

تطبیق شرایط کار زنان در ایران با قوانین و مقاوله نامه های بین المللی کار

محمد هادی قنوات^۱، مسیح بهنیا^{۲*}

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

Email :m.hadighanavat@yahoo.com

۲ - استادیار رشته حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد بوئین الزهرا، دانشگاه آزاد اسلامی، بوئین الزهرا، ایران

Email:masih_behnia@yahoo.com

چکیده

هرچند مقررات بین المللی کار موجب شده که مقررات کار کشورهای جهان تا حدود زیادی به یکدیگر نزدیک شود، اما در هر حال، نمیتوان منکر این واقعیت شد که در زمینه های مختلف بویژه در حوزه «شرایط کار» همچنان تفاوتی بین قوانین و مقررات کشورها وجود دارد. این مجال بر آن است تا با تطبیق شرایط کار زنان در ایران با قوانین بین المللی این واقعیت را بیان نماید که در زمینه های مختلف بویژه در حوزه «شرایط کار» همچنان تفاوتی بین قوانین و مقررات کشورها وجود دارد. این مقاله با مطالعات کتابخانه ای و مراجعه به اسناد معتبر گردآوری شده است. در پایان باید اذعان داشت که تفاوتها موجب شده تا کشورها در مقام قیاس بایکدیگر، در بعضی زمینه ها، شرایط بهتر و مناسبتری داشته و در برخی دیگر، دارای شرایطی نامطلوب باشند.

واژگان کلیدی: مقررات بین المللی، شرایط کار، زنان، تفاوت ها

Implementation of the working conditions of women in Iran with Rules and Conventions of the International Labour

Abstract

Although international law that regulates the work of the world has largely become closer to each other, However, one can not deny the fact that in many fields, especially in the realm of "working conditions" there are still differences between state laws and regulations. The opportunity to adapt the working conditions of women in international law expresses the fact that the In various areas, particularly in the area of "working conditions" there are still differences between state laws and regulations. This paper studies, library and archives collection is valid. Finally, it should be noted that the extention has led to countries as compared with others, In some areas, the situation is better, and in others, the conditions are unfavorable.

Keywords: International Health Regulations, Working conditions, Women, Differences

۱- مقدمه

شرایط کار از جمله مباحث مهم در حقوق کار است که مشتمل بر موضوعاتی نظیر مزد، تعطیلات و مرخصی‌ها می‌باشد. این شرایط در طول زمان همواره در مسیر تغییر و تحول و توسعه در جهت بهبود برای یک طرف قرارداد یعنی کارگر بوده است. امروزه، هرچند مقررات بین‌المللی کار موجب شده که مقررات کار کشورهای جهان تا حدود زیادی به یکدیگر نزدیک شود، اما در هر حال، نمیتوان منکر این واقعیت شد که در زمینه‌های مختلف بویژه در حوزه «شرایط کار» همچنان تفاوت‌هایی میان قوانین و مقررات کشورها وجود دارد. تفاوت‌هایی که موجب شده تا کشورها در مقام قیاس بایکدیگر، در بعضی زمینه‌ها، شرایط بهتر و مناسب‌تری داشته باشند و در برخی دیگر، دارای شرایطی نامطلوب باشند.

شرایط کار زنان به جهت وضعیت خاص جسمی و روحی آنان، به یقین باید از شرایط و استانداردهای پیش‌بینی شده کار برای مردان، متفاوت باشد به گونه‌ای که زنان از شرایط سهل‌تر و مناسب‌تری برخوردار باشند. از همین رو، در نظام‌های مختلف حقوقی و البته، در ایران نیز، بخش ویژه‌ای را در قوانین کار به زنان و جوانان اختصاص داده‌اند و معمولاً برای این قشر آسیب‌پذیر، قواعد و احکام حمایتی قانونی خاصی را پیش‌بینی کرده‌اند. با این حال، متأسفانه، قانون کار ایران تحت شرایط خاص به تصویب رسید، اما تاکنون قادر نبوده که به نحوی شایسته، حامی حقوق و مانع تضییع منافع زنان کارگر باشد.

۲- مدت زمان کار زنان

۲-۱- ساعات کار زنان در قوانین ایران و حقوق بین‌المللی کار

از دیرباز یکی از عوامل محرک و برانگیزاننده کارگران برای مبارزه، مسأله ساعات کار است. و ساعات نسبتاً مناسب کار امروز، حاصل اعتصابات و جنبش‌های عظیم کارگران نسل‌های گذشته است.

