

حمایت از زنان شاغل در پرتو قوانین استخدامی

زهرا دانش ناری^۱

چکیده

در جهان امروز، زنان درصد زیادی از جمعیت هر جامعه‌ای را به خود اختصاص داده و با ارتقاء خود در سطوح مختلف از جمله تحصیلات، به بازیگران مهمی در عرصه‌های اجتماعی و سیاسی جوامع تبدیل شده‌اند. با توجه به این‌که گذر زنان از وظایف سنتی و ورود آنان به عرصه‌های شغلی، نافی انجام وظایف مهم همسری و مادری نمی‌باشد؛ لذا آنچه در خصوص زنان شاغل اهمیت وافری دارد، حمایت‌های خاص از آنان می‌باشد، زیرا اشتغال در بیرون منزل، هم‌زمان با ایفای وظایف زناشویی و خانوادگی، قطعاً با دشواری‌هایی همراه است و این امر نیازمند توجه و التفات قانون‌گذار به این گروه می‌باشد. سؤال این پژوهش بر این اساس است که آیا قانون‌گذار با توجه به حقوق شهروندی، حقی را در قانون برای زنان شاغل در نظر گرفته است؟ مفروض نیز این است که قانون‌گذار اساسی در اصل ۲۱ قانون اساسی به لزوم ایجاد حمایت‌های خاص برای زنان پرداخته و در قوانین عادی نیز در برخی موارد حمایت‌هایی را نیز در نظر گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است و در گردآوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

واژگان کلیدی: حق بر شغل، استخدام، حقوق استخدامی، اصل ۲۱ قانون اساسی، حقوق

تأمین اجتماعی.

۱. دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی پردیس فارابی، دانشگاه تهران، مدرس دانشگاه.

مقدمه

امروزه مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی بخشی از حقوق اجتماعی آنان تلقی می‌شود، اما در این راه، موانع فرهنگی و اجتماعی بسیاری وجود دارد. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، نیروی انسانی یکی از منابع اصلی و محرک توسعه است و تجربه کشورهای توسعه‌یافته نیز مؤید این امر است که بهره‌گیری درست و منطقی از این توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی در هر اجتماعی، روند توسعه را تسهیل می‌کند. بنابراین اگر بپذیریم که بهره‌گیری درست منابع انسانی از فرصت‌های مناسب، همواره یکی از پارامترهای توسعه است، لازمه تحقق این مهم، فراهم شدن زمینه مشارکت عادلانه همه اقشار جامعه از جمله زنان می‌باشد. (نقدی، ترکمان، ۱۳۹۴: ۲۲۴)

مبنای قانونی و سیاست‌گذاری در هر کشور و نظام اجتماعی از جمله ایران، قانون اساسی است؛ لذا سیاست‌گذاری اجتماعی ملزم به رعایت مفاد آن در سیاست‌ها و قوانین در همه حوزه‌ها خواهد بود. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز دولت موظف به زمینه‌سازی و فراهم نمودن فرصت‌های لازم دستیابی زنان و مردان به مشاغل گوناگون، به طور یکسان، با رعایت موازین اسلامی و با توجه به نیازهای جامعه می‌باشد. اصل ۲۱ قانون اساسی نیز ضمن توجه به حقوق اجتماعی مشترک بین زن و مرد، توجه به ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری را در عرصه سیاست-گذاری و قانون‌گذاری ضروری بر می‌شمرد. (تاج‌زینبانی، یاسری، ۱۳۹۲: ۱۵)

سیاست‌های اشتغال خانواده‌محور، سیاست‌هایی هستند 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 سیاست‌های خانواده‌محور، قوانین، مقررات و سیاست‌های اجتماعی است که اهمیت خانواده را برای جامعه تبیین می‌کند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم در برآوردن نیازهای کودکان، والدین، اعضای معلول خانواده و نسل‌ها کمک می‌کنند. (آرن، ۲۰۰۱: ۱۵)

در کشور ایران نیز شواهد حکایت از تأکید بر مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان دارد و بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی توسط مقام معظم رهبری نیز بر ضرورت ایجاد این توازن تأکید کرده و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد نموده است. (مرکزآموزش مدیریت دولتی، بی‌تا)



