

قوانین اشتغال زنان در برخی کشورهای اسلامی

فاطمه بداغی*

چکیده

مشارکت اجتماعی، تأمین هزینه‌های خانواده و عدم تکافوی درآمد حقوق زوج برای پاسخ‌گویی به حوایج اعضای خانواده بیانگر ضرورت اشتغال زنان است. آنچه در این رهگذر می‌تواند مشکلات کار را کم و خانواده‌ها را حمایت نماید، تطبیق شرایط کار با وضعیت خانوادگی کارگران و کارکنان است. سازمان بین‌المللی کار تدابیر متعددی برای اشتغال زنان اتخاذ نموده است؛ ولی هنوز وضعیت زنان شاغل در حد مطلوب نیست؛ لذا در کشورهای غربی زنان بسیاری از شوق همسری و مادری چشم پوشیده‌اند و در کشورهای در حال توسعه، زنان بار مضاعف زندگی دوگانه را تحمل می‌کنند. در این نوشتار با توجه به بافت مشابه کشورهای اسلامی از نظر اقتصادی و وضعیت خانواده؛ مقررات اشتغال زنان مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته، با قانون کشور ایران تطبیق داده شده، خلأها معین و در انتها پیشنهادهای مناسب قانونی در راستای مقررات جمهوری اسلامی ایران ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی

زنان، اشتغال، قانون، ایران، خانواده، کشورهای اسلامی، کار شبانه، مرخصی.

* - قاضی دادگستری و دانشجوی دکترارشته حقوق خصوصی

زنان در اکثر خانوارها علاوه بر نقش تولید مثل، با انجام کارهای تولیدی و اقتصادی، نقش مهمی در ارتقاء درآمد و پیشگیری از سقوط خانواده در زیر خط فقر ایفا می‌نمایند. در مناطق روستایی، کار تولیدی به صورت کارهای کشاورزی و در شهرها معمولاً به طور غیر رسمی در کارگاه‌ها و مؤسسات تولیدی در منزل به صورت کارهای متفرقه صورت می‌گیرد. لذا زنان برای تقویت بنیه مالی و تثبیت وضعیت شغلی خود نیاز به حمایت مالی، فنی، تکنیکی و حقوقی دارند. ترویج و توسعه اشتغال زنان وقتی منطقی است که شرایط بازار کار برای آنان تبعیض‌آمیز نباشد.

مطالعات انسان‌شناختی و جامعه‌شناختی متخصصان درباره بازار کار زنان در آسیا نشان می‌دهد، زنان ساعات کار طولانی با دستمزد کم و شرایط کاری پست مشغول به کار هستند و اغلب مشاغل آنان، مشاغلی بدون ترقی می‌باشد. البته افزایش تحصیلات زنان در تغییر شرایط کار نسبت به آنان تأثیر فراوان دارد. اگرچه زنان قبل از مسئولیت‌های خانوادگی و پس از تثبیت شرایط خانوادگی، مشارکت بیشتری در بازار کار دارند. (رک. سوزان، 1381؛ صص 8-15) توجه بیشتر به قوانین کار زنان، به دلیل وضعیت شخصی آنان و با توجه به تحکیم خانواده و حمایت از اطفال، در تحقق توسعه اقتصاد خانواده و جامعه حائز اهمیت وافر می‌باشد.

در این نوشتار به بررسی اجمالی شرایط کار زنان در چند کشور اسلامی پرداخته و سپس با کشور ایران مقایسه می‌شود و در انتها راه‌حلهایی برای ارتقاء و بهبود شرایط کار زنان ارائه می‌گردد.

سیاست‌گذارانی که خواهان افزایش مشارکت زنان همراه با حفظ خانواده می‌باشند؛ باید حمایت از زنان در قوانین کار و استخدامی را تعبیه نمایند. حال اگر به دلیل نرخ بیکاری مردان، حمایت از اشتغال آنان ترجیح داده می‌شود، باید خانه‌داری زنان به عنوان «شغل» معرفی گردد و برخی تأمینات شغلی مانند الزام شوهر به بیمه همسر، برخورداری از حق بازنشستگی و حقوق از کارافتادگی را تعقیب نمایند؛ گرچه این روش ممکن است خانواده را از نهادی اخلاقی به یک شرکت خصوصی تقلیل دهد، ولی ضرورت اقتضا می‌کند که شرایط اقتصادی و تأمین آینده زنان تضمین شود، تا از

حضور بی رویه زنان در مشاغل سطح پائین و کم در آمد ممانعت به عمل آید. البته مطلوب این است که خانواده درگیر حمایت از شغل خانه‌داری نشود، بلکه دولت مکلف به حمایت از شغل خانه‌داری مانند سایر مشاغل باشد و امکان برخورداری از بیمه‌های تأمین اجتماعی را برای آنان فراهم نماید.

بیشتر زنان به جهت نیاز مالی یا حفظ استقلال مالی، کار کردن در خارج از منزل را انتخاب می‌کنند؛ اگر چه برخی به انگیزه‌های معنوی، اخلاقی و به قصد شکوفائی خویش گام به فعالیت‌های اجتماعی می‌نهند. نکته حائز اهمیت این است که همه گروه‌های مشغول به کار از صدمات جسمانی بی بهره نیستند، همان‌طور که از تفریح، ورزش و فعالیت‌های شخصی سهم چندانی ندارند. بنابراین سیاست‌گذاری شفاف و وضع قوانین حمایتی می‌تواند، از ژرفای مشکلات زنان در اشتغال بکاهد.

(1) حقوق کار زنان در کشور اردن

قانون اساسی کشور اردن، حقوق کار زنان در این کشور را نسبت به تمام اردنی‌ها بر اساس منطق پایه‌گذاری نموده است. (نحومشارکه فاعله للمرأة فی القرن الحادی و العشرين، 2001، صص 405-407) همگان در این قانون برابر و مساوی هستند و بر حق هر فرد اردنی در تصدی پست‌های عمومی تأکید می‌ورزد، میثاق عمومی و میهنی این کشور نیز آنچه را که در این قانون آمده، مورد تأکید قرار داده که عبارت از مساوات، عدالت و برابری فرصت برای همه شهروندان این کشور می‌باشد. در این میان بعضی از احکام و قوانین نیز وجود دارند که عاری از اجحاف نسبت به حق زن و پیشرفت اجتماعی وی نیستند. لذا برخی از قوانین و احکام، نیازمند نوسازی و پیشرفت می‌باشند، تا از این رهگذر با زندگی انسان معاصر در شکل عمومی و پیشرفته آن همسان گردند، با توجه به این ضرورت در سال 1993م مجلس قانونی را زیر نظر «ملکه امیره» متشکل از وکلاء برجسته زن و مرد تدوین نمود، این مجلس وظیفه داشت، تمام قوانین و نظام‌های حقوقی و کیفری در کشور اردن را مورد بررسی قرار دهد و تمام نصوصی را که ضمن آنها نسبت به حقوق زنان تعدی شده را بررسی، جمع‌آوری و

تعدیل نماید. بعضی از این قوانین که تعدیل آنها پایان یافته و به صورت قوانینی نافذ و قابل اجراء می‌باشد، به طور اجمال بیان می‌شود:

1-1 احکام و قوانین مربوط به زن

1-1-1 قانون کار

قوانین کار مصوب 1996م شامل چند نص قانونی می‌باشد که مهمترین آنها عبارتند از:

- زن کارگر به مدت ده هفته مرخصی با اجرت کامل دارد که باید شش هفته آن بعد از وضع حمل باشد.
- زن شاغل فرصت‌های روزانه برای شیردهی طفل دارد، البته نباید روزانه بیشتر از یک ساعت باشد.
- الزام کارفرمای که دارای 20 کارگر زن متأهل باشد، به اینکه مکان مناسبی را برای نگهداری اطفال کمتر از سن چهار سال فراهم نماید.
- انفصال زن کارگر باردار از ماه ششم به بعد یا در مدت مرخصی زایمان ممنوع می‌باشد.
- هریک از زوجین شاغل می‌توانند برای اخذ مرخصی بدون حقوق، هر دو سال یک بار استفاده کنند.
- زوجه حق دارد در مؤسسه‌ای که ده کارگر یا بیشتر از ده کارگر کار می‌کنند، از مرخصی بدون حقوق در مدتی که مازاد بر یک سال نباشد، استفاده نماید. از این مرخصی برای فراغت در امر تربیت فرزندان می‌توان استفاده نمود، البته با حق رجوع و بازگشت به کار در همان مؤسسه به شرط اینکه در مؤسسه دیگری کار نکند.
- وضع موانعی برای استخدام زن کارگر در صنایع و مشاغلی که اشتغال زنان در آن مضر است، به عبارت دیگر منع اشتغال زنان در مشاغل زیان‌آور ممنوع بوده و ساعات کار زنان محدود است.
- به رغم اصلاحاتی که در قانون کار به عمل آمده، هنوز برخی موارد قانونی نیاز به اصلاح دارد که به شرح ذیل می‌باشد:

- قانون کار فوق شامل کارگر، کشاورز یا خادم در منازل و کارگاه‌ها نمی‌شود (با توجه به اینکه تعداد زنان در این مشاغل زیاد است که همراه با ساعات کار طولانی، دریافت مبالغ اندک می‌باشد) چون این امر برخلاف حقوق و قانون کار می‌باشد؛ لذا باید قانون کار از حیث شمول نسبت به کارگران و کشاورزان اصلاح شود.