وجود ساعات کار طولانی، خسته‌کننده و طاقت‌فرسا سبب خشم توده کارگر به ویژه در قرن ۱۹ میلادی گشته و تظاهرات اعتراض‌آمیز آن‌ها را در پی داشته است در این میان زنان کارگر نیز دوش به دوش مردان در صحنه حاضر بودند.

توصیه‌نامه شماره ۱۱۶ درباره کاهش ساعات کار می‌باشد و به تصویب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار (چهل و ششمین اجلاس) در قرن ۲۶ ژوئن سال ۱۹۶۲ (برابر با ۵ تیر ماه سال ۱۳۴۱) رسیده است.

توصیه‌نامه مذکور تدابیر عملی درباره کاهش ساعات کار را پیش‌بینی کرده و تنوع شرایط کار را مدنظر قرار داده و خطوط کلی روش‌هایی که به وسیله آن‌ها بتوان تدابیر عملی مذکور را اعمال کرد و تأکید میزان چهار ساعت کار در هفته به عنوان معیاری اجتماعی را مورد بحث قرار داده است» (واسعی زاده، ۱۳۷۷).

و اما در ایران در ارتباط با ساعات کار در قانون کار چه قبل از پیروزی انقلاب و چه بعد از آن اصل یا ماده‌ای که به صراحت وضعیت ساعات کار زنان را روشن بنماید وجود ندارد تنها موردی که به ساعات کار زنان اشاره شده مربوط به ساعات کار زنان شیرده است.

مطابق ماده ۱۹ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷: «کارفرما مکلف است به مادران شیرده پس از هر سه ساعت کار نیم ساعت فرجه شیر دادن به طفل آن‌ها بدهد. این فرجه جزء ساعات کار آن‌ها محسوب خواهد شد...» (عراقی، ۱۳۷۲).

ملاحظه می‌شود که تنها اختلاف موجود میان ماده فعلی و ماده قبلی قانون کار در عبارت تا پایان ۲ سالگی کودک است. یعنی در قانون کار قبلی این مرز سنی برای کودک تعیین نشده بود ولی در قانون کار فعلی مشخص شده است.

به علاوه مسئله دیگری که حائز اهمیت است مندرجات ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی است که مقرر می‌دارد: «هزینه نگهداری فرزندان کارگران زن در مراکز نگهداری (موضوع ماده ۷۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون متولد می‌شوند به عهده کارگر خواهد بود.

در همین رابطه به نظر می‌رسد این مدت زمان نیم ساعت مذکور در ماده ۷۸ که جزو ساعات کار به حساب می‌آید در مورد فرزند چهارم و بعد مصداقی نداشته باشد.

در هر حال توجه به این نکته ضروری است که مشکلات ایام بارداری و نگهداری از کودکان شیرخوار به علاوه مسئولیت رسیدگی به امور مربوط به زندگی مشترک سبب شده که زنان در مقایسه با مردان مستحق برخورداری از شرایط حمایتی بیشتری باشند. مضافاً به این که زنان متأهل و دارای فرزند قدرت انطباق کمتری با ساعات کار معمولی خواهند داشت. در همین رابطه پیشنهاد می‌شود که برای زنان حداکثر ساعات کار در پایین‌ترین سطح نسبت به مردان در نظر گرفته شود (رنجبری، ۱۳۷۷).

۳- تعظیلات و مرخصی‌های خاص زنان شاغل (بارداری - شیردهی)

۳-۱- مرخصی‌های خاص زنان شاغل در قوانین ایران

در ماده ۷۸ مدت اعطای فرجه شیردهی را تا پایان دو سالگی کودک شیرخوار اعلام شده است. اما در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ این مدت کاهش یافته است و طبق تبصره ۱ ماده ۳ قانون یاد شده «مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.» (علویون، ۱۳۸۴).