در بسیاری از کشورهای دنیا، زنان به دلیل عوامل تاریخی، فرهنگی و اقتصادی نتوانسته‌اند به طور برابر از حق اشتغال برخوردار باشند. از این رو، حمایت از کار زنان و وضع سیاست‌های ویژه برای اشتغال آنان توسط دولت‌ها، امری لازم و ضروری است. به همین دلیل، در جمهوری اسلامی ایران، هنگام تصویب قانون اساسی، اشتغال زنان مورد توجه ویژه قرار گرفت و اختصاص قسمتی از مقدمه قانون اساسی به موضوع زن، نشانگر توجه و عنایت نظام حقوقی به حقوق زنان است. در راستای قانون اساسی، شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز ضمن تأکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شعل اصلی و ضرورت اشتغال مفید و مؤثر وی در این نهاد مقدس، سیاست‌های کلی اشتغال بانوان در نظام جمهوری اسلامی ایران را مطرح می‌کند. در این ارتباط، ماده ۵ سیاست‌های کلی اشتغال بانوان مصوب ۷۱/۵/۲۰، ضمن تأکید بر اهمیت اشتغال بانوان مقرر می‌دارد: «اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اداری، از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید در این مورد دقت و سیاست‌های لازم طراحی شود.»

مطالعه مقررات حمایتی در خصوص اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بررسی و تحلیل آن از منظر سیاست‌های خانواده‌محور، زمینه مناسبی برای تعیین میزان موازنه کار و زندگی در سطح قواعد حقوقی است. با بررسی قوانین موجود در نظام حقوقی ایران، حقوقی چند برای زنان شاغل به رسمیت شناخته شده که در این بحث به بررسی آن خواهیم پرداخت.

۱. حق بر استخدام و ورود به خدمت دولت فارغ از جنسیت

ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، رعایت شایستگی و برابری فرصت‌ها را پیش‌بینی کرده است. ماده ۴۴ قانون مدیریت با این رویکرد و پس از آن که شرایط عمومی ماده ۴۲ مانند حداقل تحصیلات و التزام به قوانین احراز شد، در خصوص لزوم انتخاب افراد شایسته جهت تصدی مشاغل عمومی مقرر می‌دارد: «به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به‌طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است.» (غمامی، حسینی، ۱۳۹۷: ۱۷)

اصول حاکم بر استخدام عبارت است از: «اصل برابری فرصت شغلی، اصل حقوق مساوی برای کار مساوی، شایسته‌سالاری، ثبات شغلی، اصل حق دفاع از حقوق شغلی، اصل تأمین رفاه کارکنان، اصل رعایت انضباط اداری، اصل آموزش کارکنان و اصل قانونی بودن استخدام عمومی.» (هداوند، ۱۳۹۱: ۶۳)

یکی از اندیشه‌های حاکم در حقوق اساسی مدرن که تقریباً تمام اندیشمندان حقوق و علوم سیاسی بر اصل وجود آن اجماع دارند، اصل حاکمیت قانون است (مرکز مالیری، ۱۳۸۵: ۶) و منظور از آن نفی حکومت شخص و تأکید بر حکومت قانون می‌باشد که از تبعیت تمامی آحاد جامعه، به‌خصوص مسئولین و زمامداران از قانون سخن می‌گوید، به‌گونه‌ای که تمام اعمال اداری و حکومتی در چارچوب قانون صورت بگیرند. (هاشمی، ۱۳۸۴: ۴۳۴)

اقتضای عدالت به طور پیشینی، برابری و مساوات است، اما اگر حقوقی مشروع کسب شود، این حقوق به صاحبانش تعلق دارد و لذا در این موارد، معیار عدالت، رعایت استحقاق و شایستگی و وجود امنیت برای اکتساب است. (دبیرخانه نشست اندیشه‌های راهبردی، ۱۳۹۱: ۱۶۳)

در حوزه روابط اجتماعی و در چارچوب حقوق تکوینی و تشریحی، عدالت به معمای رعایت موازین لازم‌الرعايه است و در امور اجتماعی بر مبنای توافق بر اصول و موازین قرارداد شده طراحی و تنظیم می‌شود. در این حوزه، مهم‌ترین معیار عدالت، «حق برخورداری برابر» از فرصت‌ها، موقعیت‌ها، آزادی‌ها و امنیت اجتماعی شناخته شده است. این حق به نحو پیشینی است، اما وقتی افراد جامعه از این فرصت‌ها در چارچوب موازین لازم‌الرعايه و اصول و موازین توافق شده استفاده نموده و ارزش افزوده‌ای ایجاد می‌کنند، حاصل به تلاش و زحمت خودشان تعلق دارد. (همان، ۱۶۳)

«بیان اصول کلی ورود به خدمت، به ویژه تأکید بر اصل لیاقت و شایستگی و اصل برابری فرصت‌ها، رفع پاره‌ای از نارسایی‌ها و اشکالات شرایط قبلی ورود به خدمت»، از جمله تحولات مثبت ورود به خدمت در قانون مدیریت خدمات کشوری است. ضابطه‌مند کردن دقیق شرایط و ضوابط انواع استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی، از تحولات مثبت این قانون در استخدام است. (رستمی، ۱۳۸۹: ۱۷)

در دیدگاه متفکران و فلاسفه اسلامی، «عدالت اجتماعی» عبارت است از ایجاد شرایط برای همه به طور یکسان و رفع موانع برای همه به طور یکسان. (مطهری، ۱۳۸۱: ۳۶) نخستین تفاوت مهمی که بین انبای بشر وجود دارد، جنسیت است. خداوند، برخی را زن و برخی را مرد آفریده و از نظر اسلام، زن و مرد در طبیعت انسانی و شخصیت حقوقی و معنوی یکسانند. در شخصیت حقوقی و هویت‌شناسی ذاتی و سرشتی آن‌ها، انسانیت ملاک و معیار است. (رودگر، ۱۳۸۸: ۵۲)



در قوانین و مقررات عمومی استخدام مانند قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون گزینش، محدودیتی در استخدام زنان وجود ندارد و تفکیکی بین زن و مرد صورت نگرفته و الفاظ به کار رفته در این قوانین، عام هستند و زن و مرد، هر دو را شامل می‌شوند و در قوانین و مقررات استخدامی خاص نهادها و ارگان‌ها نیز تلاش بر این بوده تا جایی که امکان دارد، تفاوتی بین آن‌ها لحاظ نگردد و البته این امر کاملاً منطبق با موازین اسلامی است، زیرا تنها در برخی موارد، منع وجود دارد و لذا باید به قدر متیقن اکتفا کرد، اما در همان موارد مصرحه نیز، قانون‌گذار تلاش نموده تا جایی که می‌تواند قوانین را به گونه‌ای وضع کند که ابزاری برای سوءاستفاده علیه نظام جمهوری اسلامی فراهم نشود و نهادهای به اصطلاح حقوق بشری غرب آن را دستاویزی برای هجمه به نظام قرار ندهند. نمونه بارز این امر را می‌توان در ترکیب اعضای شورای نگهبان، مصرح در اصل ۱۹۳ یافت که کاملاً عام است، لیکن در عمل شامل زنان نمی‌شود. در برخی موارد هم، هدف قانون‌گذار از عام نوشتن الفاظ، پوشش همه زمینه‌ها بوده، چرا که به‌کارگیری زنان به عنوان کارمند و مستخدم اداری هیچ‌گونه منعی ندارد و حتی در برخی موارد، شاید گریزی از آن نباشد، مانند پزشکان متخصص یا برخی تخصص‌های دیگر؛ لذا بستن دست نهادها و عدم توجه به برخی نیازها، به هیچ وجه منطقی نخواهد بود، به نحوی که حتی در قانون نیروهای مسلح نیز منعی برای استخدام پیش‌بینی نشده، لیکن در عمل، استخدام زنان در ارتش به عنوان نیروی نظامی صورت نمی‌گیرد. (غم‌امی، عزیزی، ۱۳۹۳: ۱۲۷)

مطابق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برابری فرصت‌ها یکی از نتایج برابری در مقابل قانون است. برابری فرصت‌ها بیانگر این نکته است که تمامی افرادی که واجد شرایط قانونی باشند، می‌توانند به خدمت دولت درآیند و هیچ‌کس را در چنین موقعیتی نمی‌توان از ورود به ساختار دولت محروم کرد. برابری استخدامی، فرآیند جامعی است که به وسیله کارفرمایان با هدف شناسایی و حذف عوامل تبعیض در امور مربوط به استخدام اجرا می‌شود. (قهوه‌چیان، ۱۳۹۲: ۱۴۴)

۲. حقوق تأمین اجتماعی ناظر بر زنان شاغل

خانواده‌محوری در دو عرصه حقوق عمومی و خصوصی، دارای لوازمی است که باید مورد توجه قرار گیرد. خانواده‌محوری در حقوق خصوصی عبارت است از تنظیم روابط اعضای خانواده به‌گونه‌ای که مصالح خانواده بر منافع شخصی اعضای آن ترجیح داده شود. (هدایت‌نیا، ۱۳۹۴: ۲۰)

در حقوق عمومی، خانواده محوری عبارت است از: «محور قرار گرفتن خانواده در تنظیم و تدوین سیاست‌ها و مقررات سایر نهادها و نظام‌های اجتماعی از جمله در نظام اشتغال.» از این رو، راهبردهای سیاست‌های 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 دارد که در راستای حمایت از خانواده در انجام مسئولیت‌های هم‌زمان شغلی و خانوادگی تدوین و تصویب می‌شوند.

(ابراهیمی، ۱۳۹۵: ۱۲)

مهم‌ترین نکته این است که با توجه به اهمیت نهاد خانواده در نظام حقوقی ایران، بهتر است حقوق مدنی به حقوق شخصی و حقوق خانوادگی تقسیم شود. در موجه کردن این تفسیر، اصل دهم قانون اساسی را باید به یاد آورد که مقرر می‌دارد: «از آنجا که خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است، همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط به آن، باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد.» گمان ما بر آن است که از افق این اصل کلیدی، هم حقوق و هم آزادی‌های زنان و هم حقوق و آزادی‌های مردان باید به نحوی طراحی گردد که «پاسداری از قداست خانواده و استواری روابط خانوادگی» را تضمین و حمایت کند. مقدمه قانون اساسی نیز که خانواده را واحد بنیادین جامعه می‌داند، بیشتر از این‌که با تأکید بر اهمیت خانواده بخواهد تحدید و تضییق آزادی‌های زنانه را انعکاس دهد، تضمینات خاص و مضاعف حمایتی را به ذهن متبادر می‌کند. زن در چنین برداشتی از خانواده، از حالت شیء یا ابزار کار بودن و در خدمت اشاعه مصرف‌زدگی قرار داشتن، خارج شده است. پس صحبت بر سر ارزش و کرامتی والا، تضمین حقوق زن، احیای حقوق مادی و معنوی زن و رشد شخصیت او است و ارجاع به مباحث مربوط به خانواده در مواردی که بخواهد به توجیه موقعیت نابرابر شهر وندان و تفکیک شهر وندان به لحاظ جنسیتی منجر شود، آشکارا خلاف اصول قانون اساسی است. (میرشکاری و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸)

برابری در تأمین اجتماعی به خصوص در دهه‌های اخیر به لحاظ نقش و ویژه‌ای که در تأمین نیازهای اساسی افراد جامعه برعهده داشته، نه تنها مورد توجه قانون‌گذاران داخلی، بلکه در سطح بین‌المللی مورد توجه مجامع بین‌المللی قرار گرفته است. صرف نظر از هرنوع نژاد، مذهب، رنگ، جنس، عقیده سیاسی، ملیت، وضع اجتماعی، ثروت یا هر موقعیت دیگری، همه انسان‌ها به دلیل انسان بودن حق دارند از



حداقل امکانات زیستی بهره‌مند گردند. یکی از این مهم‌ترین حمایت‌ها، حق بر تأمین اجتماعی است. نابرابری در مزایای اجتماعی، امری غیر منصفانه و قابل پیش‌گیری است. (عصمتی، کولیوند، ۱۳۹۲: ۸۲)

۱-۲. کمک بارداری و زایمان

مجموعه حمایت‌هایی است که در دوران بارداری، هنگام زایمان و پس از زایمان و حداکثر تا دو سالگی کودک، از مادر صورت می‌گیرد. همان‌گونه که در مقدمه کنوانسیون زنان بیان می‌شود، با در نظر گرفتن اهمیت اجتماعی، جنبه مادری زن و نقش والدین در خانواده و پرورش کودکان و نقش زنان در باروری، نباید مبنایی برای تبعیض باشد. (شایگان، ۱۳۸۳: ۸)

در وضعیت فعلی، دو نظام برای حمایت از زنان در دوران بارداری، زایمان و پس از زایمان وجود دارد: یکی نظام قانون استخدام کشوری و قانون تأمین اجتماعی که پس از تصویب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، تخصیص خورده و تنها در خصوص آن دسته از زنانی که فرزندشان را شیر نمی‌دهند، قابلیت اجرایی دارد و دیگری نظام خاص قانون ترویج تغذیه با شیر مادر که مخصوص مادران شیرده است. اصل ۲۱ قانون اساسی نیز با بیان حمایت از مادران در دوران حضانت در این جهت گام برداشته و قانون‌گذار عادی مکلف است در جهت تأمین اجتماعی حکم قانون اساسی، مقررات و ویژه‌ای را در حوزه تأمین اجتماعی تصویب نماید. (بادینی، ۱۳۸۷: ۶۳)

به موجب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده که در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده، به دولت اجازه داده شده مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش داده و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری برخوردار شود. از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲ لغو شده است. با وجود تأکید قانون مزبور، دعوی متعددی در دیوان عدالت اداری مطرح شد و در نهایت این امر منجر به صدور رأی ایجاد رویه شماره ۶۴ از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری گردید.

نظام حقوق اداری ایران بر اثر پراکندگی قوانین، در موارد زیادی دچار تشتت و آشفتگی بوده و در برخی موارد نیز قوانین توانایی تعیین موضوع را ندارند. در این وضعیت، نقش قاعده‌گذار قضایی از طریق رویه قضایی، اهمیت بیشتری می‌یابد. رویه قضایی از سویی نقص ناشی از عدم انعطاف قانون اساسی نسبت به مسائل اجتماعی جدید که شاید مبانی کلی نظام حقوقی را دربرگیرد و به نوعی مورد اشاره قانون

اساسی واقع نشده و از سوی دیگر پراکندگی قوانین عادی و نیز تورم مقررات‌گذاری گاه متعارض دولت را جبران می‌کند و قوانین متعارض را با اموری که برای قانون‌گذار قابل پیش‌بینی نبوده، سازگار می‌نماید. (حسنوند، اکبری، ۱۳۹۹: ۹۱)

در این خصوص، دیوان عدالت اداری با رویه قضایی پویا و متحول که در شرایط عدم حضور قانون عام اداری و عدم اشاره قانون اساسی به اصول جدید راه‌گشا خواهد بود، می‌تواند منجر به ارائه اصول و حقوق جدید به‌ویژه در حقوق اداری شود. از سوی دیگر، رویه قضایی قادر به ایفای نقش اساسی در رفع سکوت قانون خواهد بود. در حقیقت، چنانچه راه‌حل اتخاذ شده از سوی قاضی صادرکننده رأی، شکل روش مشترک میان سایر قضات را بیابد یا در قالب رأی وحدت رویه ارائه گردد، تحت عنوان رویه قضایی، مکمل قانون و موجد قاعده حقوقی خواهد بود. (فاطمی، ۱۳۹۱: ۳۷) بر این اساس، در زمان کنونی، افزایش مرخصی زایمان از شش ماه به نه ماه، طبق رویه دیوان عدالت اداری نیز کاملاً پذیرفته شده 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 کشورها برای زنان باردار پیش‌بینی شده، 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 خود برخوردار شوند. عدم پیش‌بینی حداقلی یا حداکثری برای این معاینات تا آنجایی که برای سلامت زنان ضروری است، می‌تواند تضمین‌کننده این تسهیلات باشد. علاوه بر مرخصی‌های دوران زایمان، مرخصی شیردهی نیز نوع دیگری از تدابیر قانونی برای حمایت از خانواده است. سازمان بین‌المللی کار، مرخصی شیردهی را جزء 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 بهره‌مند شوند. (اپلو، ۲۰۱۲: ۲۵)

قانون اصلاحیه ماده ۳ ترویج تغذیه با شیر مادر، میزان مرخصی شیردهی زنان شاغل را تا ۲۴ ماهگی کودک تعیین کرده است. 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 در کنار فرزند خود باشند. در این خصوص که چگونه باید مدت زمان تسهیلات شیردهی مادران شاغل را تعیین کرد، باید توجه داشت مادامی که مادر به فرزند خود شیر می‌دهد، باید از این تسهیلات برخوردار باشد و هیچ دلیل موجهی مبنی بر این که بتوان حق شیردهی مادران شاغل را محدود کرد، وجود ندارد. تصریح به ترویج تغذیه با شیر مادر به عنوان یک حق و در چارچوب اسناد حقوقی الزام‌آور حقوقی و 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. (عامری، خسروی، ۱۳۹۷: ۱۱۹)

۲_۲. خدمت پاره‌وقت بانوان

این راهبرد با هدف تسهیل در نقش مادری و موازنه میان این نقش با مسئولیت شغلی فرد، برای مستخدمین 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 قرار نگرفته‌اند. در مورد زنان سرپرست خانواده نیز با توجه به لزوم ایفای نقش در خانه و محل کار به صورت توأمان، همین‌الگو قابل پیشنهاد است. در عین حال، دولت باید بر اساس ضوابط و قواعد کلی اشتغال زنان و مساعدت به این‌گونه خانواده‌ها، از نظر درآمدی برای زنان سرپرست خانوار، شغل نیمه‌وقت را معادل شغل تمام‌وقت حساب نماید. (آذربایجانی، ۱۳۸۸: ۹۸)

۲_۳. کاهش ساعات کار

تخفیف مهم دیگر در اشتغال، انعطاف‌پذیری در میزان ساعات کار است که در مورد گروهی از مادران شاغل یا حتی پدران در نظر گرفته شده است. این مهم در اسناد بین‌المللی نیز مورد توجه قرار گرفته است. چنان که 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 زمان طولانی کار سبب شد تا در مقاله‌نامه شماره ۴۷ مصوب ۱۹۳۵، آن را به چهل ساعت کار در هفته کاهش دهد و در مقاله‌نامه‌های استراحت هفتگی، کار شبانه و کار نیمه‌وقت نیز در تنظیمات مربوط به زمان کار، مورد بررسی قرار گیرد. (مطلبی، ۱۳۹۲: ۹۸)

در ایران، قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص، تصویب شده که بر اساس آن، ساعات کار هفتگی بانوان شاغل دارای شرایط خاص اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی از ۴۴ ساعت در هفته به ۳۶ ساعت در هفته کاهش یافت که البته حقوق و مزایای بانوان باید متناسب با ۴۴ ساعت در هفته پرداخت شود. بر اساس آنچه در این قانون آمده، 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 خانواده شاغل در دستگاه‌های دولتی و غیردولتی می‌باشند. (عامری، خسروی، ۱۳۹۷: ۱۰۶)

اما آنچه در این قانون موجب ابهام است، تبصره شماره ۷ آن است که اظهار می‌دارد: «اعمال احکام این قانون برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش دولتی به کار گرفته شده‌اند، منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.» (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵) البته تأمین نظر کارفرما عبارت مبهمی است که اجرای قانون را در بخش غیردولتی با مشکل مواجه کرده است. نکته‌ای که باید شفاف شود این است که دولت چگونه می‌تواند کاهش ساعات کار این بانوان را برای کارفرمایان بخش خصوصی جبران کند.

۲-۴. بازنشستگی زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور

مسائل مربوط به محیط کار از مدت‌ها پیش مطرح بوده و هم‌زمان با افزایش خطرات شغلی و حرفه‌ای، اهمیت بیشتری پیدا کرده است. سبب این امر، استفاده از فرآورده‌های سمی و خطرناک و به‌کاربردن ماشین‌ها و وسایل پیچیده‌ای است که با پیشرفت علوم و فنون به وجود آمده و شتاب کار آن‌ها، خود از عوامل خطرناک برای سلامتی است. (عراقی، ۱۳۶۷: ۳۷۷)

آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع تبصره ۵۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۹/۲۹ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. ماده ۱ آیین‌نامه مزبور، کارهای سخت و زیان‌آور را چنین تعریف کرده است: «کارهای سخت و زیان‌آور، کارهایی است که در آن‌ها عوامل مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر، تنش به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.»



در تبصره این ماده، کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم به‌کارگیری امکانات فنی و مهندسی و موازین پیش‌گیری غیراستاندارد باشد، چنانچه با رفع نقص یا عدم به‌کارگیری امکانات فوق، بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید، جزء کارهای سخت و زیان‌آور محسوب نشده است. از این رو، به‌طور کلی می‌بایست مشاغل سخت و زیان‌آور را مشاغلی دانست که شاغلین آن در دوره زمانی طولانی، در معرض تأثیرات بلندمدت و برگشت‌ناپذیر بر سلامت خود قرار دارند که این تأثیرات محیطی اعم از تأثیرات فیزیکی و روانی است.

مبنای قانونی در احتساب سنوات حکم بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور برای کارکنان دولت، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ و قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ با اصلاحات بعدی تا سال ۱۳۸۳ و نیز آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ است.

در این خصوص پس از تأیید سخت و زیان‌آور بودن شغل فرد متقاضی در شورای توسعه مدیریت و تأیید نهایی هیئت وزیران، برای استحقاق شاغلین در بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، احراز شرایط سنی و سابقه ضروری است. بر اساس تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان که مقرر می‌دارد: «شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت با درخواست کتبی خود با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند» و با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ مطابق با حکم مقرر در ماده ۱۲۷ این قانون، کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر لغو گردیده است. به موجب بند الف ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، حداقل سابقه جهت بازنشستگی ۳۰ سال ذکر شده است. تبصره ۱ ماده مزبور، سابقه مذکور را جهت متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً تا ۵ سال کاهش داده است. از این رو، با کاهش سابقه متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً به میزان ۵ سال، حداقل سابقه برای بازنشستگی، ۲۵ سال خواهد بود. تبصره ۲ ماده ۵ آیین‌نامه نیز مدت سنوات ارفاقی هر فردی از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور را با توجه به وظایف و درجات مختلف در مشاغل درجه‌های یک، دو و سه تعیین کرده است. مطابق تبصره ماده ۱۰۳

قانون مدیریت خدمات کشوری، احتساب حداقل سن برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت برای مردان ۵۵ سال است و زنان از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف هستند.

(حیدر زئاد و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۶)

بنا بر مقررات فوق، تنها در خصوص شرط سنی، معافیت را برای زنان در نظر گرفته و در خصوص سابقه، زنان مانند مردان جهت بازنشستگی در این مشاغل، باید ۲۵ سال سابقه را دارا بوده که از نکات قابل انتقاد قانون فوق می‌باشد.



نتیجه‌گیری

با توجه به نقش مهم و کلیدی زنان در عرصه خانواده و اجتماع، اشتغال زنان توأم با ایفای وظایف زناشویی و مادری، با دشواری‌هایی همراه خواهد بود. همین امر، ضرورت توجه قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران را به اتخاذ رویکردهای حمایتی از زنان شاغل نشان می‌دهد. با وجود اقدامات مناسبی که در این خصوص از سوی دولت و مجلس صورت گرفته، اما تا رسیدن به افق مطلوب، فاصله زیادی باقی مانده است. برای مثال، در خصوص افزایش مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه، علی‌رغم صراحت قانون اصلاح قانون تنظیم جمعیت و خانواده و نیز وجود رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان، کماکان دستگاه‌های دولتی از تمکین آن امتناع نموده و سبب تحمیل هزینه‌های مالی و روانی بر مادر شاغل می‌گردند.

در برخی موارد نیز اساساً نظام حقوقی ما در بحث مقررات حمایتی با خلاء مواجه بوده و در این زمینه نیازمند وضع قوانین در حوزه بهبود سلامت محیط کار، مرخصی زنان برای معاینات پزشکی، دورکاری و انعطاف کار زنان می‌باشیم. در نهایت، اگرچه قانون‌گذار اساسی و عادی تلاش در خور توجهی را از خود در خصوص حمایت از زنان شاغل به منصفه ظهور رسانده، اما این امر وافی به مقصود نبوده و کماکان روش‌های قانونی برای بهبود وضعیت موجود وجود دارد و این امر اهتمام مقنن و سیاست‌گذاران را می‌طلبد.

منابع

فارسی

۱. ابراهیمی، جواد (۱۳۹۵)، «گزارش بررسی قوانین خانواده در گستره سیاست‌های کلی خانواده»، تهران، معاونت پژوهشی مرکز تحقیقات اسلامی مجلس شورای اسلامی.
۲. ابراهیمی، طیبه (۱۳۹۲)، «سیاست‌های کلی اشتغال زنان در نظام حقوقی حاکم بر جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با اسناد بین‌المللی»، فصل‌نامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، سال هشتم، شماره ۲۵.
۳. آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸)، «عدالت جنسیتی و اشتغال زنان»، نشریه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۴۶.
۴. بادینی، حسن (۱۳۸۷)، «جستاری نقادانه در نظام حقوق تأمین اجتماعی»، فصل‌نامه دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران.
۵. تاج مزینانی، علی‌اکبر، یاسری، زینب (۱۳۹۲)، «بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران»، فصل‌نامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۵۹.
۶. حسونند، محمد، اکبری، مینا (۱۳۹۹)، «گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تأکید بر حقوق استخدامی»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۱۸۴.
۷. حیدرنژاد، ولی‌الله، مولا بیگی، غلامرضا، غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۹)، «بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۲.
۸. دبیرخانه نشست اندیشه‌های راهبردی (۱۳۹۱)، «دومین نشست اندیشه‌های راهبردی عدالت»، چاپ دوم، تهران، نشر پیام عدالت.
۹. رستمی، ولی (۱۳۸۹)، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، شماره ۲۱.
۱۰. رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸)، «عدالت جنسیتی از دیدگاه علامه طباطبایی و شهید مطهری»، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۴۶.
۱۱. شایگان، فریده (۱۳۷۲)، «نظام ملل متحد و حقوق زن»، مجله سیاست خارجی، سال هفتم، شماره ۴.
۱۲. عامری، زهرا، خسروی، احمد (۱۳۹۷)، «خانواده‌محوری در قوانین اشتغال: فرصت‌ها و موانع»، فصل‌نامه پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، سال ششم، شماره ۱۲.
۱۳. عراقی، عزت‌الله (۱۳۶۷)، «حقوق بین‌المللی کار»، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.



۱۴. عصمتی، زینب، کولیوند، حسن (۱۳۹۲)، «بررسی مزایای کوتاه‌مدت تأمین اجتماعی در تحقق اصل برابری»، فصل‌نامه تأمین اجتماعی، سال ۱۲، شماره ۴۳.
۱۵. غمامی، سیدمحمد مهدی، حسینی، سیدحسین (۱۳۹۷)، «شایسته‌گزینی در نظام حقوق استخدامی ایران و آمریکا»، فصل‌نامه حقوق اداری، شماره ۱۵.
۱۶. غمامی، سیدمحمد مهدی، عزیزی، حسین (۱۳۹۳)، «مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال اول، شماره ۴.
۱۷. فاطمی، ثریا (۱۳۹۱)، «جایگاه و نقش رویه قضایی دیوان عدالت اداری در حقوق عمومی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۱۸. قهوه‌چیان، حمید (۱۳۹۳)، «نظام حقوقی ورود به خدمت دولت در ایران»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال اول، شماره ۴.
۱۹. مرکز آموزش مدیریت دولتی، بی‌تا، «سیاست‌های کلی نظام اداری»، <http://www.smtc.ir>.
۲۰. مرکز مال‌میری، احمد (۱۳۸۵)، «حاکمیت قانون»، چاپ دوم، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس.
۲۱. مطهری، مرتضی (۱۳۸۱)، «یادداشت‌ها»، جلد ۶، تهران، نشر صدرا.
۲۲. میرشکاری، عباس، مختاری، مرضیه، فراهانی، سیدجواد (۱۳۹۶)، «پیوند قانون اساسی و معاهدات حقوق بشری در افق‌های شهروندی زنان»، فصل‌نامه مطالعات حقوق بشری زنان، سال ششم، شماره ۱۲.
۲۳. نقدی، اسدالله، ترکمان، خاطره (۱۳۹۶)، «بررسی تعارض‌های شغلی زنان شاغل در نظام دیوان‌سالاری: مطالعه موردی اداره‌های منتخب شهر همدان»، فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۶۷.
۲۴. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۰)، «حقوق اساسی و ساختارهای سیاسی»، تهران، نشر میزان.
۲۵. هداوند، مهدی، مهدی، علی (۱۳۹۱)، «اصول حقوق اداری در پرتوی آراء دیوان عدالت اداری همراه با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه»، تهران، انتشارات خرسندی.
۲۶. هدایت‌نیا، فرج‌الله (۱۳۹۴)، «خانواده‌محوری در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه تخصصی دین و قانون.

انگلیسی

1. Allen, T. D. (2001). Family supportive work environments. the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* , 3(58), 414-435. 45.