- قانون فعلی به طور صریح به تساوی دستمزد و اجرت کار اشاره نکرده است. گرچه برخی از معاهدات بین‌المللی که مشعر بر تساوی اجرت است را تصدیق می‌نماید.

2-1-1) قانون استخدام دولتی

برخی اصلاحات انجام شده به شرح ذیل می‌باشد:

- ممنوعیت استخدام زن شاغل در کارهایی که سلامتی زن یا جنین وی به خطر افتد.

- انفصال کارگر زن از کار به سبب ازدواج، بارداری و در مدت مرخصی زایمان، ممنوع است.

- زن شاغل حق دارد، بعد از گذشت 12 سال از خدمتش، درخواست ترک خدمت نماید.

- محل نگهداری اطفال در زمان حضانت نزد مؤسسات و دوایر حکومتی باد ایجاد شود (بنابر همان ترتیب قانون کار).

- هرگونه تبعیض بین شاغلین زن و مرد در انتصاب، ارتقاء، عضویت در مجالس و سرپرستی مناصب مدیریتی ممنوع است.

3-1-1) قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی، قانونی الزامی برای کارگر و کارفرمای است که سن آنها بیشتر از 16 سال باشد. با این تعریف بعضی از کارگران زن از نظام تأمین اجتماعی خارج می‌شوند. چون این امر به زنان ضرر می‌رساند؛ لذا باید اصلاحات ذیل در قانون تأمین اجتماعی انجام شود:

- ماده 52 باید اصلاح شود. به این ترتیب که زن بیمه شده (مؤمن علیها) به عبارت مرد بیمه شده (المؤمن علیه) برای جلوگیری از اشتباه در تطبیق قانون، اضافه شود.

- دختران ازدواج نکرده یا طلاق گرفته، اگر خواهرانش تحت تکفل وی هستند، باید به خانواده بیمه شده اضافه شوند. همچنین قانون خواهر و دختر را از دریافت مستمری بعد از وفات بیمه شده، منع می‌نماید که بهتر است این فقره اخیر حذف شود.

- ماده 54 تصریح می‌کند مستمری از خانواده هنگام ازدواج دختر و خواهر قطع شود و هنگام طلاق برگردد و اگر دوباره ازدواج نمایند، برای همیشه قطع می‌شود. این قانون به نظر عادلانه نیست و باید اصلاح شود؛ زیرا حق زن، دختر یا خواهر صرف‌نظر از وضع اجتماعی وی باید مورد توجه واقع شود، حال چه ازدواج نماید یا طلاق گیرد.

- ماده 55 تصریح می‌کند که مادر استحقاق مستمری بیمه شده را ندارد، این ماده هم باید اصلاح شود، زیرا اگر مادر، شوهری غیر از پدر بیمه شده نداشته باشد به حق مادر بیمه شده اجحاف می‌شود. پس مستمری حقی از حقوق زن است؛ اگرچه برای مرتبه دوم ازدواج کند.

- ماده 56 بیان می‌کند در صورتی شوهر از زنی که بیمه شده و فوت کرده می‌تواند حق و حقوقی ببرد که ناتوان یا فقیر باشد؛ این ماده باید اصلاح شود؛ زیرا فقر شوهر در این مورد مداخلیتی ندارد.

- در ماده 75 قانون آمده است که جمع شدن بیش از یک حقوق بازنشستگی یا مستمری جایز نمی‌باشد. به نظر می‌رسد باید اصلاح شود؛ زیرا سبب و منشأ پیدایش حق هر یک از حقوق بازنشستگی‌ها با سبب پیدایش حق مستمری متفاوت است. لذا باید قانون، جمع شدن بیش از دو حقوق را مجاز شمارد.

4-1-1) قانون بازنشستگی

وقتی که زنان به سن 50 سالگی می‌رسند و 20 سال خدمت کرده باشند؛ قانون بازنشستگی حقوقی مقرر کرده است. علیرغم این قانون بعضی نصوص قانونی دیگر موجب اجحاف در حق زن می‌شود که مهمترین آنها عبارت است از:

- اصلاح ماده 24؛ در این ماده تصریح شده، زن شاغلی که بازنشسته می‌شود و متقاضی مستمری مورث خودش است، حقوق بیشتر را می‌گیرد و حق دیگری وی

متوقف می‌شود. نظر به اینکه هر کدام از این دو مستمری، حقی برای زن که سبب ایجاد آن متفاوت می‌باشد، پس دلیلی وجود ندارد، رسیدن به حقی موجب سقوط حق دیگری شود. پس باید این قانون اصلاح شود و جمع بین دو حقوق مجاز باشد. (بنابراین مقرره اگر کسی مستحق دریافت دو مستمری باشد یکی به سبب از کارافتادگی خود و یکی هم به سبب از کارافتادگی مورثش، تنها از یک حق که بیشتر است برخوردار می‌شود) به نظر این عادلانه نمی‌باشد، زیرا اسباب ایجاد حقوق مختلف است و باید از هر دو حق برخوردار شود و جمع دو حقوق را دریافت کند.

- افرادی از خانواده که از حقوق بازنشستگی متوفی برخوردار می‌شوند عبارت است از:

زن؛ پسران تا سن 17 سالگی؛ دختران مجرد، مطلقه یا بیوه؛ مادر بیوه، مطلقه یا فاقد شوهر.

این قانون باید اصلاح شود و «زوج» نیز به این موارد اضافه شود، اگر زن حقوق بازنشستگی داشت به شوهرش برسد. همچنین باید پدر، برادر و خواهر مشروط به اینکه زن فوت شده مجرد باشد؛ اضافه گردد.

- تصریح ماده 33 به قطع حقوق بازنشستگی از زنان، دختران یا مادران صحیح نیست؛ زیرا استحقاق آنها مشروط به این است که بیوه یا مطلقه باشند و اگر برای بار دوم ازدواج کنند، برای همیشه حق بازنشستگی قطع می‌شود. این سؤال به ذهن می‌رسد که چه حکمتی برای قطع حقوق بطور همیشگی وجود دارد؟ پس بهتر است این ماده اصلاح شود.

هم‌چنین در ماده 34 آمده هنگامی که زن شاغل فوت کند، حقوق وی به ورثه منتقل می‌شود، در صورتی که احتیاج آنان و مسئولیت و تکفل زن شاغل نسبت به این افراد ثابت شود. بهتر است شرط تحت تکفل و احتیاج حذف گردد و نص قانون چنین شود: «هنگامیکه زن شاغل فوت نماید، حقوق وی طبق بقیه احکام قوانین به ورثه شرعی وی منتقل می‌شود».

2) حقوق کار زنان در کشور لبنان

زن از نگاه قانون در کشور لبنان به عنوان فردی که در جامعه لبنان زندگی می‌کند، با مشکل خاصی مواجه نیست. (المراه فی القوانين الوضعیه البنانیه و قوانین الاحوال الشخصیه، 1996: صص 21-25) قوانین مربوط به زنان در واقع همان قوانین مربوط به مردان است و در اغلب موارد برای هر دو جنس یک قانون وجود دارد. فقط در شرایط و حالات خاص که طبیعت و ویژگی زن مقتضی مقررات و موازین دیگری است و تفاوت وجود دارد.

1-2) قانون زنان شاغل در دولت (استخدام عمومی و دولتی)

1-1-2) رعایت مصلحت زن

- زنانی که به‌طور دائم مشغول به کار هستند، این حق را دارند که پس از ازدواج یا پس از مدت زمانی که از ازدواج آنان گذشت، در خواست پایان خدمت نمایند. (ماده 71 از قانون ماده 083/149)

- زنانی که به‌طور دائم مشغول به کار هستند، حق دارند، (دولت) برای نگهداری نوزادان خود از امکانات مربوط به نگهداری کودکان استفاده نمایند. (در مراکز نگه داری یا اشخاصی که این امر را به عهده می‌گیرند) مشروط بر اینکه مدت زمان درخواست سرپرستی از نوزاد متجاوز از یک سال نباشد. (ماده 83/149)

2-1-2) عدم رعایت مصلحت زن

- زن اگر شغل دیگری نداشته باشد، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کند، به خلاف کارمند مردی که بازنشسته شده باشد و به کار دیگری مشغول است؛ اگر حقوق شغل دوم را بنابر فرض از خزانه دولت نگیرد؛ حقوق بازنشستگی شغل اول به وی تعلق می‌گیرد. به همین جهت مطلوب است که بین زن و مرد بازنشسته فرقی در حقوق و مزایا نباشد.

- زن شاغل از کمک هزینه عائله‌مندی اولاد برخوردار نمی‌شود؛ مگر آنکه فرزندان این زن تحت تکفل وی باشند یا زن به سبب عجز شوهر، غیبت شوهر (بیشتر از یک

سال خبری از شوهر نباشد) و مطلقه بودن، خرجی اولاد را زن بدهد. لذا بهتر است ماده اصلاح شود و زنان نیز در شرایط برابر با مردان از حق عائله‌مندی برخوردار شوند. - اگر زن شاغل در وزارت خارجه، با مرد اجنبی ازدواج نماید، مطابق ماده 39، به بخش اداری منتقل می‌شود. - زن شاغلی که برابر بند ب از کمک هزینه عائله‌مندی برخوردار می‌شود، پس از فرزند پنجم از کمک هزینه، محروم می‌گردد.

3-1-2) زن در قانون کار

طبق قانون اساسی تساوی بین اتباع لبنان اعم از زن و مرد، ضرورت فرصت‌های برابر در استخدام، تضمین تساوی در همه شرایط و مقتضیات کار تأکید شده است و این مسأله از نصوص ذیل بدست می‌آید:

1-3-1) عدم تبعیض

ماده 2: «کارگر عبارت از هر مرد یا زن یا نوجوانی است که با اجرت در نزد کارفرما کار می‌کند».

ماده 51: «کارفرما حق ندارد، مستخدم مرد یا زن، مجرد یا متأهل، معیل یا فاقد عائله را وادار کند که در نزد خودش ساکن باشد».

ماده 21: «طفل، کسی است که 13 سال از عمرش نگذشته باشد و نوجوان کسی است که سنش از 13 سال گذشته و به 16 سال نرسیده باشد و در این مورد فرقی بین پسران و دختران نیست».

2-3-1-2) تبعیض برای مصلحت زن

ماده 26: «اشتغال زنان در کار شبانه در همه کارهای مکانیکی یا دستی بین ساعت 8 شب تا 5 صبح، در شش ماه اول سال و بین ساعت 7 شب تا 6 صبح در شش ماه دوم سال ممنوع است».

ماده 27: «اشتغال زنان در همه شغل‌ها و کارهای که در ضمیمه (قانون) آمده، ممنوع است». این مشاغل، اعمالی است که برای سلامتی ضرر دارد و زن را تهدید می‌کند، مثل ساخت مواد شیمیایی و...

ماده 28: «همه زنان شاغل در جمیع دفعاتی که در این، قانون آمده است حق دارند از مرخصی چهل روزه برای ولادت طفل استفاده کنند، این چهل روز مقدم بر ولادت است و همین مدت هم پس از تولد طفل از تاریخی که طبیب احتمال تولد طفل را می‌دهد. برای کارفرما ممنوع است که زنان را قبل از انقضاء مدت 30 روز از تاریخ وضع حمل بکار گیرد».

ماده 29ق: «به زن شاغل در مدت مرخصی زایمان اجرت کامل داده می‌شود. زن می‌تواند از مرخصی چهل روزه زایمان با حقوق استفاده کند، همچنین می‌تواند درخواست تقاضای اجرت مدت مرخصی سالانه عادی را به کارفرما بدهد. اخراج یا تهدید به اخراج در طول مدت مرخصی زایمان ممنوع است؛ مگر اینکه ثابت شود در محل دیگری در این مدت استخدام شده است».

ماده 30: «هر کسی بر خلاف مواد فوق عمل کند، مسئولیت کیفری خواهد داشت».

ماده 34: «هرگاه ساعت کار برای مردان از 6 ساعت و برای زنان از 5 ساعت بیشتر شود کارفرما باید وقت استراحتی را برای کارگران قرار دهد و جایز نیست این استراحت از یک ساعت کمتر باشد».

ماده 52: «اخطار به انصراف از خدمت در دو حالت موجه نمی‌باشد:

- زن باردار از ماه پنجم حاملگی؛

- زنی که در مرخصی زایمان باشد».

ماده 59: «زن کارگر که ناگزیر از ترک خدمت به سبب ازدواج می‌شود به شرط اینکه اخطار موضوع ماده 13 را در مدت معین تقدیم کرده و بیشتر از یک سال سابقه کار داشته باشد، تعویض و جایگزین نمی‌شود، مگر بعد از اینکه ازدواج وی قطعی شود».

3) حقوق کار زنان در کشور مصر

قاعده و ضابطه قانون کار زنان در مصر بر اساس تعدادی از نصوص قانونی تعیین می‌شود. این قوانین عبارتند از: قانون نظام کارکنان دولت مصوب 1978، قانون کار

1981 و قانون اطفال 1996 (حقوق المرأه السياسيه و الانسانيه في التشريعات المصريه، 2001: صص 313-310).

3-1 قانون زنان

تأکید قوانین بر این است که کارکنان اعم از مردان و زنان در برابر آن مساوی می‌باشند. چنانکه در ماده 11 این قانون آمده: «باید دولت موافقت بین ضروریات زندگی خانوادگی زنان و شخصیت اجتماعی آنان را مورد ملاحظه قرار دهد و تساوی بین زن و مرد را در میادین زندگی سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تا جایی که اخلاقی به احکام و شریعت اسلامی نرسد، تأمین نماید».

3-1-1 قانون نظام کارکنان دولت

در این قانون حقوق و وظایف زنان با مردان مساوی است، اما برخی از قوانین مربوط به زنان با توجه به وظیفه دولت در جمع بین تکالیف خانوادگی زنان و وظایف اجتماعی آنان، وضع شده است:

ماده 71: «زنان می‌توانند در موعد زایمان به مدت 3 ماه پس از وضع حمل از مرخصی با حقوق استفاده نمایند. این مجوز در دوره کارمندی سه مرتبه قابل تکرار است».

ماده 70: «زنان می‌توانند برای نگه داری از فرزندان خردسال و کودک خود از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند، مدت این مرخصی در مجموع نباید از دو سال تجاوز کند و در طول مدت خدمت سه مرتبه قابل استفاده است».

ماده 72: «اداره می‌تواند (تحت شرایط خاصی) مدت زمان روزانه خدمت زنان شاغل را به نصف تبدیل نماید و در این حالت از نصف حقوق و نصف مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی برخوردار می‌شود».

3-1-2 قانون کار

قانون کار کشور مصر مساوات بین حقوق زن و مرد را تأکید می‌نماید. برخی از این قوانین بیان می‌شود:

ماده 151: «در صورتی که اخلاقی به دیگر احکام و قوانین وارد نشود، زنان شاغل با مردان در تمام موارد قانونی تنظیم شده بدون هیچ امتیازی برابرند».

ماده 152: «اشتغال زنان در فاصله زمانی بین ساعت 8 شب تا 7 صبح غیر از موارد استثنائی ممنوع می‌باشد».

ماده 153: «اشتغال زنان در کارهایی که مضر به سلامت یا اخلاق آنان باشد؛ همچنین اعمال سنگین یا دیگر مشاغلی که وزیر کار آنها را تعیین نمود، ممنوع می‌باشد».

ماده 154: «زنان شاغل حق برخورداری از مرخصی دوران زایمان در صورتی که مدت شش ماه از دوره خدمت آنها سپری شده باشد، به مدت پنجاه روز با حقوق کامل دارند، این امتیاز برای سه مرتبه در طول خدمت قابل تمدید است».

ماده 155: «زنان شاغلی که کودکان شیرخوار دارند، در فواصلی از کار روزانه خود می‌توانند (با شرایط خاص) جهت شیردادن فرزندان خود وقت بگذرانند؛ این فاصله زمانی از ساعات کار آنان محسوب می‌شود و از حقوق آنان کسر نمی‌شود».

ماده 156: «مؤسساتی که تعداد کارکنان آنها بیش از پنجاه نفر است، زن شاغل می‌تواند به مدت کمتر از یک سال از مرخصی بدون حقوق برای نگه‌داری از طفل خویش استفاده نماید. این مرخصی در طول خدمت برای سه مرتبه قابل تمدید است».

ماده 158: «کار فرمایانی که بیش از صد نفر مستخدم زن دارند و تمامی آنها در یک مکان مشغول به کار هستند، باید مکانی با عنوان دارالحضانه جهت سرپرستی و پرورش کودکان در طول مدت اشتغال (روزانه یا شبانه) تأمین نماید. اگر مؤسسه‌های که کمتر از صد مستخدم دارند، باید به طور اشتراکی با دیگر مؤسسه‌ها چنین مکانی را برای زنان شاغل و فرزندان آنان تأمین نمایند».

3-1-3 قانون مرخصی زایمان

قانون کودک به شماره 12 از قانون سال 1996 در فصل دوم از باب پنجم آمده است. مادران می‌توانند بین کار خود و نگه‌داری از فرزند، هماهنگی لازم را به عمل آورند. لذا در قانون تخفیفاتی برای زنان قائل شده اگرچه برخی از قوانین به نفع اشتغال زنان نیست که به چند مورد اشاره می‌شود:

- تمام زنان از جهت مدت اجازه مرخصی دوران زایمان در همه استان‌ها برابرند و می‌توانند برای مدت سه ماه از این مرخصی استفاده نمایند، اعم از اینکه زنان از جمله کارکنان دولت یا در سایر مؤسسه‌های خصوصی و نیمه‌خصوصی مشغول به کار باشند. (در حالی که بر اساس قانون کار قبلی این گروه از زنان تنها می‌توانستند پنجاه روز از این مرخصی استفاده نمایند).