۳-۲- مرخصی‌های خاص زنان شاغل در قوانین بین‌المللی کار

«برابر مقاله‌نامه‌های شماره‌های ۳ و ۱۰۳ کارگران زن در دوران بارداری و زایمان حق دارند از مرخصی استفاده نمایند. هر دو مقاله‌نامه حداقل مدت مرخصی زایمان را دوازده هفته تعیین کرده‌اند با این تفاوت که بر اساس مقاله‌نامه شماره ۳، شش هفته از این مرخصی قبل از زایمان و شش هفته بعد از زایمان باید استفاده شود در حالی که طبق مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ آنچه اهمیت دارد این است که دست کم شش هفته از دوازده هفته باید بعد از زایمان باشد و در مورد ترتیبات دیگر برای کشورهای عضو آزادی عمل باقی می‌گذارد. از این جهت مقاله‌نامه ۱۰۳ انعطاف بیشتری دارد. به هر حال مدتی که بعد از زایمان باید از مرخصی استفاده شود چه برای کارگر و چه برای کارفرما جنبه اجباری دارد.

در صورت بروز اختلاف بین موعده پیش‌بینی شده برای زایمان و تاریخ واقعی آن، مرخصی قبل از زایمان افزایش پیدا خواهد کرد و در این حالت دوره مرخصی بعد از زایمان نباید کاهش یابد. همچنین در صورت بیماری ناشی از بارداری یا زایمان، مدت مرخصی افزایش خواهد یافت.» «توصیه‌نامه شماره ۹۵ که همزمان با مقاله‌نامه ۱۰۳ تصویب شده است، حمایت‌های مطلوب‌تری را درباره مرخصی بارداری و زایمان پیشنهاد و توصیه می‌کند. برابر این توصیه‌نامه مدت مرخصی مزبور باید به ۱۴ هفته افزایش یابد.

پس از اتمام مرخصی زایمان و بازگشت به کار، در صورتی که مادر نوزاد خود را شخصاً شیر می‌دهد باید حق داشته باشد که برای این منظور کار خود را به طور موقت ترک کند. ساعات شیردهی به کودک جزو ساعات کار محسوب شده و برای آن باید مزد پرداخت شود. برابر مقاله‌نامه شماره ۳ این فرجه‌ها باید طی ساعات کار روزانه دو مرتبه بوده و هر بار دست کم نیم ساعت باشد. مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ در این زمینه انعطاف بیشتری دارد و اجازه می‌دهد که جزئیات موضوع از طریق تصویب قوانین و مقررات کشور عضو یا پیمان دسته‌جمعی حاکم بر روابط کار تعیین شوند» (سفیری، ۱۳۷۷).

۴- کارهای سخت و زیان‌آور برای زنان

۴-۱- کار در معادن:

با توجه به مشقت و سختی کار در معادن و نیز سوءاستفاده‌هایی که از کار زنان در معادن به عمل می‌آید و استعمار شدید آن‌ها، کنفرانس بین-المللی کار در اجلاس سال ۱۹۳۵ مقاله‌نامه شماره ۴۵ را درباره «اشتغال زنان در کارهای زیرزمینی در هر نوع معدن» مورد تصویب قرار داد. برابر این



مقاله‌نامه هیچ زنی، در هر سنی که باشد، نباید در کارهای زیرزمینی در معادن به کار گمارده شود. منظور از معدن، از دیدگاه مقاله‌نامه، هر کارگاهی است که به استخراج مواد موجود در زیرزمین بپردازد خواه متعلق به بخش خصوصی باشد و خواه متعلق به بخش عمومی.

تاکنون ۹۵ کشور در جهان این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار داده‌اند و همچنین باید متذکر شد که «در سطح قاره اروپا، منشور اجتماعی اروپا (ماده ۸) اشتغال زنان در معادن زیرزمینی (هر چند مناسب باشند) و در سایر مشاغلی که به دلیل وجود شرایط سخت، خطرناک و زیان‌آور برای زنان نامناسب هستند، ممنوع اعلام نموده است. متن این ماده بر اساس، توصیه‌ای است که کنفرانس سه جانبه طبق پیشنهاد نماینده کارگران ارائه داد. البته این تصمیم‌سازی بین دو دیدگاه مخالف است.

بدین ترتیب منشور یاد شده همانند مقاله‌نامه شماره ۴۵ کارهای زیرزمینی حتی کارهای مناسب را برای زنان ممنوع اعلام می‌دارد و در کنار آن مشاغل زیان‌آور خطرناک و سخت را ممنوع نموده است. در حالی که منشور در برگیرنده مقررات فوق است، تعدادی از هیأت‌های نمایندگی کشورهای اسکاندیناوی مخالفت خود را با اصل کلی حمایت از زنان کارگر (به غیر از زنان باردار و مادران شیرده) ابراز داشته‌اند، اما پیشنهاد رفع ممنوعیت زنان در معادن و مشاغل سخت، خطرناک و زیان‌آور توسط شورای مجمع اروپا رد شده است» (علویون، ۱۳۸۴).

۲-۴- حمل بار سنگین

پیشرفت‌های فنی و صنعتی دو قرن اخیر سبب شده که گاه فراموش کنیم در بخش‌های وسیعی از جهان هنوز برخی از کارها به همین شکل است. «از جمله این کارها حمل بار است. در این زمینه کنفرانس بین‌المللی کار معیارهایی را وضع کرده است. به موجب مقاله‌نامه شماره ۱۲۷ مصوب ۱۹۶۷ اصل کلی آن است که حمل بار بدون وسایل مکانیکی در صورتی که وزن آن سلامتی یا ایمنی شخص را به خطر اندازد ممنوع است و اصولاً نباید انجام چنین کاری از هیچ کارگری خواسته شود. این مقاله‌نامه به طور خاص در مورد زنان مقرر می‌دارد که گماردن آنان به حمل بار، جز بارهای سبک، باید محدود شده و وزن باری که این دسته مجازند حمل کنند باید به مراتب کمتر از وزن بار قابل حمل بوسیله مردان تعیین گردد.

در توصیه نامه شماره ۱۲۸ مصوب ۱۹۶۷ اقدامات مربوط به آموزش، ایمنی و بهداشت وسایل فنی که به کار برده می‌شود، مورد تأکید خاص قرار گرفته، و توصیه شده که حداکثر وزن بار برای مردان از ۵۵ کیلوگرم بیشتر نبوده و در مورد زنان از این مقدار به مراتب کمتر باید باشد. این معیارها شامل تمام فعالیت‌های اقتصادی بوده و برابر اظهار نظر کمیسیون کارشناسان مقاله‌نامه مزبور شامل باربران مستقل یعنی باربرانی که مزد بگیر کارفرما نبوده و برای اشخاص متفرقه در برابر اجرت باری حمل می‌کنند نیز می‌شود» (موسوی، ۱۳۸۰).

۵- قوانین منع کار شبانه برای زنان در ایران و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار

۱-۵- قوانین کار شبانه زنان در حقوق بین‌المللی کار

نظر به اهمیت موضوع باید توجه داشت که «کار شبانه زنان یکی از اولین موضوعاتی است که سازمان بین‌المللی کار درباره آن معیارهای بین‌المللی تصویب نموده است. در زمینه ممنوعیت و محدودیت کار زنان در شب چندین مقاله‌نامه به تصویب رسیده است که به شرح زیر است:

۱-۵-۱- مقاله‌نامه شماره ۴

مقاله‌نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ مقرر می‌دارد که زنان صرف‌نظر از سن آنها نباید در مؤسسات صنعتی اعم از عمومی یا خصوصی در ساعات شب کار گمارده شوند. این مقاله‌نامه واژه «شب» را اینگونه تعریف نموده است: «دوره‌ای که دست‌کم یازده ساعت متوالی می‌شود و در فاصله میان ۱۰ شب و ۵ صبح قرار گیرد». مواردی که به طور استثنایی مجاز می‌باشد مربوط به کارهای خانوادگی، مواد فورس مازور (قوه قاهره) و فعالیت‌های ضروری



است که بر روی مواد حساس یا موادی که سریعاً فاسد می‌شوند باید انجام گیرند. همچنین در مواردی که تحت تأثیر فصول یا اوضاع و احوال استثنایی، فعالیت شبانه زنان ضرورت پیدا می‌کند و نیز در مناطقی که به دلایل جوی کار روزانه زیان‌آور است، طبق این مقاله‌نامه، اشتغال زنان در شب مجاز می‌باشد.

نزدیک به ۶۰ دولت این مقاله‌نامه را تصویب نموده‌اند اما عدم انعطاف در زمینه ممنوعیت کار شبانه زنان سبب شده که دولت‌های دیگر از تصویب آن خودداری کنند. این عدم انعطاف باعث بروز مشکلاتی در اجرای مقاله‌نامه شده است» (مهرپور، ۱۳۷۷).

۱-۵-۲- مقاله‌نامه شماره ۴۱

این مقاله‌نامه در سال ۱۹۳۴ به تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسید. «این مقاله‌نامه ضمن حفظ اصل ممنوعیت کار زنان در شب و درج سایر مقررات مندرج در مقاله‌نامه شماره ۴، از نظر محاسبه فاصله زمانی کار شبانه انعطاف بیشتری دارد. بدین معنی که در مورد مفهوم شب هر چند اساساً آن را شامل یازده ساعت پی در پی می‌داند اما تخلف از این اصل را به صورت موقت (مانند محدود کردن مدت ممنوعیت به ۱۰ ساعت که باید فاصله بین ۱۰ شب و ۵ صبح را در برگیرد) جایز می‌داند. مهمترین تفاوت مقاله‌نامه این است که زنانی را که در مشاغل مدیریت هستند و معمولاً به کار یدی مشغول نمی‌باشند، از شمول ممنوعیت مستثنی کرده است. ۳۸ دولت مقاله‌نامه را تصویب کرده‌اند. با همه این احوال، مقاله‌نامه شماره ۴۱ نیز مورد انتقاد قرار گرفت و با تجدید نظر در آن، مقاله‌نامه شماره ۸۹ در سال ۱۹۴۸ مورد تصویب قرار گرفت.

۱-۵-۳- مقاله‌نامه شماره ۸۹

تجدید نظری که با تصویب مقاله‌نامه شماره ۴۱ صورت گرفته بود، از نظر بین‌المللی کافی نبود. مقاله‌نامه اخیر نیز با تصویب مقاله‌نامه شماره ۸۹ (مصوب ۱۹۴۸) مورد تجدیدنظر قرار گرفت. مقاله‌نامه شماره ۸۹ در زمینه تعریف دوره شب، آزادی بیشتری به دولت‌ها می‌دهد و از این نظر نسبت به مقاله‌نامه‌های قبلی قابل انعطاف‌تر است. بدین ترتیب برابر ماده ۲ مقاله‌نامه واژه شب به معنای مدتی است که دست کم شامل یازده ساعت متوالی بوده و دست کم هفت ساعت متوالی از ساعات بین ۱۰ شب تا ۷ صبح را دربرگیرد.

تعیین این فاصله و نیز تغییر آن در مورد مناطق، صنایع، کارگاه‌ها یا رشته‌هایی از صنایع با مقام صلاحیتدار هر کشور است. البته این مقام قبل از تصمیم‌گیری در مورد تعیین ساعات شب که دیرتر از ساعت ۱۱ شب شروع شود باید با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مربوط مشورت کند. این مقاله‌نامه همانند مقاله‌نامه شماره ۴۱ شامل زنان شاغل در پست‌های مدیریت نمی‌شود. اما علاوه بر آن زنانی را هم که در بخش خدمات بهداشتی و رفاه عمومی کار می‌کند و معمولاً کار یدی انجام نمی‌دهند از شمول خود مستثنی نموده است.

۱-۵-۴- پروتکل الحاقی به مقاله‌نامه شماره ۸۹

از زمان تصویب مقاله‌نامه شماره ۸۹ اصل ممنوعیت کار زنان در شب با ابزار دلایلی چون تحولات اجتماعی و اقتصادی، نیاز به نیروی کار فراوان و مغایرت این ممنوعیت با اصل تساوی زن و مرد مورد مخالفت قرار گرفته است. به طوری که تا پایان سال ۱۹۹۶ تعداد ۱۵ کشور نسبت به الحاق قبلی خود به مقاله‌نامه شماره ۸۹ اعلام انصراف نموده‌اند» (علویون، ۱۳۸۴).

۲-۵- قوانین کار شبانه زنان در حقوق ایران

«در حقوق کنونی ایران ممنوعیتی برای کار زنان در شب وجود ندارد. البته قانون کار مصوب ۱۳۳۷ (طی ماده ۱۷) در این زمینه مقرر می‌داشت: «کار شب (بین ساعات بیست و دو و شش صبح) برای زنان و کارگرانی که کمتر از هجده سال دارند ممنوع است، جز در مورد زنان پرستار بیمارستان-ها و مشاغل دیگری که طبق تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد شد.» در حال حاضر مدت اعتبار این قانون آزمایشی سال منقضی گردیده است.

«در ۱۳۶۹ با تصویب قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام، ممنوعیت کار شبانه زنان به کلی لغو گردید. نکته شایان ذکر این است که ماده ۷۵ مصوبه مجلس شورای اسلامی (مورخ ۱۳۶۷/۷/۲) انجام کار شب را برای کارگزاران زن به استثنای امور بهداشتی، درمانی، فرهنگی و نظایر آن



ممنوع اعلام داشته بود. اما در مرحله بعد این ماده در مجمع تشخیص مصلحت نظام حذف گردیده است. به عقیده برخی از اساتید حقوق کار، با توجه به ملاحظات اخلاقی، اجتماعی و خانوادگی که برای زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی متصور است، حذف این ماده قابل تأمل به نظر می‌رسد (هاشمی، ۱۳۷۰). البته برخی دیگر ابراز عقیده نموده‌اند که «موضوع مسکوت ماندن منبع کار شبانه زنان را می‌توان در همان زمینه و جهت تحول معیارهای سازمان بین‌المللی کار و ادامه این تحول ارزیابی کرد.» (واسعی زاده، ۱۳۷۷) به هر حال با عنایت به عدم دسترسی به مفاد مذاکرات انجام شده در مجمع، در این خصوص نمی‌توان نظر صریحی ارائه داد» (شادی طلب، ۱۳۷۵).

۶- تأمین اجتماعی زنان شاغل

۶-۱- تأمین اجتماعی زنان شاغل در قوانین بین‌المللی کار

در ارتباط با بحث تأمین اجتماعی موضوعاتی نظیر از کارافتادگی، بیمه بازنشستگی، بیمه‌های مخصوص زنان و... مطرح می‌گردد. قسمت‌هایی از بند (ز) ماده ۱۱ کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان مقرر می‌دارد:

«حق استفاده از بیمه‌های اجتماعی بالاخص در دوران بازنشستگی، دوران بیکاری، هنگام بیماری و ناتوانی و دوران پیری و در سایر موارد از کارافتادگی و نیز حق استفاده از مرخصی حقوق بین زنان و مردان تجویز نموده است.

در دوران مرخصی بارداری کارگر زن باید از مستمری نقدی به میزانی برخوردار شود که برای اداره زندگی خود و فرزندانش کافی باشد و با آن قادر باشد در شرایط بهداشتی مساعد و به گونه‌ای مناسب زندگی نماید. به علاوه باید این خدمات پزشکی شامل خدمات قبل و بعد از زایمان، خدمات مربوط به زایمان و در صورت لزوم بستری شده در بیمارستان مورد نظر بهره‌مند شود. این مستمری و خدمات باید از طریق بیمه اجباری تأمین گردد و یا آن که دولت از طریق درآمدهای عمومی هزینه این قبیل خدمات را به عهده بگیرد. هر دو مقاله نامه از این که هزینه خدمات مذکور را تنها بر عهده کارفرما بگذارند پرهیز دارند و آن را ممنوع اعلام کرده‌اند؛ به علت آن که هزینه‌های مذکور سبب نشود کارفرمایان از استخدام و به کارگیری زنان باردار خودداری کنند. به علاوه اگر قرار باشد تأمین هزینه خدمات فوق فقط به عهده کارفرما باشد این مسئله به وجود می‌آید که منابع مالی برای تأمین هزینه‌های یاد شده کافی نبوده و اشخاص ذینفع نتوانند همیشه به سادگی مستمری خود را دریافت نمایند. در نتیجه از دیدگاه مقاله‌نامه‌های مذکور تأمین منابع مالی مربوط به مستمری بارداری باید از طریق بیمه‌های اجتماعی اجباری صورت گیرد و یا دولت عهده‌دار آن شود.

در صورت نخست مطابق مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ میزان مستمری باید بر پایه دریافتی‌های قبلی کارگر محاسبه شود و حداقل برابر دو سوم دریافتی مذکور باشد. به علاوه توصیه‌نامه شماره ۹۵ که همزمان با مقاله‌نامه ۱۰۳ تصویب شد توصیه می‌کند که میزان مستمری معادل ۱۰۰٪ دریافتی قبلی کارگر زن باشد.»

مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ که مربوط به ضوابط حداقل تأمین اجتماعی است در بخش هشتم بیان می‌کند که در صورتی که کارگر زن به سبب بارداری یا زایمان و آثار بعدی آن نتواند کار کند و مزدی دریافت دارد باید از مستمری نقدی، که حداقل آن برابر ضوابط مندرج در مقاله‌نامه تعیین می‌شود، برخوردار گردد (ممکن است حق استفاده از مستمری موقوف به سابقه پرداخت حق بیمه یا سابقه خدمت شود). در این مقاله‌نامه تأکید شده که این زنان و همین‌طور زنانی که شوهرانشان جزو مشمولین مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ هستند می‌توانند از خدمات پزشکی در مدت بارداری و هنگام زایمان استفاده کنند.

«بخش هفتم مقاله‌نامه فوق نیز جهت مقابله با هزینه‌های مربوط به فرزندان، نوعی مستمری را پیش‌بینی می‌کند که از آن به عنوان مستمری مربوط به خانواده نام می‌برد. این مستمری از دیدگاه مقاله‌نامه می‌تواند یا به صورت پرداخت نقدی ماهانه و یا به صورت تهیه مواد خوراکی و پوشاک کودکان و کمک به مسکن، استفاده از محل‌های گذران تعطیلات یا کمک به انجام کارهای خانه یا ترکیبی از مستمری نقدی و کمک‌های یاد شده باشد. میزان این مستمری و کمک‌ها برابر مقاله‌نامه باید به گونه‌ای باشد که از درصدی از مزد یک کارگر عادی (مرد بالغ) به نسبت هر فرزند کمتر نباشد. به علاوه مطابق مقاله‌نامه مذکور می‌توان برای استفاده از مستمری مدتی به عنوان سابقه پرداخت حق بیمه یا سابقه خدمت (سه ماه) یا سابقه اقامت (یک سال) را تعیین نمود» (عراقی، ۱۳۷۲).



۲-۶- تأمین اجتماعی زنان شاغل در قوانین ایران

مسئله تأمین اجتماعی زنان شاغل ماده ۱۴۸ قانون کار تعیین کرده است «در این ماده آمده است: «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.» در ماده فوق به قانون تأمین اجتماعی اشاره شده است. در این قانون مفاهیم کارگاه، کارفرما، فرد بیمه شده خانواده بیمه شده، حق بیمه، بیماری، حادثه، کمک عائله‌مندی، غرامت دستمزد، از کارافتادگی کلی و... مورد تعریف قرار گرفته‌اند» (رسایی نیا، ۱۳۷۹).

مثلاً در این قانون، «غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود.»

بنابراین اگر فرد بیمه شده‌ای به واسطه بارداری موقتاً نتواند به کار بپردازد و مزد یا حقوق دریافت کند، مستحق دریافت غرامت دستمزد خواهد بود.

به علاوه به موجب ماده ۳ قانون فوق‌الذکر تأمین اجتماعی شامل امور زیر است: «حوادث و بیماری‌ها، بارداری، غرامت دستمزد، از کارافتادگی، مرگ، مقرری بیمه بی‌کاری و افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.»

«مثلاً در مورد زنان کارگر، بارداری یکی از مواردی است که آن‌ها را از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار می‌کند. کارفرما موظف و مکلف است حق بیمه مربوط به سهم خود و سهم بیمه شده را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید به این صورت که در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه را کسر نماید و با افزودن سهم خود به سازمان تأدیه کند.»

در مورد حوادث، بیماری‌ها و بارداری ماده ۵۴ بیمه تصریح می‌کند:

«بیمه شدگان و افراد خانواده آن‌ها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلاء به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی است شامل کلیه اقدامات: درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیصی طبی می‌باشد.»

بنابراین زنان کارگر باردار می‌توانند از مزایای خدمات پزشکی بهره‌مند شوند.

به علاوه زمانی که کارگری بیمه گردید و حق بیمه او به سازمان پرداخت شد، افراد خانواده او نیز می‌توانند از خدمات مذکور در ماده ۵۴ استفاده نمایند.

منظور از افراد خانواده به غیر از همسر بیمه شده و فرزندان ذکور و اناث (تحت شرایط خاص) و پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده (تحت شرایط خاص) و پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده (تحت شرایط خاص)؛ «شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین شود و سن او از ۶۰ سال بیشتر باشد و یا بر نظریه کمیسیون پزشکی از کارافتاده شناخته شود» نیز می‌باشد.

«در کشور ما خانواده جزو بیمه‌شدگان محسوب شده است در حالی که در کشورهایی که تاکنون بحث کرده‌ایم چنین امری دیده نشد از این حیث قانون کشور ما کامل‌تر به نظر می‌رسد. به علاوه در قانون تأمین اجتماعی مسئله از کارافتادگی نیز مورد توجه قرار گرفته است. کارگرانی که بیمه شده و طبق گواهی پزشک معالج به بیماری‌های غیرقابل علاج مبتلا شده‌اند و مطابق نظر کمیسیون‌های پزشکی مورد تأیید سازمان توانایی خود را به طور کلی و یا جزئی از دست داده‌اند از مزایای مقرر در قانون بیمه بهره‌مند می‌شوند» (رسایی نیا، ۱۳۷۹).

۷- نتیجه گیری

برای نیل به رشد اقتصادی باید از نیروی کار زنان نیز به خوبی بهره‌مند شد. شرایط کار زنان به جهت وضعیت خاص جسمی و روحی آنان، به یقین باید از شرایط و استانداردهای پیش بینی شده کار برای مردان، متفاوت باشد به گونه‌ای که زنان از شرایط سهل تر و مناسب تری برخوردار باشند. از همین رو، در نظامهای مختلف حقوقی و البته، در ایران نیز، بخش ویژه‌ای را در قوانین کار به زنان و جوانان اختصاص داده‌اند و معمولاً برای این قشر



آسیب‌پذیر، قواعد و احکام حمایتی قانونی خاصی را پیش‌بینی کرده‌اند. با این حال، متأسفانه، قانون کار ایران تحت شرایط خاص به تصویب رسید، تاکنون قادر نبوده که به نحوی شایسته، حامی حقوق و مانع تضییع منافع زنان کارگر باشد.

بخشی از این واقعیت به زعم برخی اندیشمندان حقوق، ناشی از ضعف عدم انطباق قانون کار ایران با قواعد و احکام مقررات بین‌المللی کار و البته، پیشرفت‌های مباحث نظری در این حوزه در سایر کشورهاست. از این رو، در این تحقیق، تلاش بر آن است تا با مقایسه شرایط کار زنان کارگر در ایران با احکام و قواعد مصوب پذیرفته شده در عرصه حقوق بین‌المللی کار، ضمن تبیین نقاط قوت و ضعف قوانین و مقررات حقوقی داخلی در این عرصه، راهکارهایی در جهت تقویت و بهبود شرایط کار زنان کارگر در ایران ارائه شود.

هدف تمامی مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های یاد شده برای حصول این امر بود که کار زنان بتواند در طی دوران بارداری و قبل و بعد از زایمان از خود و فرزندش نگهداری و مراقبت کنند چرا که با افزایش تعداد زنان کارگر اهمیت این موضوع بیش از پیش خودنمایی می‌کند.

منابع و مراجع

- [۱] رسایی‌نیا، ن، ۱۳۷۹، حقوق کار، تهران، انتشارات آوای نور.
- [۲] رنجبری، ا، ۱۳۷۷، حقوق کار، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ اول.
- [۳] سفیری، خ، ۱۳۷۷، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تهران، مؤسسه فرهنگی هنر.
- [۴] شادی طلب، ژ، ۱۳۷۵، اشتغال زنان در فرایند توسعه، تهران، وزارت تعاون، ص ۴۴-۴۵.
- [۵] عراقی، ع، ۱۳۷۲، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی، نیمسال دوم تحصیلی (تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۱) صص ۴۲ تا ۵۵.
- [۶] علویون، م، ۱۳۸۴، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، تهران، روشنفکران و مطالعات زنان، ص ۱۹.
- [۷] موسوی، ف، ۱۳۸۰، ترجمه اعلامیه ریو (تحقیقی از دانشگاه هاروارد)، تهران، نشر میزان.
- [۸] مهرپور، ح، ۱۳۷۷، نظام بین‌المللی حقوق بشر، تهران، اطلاعات.
- [۹] واسعی‌زاده، م، ۱۳۷۷، موازین بین‌المللی کار، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی.