از قانون است، برای جلوگیری از اعمال قوانین غیرمنعطف لازم است تا براساس شرایط عمومی استخدام مدرن، حقی به نام حق درخواست انعطاف در شرایط کاری

پیش بینی شود که براساس آن به کارمند اختیار داده شود تا در صورت ضرورت و به دلایلی چون پدر یا مادر شدن، مراقبت از افراد، مسئولیت مراقبت از فرزندان و غیره، درباره نحوه اعمال ساعات کار با کارفرما توافق نماید. در این راستا سیاست گذاران معمولاً با پذیرش مفاهیمی چون تغییر ساعات کار، کار نیمه وقت، اشتراک گذاری شغل، دورکاری و مواردی مشابه فرایندهایی انعطاف پذیر را پیش بینی نموده اند. هدف بیشتر افراد از بهره گیری از این برنامه ها صرف زمان بیشتری برای خانواده است.

۱-۱-۲. دورکاری

دورکاری شکلی از انعطاف پذیری شغلی است. این روش به کارکنان اجازه می دهد که تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیط کار انجام دهند؛ یعنی افراد می توانند از منزل و خارج از محل کار خود، وظایف کاریشان را انجام دهند. (تهپوری، ۱۳۹۱) طرفداران این طرح آن را گزینه ای عالی برای انجام دادن کار و مراقبت از فرزندان خردسال خود در منزل به طور هم-زمان می دانند. تبصره ۳ ماده ۴ آیین نامه دورکاری مصوب ۱۳۸۹ که اکنون لغو شده است، ضمن پذیرش این شکل از کار، اولویت استفاده از این فرایند را در صورت تعدد متقاضیان، به کارکنان با افراد معلول در منزل و زنان باردار یا دارای فرزند کمتر از شش سال می دانست. از عمده ترین چالش های مرتبط با این آیین نامه آن بود که در آن فقط به روش کار در خانه اشاره شده بود، حال آنکه روش های متفاوتی برای دورکاری وجود دارد. همچنین ماده ۴ این آیین نامه انجام دادن دورکاری از طرف کارکنان را اختیاری نموده بود، ولی ماده ۲ انجام فعالیت های مربوط به مشاغل عمومی و اختصاصی دستگاه های اجرایی به شکل دورکاری را اجباری می نمود. (شجاع نوری، خادمی، و سدیدپور، ۱۳۹۴) بدین ترتیب تعارض بین ماده ۲ و ۴ از نظر اختیاری یا اجباری بودن دورکاری مشاهده می شد.

احیای این شیوه می تواند گامی بلند برای افزایش زمان آزاد کارکنان، ارتباطات خانوادگی و بهبود شرایط خانواده باشد، گرچه ممکن است در اجرای آن موانع بسیاری در ابعاد گوناگون از سوی کارکنان، سازمان ها، کارفرما و دولت ایجاد شود. عدم آگاهی کارکنان از جوانب و اثرات گوناگون دورکاری و فقدان مهارت های آموزشی لازم، مقاومت در برابر تغییر فرهنگ سازمانی از سوی کارفرما، عدم وجود سیاست های حمایتی و توجه

دولت به امر دورکاری، نبود قوانین مناسب، عدم توجه به پیشرفت فناوری اطلاعات در کشور و توسعه زیرساخت‌ها، فقدان قراردادهای استخدامی مناسب دورکاری بین کارکنان و کارفرمایان، از جمله موانع عملیاتی نمودن این شیوه است. (فتحیان، و جهانی، ۱۳۹۰) بنابراین، می‌بایست برای اجرایی نمودن این برنامه نخست از طریق فرهنگ سازی و آگاهی‌سازی، افراد را برای پذیرش آن تشویق و امتیازات و فرصت‌های ویژه‌ای برای آنان فراهم نمود. همچنین تعیین مشاغل دارای شرایط دورکاری، تعریف دقیق کار براساس شاخص‌های مربوط و امکان ارزیابی و ارزش‌گذاری خروجی‌ها و بازه کار براساس شاخص‌های عینی و غیره از جمله اقداماتی است که باید در این حوزه صورت گیرد. دولت نیز با تدوین قوانین مناسب و اتخاذ سیاست‌های حمایتی و توسعه زیرساخت‌های لازم فناوری، می‌تواند گام‌های اساسی در رفع موانع بردارد.

۲-۱-۲. کاهش ساعات کار

تخفیف مهم دیگر در اشتغال، انعطاف‌پذیری در میزان ساعات کار است که در مورد گروهی از مادران شاغل و یا حتی پدران در نظر گرفته شده است. این مهم در اسناد بین‌المللی نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ چنانکه اولین مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار (شماره ۱ مصوب ۱۹۱۹) مدت کار را هشت ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته تعیین کرد، اما مدت طولانی‌زمان کار سبب شد تا در مقاله‌نامه شماره ۴۷ مصوب ۱۹۳۵، آن را به چهل ساعت در هفته کاهش دهد و در مقاله‌نامه‌های استراحت‌هفتگی (شماره ۱۴ مصوب ۱۹۲۱)، کار شبانه (شماره ۱۷۱ مصوب ۱۹۹۰) و کار نیمه‌وقت (شماره ۱۷۵ مصوب ۱۹۹۴) نیز تنظیمات مربوط به زمان کار مورد بررسی قرار گیرد (مطلبی، ۱۳۹۲). این مدت زمان کار در هفته همچنان برای کارگران زن که وظایف خانه‌داری، شوهرداری، بچه‌داری را نیز برعهده دارند، بیش از حد توان آنهاست. در ایران، قانون «کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص» تصویب شده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵). قانونی که براساس آن، ساعات کار هفتگی بانوان شاغل دارای شرایط خاص اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی از ۴۴ ساعت در هفته به ۳۶ ساعت کاهش یافت که البته حقوق و مزایای این بانوان باید متناسب با ۴۴ ساعت در هفته، پرداخت شود. براساس آنچه که در قانون آمده است، بانوان شاغل دارای شرایط خاص، شامل بانوان

دارای معلولیت شدید، فرزند زیر شش سال تمام، دارای همسر یا فرزند معلول شدید، بانوان مبتلا به بیماری صعب‌العلاج و زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرایی دولتی و غیردولتی است. نکته مثبت این قانون، اشاره مستقیم به گروه‌های هدف و دستگاه‌های مشمول است که آن را از تصویب آیین‌نامه یا مصوبه‌ای برای اجرایی‌سازی می‌کند، اما آنچه در این قانون موجب ابهام است تبصره شماره هفت آن است که اظهار می‌دارد، «اعمال احکام این قانون، برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به‌کارگرفته شده‌اند، منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است» (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵). تأمین نظر کارفرما عبارت مبهمی است که اجرای این قانون را در بخش غیردولتی با دشواری مواجه کرده است. نکته‌ای که باید شفاف شود این است که دولت چگونه می‌خواهد کاهش ساعت کار این بانوان را برای کارفرمایان بخش خصوصی جبران کند. به عبارتی، به استناد آنچه که در این تبصره آمده است، دولت چگونه نظر کارفرمایان را برای پایبندی به اجرای این قانون تأمین می‌کند؟

۲-۱-۳. تسهیم شغل

از دیگر برنامه‌های کاری منعطف تسهیم شغل است که با یک روش جدید برنامه‌ریزی کاری می‌تواند راه‌حلی برای مشکلات کارکنان باشد. این روش اجازه می‌دهد که دو یا چند نفر یک کار تمام‌وقت را بین خود تقسیم کنند (آذربایجانی، ۱۳۸۸). تسهیم شغل، بیشتر در کشورهای اروپایی و به‌ویژه آمریکا مورد توجه قرار گرفته است. تحقیقات نشان می‌دهد که دلیل اصلی تمایل کارکنان به این روش علاقه به ایجاد توازن بین کار و خانواده است؛ زیرا عمده کارکنانی که علاقه‌مند به تسهیم شغل هستند، دلیل آن را داشتن فرزند کوچک و ایجاد توازن بین نیازهای خانواده مانند نگهداری از کودکان و سالمندان با کار بیان کرده‌اند. (پرین، ۲۰۰۹)

گرچه این شیوه در نظام اداری و سیستم کاری ایران پیش‌بینی نشده است، به نظر می‌آید به صورت راهبرد ایجاد توازن بین کار و زندگی در سازمان‌ها قابل اجرا باشد. این روش با معایبی چون کاهش حقوق و دستمزد به نسبت سهم فرد، روبروست و اجرایی

کردن آن به معرفی و فرهنگ سازی در مورد آن و تلاش برای تغییر فرهنگ گفتمان کارکنان و مدیران درباره الگوهای منعطف کاری نیازمند است.

۲-۴. جدول زمان بندی شناور برای ساعات کاری

راهکار منعطف دیگر برای ایجاد توازن میان زندگی خانوادگی و شغلی، ارائه جدول زمان بندی شناور برای ساعات کاری است به طوری که خود افراد بتوانند ساعت مورد نظر خود برای کار انتخاب کنند. شیوه های مختلفی برای شناور کردن ساعات کاری وجود دارد؛ مثل تغییر ساعات شروع و پایان در فصول مختلف سال و متناسب با مقتضیات هر منطقه. توافق بین کارفرما و نیروی کار برای انتخاب ساعت مورد نظر، می تواند هم در جذب و هم در بالا بردن عملکرد کارکنان و مهمتر از آن توازن بین کار و خانواده کارکنان مؤثر باشد؛ زیرا ساعات شناور کاری این امکان را برای کارکنان فراهم می آورد تا ضمن رعایت ساعات هفتگی کار، از عهده وقایع غیرعادی نیز برآیند. در این حالت نیاز کمتری به مرخصی و اطلاع از تغییر برنامه حضور در کل کار وجود خواهد داشت و کارکنان با فرصت و اطمینان بیشتری از عهده حوادث غیرعادی برمی آیند. فرانسه، انگلستان، استرالیا، نیوزیلند، هلند و بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین از کشورهای پیشگام در رابطه با ایجاد ساعات کاری متنوع و شناور برای کارمندان هستند. (محمدی مقدم، شیخ الاسلامی، و امامی، ۱۳۹۴)

در ایران به موجب ماده ۳ آیین نامه اجرایی ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه های اجرایی می توانند در چارچوب ساعات کار موظف هفتگی با توجه به شرایط محیطی و اقلیمی و نوع کار و مأموریت موظف سازمانی، نسبت به شناور نمودن ساعات کار اقدام کنند. تصویب نامه ساعات کاری روزهای پنجشنبه کارکنان زن شاغل دارای فرزند زیر هفت سال و یا دانش آموز دوره ابتدایی، مصوب ۱۳۹۰، اقدام دیگری برای شناور ساختن ساعات کاری روز پنجشنبه در طول هفته است. (وزارت امور اقتصاد و دارایی، ۱۳۸۹)

با وجود مزیت ناشی از پیش بینی انعطاف شغلی، این نگرانی نیز وجود دارد که انعطاف پذیری ممکن است به کارفرمایان آسیب بزند، یا با ایجاد این باور در سایر کارکنان «که باید وظیفه همکاران خود را که از مزایای کار انعطاف پذیر استفاده می کنند، به دوش کشند»، تأثیر منفی بر کسب و کار بگذارد. انعطاف بیش از حد ممکن است منجر به نقض

قوانین و مقررات و بی‌نظمی در جامعه و نقض اصل استمرار خدمات عمومی شود، بنابراین، لازم است تا انعطاف‌پذیری در حد تعادل و با در نظر گرفتن مصالح عمومی، منافع کارفرما و منافع کارکنان باشد. همچنین لازم است در محیط کار تدابیری اندیشه شود تا فرهنگی ایجاد شود که بر ایجاد تعادل میان نیازها و علایق کارکنان و اهداف و الزامات کسب و کار تمرکز کند.

۲-۲. تغییر و توسعه ساختار شغلی

تغییر ساختار شغلی همگام با تغییرات ساختاری جامعه بر اثر تحولات زندگی خانوادگی به ویژه در مورد نقش زنان، به ایشان اجازه می‌دهد تا با آزادی بیشتری فعالیت کنند. بدین منظور راهکارهای متعددی در قوانین پیش‌بینی شده است.

۱-۲-۲. خدمت پاره‌وقت بانوان

این راهبرد با هدف تسهیل در نقش مادری و موازنه میان این نقش با مسئولیت شغلی فرد، برای مستخدمین زن رسمی، پیمانی، قراردادی و شرکتی با شرط موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع ایجاد شده است. شرط رسمی و ثابت بودن برای بانوان کارمندی که فرزند معلول با درجه معلولیت شدید و خیلی شدید دارند، لازم نیست، اما موضوع قابل توجه این است که زنان کارگری که مشمول قانون کار هستند، تاکنون تحت پوشش این قانون یا قوانین مشابه آن قرار نگرفته‌اند. در مورد زنان سرپرست خانواده نیز با توجه به لزوم ایفای نقش در خانه و محل کار به صورت توأم، همین‌الگو قابل پیشنهاد است. در عین حال دولت باید بر اساس ضوابط و قواعد کلی اشتغال زنان و مساعدت به اینگونه خانواده‌ها از نظر درآمد برای زنان سرپرست خانواده، شغل نیمه‌وقت را معادل شغل تمام‌وقت حساب نماید. (آذربایجانی، ۱۳۸۸) محروم ماندن از برخی مزایا و ارتقای شغلی و یا در برخی از محیط‌ها عدم هماهنگی لازم بین این مقررات و قوانین کارگاهی و یا اداری از جمله موانع پیش‌روی این تحقق این راهکار است.

۲-۲-۲. ایجاد و توسعه مشاغل خانگی

امروزه مشاغل خانگی زودبازده و کسب و کارهای خانگی، راهکاری مهم برای خوداشتغالی و

ایجاد درآمد است. قابلیت انجام این نوع کسب و کار در منزل سبب ایجاد مزایای بی شماری برای شاغلین آنها می شود که از جمله می توان به ایجاد توازن بین مسئولیت خانوادگی افراد و اشتغال آنان اشاره کرد. در ایران، سیاست گذاران اشتغال به این تمهید توجه کرده اند. به موجب قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، دولت موظف است که بنا بر اصول ۲۸ و ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و با توجه به سند چشم انداز بیست ساله، مشاغل خانگی را ساماندهی و حمایت نماید به نحوی که زمینه ایجاد اشتغال برای این گونه متقاضیان فراهم شود (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۸۹).

بند «ز ماده ۴» قانون برنامه ششم توسعه نیز دولت را مکلف می داند که به منظور نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت، نسبت به حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش بنیان مبتنی بر سند ملی کار به طور شایسته اقدام نماید (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۶). ماده ۱۲ سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، بر ایجاد فرصت های شغلی مناسب برای مادران خانه دار در محیط خانه و در کنار فرزندان بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی تأکید می کند (مرکز پژوهش های مجلس (الف)، ۱۳۷۱)، اما تاکنون قانونی برای عملیاتی نمودن آن در سطح جامعه به طور خاص برای زنان ارائه نشده است. قانونی که در صورت اجرایی شدن می تواند منتهی به ایجاد تعادل میان نقش های خانوادگی و اجتماعی زنان شود.

موضوع قابل تأمل در عملیاتی نمودن چنین سیاست هایی این است که در مورد توسعه مشاغل خانگی، نهاد سیاست گذار قانون فقط به ارائه تسهیلاتی چون اعطای وام اکتفا نموده و موضوعاتی مثل برنامه ریزی برای استفاده از محصولات اینگونه مشاغل، نظارت بر آنها، شناسایی و دسته بندی این مشاغل بر اساس نیازهای کشورهای و ارائه آنها بر اساس توانمندی های افراد، مغفول مانده است. (تاج مزینانی، و یاسری، ۱۳۹۲) نبود منابع اطلاعاتی برای آگاهی از قوانین و شیوه نامه های مربوط به مشاغل خانگی و دانش اداره شغل در خانه از دیگر موانع پیش روی توسعه این مشاغل است.

۲-۳. ارائه سیاست های تسهیلی برای خانواده ها

سیاست های تسهیلی به سیاست هایی اطلاق می شوند که به تناسب شرایط خانواده و

نیز تنظیم نقش‌های خانوادگی و شغلی آنها ارائه می‌شود؛ به ویژه در مورد زنان. ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان، نهادهای قانون‌گذار را موظف می‌کند که تمهیدات ایجاد و ارائه تسهیلات و مقررات لازم مثل استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل ساعات کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، پیری یا ناتوانی از کار به مناسبت شغل مادرانه را فراهم نماید. بسیاری از این سیاست‌ها به این که تأمین هزینه آن و ایجاد زمینه‌های همکاری کارفرمایان در اجرا، هزینه‌های سنگینی برای حاکمیت دارد، از نظر اجرایی با فراز و نشیب‌های بسیاری روبه‌رو است. (کاردوانی، مزینانی، میرخانی، و همکاران، ۱۳۹۵)

۲-۳-۱. انواع مرخصی‌ها

یکی از مهمترین راهکارهای ایجاد توازن بین خانواده و کار، استفاده از مرخصی‌های خانوادگی است که شامل مرخصی ازدواج، مادرانه، پدرانه، والدین، مرخصی برای مراقبت از کودک در خانه و امثال آن است. برای تشویق به ازدواج برابر ماده ۷۳ قانون کار، کارگران حق سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند. به موجب ماده ۵۹ آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، عضو در مورد ازدواج دائم حق برخورداری از مرخصی با استفاده از حقوق و مزایا علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه را به مدت سه روز کاری دارد. ماده ۷۴ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی نیز با هدف تکریم و تحکیم نهاد خانواده حق برخورداری از هفت روز مرخصی استحقاقی علاوه بر مرخصی سالانه را برای ازدواج دائم، قانونی می‌شمارد (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۹۱). پیش‌بینی مرخصی زایمان از دیگر تسهیلاتی است که برای زنان شاغل در نظر گرفته شده و میزان آن با تصویب قوانین مختلف در گذر زمان تغییر نموده است. در ماده ۷۶ قانون کار، مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن نود روز است. پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۳۷). با تصویب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، این مدت به شش ماه افزایش یافت، سپس قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مدت مرخصی زایمان را از شش ماه به نه ماه تمام افزایش داد. (مرکز پژوهش‌های

مجلس، ۱۳۸۸)

باید توجه داشت که امکان بازگشت به کار زنان شاغل پس از مرخصی، گرچه تمهید مناسبی است، اما قانونگذار در مورد ضمانت اجرای عدم بازگشت، تدبیری نیندیشیده است. مطلوب است تدبیری اتخاذ شود تا چنانچه بازگشت زنان شاغل به همان شغل قبلی به لحاظ منطقی، میسر نباشد، کارفرما متعهد گردد که کار جایگزین مناسبی را برای این فرد در نظر بگیرد. این موقعیت جدید نباید از نظر مدت و دیگر شرایط، با شغل قبلی تفاوت زیادی داشته باشد. در واقع در هیچ شرایطی نباید فقط به دلیل استفاده از مرخصی زایمان، فرد شاغل از تسهیلات و امکانات شغلی محروم شود و یا موقعیت کاری خود را از دست دهد و باید به محض بازگشت به کار از کلیه حقوق و مزایای مزبور بهره‌مند شود. مطابق ماده ۸ کنوانسیون ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار در مورد حمایت‌های شغلی از مادران، اگر کارفرمایی مبادرت به فسخ قرارداد یک زن در طول مدت بارداری و یا در طول مدتی که زنان از مرخصی زایمان برخوردارند، بکند، این امر یکی از مصادیق اعمال تبعیض علیه زنان باردار قلمداد می‌شود. در ایران موانع متعدد اجرایی همچون عدم تخصیص اعتبار و نیز امتناع سازمان‌های مختلف از اجرای این مقرره قابل مشاهده است.

گونه دیگری از مرخصی‌های مرتبط با زایمان نیز وجود دارد که در قوانین ایران نادیده انگاشته شده است. پیش‌بینی مرخصی برای معاینات پزشکی بارداری از جمله مواردی است که در برخی از کشورها برای زنان باردار پیش‌بینی شده، (بروف، ادریسول، و بیگز، ۲۰۰۹) در حالی که در حقوق ایران مغفول مانده است. باید این امکان پیش‌بینی شود که وقتی بارداری زنان شاغل از سوی مراجع ذی‌صلاح مورد تأیید قرار گرفت، این زنان از مرخصی ساعتی متناسب با زمان انجام معاینات معقول در رابطه با حاملگی برخوردار شوند. عدم پیش‌بینی حداقل یا حداکثری برای این معاینات، تا آن جایی که برای سلامت زنان ضروری است، می‌تواند تضمین‌کننده این تسهیلات باشد.

علاوه بر مرخصی‌های مربوط به دوره زایمان، مرخصی شیردهی نوع دیگری از تدابیر قانونی برای حمایت از خانواده است. سازمان بین‌المللی کار، مرخصی شیردهی را جزئی انفکاک‌ناپذیر حمایت از مادران تابع فرمول اقتصادی برد- برد می‌داند. دلیل این رویکرد

آن است که به اعتقاد این سازمان با شیردهی، هم سلامت کودکان تضمین می‌شود و هم برای کارفرمایان شرایطی مهیا می‌گردد که با ایجاد این تسهیلات از مزیت حضور کارمندان زن خویش برخوردار شوند. (ایلو، ۲۰۱۲) در ایران ماده ۷۸ قانون کار مقرر می‌دارد که کارگاه‌هایی که کارگر زن دارند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه و نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۳۷).

قانون اصلاحیه ماده ۳ ترویج تغذیه با شیر مادر میزان مرخصی شیردهی زنان شاغل را تا ۲۴ ماهگی کودک تعیین کرده است. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۴) یکی از نکات مهم این مصوبه این است که چون مرخصی شیردهی استحقاقی است، اگر کارمندان زن از آن استفاده نکنند در مرخصی‌های آنان ذخیره نمی‌شود. از این رو، بهتر است همه مادران شاغل از این مرخصی به نحو احسن استفاده کنند تا ساعات بیشتری را در کنار فرزند خود باشند. اینکه چگونه باید مدت زمان تسهیلات شیردهی مادران شاغل را تعیین کرد، باید توجه داشت که مادام که مادر به فرزند خود شیر می‌دهد، باید از این تسهیلات برخوردار باشد و هیچ دلیل موجهی مبنی بر اینکه بتوان حق شیردهی مادران شاغل را محدود کرد، وجود ندارد. تصریح به ترویج تغذیه با شیر مادر با عنوان یک «حق» و در چارچوب اسناد حقوقی الزام‌آور در عرصه قوانین داخلی، می‌تواند نقش مهمی در وادار کردن مستقیم دولت‌ها به حمایت کودکان و مادران داشته باشد و برای قوانین مربوطه ضمانت اجرایی ایجاد کند.

نوع دیگر مرخصی، استفاده از مرخصی بدون حقوق تا سقف شش سال برای مستخدمین زنی است که همسر آنان در مأموریت است. (تبصره ۵ ماده ۴ قانون استخدام کشوری (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۴۵) قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین رسمی یا ثابت است که همسر آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند (مرکز پژوهش‌های مجلس (ب)، ۱۳۶۶)؛ این قانون می‌تواند برای تحکیم خانواده کارساز باشد. مسئله اینجاست که این نوع مرخصی فقط برای کارکنان رسمی یا ثابت است و بخش اعظمی از کارکنان که رسمی نیستند از این نوع مرخصی محرومند.

۲-۳-۲. انواع کمک هزینه های رفاهی

گاهی اوقات حمایت‌هایی که در قوانین استخدامی مورد تأکید قرار گرفته‌اند در کنار تلاش برای تأمین آرامش خاطر نیروهای شاغل در عرصه‌های کار و تولید نسبت به آینده، جنبه‌های تشویقی مالی دارند و ابعاد دیگری از زندگی اجتماعی افراد را نیز مورد توجه قرار می‌دهند. از جمله این موارد پرداخت کمک هزینه‌های متعدد با هدف تشویق افراد به تشکیل خانواده و نیز فرزندپروری است که کمک هزینه ازدواج یکی از آنهاست.

بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی که در تاریخ ثبت ازدواج، رابطه استخدامی با کارفرما داشته و بیمه شده در یکی از کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی باشند، می‌توانند کمک هزینه ازدواج را دریافت کنند. مطابق ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی، به بیمه شده زن یا مردی که برای اولین بار ازدواج می‌کند، مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط مقرر در ماده مزبور با عنوان کمک هزینه ازدواج پرداخت می‌شود. ماده ۳ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت نیز کمک هزینه ازدواج را برای مستخدم شاغل مشمول قانون یا فرزند وی، فقط برای یک بار مقرر نموده است. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۵)

اختصاص کمک هزینه بارداری به شاغلین، مصداق دیگری از حمایت‌ها برای تقویت نهاد خانواده است که می‌تواند برای فرزندآوری افراد مشوق باشد. طبق ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد، در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد، می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار، از کمک بارداری استفاده نماید. همچنین فرد می‌تواند با شرایطی از کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از زایمان استفاده نماید.

(مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۵۴)

کمک هزینه عائله مندی، پیش‌بینی دیگری در قوانین به منظور کمک به تأمین هزینه‌های خانواده است. فرد متأهل برای اداره خانواده به دستمزد بیشتری نسبت به فرد مجرد نیازمند است؛ این اصل بدیهی، دلیل پیش‌بینی حق عائله مندی است. مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی جمهوری اسلامی در مورد راهبردها و اقدامات ملی مربوط

به جلوگیری از کاهش نرخ باروری و ارتقای آن، متناسب با آموزه‌های اسلامی و اقتضائات راهبردی کشور، در راستای بازنگری قوانین حمایتی و تشویقی، الزاماتی همچون افزایش حق عائله‌مندی در کلیه قوانین و مقررات استخدامی به دو برابر، همچنین پرداخت پاداش اولاد به صورت ماهانه و به صورت پلکانی در کلیه قوانین و مقررات استخدامی کشور را تصویب نموده است. (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱)

قانون کار به طور تقریبی درباره حق عائله‌مندی ساکت است، اما قانون تأمین اجتماعی به شکل دقیق‌تری موضوع عائله‌مندی را مورد توجه قرار داده است. در قانون تأمین اجتماعی آنچه با عنوان خانواده در نظر گرفته می‌شود، فقط فرزندان هستند، نه همسر. به عبارت دیگر، حق عائله‌مندی در این قانون، تنها زمانی به رسمیت شناخته می‌شود که آنها صاحب فرزند باشند. این درحالی‌است که کارکنان دولت پس از بازنشستگی و حتی خارج شدن فرزندان از شمول دریافت حق اولاد، از حق عائله‌مندی، به دلیل دارا بودن همسر، استفاده کنند؛ تفاوتی که به نظر می‌رسد باید در اصلاح و تدوین قوانین جدید، رفع شود. همچنین باید توجه داشت که مهمترین اصل در قانونگذاری، تأمین عدالت برای تعداد هرچه بیشتر افراد است؛ امری که در تنظیم قوانین مربوط به حق عائله‌مندی، رعایت نشده و نیازمند بازنگری و اصلاح جدی است.

برابر ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی، کمک هزینه عائله‌مندی تا دو فرزند بیمه شده با شرایط مقرر در ماده مزبور پرداخت می‌شود. البته به موجب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، شرط تعداد فرزندان منتفی شده است. همچنین پس از بیان دو شرط سابقه ۷۲۰ روز سابقه بیمه و سن فرزندان (کمتر از ۱۸ سال)، میزان آن را معادل سه برابر حداقل دستمزد روزانه کارگر ساده اعلام می‌کند. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۵۴) نگاهی به این ماده قانونی، نشان می‌دهد که قانون‌گذار حق عائله‌مندی را فقط برای فرزندان به رسمیت شناخته است؛ به عبارتی آنچه در مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی ذکر شده است، اگرچه به نام عائله‌مندی آمده، ولی در واقع حق اولاد است و پرداخت آن بابت فرزندان است و همسر را شامل نمی‌شود. دوم اینکه کارگران جوانی که پس از اشتغال به کار صاحب اولاد شده‌اند تا زمان رسیدن به سابقه دوساله، از دریافت همین حق عائله‌مندی محدود

نیز محروم هستند.

باید توجه داشت که بخش قابل توجهی از کارفرمایان برای تأمین این هزینه‌ها، نیازمند دریافت تسهیلات و حمایت‌هایی از سوی متولیان مربوطه هستند. لازم است در این مورد برای جلوگیری از تعدیل نیرو و نیز حمایت از کارفرمایان، تدبیری اتخاذ شود که بخشی از این پرداختی‌ها توسط دولت یا مستقیم از سوی سازمان تأمین اجتماعی در قالب مزایای رفاهی دیگر تأمین شود، یا حتی در سبد کالای کارگران مشمول این ماده قانونی لحاظ گردد تا در شرایط بحران اقتصادی کارفرمایان، ابزار حمایت از آنان باشد. علاوه بر این، مقایسه میان قانون مدیریت خدمات کشوری که وضعیت نحوه محاسبه حقوق و دستمزد کارکنان دولت در آن مورد توجه قرار گرفته است، با قانون تأمین اجتماعی و نحوه پرداخت حق عائله‌مندی کارگران، نشان‌دهنده نوعی غفلت است که در نهایت می‌تواند به تبعیض منجر شود.

مطابق بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند، معادل ۸۰۰ امتیاز و برای هر فرزند معادل ۲۰۰ امتیاز پرداخت می‌شود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی است و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. بر اساس استفساریه مصوب ۱۸ بهمن‌ماه ۱۳۹۰، بانوان سرپرست خانوار نیز از حق اولاد مندرج در این ماده قانونی بهره‌مند شده‌اند. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۰)

در اصلاح ماده ۹ قانون هماهنگ پرداخت کارکنان دولت نیز مستخدمان زن شاغل و بازنشسته که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بهره‌مند می‌شوند. همچنین همسران وظیفه‌بگیر مستخدمان متوفی نیز از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بهره‌مند می‌شوند. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۵۲)

۲-۳-۳. خدمات مراقبت از فرزندان

برقراری تعادل میان زندگی حرفه‌ای و شخصی و نگهداری از فرزندان، مشکل تعداد زیادی از

خانواده هاست و بار بیشترین مشکل بردوش مادر خانواده است. اهمیت همین موضوع، دولت‌مردان را واداشت تا در تدوین قوانین و مقرراتی که با هدف بهبود وضعیت زنان شاغل با نقش‌های چندگانه وضع می‌کنند، این موضوع را در نظر بگیرند که زنان شاغل نیز می‌توانند جدای از اضطراب و استرس دوری از فرزندشان، «مادر» باشند. به همین علت در کنار محل کار آنها فضایی را به مهدکودک و نگهداری از فرزندان آنها اختصاص دادند.

مطابق تبصره ماده ۷۸ قانون کار، در کارگاه‌هایی که دارای کارگزن هستند، کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه به مهد کودک و...) را ایجاد نماید. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۳۷)

براساس آیین‌نامه اجرایی این قانون که با نام «آیین‌نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها»، تصویب شده است، کارفرما در کارگاه‌هایی با بیش از ده نفر کارگر که تعداد فرزندان آنها از پنج کودک بیشتر باشد، باید محلی را در قسمتی از کارگاه یا جایی نزدیک به آن برای نگهداری فرزندان کارگر ایجاد کند. در این محل، کودکان زیر هفت سال نگهداری می‌شوند. همچنین، در این آیین‌نامه به مواردی همچون دایر بودن مهدکودک در نوبت دوم شیفت کاری، اجازه تأسیس مرکز مشترک (و اینکه هزینه‌های مرکز، اعم از ثابت و جاری به عهده کارفرماست)، اشاره شده است (وزارت تعاون، ۱۳۷۰)، اما این آیین‌نامه فاقد معیار یا ضابطه‌ای برای اجبار کارفرما به اجرایی کردن آن است.

تبصره یک ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر نیز مقرر می‌دارد وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، موظفند متناسب با تعداد مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند، نسبت به ایجاد محل مناسب اقدام کنند. اما در سال ۱۳۸۶ مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی و براساس آیین‌نامه اجرایی مصوب شده در هیأت وزیران و دستورالعمل‌های صادره از سوی سازمان بهزیستی کشور، تمامی مهدکودک‌ها در ادارات و مراکز دولتی به بخش خصوصی واگذار شد و نهادهای مختلف می‌توانند براساس قانون از سازمان بهزیستی مجوز بگیرند و به تأسیس مهد کودک برای فرزندان پرسنل خود از طریق بخش خصوصی اقدام کنند. این

در حالی است که استانداردهای مهدکودک‌های خصوصی که مادران را ملزم به پرداخت شهریه‌های کلان می‌سازد، چالش مالی جدی برای آنها به وجود می‌آورد و چه بسا برخی مادران فقط با هدف نگهداری از فرزندانشان در ساعات‌های اداری، کودک را به مهد می‌سپارند و بیش از این انتظاری از آن ندارند.

شاید یکی از چالش‌هایی که زنان شاغل را وادار می‌کند فرزندآوری خود را به تأخیر بیندازند قوانینی از این دست است. اتخاذ اقداماتی چون بازگشت مهدکودک‌ها به ادارات و تخصیص بودجه دولتی برای ایجاد امکاناتی ویژه برای مادران شاغل و یا حداقل، فراهم ساختن امکاناتی برای مادران شاغلی که کودک نیازمند مراقبت دارند مانند کارت‌های تخفیف ویژه ایاب و ذهاب و... می‌تواند در این بخش جزو مشوق‌ها تلقی شود.

۲-۴. پیش‌بینی و تدابیر معافیت‌ها

پیش‌بینی تخفیف‌ها یا تدابیر معاف‌کننده برای اعضای خانواده به واسطه نقشی که در خانواده برعهده دارند، می‌تواند اقدامی خانوادهمحور تلقی شود. این معافیت‌ها امتیازاتی را در اختیار گروه‌های خاصی از افراد خانواده قرار می‌دهد.

۲-۴-۱. حذف سن برای بازنشستگی زنان

براساس تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت، شرط سنی برای زنان تحت پوشش قانون مدیریت خدمات کشوری، منظور نمی‌شود و آنها می‌توانند با داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و با هر سنی، تقاضای بازنشستگی کنند (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۶). در ماده ۳۳ آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۹) و ماده ۱۱۴ آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه (مرکز پژوهش‌های مجلس (ب)، ۱۳۶۸)، کارمندان زن برای بازنشستگی از شرط حداقل ۵۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه خدمت با موافقت شرکت مستثنا شده‌اند.

باید توجه داشت که بازنشستگی‌های زودرس گرچه به‌ویژه در مورد زنان می‌تواند اقدامی خانواده‌محور تلقی گردد، ممکن است سبب شود تا کارفرمایان در استخدام‌های جدید برای استخدام زنان رغبت کمتری داشته باشند، اما می‌توان با کاهش سهم کارفرما

در پرداخت سهم بیمه شده، تبعات منفی این موضوع را به حداقل رسانید.

۲-۴-۲. ممنوعیت کارهای سخت و شبانه برای زنان

رعایت اصل تناسب نوع کار و شرایط جسمی زنان از موضوعاتی است که با توجه به شرایط خاص زنان پیش بینی شده است. ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان آور توسط زنان، ارجاع بانوان باردار به کار سبک تر بدون کسر حق السعی در دوران بارداری به موجب ماده ۷۷ قانون کار و ممنوعیت حمل و جابجایی بار با دست برای آنها در طول مدت بارداری و ده هفته پس از زایمان، مطابق آیین نامه حفاظتی حمل دستی مورد تأکید است. البته تا کنون سیاست اجرایی خاصی درباره شرایط محیط کار و تناسب آن با وضعیت خاص بانوان باردار پیش بینی نشده است. با وجود آنکه در قانون سیاست ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان، ذیل عنوان «راهبردها»، بر بهبود وضعیت سلامت محیط کار و تأثیر آن بر سلامت زنان شاغل به ویژه در دوران بارداری و شیردهی و نیز ارتقای سلامت زنان شاغل با توجه به نقش های خانوادگی و اجتماعی آنها تأکید شده است، در عمل و در راستای تحقق آنها، تا کنون هیچگونه برنامه مشخصی تدوین، تصویب و اجرا نشده است. در مورد ممنوعیت کار شبانه نیز ماده ۷۵ قانون کار، انجام کار شب را برای کارگرن به استثنای امور بهداشتی، درمانی، فرهنگی و نظایر آن ممنوع اعلام کرده است. این ماده در ظاهر در مجمع تشخیص مصلحت نظام حذف شده است که به عقیده برخی از استادان حقوق کار، با توجه به ملاحظات اخلاقی، اجتماعی و خانوادگی که برای زنان در جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی مقصود است، حذف این ماده قابل تأمل به نظر می رسد. (هاشمی، ۱۳۷۰)

۲-۴-۳. معافیت از خدمت زنان متأهل در نقاط محروم

در قانون خدمت نیروی انسانی، درمانی و بهداشتی (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۵۸)، زنان شوهردار از خدمت در مناطق محروم معاف شدند. (تبصره ۲ ماده ۱۰). در مقررات استخدامی ارتش (مرکز پژوهش های مجلس (ب)، ۱۳۶۶) (ماده ۳۲ قانون ارتش) و نیروی انتظامی (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۸۲) (ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی) نیز نقل و انتقالات زنان باید تا حد امکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

لازم به ذکر است که طبق مقررات قانون مدنی، زن شوهردار مکلف است در مسکنی که

شوهرش تعیین می‌کند، سکونت گزینند (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۰۷) و انجام این امر زمانی که زوجین هر دو کارمند بوده و محل خدمت آنان متفاوت باشد، دشوار است. وضع مقرراتی از این دست، گرچه به اجرایی شدن این مقرر قانون مدنی کمک می‌نماید، به طور کلی رفع معضل نمی‌کند. بسیاری از قوانین عام استخدامی امکان تغییر محل خدمت زن به تبعیت از شوهر را مورد شناسایی قرار نداده‌اند. در نتیجه زمانی که زن (به دلیل محل خدمت) امکان سکونت در منزل شوهر را ندارد، ممکن است به عدم تمکین متهم شده، ناشزه محسوب شود، زندگی خاوادگی اش در معرض فروپاشی قرار گیرد و در نهایت ناگزیر شود از مزایای قانونی خود چشم‌پوشی کند.

۲-۵. حمایت‌های خانواده محور در شرایط خاص

در برخی موارد قانونگذار با پیش‌بینی بروز حالات خاص در وضعیت فرد شاغل و با هدف اجتناب از تأثیرگذاری نامطلوب آن وضعیت بر زندگی و معاش اعضای خانواده وی، تدابیری را پیش‌بینی نموده است. اطمینان خاطر شاغل از این نکته که در چنین شرایطی نیز چتر حمایتی دولت یا کارفرما بر سر خانواده گسترده است، در ترغیب فرد به پذیرش مسئولیت این نهاد مهم تأثیر اساسی دارد. گستره این حمایت‌ها محدود به زمان حیات شاغل نبوده و تا پس از فوت وی نیز ادامه دارد.

۲-۵-۱. حمایت از خانواده‌های کارکنان معلق از کار

در مواردی که به دلیل شکایت کارفرما، کارگر ممکن است توقیف گردد، تا زمان تعیین تکلیف وی از طرف مراجع حل اختلاف، گرچه قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید، برای جلوگیری از ایجاد مشکلات مالی برای خانواده کارگر، کارفرما مکلف است که برابر تبصره ماده ۱۸ قانون کار پنجاه درصد از حقوق وی را به طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید. همین وضعیت در مورد کارکنان بخش عمومی نیز وجود دارد. چنانکه ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری با شرایطی برای کارمندان که با حکم مراجع قضایی یا با رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری محکوم شده‌اند، مقرر می‌گردد که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند، برقرار می‌کند. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۱) حتی در صورت فوت فرد مزبور، حقوق وظیفه در مورد وراثت، در مورد افراد خانواده وی نیز رعایت

می شود (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۷۳).

۲-۵-۲. غیرقابل توقیف بودن حقوق شاغل در صورت محکومیت

از دیگر موارد حمایت از خانواده عدم قابلیت توقیف بودن تمامی حقوق و مزایای پرداختی به کارگران و کارکنان در صورت محکومیت آنهاست. براساس ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی، اگر محکوم علیه کارمند باشد، محکوم له می تواند تقاضای توقیف حقوق و مزایای وی را نماید. میزان این توقیف بسته به داشتن و یا نداشتن خانواده متفاوت است. چنانچه محکوم علیه زن و فرزند داشته باشد، فقط یک چهارم حقوق و مزایای وی توقیف خواهد شد؛ چراکه توقیف تمامی حقوق و مزایای وی زندگی خانوادگی وی را مختل خواهد کرد. (مهاجری، ۱۳۸۴) باید توجه داشت که ماده ۹۶ با به کاربردن کلمه زن در آنجا که می گوید «دارای زن یا فرزند باشد» حکم خود را محدود به کارکنان مرد نموده است، درحالی که کارمند دولت که حقوق او توقیف می شود، ممکن است زن و دارای شوهر یا فرزند باشد و لازم است این حکم به کارکنان زن نیز تسری یابد.

۳-۵-۲. حمایت از ورثه کارکنان در صورت طرح دعاوی قضایی

قانون گذار، با وضع قانون حمایت قضایی از کارکنان دولت و پرسنل نیروهای مسلح در سال ۱۳۸۸، دستگاه های اجرایی و نیروهای مسلح را مکلف می داند بنا به درخواست وراث درجه اول کارکنان پس از فوت آنها در دعواهایی که از انجام وظیفه آنان ناشی می شود یا به نحوی با وظایف ایشان مرتبط است، با استفاده از کارشناسان حقوقی شاغل، به آنان خدمات حقوقی ارائه نماید. (مرکز پژوهش های مجلس (ج)، ۱۳۶۶)

۴-۵-۲. حمایت مالی از ورثه کارکنان

همانند کارگران، کارکنان بخش عمومی نیز از حقوق وظیفه وراث در مواردی که سرپرست آنان فوت می کند، بهره مند هستند. ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری به برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی به صورت کلی اشاره کرده است که مزایای مستمری فوت، یکی از آن موارد است و کارکنان بیمانی را در این مورد مشمول قانون تأمین اجتماعی کرده است. نکته مهم در این مورد مادر و همسر متوفی است که برابر قانون استخدام کشوری تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشند، می توانند از مستمری بازماندگان استفاده نمایند.

این مسئله باعث می‌شد تا این دسته از افراد به دلیل ترس قطع حقوق وظیفه از ازدواج ممانعت نمایند. از این رو، برای تشویق به تشکیل خانواده، بنده ۱ ماده ۴۸ قانون حمایت از خانواده، از دواج دائم همسر متوفی را مانع از حقوق وظیفه یا مستمری وی نمی‌داند. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۱)

۳. بحث و نتیجه‌گیری

یکی از تدابیر و راهبردهای اندیشیده شده برای کاهش آثار آسیب‌زای رویکرد فردگرایانه نظام حقوقی به اعضای خانواده، برقراری موازنه و تعادل میان مصالح فردی افراد در زمینه اشتغال و مصالح جمعی خانواده است. رویکرد خانواده‌محوری در سیاست‌گذاری، نتایج هر قانون یا سیاست بر خانواده را بدون در نظر گرفتن این موضوع که آیا به صورت صریح و مستقیم، خانواده را هدف قرار داده است یا نه، تجزیه و تحلیل می‌کند.

سیاست‌ها و اقدامات دولت می‌تواند باعث گسترش تقاضای افراد برای تشکیل خانواده شود و حتی دیدگاه‌های افراد در مورد خانواده را به گونه مثبتی تغییر دهد. بررسی سیاست‌گذاری‌ها و مقررات وضع شده در نظام حقوقی ایران نشان می‌دهد که قانونگذار با پیش‌بینی تمهیداتی در تلاش برای تقویت رویکرد خانواده‌محور به اشتغال بوده است، گرچه قوانین اجرایی مربوط به این تمهیدات گاه بسیار محدود بوده و برخی از سیاست‌ها بدون تصویب هیچ قانونی فقط به صورت یک سیاست یا قاعده کلی مطرح شده‌اند.

پیش‌بینی شرایط کاری انعطاف‌پذیر از جمله دورکاری، کاهش ساعات کار و یا پیش‌بینی تقاضای ساعات کاری شناور یا اشتغال نیمه‌وقت، از موارد مهم در قوانین کشور است که در راستای حمایت از مادری و پدری، تسهیل ایفای حقوق و مسئولیت‌های خانوادگی تأثیر بسزایی دارد.

حمایت از مادران در محیط کار از طریق اعطای انواع مرخصی‌ها مثل مرخصی بارداری و شیردهی نیز از نظر تقویت جنبه‌های انگیزشی و ترغیبی زوجین در فرزندآوری قابل تأمل است. ارائه کمک‌هزینه‌های گوناگون مانند کمک هزینه ازدواج، بارداری و عائله‌مندی به شاغلین و براساس وضعیت خانوادگی، موضوع دیگری است که به ویژه در قوانین مربوط به

تأمین اجتماعی و نیز مستخدمین دستگاه‌های دولتی مورد توجه قرار گرفته است. لزوم تغییر در ساختارهای شغلی موجود و ایجاد ساختارهای شغلی نوینی که با مفهوم خانواده در ارتباط و هماهنگی بیشتری باشد، با پیش‌بینی شرایطی مانند پذیرش خدمت نیمه‌وقت بانوان و یا کاهش سن بازنشستگی زنان و همچنین ایجاد و توسعه مشاغل خانگی از دیگر موضوعات در راستای ایجاد توازن کار-زندگی است.

گستره حمایت از وضعیت خانواده در قوانین اشتغال در دیگر مقررات نیز به شکل پراکنده مورد توجه قرار گرفته است. گسترش نگاه‌های خانواده‌محور حتی در مواردی که فرد شاغل، خود به دلایل قضایی از کار محروم یا معلق شده است از جمله نکات مثبت قوانین اشتغال در ایران است. همچنین استمرار این حمایت‌ها از خانواده فرد پس از فوت شاغل، می‌تواند مهر تأییدی بر این رویکرد باشد.

با وجود اقدامات مناسبی که در حوزه سیاست‌های خانواده‌محور در عرصه اشتغال انجام شده است، موانع متعددی نیز در مسیر عملی نمودن این تمهیدات وجود دارد که مهمترین این موانع عبارتند از: نخست اینکه قوانین اجرایی مربوط به این تمهیدات گاه بسیار محدود بوده و برخی از سیاست‌ها بدون تصویب هیچ قانونی فقط به صورت یک سیاست یا قاعده کلی مطرح شده‌اند؛ از جمله اینکه تاکنون سیاست اجرایی خاصی درباره شرایط محیط کار و تناسب آن با وضعیت خاص بانوان باردار و نیز توجه به شرایط و نیازهای زنان شاغل سرپرست خانوار در مراحل مختلف زندگی - علی‌رغم تأکید بر آنها در سیاست‌های کلی - پیش‌بینی نشده است.

دوم، عدم پیش‌بینی ضمانت‌های اجرایی مؤثر برای قوانینی که به مرحله تصویب رسیده‌اند، مشکل دیگری است. برای مثال، شیوه‌های تضمین بهره‌مندی از حقوق مادران شاغل مثل انواع مرخصی‌ها مورد توجه قانونگذار نبوده است. همین موضوع بر انگیزه زنان برای بارداری و فرزندآوری تأثیر سوء خواهد گذاشت. حمایت از زنان باردار در مقابل برخی اقدامات کارفرمایان ناظر بر اخراج یا تنزل موقعیت شغلی و عدم جواز تغییر مفاد قرارداد کاری بدون توافق طرفین، از جمله موارد مهمی است که باید در قوانین مورد توجه جدی قرار گیرد.

هزینه بر بودن بسیاری از این اقدامات و سیاست‌های پیش‌بینی شده برای تعدیل و موازنه میان کار و اشتغال یکی دیگر از مهمترین موانع در سیر اجرایی شدن قوانین مربوطه است. عملی نمودن ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر و پیش‌بینی بسیاری از سیاست‌های تسهیلی برای خانواده‌ها به ویژه در بخش زنان، مستلزم متحمل شدن هزینه‌هایی است که تأمین آن به ویژه در بخش خصوصی از عهده کارفرمایان خارج است. از این رو، لزوم حمایت از کارفرمایان برای جبران این هزینه‌ها به گونه‌ای که بخشی از این هزینه‌ها توسط دولت تأمین گردد، می‌تواند هم به ارائه بهینه این خدمات منتهی شود و هم مانع ممنوعیت برخی افراد از جمله زنان از ورود به بازار کار گردد. پیشنهاد می‌شود به کارفرمایان در ازای استخدام زنان، امتیازاتی مثل معافیت از قسمتی از مالیات‌ها یا بهره‌مندی از سهمیه مواد اولیه یا یارانه‌های دولتی تعلق گیرد.

چهارم، عدم وجود نگاه جامع به سیاست‌گذاری، مشابه آنچه در موضوع ایجاد و توسعه مشاغل خانگی اتفاق افتاده است، می‌تواند رویکرد خانواده‌محور به اشتغال را در اجرا با تزلزل مواجه کند. توجه به یک بُعد موضوع همچون ارائه تسهیلات در آغاز ایجاد مشاغل و سکوت در مورد باقی ابعاد مثل برنامه‌ریزی برای استفاده از محصولات اینگونه مشاغل، نظارت بر آنها، شناسایی و دسته‌بندی این مشاغل بر اساس نیازهای کشورهای و ارائه آنها بر اساس توانمندی‌های افراد، مانع از تأمین هدف مورد نظر قانون‌گذار می‌شود.

با در نظر گرفتن مجموع تدابیر و نیز موانعی که در جریان تأمین رویکرد خانواده‌محور به سیاست‌های اشتغال مطرح می‌شود، پیشنهاد می‌شود که در عرصه‌های مختلف پژوهشی و اجرایی اقداماتی صورت گیرد که از جمله می‌توان به ارزیابی قوانین موجود در حوزه اشتغال و شناسایی نکات قوت و ضعف این قواعد و در نتیجه بررسی میزان موفقیت سیاست‌گذاران در اجرای سیاست‌های اشتغال خانواده‌محور اشاره کرد. همچنین تدوین قوانینی برای عملیاتی نمودن سیاست‌های کلی اشتغال خانواده‌محور از جمله وضع قوانینی برای بهبود وضعیت سلامت محیط کار و تأثیر آن بر سلامت زنان به ویژه در دوران شیردهی و بارداری نیز لازم به نظر می‌رسد. وضع قوانین جدید برای موضوعاتی که تاکنون در قانونگذاری مسکوت مانده‌اند (مثل پیش‌بینی مرخصی‌هایی والدین برای مراقبت

از فرزندان، مرخصی زنان برای معاینات پزشکی در دوران بارداری) و همچنین وضع مقرراتی در مورد انعطاف پذیری شغلی از طریق تسهیم شغل و... نیز برای عملیاتی کردن سیاست های کلی اشتغال خانواده محور پیشنهاد می گردد.

از دیگر پیشنهادات می توان به بازنگری و اصلاح در قوانین موجود مربوط به اشتغال با رویکرد خانواده محوری از جمله تغییر در قوانین تأمین اجتماعی در مورد شمول حق عائله مندی به همسر و نیز نحوه احتساب حق عائله مندی اشاره کرد. نظارت برای جلوگیری از توقف قوانین مصوب، و پیش بینی ابزارهای مالی و اجرایی لازم برای اجرایی نمودن قوانین از جمله فراهم کردن زیرساخت ها و گسترش تسهیلات شغلی برای تأمین انعطاف پذیری شغلی، در نظر گرفتن ملاحظات حمایتی چون اعطای یارانه ها و کمک هزینه ها به کارفرمایان و نیز کاهش سهم کارفرمایان در پرداخت سهم بیمه شدگان در مواردی چون کاهش سن بازنشستگی و مرخصی های بارداری از دیگر پیشنهادات در بهبود قوانین مربوط به اشتغال با رویکرد خانواده محوری است.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی، جواد (۱۳۹۵). گزارش بررسی قوانین خانواده در گستره سیاست های کلی خانواده. تهران: معاونت پژوهشی مرکز تحقیقات اسلامی مجلس شورای اسلامی.
۲. آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸). عدالت جنسیتی و اشتغال زنان. نشریه مطالعات راهبردی زنان، ۱۲(۴۶)، ۸۱-۱۱۶.
۳. تاج مزینانی، علی اکبر، و یاسری، زینب (۱۳۹۲). بررسی سیاست گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. نشریه مطالعات راهبردی زنان، ۱۱(۵۹)، ۷-۵۸.
۴. تهوری، زهرا (۱۳۹۱). دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۴(۲۳)، ۷۴-۹۳.
۵. شجاع نوری، فروغ الصباح، خادمی، فاطمه، و سدیدپور، سمانه السادات (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی. نشریه مطالعات زنان، ۱۳(۳)، ۷-۴۲.
۶. شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱). مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی جمهوری اسلامی در مورد راهبردها و اقدامات ملی مربوط به جلوگیری از کاهش نرخ باروری و ارتقای آن. - <http://ms.farhangolm.ir/legislation> - ۲۱۷۵/Bank
۷. فتحیان، محمد، و جهانی، علیرضا (۱۳۹۰). بررسی موانع مؤثر بر تحقق دورکاری در کشور. نشریه دانشور رفتار، مدیریت و پیشرفت، ۵۰(۱۸)، ۱۷-۳۰.
۸. کاردوانی، راحله، مزینانی، علی اکبر، میرخانی، عزت السادات، و سجادی، سیدمهدی (۱۳۹۵). بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران. نشریه مطالعات راهبردی زنان، ۱۲(۱۸)، ۷-۳۱.
۹. محمدی مقدم، یوسف، شیخ الاسلامی، نادر، و امامی، داریوش (۱۳۹۴). تأثیر انعطاف پذیری ساعات کاری بر تعهد شغلی کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. نشریه اجتماعی. اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۵۰، ۱۸۳-۷۴.

۱۰. مدنی، حسین (۱۳۸۵). مدیریت تعادل بین کار و زندگی. نشریه تدبیر، ۴۱، ۱۶۸-۴۵.
۱۱. مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری (بی تا). سیاست‌های کلی نظام اداری. <https://www.smtc.ac.ir>.
۱۲. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۰۷). ماده ۱۱۱۴ قانون مدنی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/92778>
۱۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۳۷). قانون کار. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/95201>
۱۴. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۴۵). قانون استخدام کشوری. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/95929>
۱۵. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۵۲). قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91935>
۱۶. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۵۴). قانون تأمین اجتماعی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97316>
۱۷. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۵۸). لایحه قانونی خدمت نیروی انسانی درمانی و بهداشتی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/98448>
۱۸. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۸). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution
۱۹. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۳). آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/114929>
۲۰. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۴). قانون اصلاح ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/98007>
۲۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۵). قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/92677>
۲۲. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۹). آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/121098>
۲۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۲). قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/93999>
۲۴. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۶). قانون مدیریت خدمات کشوری. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/130021>
۲۵. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸). قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/135502>
۲۶. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۹). قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/782102>
۲۷. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۰). قانون تفسیربند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/806502>
۲۸. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۱). قانون حمایت خانواده. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/840814>
۲۹. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۵). قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/990278>
۳۰. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۶). قانون برنامه ششم توسعه. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/1014547>
۳۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (الف) (۱۳۶۶). قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین رسمی یا ثابت که همسر آنان به ماوریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91432>
۳۲. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (الف) (۱۳۷۱). سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/100171>
۳۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (ب) (۱۳۶۶). قانون ارتش. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91404>

۳۴. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (ب) (۱۳۶۸). *آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه و بیمه مرکزی ایران*. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/112229>
۳۵. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (ب) (۱۳۷۱). *قانون رسیدگی به تخلفات اداری*. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/92063>
۳۶. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (ج) (۱۳۶۶). *قانون حمایت قضایی از کارکنان دولت و پرسنل نیروهای مسلح*. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/92991>
۳۷. مهاجری، علی (۱۳۸۴). *شرح جامع قانون اجرای احکام مدنی*. تهران: انتشارات فکرسازان.
۳۸. هاشمی، محمد (۱۳۷۰). *نگرشی بر قانون کار جدید جمهوری اسلامی ایران*. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۳۹. هدایت‌نیا، فرج‌الله (۱۳۹۴). *خانواده محوری در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران*. نشریه تخصصی دین و قانون، ۱۰، ۱-۳۸.
۴۰. وزارت امور اقتصاد و دارایی (۱۳۸۹). *آیین‌نامه اجرایی ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری*. <http://eform.b3ae-c61d7acecd50-f941-bce9-mefa.ir/portal/File/ShowFile.aspx?ID=b588eb63>
۴۱. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۱). *آیین‌نامه‌های استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی*. http://doc.umsha.ac.ir/uploads/929aa%AA%D9%A7%D9%A5%D9%A7%D8%86%D9%AA%D9%AA%D9%A2%D8%_pdf.A7%D9%A5%D9%A7%D8%86%D9%AA%D9%AA%D9%A2%D8%_https://rkj.mcls.gov.ir/fa/filepool

43. Ahmad, A. (2007). Family-Friendly Employment Policy Practices in the Malaysian Government and Selected Private Organizations. *Journal of Global Business Management*, 1(3), 128-135.
44. Allen, T. D. (2001). Family supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 3(58), 414-435.
45. Baird, M. (2011). The state, work and family in Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(22), 3742-3754.
46. Blair-loy, M., & Wharton, A.S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces*, 80, 813-846.
47. Brough, P., O'Driscoll, M.P., & Biggs, A. (2009). Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia and New Zealand, Kotuitui. *New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 1(4), 71-87.
48. ILO (2012). *Breastfeeding arrangements at work*. For a full review of the benefits of breastfeeding to children, mothers and families Available at: <http://mprp.itcilo.org/pages/en>.
49. Johnson, A. A. (1995). The business case for work-family programmes. *Journal of Accountancy*, 2(180), 53-58.
50. Jones, W. M., & McKenna, J. (2002). Women and work-home conflict: A dual paradigm approach. *Health Education*, 5(102), 1-15.
51. Perrine, L. (2009). Job Sharing: A Viable Option for Law Enforcement? *FBI Law Enforcement Bulletin*, 3(78), 14-20
52. Sharpe, D. L., Joan, M. H & Billings, J. (2002). Gender Differences in Use of Alternative Full-Time Work Arrangements by Married Workers Family and Consumer. *Sciences Research Journal*, 1(31), 78-111.