- بر اساس قانون کار، شرط گذراندن شش ماه دوره خدمت برای استفاده از مرخصی دوران زایمان زنان شاغل در بخش خصوصی ملغی اعلام می‌گردد.

- مدت زمان دوران مرخصی بدون حقوق برای نگهداری از طفل شیرخوار از یک سال به دو سال افزایش یافته است. (در حالی که در قانون کار قبلی این مدت یک سال بود)

به نظر می‌رسد قوانین فوق در مدت زمان طولانی به اشتغال زنان ضرر می‌رساند؛ زیرا کارفرما با علم به این مقررات از استخدام زنان به جهت هزینه‌های مالی که به وی تحمیل می‌شود، امتناع می‌نماید و در آینده معلوم می‌شود که ضرر این مقررات برای زنان بیشتر از نفع آن است. (همان، ص 312)

قانون نظام کارکنان دولت مصر، در ابتدا برخی نصوص قانونی را در راستای اعطای حقوق بیشتر برای زنان تصویب نمود. این کار در واقع منجر به حرکت قهقرائی برای زنان شد و دایره حرکت و پیشرفت آنان را محدود نمود. به عنوان مثال: ماده 72 از قانون فوق که اجازه اشتغال نیمه وقت کار زنان را در مقابل نصف حقوق به آنان می‌دهد. این قانون زن را به عنصر کم کار و تخلف‌پذیر تبدیل می‌کند، این امر موجب می‌شود، سازمانی که زن در آن اشتغال دارد نظم و انضباط لازم را نداشته باشد و وجود زن در این اداره مفید نخواهد بود و با گذشت زمان، زنان کنار گذاشته می‌شوند. (همان، ص 321)

4) قوانین کار در کشور مغرب

در قوانین کشور مغرب هر فردی از حق مساوی برای اشتغال به مشاغل عمومی برخوردار است و فرقی بین زنان و مردان نیست، مگر در مواردی که در قانون تصریح

شده باشد. (مجموعه الوثائق و النصوص القانونیه المتعلقة بوضعیه المراء بالمغرب: 2001: صص 307-300) برای هر کارگری یکی از حالات ذیل ممکن است که متناسب با آن قوانینی وضع شده:

- در حال اشتغال؛
- در حکم اشتغال؛
- در حالت انفصال موقت از کار؛
- وضعیت خدمت سربازی.

1-4) زن در قانون استخدام عمومی

هرگاه کسی به طور رسمی و قانونی وظیفه‌ای را به عهده داشته باشد؛ موظف به انجام وظیفه در همان شغل است، بر اساس این قرارداد، زنان در مدت اشتغال از مرخصی‌های اداری، مرخصی ناشی از اسباب قانونی، مرخصی مربوط به زایمان و مرخصی بدون حقوق بهره‌مند خواهد شد. (فصل 38)

هر یک از کارکنان دولت در وضعیت عادی باید در محلی که برای خدمت آنان تعیین شده، انجام وظیفه نمایند. ولی در عین حال این امکان وجود دارد که از اداره عمومی به اداره‌ای دیگر یا به تشکیلاتی دیگر یا از اداره عمومی به تشکیلات محلی بر اساس برنامه‌های از پیش تعیین شده، منتقل شوند. نقل و انتقال هر یک از کارکنان رسمی به یکی از صورت‌های ذیل امکان پذیر است:

- درخواست کارمند؛

- درخواست رئیس اداره عمومی یا تشکیلات محلی.

در نقل و انتقال کارکنان باید وضعیت خانوادگی آنان طبق حدود و موازین سازگار با مصلحت اداره، رعایت گردد. در صورتی که کمیسیون اداری به درخواست ارائه شده از سوی رئیس اعتراض داشته باشد، قضیه از طریق وزیر مربوطه حل و فصل می‌گردد. زنان باردار می‌توانند، از مرخصی دوران زایمان به مدت 12 هفته همراه با حقوق استفاده نمایند. (فصل 46) در شرایط ذیل زنان می‌توانند موقتاً کار خود را خاتمه بدهند:

- اگر خود یا یکی از فرزندان دچار حادثه یا مریضی خطرناک شوند؛

- در قوای مسلح (باشرايط خاص) مشغول به خدمت شوند؛
- اشتغال به تحصيل و مجالس درسي در صورتی که مصلحت باشد؛
- دلايل شخصي.

در دو حالت اخير بايد به رئيس اداره قبلاً اطلاع داده شود و بر مدير لازم است که با کارکنان به طور مساوی بر خورد نماید. البته مدت عدم حضور موقت در کار نباید بیشتر از سه سال باشد. همچنین در مورد آخر (ترک موقت کار به سبب انگیزه‌های شخصي) فقط برای دو سال ترک موقت کار ممکن است. تجديد ترک موقت کار تنها برای یک مرتبه ممکن است و هر بار باید مدت مقرر (دو سال) رعایت شود. تجديد حالت ترک موقت کار به سبب دلايل شخصي به درخواست کارگر است؛ بدون اینکه نیازی به کسب نظر قسمت اداری باشد. برای کارگری که در این حالت بوده این حق وجود دارد که به همان پست قبلی برگردد. برای زنان شاغل امکان تقاضای مرخصی و توقف خدمت به طور خاص وجود دارد. حق ترک موقت کار وقتی است که زن فرزندی کمتر از 5 سال یا بیماری سختی داشته باشد که معالجات مستمری را لازم دارد. (فصل 59)

- حق توقف خدمت؛ زنان شاغل حق دارند برای تبعیت از همسری که محل اقامت وی در مکانی دور است، تقاضای توقف موقت خدمت برای مدت دو سال نمایند، این مدت قابل تمدید می‌باشد. البته این مدت نباید از ده سال تجاوز کند. همین حکم برای مردانی که زنان آنها در مکانی دور شاغل هستند و می‌خواهند به آنها ملحق شوند، جاری است. (فصل 60)

- انتقال محل خدمت شاغلین؛ وزیر می‌تواند شاغلین تحت مدیریت خود را منتقل نماید و باید درخواست‌های شاغلین و وضعیت عائله وی را ضمن بررسی مصالح اداره، مراعات نماید.

5) حقوق کار زنان در قطر

حقوق کار زنان در قطر شامل قانون مدنی و لایحه تنفیذی می‌باشد. (اعرفی حقوقک، المجلس الاعلی شوؤن الاسره، لاستر ایتجیه الوطنیه لتقدم المراه فی القطر، 2002)

5-1) مرخصی

5-1-1) مرخصی دوران وضع حمل

ماده 68: «زنان شاغل (در مؤسسات دولتی و خصوصی) در صورت وضع حمل می‌توانند تا بهبودی کامل به مدت 60 روز (دو ماه) از مرخصی استفاده نمایند. مرخصی زایمان از دیگر مرخصی‌های آنان محسوب نمی‌گردد، البته در صورتی که وضع حمل در دوره کاری آنان اتفاق افتاده باشد، اگر وضع حمل قبل از مرخصی و تعطیلات سالانه یا قبل از تعطیلات تابستانی نسبت به آن دسته از زنان که در امر تعلیم و تربیت اشتغال دارند واقع شود، مدت مرخصی و تعطیلات یاد شده، از مجموع 60 روز کسر خواهد شد. ولی اگر وضع حمل بین دو تعطیلی باشد در این صورت می‌تواند از مدت 60 روز مرخصی که بین دو موعد تعطیلی واقع شده، استفاده نمایند. در هر صورت از مدت 60 روز برای دوران نقاهت می‌توانند بهره‌مند شوند. مرخصی زایمان برای زنانی که از شرایط یاد شده برخوردارند و تبعه قطر نیستند، ولی در این کشور اشتغال به کار دارند، به مدت 40 روز می‌باشد.»

5-1-2) مرخصی دوران شیردهی

ماده 109: «زنان شاغل که وضع حمل نموده‌اند، می‌توانند روزانه به مدت دو ساعت برای مدت یک سال جهت شیردادن به فرزندان خود از مرخصی استفاده نمایند، مرخصی دوران شیردهی به محض پایان یافتن مرخصی وضع حمل آغاز می‌شود، تعیین زمان شیردادن در مدت یاد شده به درخواست مادران است. زنان شاغلی که از دوران رسمی خدمت آنان چهارسال گذشته است، می‌توانند دو بار در طول خدمت از مرخصی تربیت فرزندان استفاده نمایند. البته به این شرط که سن آنها از 16 سال تجاوز

نکرده باشد، مدت این مرخصی در مرتبه اول یک ماه و در مرتبه دوم نصف ماه خواهد بود. مشروط بر اینکه فاصله زمانی بین دو مرخصی کمتر از چهار سال نباشد. زنانی که فرزندان آنها دارای نیازمندی‌های خاص می‌باشند، از قید شرط سنی فرزندان و تعداد مرخصی‌ها استثناء می‌شوند».

3-1-5) مرخصی اداء فریضه حج

ماده 69: «هریک از زنان شاغل می‌توانند در زمان خدمت، برای یک بار و به مدت یک ماه از مرخصی جهت بجا آوردن فریضه حج استفاده نمایند که از تاریخ اعزام حجاج قطری آغاز و تا بازگشت آنان به وطن ادامه می‌یابد. این مدت از سایر مرخصی‌های آنان محسوب نمی‌گردد». برای بهره‌مندی از مرخصی اداء فریضه حج بر خورداری از شرایط ذیل لازم است:

- این مرخصی فقط برای انجام فریضه حج استفاده گردد.
- قبلاً از چنین مرخصی استفاده نکرده باشد.
- مدت خدمت زن شاغل غیر قطری از یک سال کمتر نباشد.

4-1-5) مرخصی ایام عده وفات

ماده 70: «زن شاغلی که همسر وی فوت نماید، می‌تواند به مدت چهار ماه از تاریخ فوت همسر یا تا زمان وضع حمل در صورتی که حامله باشد، هر کدام نزدیک‌تر باشد، از مرخصی استفاده نماید و این دوره از سایر مرخصی‌های وی محسوب نمی‌شود».

5-1-5) مرخصی برای همراهی مریض

ماده 105: «زنان شاغل می‌توانند از مرخصی جهت همراه بودن با مریض در خارج از کشور استفاده نمایند و این مدت از سایر مرخصی‌های استحقاقی وی محسوب نمی‌گردد، مشروط بر اینکه هیأت پزشکی مربوطه تشخیص دهند مریض نیازمند به همراه است، هم‌چنین مدت مرخصی منوط به تشخیص هیأت پزشکی یاد شده برحسب نیاز مریض به همراه، خواهد بود».

ماده 106: «مرخصی همراهی با زوج برای زنان شاغل حداکثر به مدت شش سال است. به شرط آنکه همسر از کارمندان دولت، تشکل‌ها، مؤسسات عمومی یا شرکت‌هایی اشتغال به کار دارد که حکومت به آنها اجازه مشارکت داده است».

6-1-5) مرخصی‌های دیگر

ماده 71: «زنان شاغل می‌توانند در دو حالت از مرخصی‌های دیگر استفاده نمایند: مرخصی تحصیلی، طبق قوانین اعزام‌های تحصیلی و مرخصی ازدواج.

2-5) پاداش

1-2-5) پاداش پایان خدمت

ماده 118: «پاداش پایان خدمت زنان شاغل به صورت ذیل احتساب می‌شود:

- حقوق یک ماه کامل برای هر سال از پنج سال اول خدمت؛
- حقوق یک ماه و نیم برای هر سال از پنج سال دوم خدمت؛
- حقوق دو ماه کامل برای هر سال پس از ده سال خدمت».

پاداش پایان خدمت زنان شاغل که تبعه قطر نیستند بر اساس یک ماه برای هر سال خدمت تا ده ماه احتساب می‌گردد».

2-2-5) یارانه اجتماعی

زنان شاغل می‌توانند از یارانه اجتماعی ماهانه بهره‌مند گردند.

جدول شماره یک: مبلغ یارانه اجتماعی زنان شاغل در کشور قطر مصوب 2002

| مجرد | متاهل یا سرپرست خانوار | وضعیت تأهل |
|-----------|------------------------|--------------------|
| | | حقوق ماهیانه |
| 1500 ریال | 3240 ریال | بیشتر از 3730 ریال |
| 1050 ریال | 2160 ریال | کمتر از 3730 ریال |

احکام فوق شامل زنان شاغلی که همسران بیکار دارند، نیز می‌شود. همچنین همسرانی که قوانین یا نظام‌های خاصی شامل حال آنان می‌گردد. بر این اساس هرگاه زوجین در یکی از وزارتخانه‌ها یا سازمان‌های حکومتی مشغول به کار باشند، می‌توانند از این نوع یارانه‌های اجتماعی برخوردار شوند. البته این یارانه‌ها یک‌مرتبه برای زوج با قید زوجیت و برای زن با قید «تجرد» داده می‌شود.

3-2-5) فوق العاده جابجائی محل خدمت

ماده 29: «زن شاغل به طور ماهانه در قبال جابجائی محل خدمت به ترتیب ذیل فوق‌العاده دریافت خواهد نمود:

- شاغلینی که حقوق ماهیانه آنان بیشتر از 8000 ریال است، به میزان 800 ریال؛
- شاغلینی که حقوق ماهیانه آنان 3730 ریال تا 7850 ریال باشد؛ به میزان 600 ریال؛

- شاغلینی که حقوق ماهیانه آنان کمتر 3730 ریال است؛ 500 ریال».
ماده 30-39: «برای زنان شاغل در مأموریت خارجی یا سفر رسمی، فوق‌العاده پرداخت می‌شود. حقوق فوق‌العاده شامل یارانه اجور مسکن، خوارک، اسباب‌کشی، ایاب و ذهاب خارج شهری می‌شود و در صورت ادامه مأموریت و مسافرت تجدید می‌شود».

4-2-5) فوق العاده استثنایی

زنان شاغل از فوق‌العاده حقوق و یارانه در دو حالت ذیل برخوردار می‌شوند:
- اگر در یکی از دوره‌های اشتغال از کارمند زن تقدیر به عمل آید، البته به شرط اینکه نهایتاً مدت دوره از سه ماه کمتر نباشد.
- در صورتی که در یکی از دوره‌های اشتغال از کارمند زن تقدیر به عمل آید، در صورتی که به مدت سه سال پی‌درپی به آن کار موظف باشند.
همچنین اگر وزیر «کار و مسکن» تقاضای این نوع فوق‌العاده نماید، نیز پرداخت خواهد شد.

6) حقوق کار زنان در ایران

برای آشنایی با شرایط کار زنان در ایران به اجمال برخی مقررات و قوانین بیان می‌شود. در اصل چهل و سوم قانون اساسی ایران آمده است: «برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط ذیل استوار می‌شود:

1- ... 2- تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرارداد و وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند، اعم از تعاونی، وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورده این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه‌ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد...». بنابراین معلوم می‌شود در قانون اساسی رویکرد جنسیتی نسبت به اشتغال لحاظ نشده و به صورت کامل به مساوات تصریح شده است.

6-1) قوانین مستخدمین دولتی

مقررات مستخدمین دولت بین زنان و مردان در بیشتر موارد یکسان است برخی از مقررات ویژه زنان در امور استخدامی به شرح زیر می‌باشد:

6-1-1) مرخصی

در تبصره 5، ماده 4 قانون استخدام کشوری در سال 1345 آمده است: «آن دسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در داخل کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار همسر می‌توانند حداکثر تا 6 سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند».

همچنین ماده 32 آیین‌نامه مرخصی‌ها مصوب 1346 یکی از موارد اعطای مرخصی بدون حقوق را این‌گونه بیان می‌کند: «1- ... 3- مستخدم ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند».

در همین آیین‌نامه درباره «مرخصی خانوادگی» چنین آمده است:
ماده 37: «عدم حضور مستخدم در پست خود که مدت آن از سه روز تجاوز ننماید و مستند به عللی از قبیل آنچه که ذیلاً درج می‌شود، باشد موجه شناخته خواهد شد:
1- بیماری؛ 2- صدمات ناشی از حوادث به او، پدر، مادر، همسر یا فرزندان وارد شود؛ 3- بیماری شدید پدر، مادر، همسر یا فرزندان؛ 4- فوت همسر یا اقربای نسبی و سببی تا طبقه سوم؛ 5- دارا شدن فرزند؛ 6- ازدواج فرزندان؛ 7- احضار مستخدم توسط مراجع قضایی برای ادای شهادت و انجام تحقیقات».

2-2-6 پرداخت حقوق به وراث

طبق ماده 86 قانون استخدام کشوری با اصلاحات بعدی درباره نحوه پرداخت حقوق وظیفه به وراث قانونی متوفی تفاوت‌هایی بین زن و شوهر و دختران و پسران متوفی وجود دارد، زیرا فرزند ذکور تا 20 سالگی، هم‌چنین اگر مشغول به تحصیل باشد تا 25 سالگی مشمول دریافت حقوق متوفی می‌شود. اما فرزندان اناث تا 20 سالگی مشمول دریافت حقوق متوفی می‌شوند، مگر ازدواج کنند، البته اگر مشغول تحصیل شوند تا 25 سالگی تحت پوشش قرار می‌گیرند. مادر متوفی هم مشروط به «نداشتن شوهر» مشمول دریافت حقوق می‌شود. این شرط شامل پدر متوفی نمی‌شود. همین تفاوت بین زوج و زوجه وجود دارد. در زوجه دائمی متوفی از حقوق وظیفه برخوردار می‌شود، ولی «شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده می‌باشد و تحت کفالت عیال متوفی خود بوده باشد» شامل دریافت حقوق نمی‌شود. (این ماده طبق قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان، مصوب 79/3/13 می‌باشد).

3-1-6 خدمت نیمه وقت زنان

ماده واحده قانون خدمت نیمه وقت مصوب سال 1362 است و قانون نحوه اجرای خدمت نیمه وقت بانوان مصوب سال 1364 از مقررات استخدام دولتی ویژه بانوان می‌باشد. شرایط و ویژگی‌های استفاده از این قانون به اجمال بیان می‌شود:
- «بانوان کارمند رسمی و ثابت مؤسسات و شرکت‌های موضوع قانون هستند. لذا کارمندان پیمانی و غیرثابت مشمول این قانون نمی‌شوند» (ماده 6).

- «موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع لازم است. همچنین ساعات کار کمتر از نصف ممنوع است ولی بیشتر از نصف نیز ممکن است» (ماده 1).

- «حداقل مدت زمان استفاده یک سال است» (ماده 5).

آثار خدمت نیمه وقت نیز عبارتند از:

- «تقلیل ساعات کار تا نصف» (ماده واحده)؛

- «نصف شدن حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و مزایا» (ماده 3)؛

- «احتساب سنوات کامل برای بازنشستگی تا سه سال، به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه» (ماده 7 و تبصره آن)؛

- «مرخصی استعلاجی و زایمان مانند کارکنان تمام وقت» (مواد ماده 8-9)؛

- «استخدام و اشتغال در دستگاه‌های دیگر» (مواد 13-14)؛

- «پرداخت اضافه کار ساعتی و روزانه مانند کارکنان تمام وقت» (ماده 15)؛

مجموع شرایط فوق منجر به عدم استقبال از خدمت نیمه وقت بانوان شده است. شاید مهمترین علت جهت عدم استقبال از این مقررات عدم هماهنگی بین این مقررات با محیط‌های اداری و کاری است.

4-1-6 شرایط بازنشستگی

با توجه به قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب 68/12/13 و اصلاحیه‌های بعدی نشان می‌دهد، شرایط مربوط به سنوات بازنشستگی زنان مستخدم کمتر از مردان تعیین شده است. بنابر بند ب از تبصره 1 ماده 2 قانون فوق، مستخدمین رسمی زن با 20 سال سابقه خدمت می‌توانند، با موافقت دستگاه دولتی بازنشسته شوند. در حالی که مردان به شرط داشتن 50 سال سن و 25 سال سابقه خدمت، می‌توانند بازنشسته شوند. باید توجه داشت که بند ب تبصره 1 بر اساس مصوبه 1370/10/3 اصلاح شده است.

5-1-6 تفاوت در کمک هزینه عائله‌مندی

تبصره 1 از ماده 9 قانون اصلاح نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب 1380/1/22، آمده است؛ «مستخدمان زن شاغل یا بازنشسته که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار

می‌شوند». در حالی که مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته که دارای همسر دایم و اولاد باشند، از این کمک‌هزینه برخوردار می‌شوند. همچنین در ادامه تبصره آمده است: «اگر این زنان مجدد ازدواج کنند در صورتی که برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان به عهده زن قرار گیرد از کمک هزینه اولاد برخوردار می‌شوند». با وجود اینکه برابر احکام دادگاه و مقررات قانون مدنی، حضانت اطفال به مادر سپرده می‌شود؛ ولی نفقه به عهده پدر باقی می‌ماند. همین‌طور کمک هزینه عائله‌مندی اولاد برای فرزندان ذکور اگر مشغول تحصیل باشند، تا 20 سالگی و اگر مشغول تحصیل باشند تا 25 سالگی است؛ اما اولاد اناث تا زمانی که ازدواج نکرده‌اند، مشمول این کمک هزینه می‌شوند.

6-1-6) بررسی قوانین

مواردی که بیان شد غالباً در راستای حمایت از زنان، تخفیفاتی را برای آنها قائل شده، مثل سنوات بازنشستگی زنان و مرخصی‌های بدون حقوق. اما برخی از این مقررات در امر حمایت از زنان ناتوان است، مثل کار نیمه وقت بانوان و کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد. البته به نظر می‌رسد تفاوت‌ها بیشتر ناظر بر تفاوت نقش زنان در معیشت خانواده بر اساس تکلیف انفاق در قانون مدنی است؛ زیرا براساس قانون نفقه به عهده زوج می‌باشد.

محدودیت‌هایی برای اشتغال زنان در قوانین وجود دارد. برخی از این محدودیت‌ها ناشی از ماده 1117 ق.م. و رابطه زوجیت است. این ماده بیان می‌کند: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند».

بازگشت اشتغال زنان به حیثیت زوج می‌تواند با اعمال سلیقه وی مواجه شود و مانع مهم اشتغال زنان باشد. به ویژه اگر این ماده از «قواعد امری» باشد که در این حال اگر زوج با وجود علم به اشتغال زوجه با او ازدواج نماید، در آینده هم می‌تواند مانع ادامه اشتغال وی شود» (صفائی، امامی، سال 1376: ص 129). اصلاحات مندرج در قانون حمایت خانواده مصوب 1353، نیز این مشکل را حل نکرده بود، بلکه مطابق

ماده 18 قانون مذکور تنها این حق را به زوجه داده که وی نیز بتواند مانع اشتغال شوهر بشود؛ البته عمل به این ماده بسیار بعید به نظر می‌رسد.

محدودیت دیگر در رابطه با شرایط قاضی است که در سال 1361 مطرح و تصویب شد که مرد بودن از شرایط قاضی می‌باشد. گرچه این قانون با مصوبه سال 1374 محدود شد و زنان در حال حاضر می‌توانند بسیاری از پست‌های قضایی را داشته باشند؛ ولی دادرس و رئیس محکمه نمی‌تواند بشوند. محدودیت اخیر نسبت به مورد قبل بسیار جزئی است. به هر حال چون در این نوشتار توجه بیشتر به شرایط کار و کارگران است، لذا به همین مقدار بسنده می‌شود.

6-7) مواد خاص شرایط کار زنان

ماده 75 ق.ک: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید».

این ماده بر ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور و حمل بار بیشتر از حد مجاز دلالت می‌کند. آئین‌نامه مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور مصوب 1371/9/29 وزرای کار و بهداشت است. این آئین‌نامه مشتمل بر 20 ماده، مشاغل را به سه دسته تقسیم نموده‌اند:

- مشاغلی که با توجه به وضع بدنی کارگر سخت می‌باشد، مانند: کار در معدن؛
 - مشاغلی که محل انجام آن برای سلامتی کارگران زیان‌آور است، مانند: چاه‌ها و قنات؛
 - مشاغلی که ذاتاً یا به تبع آثار آن زیان‌آور باشند، مانند: دباغی یا تولید سموم و حمل و دفن زباله.
- آئین‌نامه مربوط به حمل بار با دست، مصوب 70/1/11، در 7 ماده تنظیم شده است. در ماده 3 آن مقرر می‌دارد: «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود 20 کیلو گرم می‌باشد و حمل بار و

جابجایی آن برای زنان در طول مدت بارداری و نیز ده هفته پس از زایمان ممنوع است. (مجموعه قوانین مقررات ویژه زنان 1379: صص 213-212)

ماده 76 ق.ک: «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان (دو قلو) 14 روز به مرخصی اضافه می‌شود».

تبصره 1: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود».

تبصره 2: «حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود».

این ماده ناظر به مرخصی زایمان و بارداری است. مرخصی جمعاً 90 روز بوده که حتی الامکان 45 روز آن باید بعد از زایمان باشد و حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات تأمین اجتماعی پرداخت و جزء سوابق خدمت کارگر زن محسوب می‌شود. بازگشت زن به «کار سابق خود» نیز تصریح شده است؛ اما ممنوعیت اخراج زن پس از بازگشت به صراحت تأیید نشده است.

ماده 77 ق.ک: «در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار، خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید».

این ماده نیز به کارگر زن باردار و نوع فعالیت وی توجه نموده و در صورت تأیید پزشک، واگذار نمودن کار سبک‌تر بدون کاهش دستمزد در دوره بارداری را به کارفرما الزام می‌نماید؛ در حالی که ممنوعیت اخراج زن در دوره بارداری در قانون پیش‌بینی نشده است. لذا اگر برای کارفرما امکان شغل مناسب با شرایط زن وجود نداشته باشد، ممکن است وی را از کار برکنار نماید.

ماده 78 ق.ک: «در کارگاه‌هایی 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. همچنین کارفرما مکلف است، متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید». تبصره:

«آیین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می‌شود».

این ماده ناظر بر فرصت شیردهی و ایجاد مهد کودک می‌باشد. در هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردهی برای مادران پیش‌بینی شده که این ساعات جزء ساعات کار است. در همین ماده ایجاد مهد کودک به وسیله کارفرما الزامی شمرده شده است. ولی این الزام فاقد معیار یا ضابطه‌ای برای اجبار کارفرما بوده و تدوین آیین‌نامه آن به عهده بهزیستی گذاشته شده که باید توسط وزیر کار و امور اجتماعی تصویب شود. این آیین‌نامه در مورخ 1370/5/16 به نام آیین‌نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها به تصویب رسید. (روزنامه رسمی، 1370/6/25: ش 13548) در این آیین‌نامه نیز ضابطه‌ای تعیین نشده است. یعنی معین نشده که تعداد کارگران زن دارای اولاد چند نفر باشند، تا کارفرما موظف به ایجاد مرکز نگهداری باشد. در تبصره 4 ماده 1، به دایر بودن مهدکودک در نوبت دوم شیف‌ت کاری شده کرده است. همچنین اجازه تأسیس مرکز مشترک در ماده 3 آیین‌نامه صادر شده است. بنابر ماده 14 همین آیین‌نامه کلیه هزینه‌های مرکز، اعم از ثابت و جاری به عهده کارفرما می‌باشد و بنابر تبصره 4 ماده 1، هزینه فرزند سوم و بالاتر به عهده مادر می‌باشد.

ماده‌های 66، 63 ق.ک: مواد 63 به بعد خارج از مبحث شرایط کار زنان درباره مرخصی‌های زنان می‌باشد. مرخصی‌های زنان مانند مردان مشتمل بر مرخصی استحقاقی سالانه که با احتساب چهار جمعه با استفاده از مزد و جمعاً یک ماه می‌باشد. (ماده 63 ق.ک.) هم‌چنین برای کارگران طبق قانون کار تنها حق ذخیره 9 روز از مرخصی سالانه وجود دارد. (ماده 66 ق.ک.) مرخصی بدون حقوق به توافق کتبی کارگر و کارفرما واگذار شده است. (ماده 73 ق.ک.) مرخصی استعلاجی نیز به تأیید سازمان تأمین اجتماعی بستگی دارد. (ماده 74 ق.ک.) در خصوص مرخصی سه روز در ماده 73 ق.ک. آمده است: «کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند: الف) - ازدواج دائم؛ ب) - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان».

به نظر می‌رسد آیین‌نامه یا دستورالعمل‌های زیادی لازم است که به این مواد اضافه گردد، مثلاً مواردی که قواعد مربوط به اعطای مرخصی بدون حقوق، مرخصی سه روزه

زنان را مورد توجه خاص قرار دهد و امکان برخورداری از مرخصی‌ها را در موارد ضروری مثل بیماری خود، فرزند، همسر یا همراهی فرزند یا همسر را در سفرهای ناگزیر تحصیلی، درمانی مورد توجه قرار دهد.

3-6) تحلیل و بررسی

از مواد قانون کار، ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور و حمل بار ناظر به حمایت از زنان (ماده: 75 ق.ک.) مرخصی زایمان و فرصت شیردهی و تناسب کار دوران بارداری مربوط به حمایت از مادران می‌باشد (مواد: 76-78 ق.ک.). بنابراین در ساعت کار و سایر مرخصی‌ها تفاوتی بین زنان کارگر و مردان کارگر وجود ندارد. اما برخی از انتقادهایی که بر قانون کار زنان وجود دارد، به شرح ذیل می‌باشد:

1-3-6) عدم ذکر ممنوعیت کار شبانه برای زنان؛ با اینکه در مقاله نامه‌های بین‌المللی قدیمی به اصل ممنوعیت کار شبانه و مستثنیات آن اشاره شده است. (مقاله‌نامه شماره 4، مصوب 1919؛ شماره 41، مصوب 1934؛ شماره 89، مصوب 1948) اگر چه به این مورد در مقاله نامه‌های جدید اشاره نشده؛ البته به برخی از مصادیق شغل‌های شب زنان اشاره شده است. اما در قانون ایران به مشاغلی که دارای شیفت شب می‌باشند، مانند: پزشکان، پرستاران و... که مستثنیات این ممنوعیت هستند، اشاره نشده است.

در سال 1369 با تصویب قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام، ممنوعیت کار شبانه زنان لغو گردید. (علویون، 1381: ص 226) با وجود اینکه در ماده 75 ق.م. مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ 1367/7/2؛ انجام کار شب را برای کارگران زن به استثنای امور بهداشتی، درمانی و فرهنگی و نظایر آن ممنوع اعلام کرده بود.

به نظر می‌رسد با توجه به ملاحظات اخلاقی و سیاسی جامعه ایران، حذف این ماده قابل تأمل است. (رک. هاشمی، 1375: ص 99) برخی این‌گونه تحلیل می‌کنند که عدم ممنوعیت کار شبانه همگام با تحولات بین‌المللی می‌باشد. (رک. واسعی زاده، 1377: ص 88) اگرچه ممنوعیت کار شبانه برای زنان، حذف یک امتیاز ضروری برای حفظ زندگی خانوادگی زنان می‌باشد.

2-3-6 مقررات کار نسبت به کارگران زن در کارگاه‌های کوچک، (ماده 191 ق.ک.) کارکنان حمل و نقل و مستخدمین منازل (ماده 190 ق.ک.) شامل نمی‌شود. (عراقی، 1381: صص 143-148)

3-3-6 در قانون به کاهش ساعت کار روزانه زنان اشاره نشده است. نظر به اینکه زنان نقش فعال‌تری را در خانواده ایفا می‌کنند؛ لذا تخفیف ساعت کار روزانه می‌تواند، کمک مناسبی به استحکام خانواده می‌کند. البته تخفیفی که در قانون خدمت نیمه وقت بانوان¹ برای کارکنان زن وضع شده، نمی‌تواند مفید باشد؛ زیرا خدمت نیمه وقتی که با کاهش حقوق و همراه با تمام کسورات بازنشستگی و بیمه باشد، به حال زنان مفید نیست. به نظر می‌رسد موضوع مواد 38-39 ق.ک. در صورتی که با استقبال زنان مواجه می‌شود که شروع و پایان ساعات کار روزانه زنان با ساعت کار مدارس دولتی تا پایان مقطع ابتدائی هماهنگ باشد.

4-3-6 فقدان ضابطه عینی برای الزام کارفرما نسبت به ایجاد مهدکودک، اگر قرار باشد واقعاً کارفرما ملزم به ایجاد مهد کودک باشد، باید تعداد کودکان و سن آنها در قانون تأسیس مهدکوک‌ها ذکر شود. چنانکه مثلاً اگر تعداد کودکان کارگران 15 طفل و همگی زیر 6 سال باشند؛ کارفرما ملزم به ایجاد آن گردد و در غیر این صورت کمک هزینه نگهداری اطفال در مهد کودک به مادران شاغل داده شود. در قانون کار این موارد مورد توجه قرار نگرفته است.

5-3-6 ممنوعیت اخراج کارگران زن پس از پایان مرخصی زایمان اشاره نشده است، اگرچه این مفهوم تلویحاً از تبصره یک ماده 76 ق.ک. معلوم می‌شود.

مقاوله نامه شماره 183 درباره مرخصی زایمان به چند نکته اساسی اشاره می‌کند:

- حداقل مرخصی زایمان 14 هفته یعنی 98 روز است.

- 6 هفته از مرخصی باید پس از زایمان باشد.

- اخراج کارگر زن بعد از اتمام مرخصی زایمان ممنوع است.

- استفاده از سایر مرخصی‌ها برای زنان باردار جایز می‌باشد.

¹ - ق. راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب 1362 و نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب 1364.

- باید زن شاغل بتواند به کار قبلی خود برگردد.

از مقایسه موارد فوق با قوانین ایران چند نکته معلوم می‌شود:

- مرخصی زایمان طبق قانون کار ایران 90 روز است که هشت روز از مقابله نامه کمتر می‌باشد.

- حداقل مرخصی پس از زایمان در ایران 45 روز است که از مقابله نامه کار بیشتر است. در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب 1374 مدت مرخصی زایمان را به 4 ماه افزایش داده، اما به حداقل مرخصی پس از زایمان اشاره نکرده است.

- ممنوعیت اخراج کارگر زن در این دوره به صراحت بیان نشده است.

- بازگشت به همان شغل قبلی کارگر زن مسکوت گذاشته شده است.

سه مورد اخیر باید مورد اصلاح و بازنگری قرار گیرد.

جدول ش 2: مطالعه وضعیت مرخصی زایمان در برخی کشورهای اسلامی

| ردیف | نام کشور | مدت مرخصی زایمان | مدت مرخصی قبل زایمان | مستمری | پرداخت کننده | وضعیت شغلی |
|------|----------|------------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|---|
| 1 | اردن | 10 هفته | 4 هفته قبل از زایمان | 100% | کارفرما | ممنوعیت اخراج از ماه ششم بارداری به بعد و در مدت مرخصی زایمان |
| 2 | لبنان | 6 هفته | قبل یا بعد از زایمان | 100% | کارفرما | ممنوعیت اخراج یا تهدید به اخراج در مرخصی زایمان |
| 3 | مصر | 12 هفته | - | 100% | کارفرما و تأمین اجتماعی | - |
| 4 | مغرب | 12 هفته | - | 100% | کارفرما و تأمین اجتماعی | - |
| 5 | قطر | 8 هفته | - | 100% | سازمان مربوطه | - |
| 6 | ایران | 16 هفته (به شرط تغذیه) | 45 روز قبل از | 2/3 آخرین مزد یا حقوق | تأمین اجتماعی | تأمین امنیت شغلی در مرخصی زایمان و در دوره |

| | | | | | | |
|--------|--|---------------------------------|--------|------------------------------|--|--|
| شیردهی | | بیمه شده برای مدت 12 هفته | زایمان | از شیر مادر (والا سه ماه) | | |
|--------|--|---------------------------------|--------|------------------------------|--|--|

7) نتیجه گیری و پیشنهادها

- 7-1)** در برخی از کشورهای اسلامی مانند: لبنان و مصر ممنوعیت کار شبانه تصریح شده است، ولی در حقوق کار ایران ذکر نشده است.
- 7-2)** در قانون کشور مصر تعداد کارگر زن که کارفرما را ملزم به تأسیس مهدکودک می‌کند معین شده، ولی در قانون کار ایران معین نشده است.
- 7-3)** در قانون کشور مغرب و لبنان ممنوعیت اخراج در دوره مرخصی زایمان بیان شده و بازگشت به شغل قبلی تأکید شده؛ ولی در قانون کار ایران، این چنین نیست. فقط تأمین امنیت شغلی مادران در تبصره 2 از ماده 3 قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب 1374/12/22، پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی مورد تأکید قرار گرفته است.
- 7-4)** در قانون کشور قطر مرخصی برای نگهداری و تربیت فرزند پیش‌بینی شده است، در این شرایط کارفرما حق ندارد، کارگر زن را اخراج نماید، بلکه باید به همان شغل قبلی برگردانده شود. همچنین در قانون کشور مصر مرخصی بدون حقوق برای نگهداری فرزند خردسال پیش‌بینی شده است.
- 7-5)** در قانون کشور لبنان ساعت استراحت برای زنان نسبت به 5 ساعت کار روزانه یک ساعت می‌باشد و برای مردان بعد از 6 ساعت استراحت می‌باشد؛ نتیجه این است که ساعت کار زنان به طور روزانه کوتاه‌تر است.
- 7-6)** با توجه به قانون ایران و لبنان کمک‌هزینه عائله‌مندی فقط به مردان پرداخت می‌شود و به زنان متأهل و غیر سرپرست خانوار کمک‌هزینه عائله‌مندی پرداخت نمی‌شوند. با اینکه کمک‌هزینه عائله‌مندی در حقیقت ترمیم مزد و حقوق کارگر است و هزینه عائله نمی‌باشد. لذا نباید تمایزی بین زن و مرد قائل شد. زیرا مزد در برابر کار می‌باشد؛ یعنی مزد رابطه قراردادی بین کارگر، کارفرما و عوضین است؛ از یک طرف کار و از طرف دیگر مزد و پاداش می‌باشد، لذا این مسأله ارتباطی به رابطه زوجیت و

نحوه تقسیم وظایف زوجین در خانواده ندارند. بدین جهت محروم کردن زنان از ترمیم حقوق و دریافت هزینه عائله‌مندی عادلانه نیست.

7-7) در قانون کشور قطر، مرخصی خانوادگی پیش‌بینی شده است، مثلاً اگر فرزند مبتلا به بیماری سخت شود، یا به مراقبت احتیاج داشته باشد، یا برخی از خویشاوندان نزدیک زن، نیاز به مراقبت داشته باشد؛ امکان اخذ مرخصی مذکور وجود دارد. ولی در قانون کار ایران تنها ماده 73 ق.ک. به این مرخصی اختصاص یافته و موجبات آن تنها ازدواج دایم، فوت همسر، پدر و مادر و فرزندان به مدت سه روز می‌باشد. در این حال معلوم نیست، مادری که به علت مراقبت از طفل خود مجبور به حضور در بیمارستان یا بستر بیماری به مدت طولانی است؛ چگونه باید مشکل خود را حل نماید. البته در ماده 37 آئین‌نامه کارکنان دولت در مرخصی بیماری فرزند، همسر و پدر و مادر را به قانون کار افزوده است. اما مشکلی که وجود دارد، این است که سقف مرخصی فقط 3 روز می‌باشد. این سه روز مرخصی مراقبت از بیمار به ویژه در صورتی که بیمار فرزند باشد، به هیچ وجه کافی نیست.

7-8) یکی از ضروری‌ترین اصلاحات قانونی در حقوق ایران و برخی از کشورهای اسلامی مربوط به مخالفت شوهر با حرفه زوجه می‌باشد. به نظر می‌رسد واگذار نمودن اشتغال زن به ضابطه شخصی «حیثیت زوج» عادلانه نیست. بلکه باید موضوع اشتغال زوج یا زوجه حین العقد معلوم شود؛ لذا در صورت پذیرش اشتغال در زمان عقد، تخطی و رجوع از اذن توسط هریک از زوجین دیگر امکان نداشته باشد. مسئله مهم این است که مخالفت با اشتغال زوجین باید دارای ضابطه نوعی باشد، تا وضعیت شخصی و فردی زوجین مانع از اشتغال مشروع و قانونی دیگری نشود. با این حال قانونگذار اشتغال زنان متأهل بدون رضایت شوهر را مجاز اعلام نکرده؛ اگرچه تلویحاً آن را پذیرفته است. البته قانون در صورتی اجازه را به زوج داده که بتواند مخالفت اشتغال زوجه را با مصالح خانواده یا حیثیت وی اثبات کند. به نظر می‌رسد اشتغال مشروع و قانونی به ویژه در کشور اسلامی با مصالح خانوادگی مغایر نباشد. شاید بتوان تعداد مشاغل مغایر با مصالح خانوادگی را محدود به مشاغل نامشروع، کارهای شبانه و سخت و زیان‌آور دانست.

از آنجا که یکی از مهمترین موانع اشتغال زنان، ازدواج و مسئولیت‌های خانوادگی است و اولین گام برای حمایت از اشتغال زنان، همدمی در خانواده نسبت به اشتغال زنان است. لذا تنها راه تقسیم عادلانه مسئولیت‌های خانوادگی بین زوجین است. تا (موضوع توصیه نامه سازمان بین‌المللی کار) زنان در فراز و نشیب فشارهای ناشی از مسئولیت‌های دوگانه، ناگزیر نشوند از اشتغال خارج از منزل چشم پوشیده یا از تشکیل زندگی خانوادگی یا حداقل فرزندآوری و مادری محروم گردند. معمولاً راه حل اول در کشورهای سنتی و راه حل دوم در کشورهای غربی متداول شده است. (هواتن، 1381: ص122)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع:

- ◀ اریکا، مهرا؛ دروست ماسری، آنلیز؛ رحمان، روبا: «اعتبارات مالی برای زنان»، فضیله‌خانی، انتشارات دانشگاه الزهراء، چ اول، 1381.
- ◀ صفائی، حسین؛ امامی، اسدالله: «مختصر حقوق خانواده»، نشر دادگستر، چ اول، 1376.
- ◀ عراقی، عزت‌الله: «حقوق کار(1)»، انتشارات سمت، چ اول، 1381.
- ◀ علویان، سید محمد رضا: «کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار»، انتشارات روشنگران، چ اول، 1381.
- ◀ محمودی، اسماعیل: «قانون استخدام کشوری»، با آخرین اصلاحات، تهران، انتشارات خط سوم، 1381.
- ◀ هاشمی، محمد: «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی»، چ اول، 1375.
- ◀ هواتن، سوزان: «مجموعه اشتغال زنان(1) زنان و صنعتی شدن در آسیا»، شهرزاد صادقی، انتشارات تیشتر، 1381.
- ◀ واسعی زاده، مرتضی: «موازن بین المللی کار» چ اول، 1377.
- ◀ _____: «المحامیه الاستاذة و فیه منصور الدویری»، المرأه فی القوانین الوضعیه البنانیة و قانین الاحوال الشخصیة، جمعیة تنظیم الاسرة فی لبنان، ايار 1996.
- ◀ _____: «مجموعه قوانین و مقررات استخدامی»، ابن علی علی اکبر، مؤسسه معین اداره، 1381.
- ◀ _____: «قانون مدنی با آخرین اصلاحات»، به اهتمام واحد تنظیم و نشر قوانین، انتشارات پایدار، 1382.
- ◀ _____: «قانون نحوه اجرای قوانین مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان»، 1364.
- ◀ _____: «مجموعه الوثائق و النصوص القانونیه المتعلقة بوضعیه المرأه بالمغرب: منشورات المجله الداره المحلیة و القنمیة، سلسله «نصوص و ثائق»، 2001.
- ◀ _____: «مجموعه قوانین مقررات ویژه زنان»، طیبه آرتیدار، انتشارات برگ زیتون، چ دوم، 1379.
- ◀ _____: «نحو مشارکة فاعله للمرأه فی القرن الحادی و العشرین»، الکویت، ابریل 2001.

- ◀ _____ : «وفیعة منصور الدویری، المرأة فی القوانین الوضعیة البنانیة و قوانین الاحوال الشخصية جمعیة تنظیم «سه فی لبنان، یار»، 1996.
- ◀ _____ : «اعرفی حقوقک، الاستر ایتنجیة الوطنیة لتقدم المرأة فی القطر المجلس الأعلى شؤون الاسرة»، 2002.



پروپشکاه علوم انسانی ومطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی