

حق مرخصی زایمان به مثابه یک حق بشری (رویکرد تطبیقی با تأکید بر کشورهای اسلامی): غنای اسلام

محمد ستایش پور^{۱*}، ملیحه عابدی مقدم^۲

۱. استادیار حقوق بین‌الملل دانشکده حقوق دانشگاه قم. (نویسنده مسئول)
mohamadsetayeshpur@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه قم.
abedimoghadam1358@gmail.com

تاریخ پذیرش: [۱۴۰۱/۸/۱۸]

تاریخ دریافت: [۱۴۰۱/۳/۲۶]

چکیده

از مسائل مهم، رعایت حقوق زنان و مادران است. یکی از این حقوق، حق بر مرخصی زایمان برای مادران شاغل می‌باشد که در نظام بین‌المللی حقوق بشر، قوانین و مقررات محدودی به آن اختصاص پیدا کرده است. راقمان سطور پیش رو بر آن شده‌اند تا با مطالعه تطبیقی، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران بپردازند. نتایج حاصل از تحقیق نشان از آن دارد که اگرچه جامعه بین‌المللی، دولت‌ها و نهادهای حقوق بشری همواره بر حقوق زنان تأکید دارند و آن را صرف‌نظر از هیچ‌گونه تبعیضی برای زنان، مؤثر می‌خوانند، این نوع حق چه به‌عنوان حق کودک و چه به‌عنوان حق مادر آن‌چنان‌که باید و شاید در نظام بین‌المللی حقوق بشر قدرت الزام‌آوری ندارد. این در حالی است که دین مبین اسلام به ابعاد مختلف حق مادر پرداخته است و در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، به تبعیت از اسلام، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: حق، مرخصی زایمان، مادران، نظام حقوقی ایران، اسلام، نظام بین‌المللی حقوق بشر.

۱- مقدمه

شخصیت و جایگاه زنان در زمره مهم‌ترین موضوعات دانسته می‌شود (بی‌ریا، ۱۴۰۰) و از منظر ابعاد مختلف حائز اهمیت است (گنج-خانلو و علیزاده، ۱۳۹۹؛ نفر، ۱۳۹۶). یکی از حقوق زنان و مادران شاغل، حق بر مرخصی زایمان^۱ است. دین مبین اسلام، ضمن تأکید بر تحکیم بنیان خانواده، با توجه به نقش مادران در تکوین و تربیت فرزندان، توجه مضاعفی را به حقوق و مسئولیت‌های مادران معطوف کرده است. در اسناد مهم حقوق بشری نیز از حق مادری و زمینه‌های حمایت از آن یاد شده است. در نظام حقوقی داخلی ایران با توجه به مبانی دینی و اسناد فراملی، قوانین و مقررات ویژه‌ای در راستای حمایت از مادران شاغل وضع شده است. موضوع این نوشتار حمایت‌های ویژه‌ای است که در قالب تعهدات سازمان تأمین اجتماعی به صورت خدمات درمانی و مزایای نقدی به مادران مشمول قانون تأمین اجتماعی اختصاص یافته است. سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که موقعیت حق مادر بر مرخصی زایمان به مثابه یک حق بشری چیست؟ فرضیه تحقیق این است که اسناد حقوقی بین‌المللی، آن‌چنان‌که باید و شاید در اسناد الزام‌آور (نه توصیه‌ای) به این امر نپرداخته‌اند و بایسته است که حقوق بین‌الملل در توسعه خود از گزاره‌های اسلامی، بیشتر بهره‌مند گردد.

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه

با توجه به موارد یادشده و نیز از آنجاکه ایفای نقش اجتماعی برای زنان و فعالیت ایشان در عرصه کار، چالش‌هایی را در مواجهه با اعمال حق مادری به وجود می‌آورد، اسناد مهم بین‌المللی و قوانین داخلی کشورهای اسلامی سعی کرده‌اند در راستای حمایت از مادران شاغل، قواعد خاصی را وضع کنند. در نظام حقوقی ایران نیز قوانین مشخصی به منظور حمایت از ایفای این حق بنیادین زنان به‌ویژه حق بر مرخصی زایمان وضع شده است. یکی از این قوانین، قانون تأمین اجتماعی و بیمه است که حمایت‌های ویژه‌ای را برای مادران پیش‌بینی کرده است.

در این نوشتار، ضمن تبیین مفاهیم مرتبط با حق بر مرخصی زایمان و جایگاه این حق در اسناد و موازین بین‌المللی، احکام و شرایط مربوط به حق بر مرخصی زایمان در قانون تأمین اجتماعی بررسی می‌شود. نویسنده درصدد است با توجه به ضوابط حاکم بر تأمین اجتماعی در حقوق ایران، دایره شمول و مدت‌زمان آن را در نظام بین‌المللی حقوق بشر و نظام حقوقی ایران موردبحث و بررسی قرار دهد.

حق، واژه‌ای است که در معانی راست و درست و همچنین در معنی «آنچه فرد یا پدیده‌ای سزاواری آن را دارد» به کار می‌رود (بلوچ، ۱۳۹۵). لغت‌نامه دهخدا معانی متعددی برای واژه «حق» ذکر می‌کند که مهم‌ترین آن‌ها از این قرار است: «راست کردن سخن، درست کردن وعده، یقین نمودن، ثابت شدن، غلبه کردن به حق، موجود ثابت و نامی از اسامی خداوند متعال» (دهخدا، ۱۳۸۵). دکتر جعفری لنگرودی نیز در کتاب ترمینولوژی حقوق ذیل واژه حق، معانی ذیل را به کار برده است: «الف. اموری که در قانون پیش‌بینی شده اگر افراد مجاز باشند که به قصد خود برخی از آن‌ها را تغییر دهند، این امور قابل تغییر را حق گویند. حق به این معنی در مقابل حکم قرار می‌گیرد. ب. نوعی از مال است و در این صورت در مقابل دین، عین، منفعت و انتفاع بکار می‌رود. ج. قدرتی که از طرف قانون به شخص داده شده حق نامیده می‌شود؛ در فقه در همین معنی کلمه سلطه را به کار می‌برند. حق در این معنی دارای ضمانت اجراست و آن را حق تحقیقی و حقوق موضوعه و حقوق مثبت نیز گفته‌اند» (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۵). در فرهنگ‌های لغت فارسی، مرخصی به معنی رخصت و آزادی از کار و نیز اجازه و اذن آمده است که با واژه‌های تعطیل، تعطیلی، رخصت، رهایی، اجازه مترادف می‌باشد (معین، ۱۳۹۰). زایمان هم در لغت اسم مصدر از زاییدن که به معنی زایش، وضع حمل می‌باشد. زایمان اوج دوران بارداری یک زن است که شامل خارج شدن یک یا چند نوزاد از رحم مادر است (صالح، ۱۳۹۱). باتوجه به معانی مرخصی و زایمان، می‌توان گفت

مرخصی زایمان، نوعی مرخصی یا ترک موقت از کار است که در قوانین کار بعضی از کشورها یا سیاست‌های برخی از شرکت‌های خصوصی تعریف شده است (صالح، ۱۳۹۱).

تا به امروز در ادبیات فارسی حقوق، کمتر به حق مادر توجه شده است. رابطه مادر و زن، عموم و خصوص مطلق است. این به آن معنا است که هر مادری، زن است ولی هر زنی، لزوماً مادر نیست. لهذا حق مادر به‌رغم ارتباط وثیقی که با حق زن دارد با آن یکی نیست. در ادبیات پارسی، آثار محدود و معدودی وجود دارند که به حق مادر به‌عنوان گروهی از زنان پرداخته شده است که بعضاً در آن‌ها به فراخور مطالب مطروحه، به حق مرخصی زایمان نیز توجه شده است ولی در هیچ‌یک از آن‌ها، حق مرخصی زایمان به‌عنوان یک موضوع مستقل بررسی نشده است.

۳- روش‌شناسی

سطور پیش رو، یک پژوهش کمی به شمار نمی‌رود؛ بنابراین روش پژوهش به مفهوم تحقیقات کمی در آن وجود ندارد. راستی آزمایی فرضیه‌های این پژوهش از طریق توصیف، تحلیل منطقی و بررسی منابع حقوق بین‌الملل عمومی است. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و به‌صورت استفاده از اسناد، کتاب‌ها، مقالات معتبر و تارنماهای مرتبط با موضوع بوده است که این اطلاعات از طریق فیش‌برداری جمع‌آوری شده‌اند. با توجه به توصیفی-تحلیلی بودن موضوع، روش تحقیق از نوع کتابخانه‌ای است و اطلاعات مربوطه از طریق فیش‌برداری گردآوری شده‌اند.

۳-۱- گفتار اول: حق مرخصی زایمان برای زنان در حقوق ایران

آنچه در این گفتار می‌آید بیان و بررسی برخی احکام، قوانین و شرایط دریافت مرخصی زایمان و کمک هزینه بارداری است.

بند اول: قوانین و شرایط دریافت مرخصی زایمان و کمک هزینه بارداری

طبق ماده ۶۷ قانون سازمان تأمین اجتماعی بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت شصت روز حق بیمه را داشته باشد می‌تواند به‌شرط عدم اشتغال به کار از کمک‌هزینه بارداری استفاده کند. طبق ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی، بیمه شدن زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد؛ از کمک‌هزینه‌ها و معاینه‌های پزشکی و معالجات قبل، حین و بعد از زایمان استفاده خواهد کرد (قاسمی، زارع و ستایش‌پور، ۱۳۹۷). بیمه‌شده می‌تواند به‌جای کمک‌هزینه‌های نامبرده، مبلغی وجه نقد را از سازمان تأمین اجتماعی درخواست نماید. میزان مبلغ درخواستی در آیین‌نامه‌هایی که از طرف هیئت‌مدیره سازمان تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد. مرخصی زایمان و بارداری برای فرزندان چهارم به بعد، تعلق نمی‌گیرد؛ مگر اینکه فرزندان قبلی فوت شده باشند (ستایش‌پور و زندیه، ۱۴۰۱).

طبق ماده ۷۶ قانون کار در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما باید تا پایان دوره بارداری کارگر بدون کسر حقوق کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع نماید.

بند دوم: حقوق ایام مرخصی زایمان (کمک‌هزینه بارداری) و نحوه محاسبه آن

فرمول حقوق ایام مرخصی زایمان:

مبلغ پرداختی = مدت‌زمان استراحت تجویز شده × معادل دوسوم میانگین دستمزد روزانه در ۹۰ روز قبل از استراحت

مثال: $30,000 \times 2 \div 3 \times 90 = 18,000,000$

متوسط دستمزد روزانه در ۹۰ روز قبل از استراحت مدت زمان استراحت مبلغ قابل پرداخت

بند سوم: کمک هزینه زایمان و مدت مرخصی

الف- کمک هزینه زایمان

- برای زایمان طبیعی مبلغ ۱.۵۰۰.۰۰۰ ریال
- برای زایمان سزارین مبلغ ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال حداکثر تا دو فرزند.

ب- مدت مرخصی زایمان

مرخصی زایمان بخشی از سابقه کار فرد به حساب می آید و استفاده از آن، سایر مرخصی‌هایی را که مطابق با قانون، یک فرد شاغل می‌تواند از آن‌ها استفاده کند تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. با توجه به این که مدت مرخصی زایمان، بخشی از سابقه کار فرد شاغل است به این مدت عیدی و پاداش نیز تعلق خواهد گرفت. در مدت مرخصی زایمان به مادر باردار، کمک هزینه بارداری تعلق می‌گیرد که به‌عنوان دستمزد مدت مرخصی زایمان نیز شناخته می‌شود. این مبلغ در شرکت‌های خصوصی توسط تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. مدت مرخصی زایمان تا ۳ فرزند، برای مادرانی که فرزندانشان را از شیر خود تغذیه می‌کنند:

- برای زایمان‌های یک قلو و دو قلو ۹ ماه؛
 - برای زایمان‌های سه قلو و بیشتر یک سال می‌باشد.
- طبق ماده ۶۳ قانون، کمک‌هزینه بارداری (حقوق دریافتی در مدت استراحت پزشکی بعد از زایمان):
- حداکثر مدت ۶ ماه (۱۸۰ روز قبل و بعد از زایمان) بدون کسر ۳ روز اول است.
 - حداقل ۳ ماه آن باید بعد از تاریخ زایمان باشد.

بند چهارم: مرخصی استعلاجی قبل از زایمان

چنانچه مادر در زمان بارداری به علت دشواری و به‌موجب دستور طبیب، لازم باشد در منزل استراحت کند، محق است از مرخصی استعلاجی بهره‌مند گردد. مرخصی استعلاجی، هیچ‌گونه اثری بر برخورداری یا عدم برخورداری از مرخصی زایمان ندارد. درواقع، مرخصی استعلاجی، مصاف بر مدت‌زمان مرخصی زایمان است (نوری زاده، دانش کهن و باختری اقدام، ۱۳۹۱).

بند پنجم: شرایط استفاده از بیمه بیکاری پس از مرخصی زایمان

مرخصی زایمان بر اساس قانون کار بخشی از دوران تعلیق از کار محسوب شده و زنان شاغل بعد از پایان مدت مرخصی زایمان خود می‌توانند به شغل سابق خود بازگردند. در صورتی که کارفرما از پذیرش مجدد فرد خودداری کند، کارگر زن می‌تواند به هیئت‌های حل اختلاف وزارت کار مراجعه و از کارفرمای خود شکایت کند.

پس از بررسی موضوع توسط هیئت‌های ذکرشده، چنانچه رأی به بازگشت به کار صادر شود، کارفرما مکلف است کارگر را بپذیرد؛ در غیر این صورت شخص موردنظر به سازمان تأمین اجتماعی برای دریافت مقرری بیمه بیکاری معرفی می‌شود. سازمان تأمین اجتماعی پس از بررسی پرونده و سابقه پرداخت حق بیمه برای این شخص، متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه و ... مقرری بیمه بیکاری منظور خواهد کرد (نادری فرد، ۱۳۹۱).

بند ششم: امنیت شغلی

یکی از دغدغه‌های مهم زنان باردار شاغل، امنیت شغلی آن‌ها در دوران بارداری و پس‌از آن است. قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، به صراحت شرکت‌ها و کارفرماها را موظف کرده است تا امنیت شغلی زنان در دوران بارداری،

پس از مرخصی زایمان و در دوران شیردهی را تأمین کنند؛ اما ممکن است برخی از شرکت‌ها و نهادها مشکل‌هایی را برای زنان باردار جهت بازگشت به کار یا استفاده از حقوق دوران شیردهی ایجاد کنند (نوری زاده و همکاران، ۱۳۹۱).
در حقوق ایران، تأمین امنیت شغلی مادران در تبصره ۲ از ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۳ پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی مورد تأکید قرار گرفته است (قاسم زاده و ستایش‌پور، ۱۳۹۹).

گفتار دوم: مرخصی زایمان و بیمه تأمین اجتماعی

بحث مرخصی‌ها به‌طور کلی در چارچوب روابط کارگری و کارفرمایی و نظام استخدامی است (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۴). از این رو، نظام تأمین اجتماعی اساساً تکلیفی نسبت به حقوق ایام مرخصی ندارد. با این حال، در مورد بحث مرخصی زایمان، مسئله نیازمند توضیح است.

ماده ۷۶ قانون کار مقرر می‌دارد که «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است؛ حتی‌الامکان ۴۵ روز از مرخصی باید بعد از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأم ۱۴ روز به مرخصی اضافه می‌شود». به موجب تبصره ۲ همین قانون حقوق ایام مرخصی زایمان براساس مقررات تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

در مورد مشمولان تأمین اجتماعی تابع مقررات مدیریت خدمات کشوری مستفاد از ماده ۲۶ آیین نامه مرخصی‌ها موضوع ماده ۴۷، ۴۸، ۴۹ و ۵۰ قانون استخدام کشوری که با توجه به سکوت قانون مدیریت خدمات کشوری و به موجب مصوبه ۱۳۸۹/۳/۲ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی مبنای عمل دستگاه‌های دولتی است، پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان از وظایف دستگاه استخدام کننده به شمار می‌رود (رضوانی مفرد و زرنشان، ۱۳۹۵).

مرخصی زایمان با تصویب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ و اصلاحاتی که در سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۶ هجری شمسی داشته است، برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند، در بخش‌های دولتی و غیردولتی ابتدا به چهار ماه، سپس به شش ماه افزایش پیدا کرد و در نهایت به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مجلس شورای اسلامی به دولت اجازه داده شد تا مرخصی زایمان را به ۹ ماه افزایش دهد.

در مورد وضع حمل دو قلو و سه قلو و بیشتر نیز به موجب قانون اصلاح قانون تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۸۶ میزان مرخصی به ترتیب پنج ماه و یک سال تعیین شده است. پس از تصویب قانون تغذیه با شیر مادر سازمان تأمین اجتماعی به موجب بخشنامه‌های ۶۲۵ و ۶۲۵/۱ فنی، کمک بارداری موضوع ماده ۶۷ را در بخش دولتی و غیردولتی به شش ماه افزایش داد. با تصویب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت مصوب سال ۱۳۹۲ هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۶ میزان مرخصی زایمان (یک قلو و دو قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی را به نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوطه تعیین کرد.

سازمان تأمین اجتماعی مزایای مربوط به مرخصی زایمان موضوع قانون ترویج تغذیه با شیر مادر را از محل تعهدات ماد ۶۷ می‌پردازد؛ اما اجرای مصوبه اخیر هیئت دولت در سازمان برای توجه به قانون برنامه مصوب سال ۱۳۸۹ امکان‌پذیر نیست. چراکه مصوبه مذکور متضمن بار مالی برای سازمان تأمین اجتماعی است و بر اساس بند ۳ قسمت الف ماده ۲۶ و ماده ۲۹ قانون برنامه پنجم توسعه اجرای کلیه مصوباتی که متضمن بار مالی برای سازمان هستند، منوط به تأمین اعتبار در بودجه سنواتی است. عدم تعهد سازمان در قبال اجرای مصوبه مذکور در بخش دولتی در دادنامه شماره ۱۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت مندرج در روزنامه رسمی مورخ ۱۳۹۳/۹/۶ مورد تأکید قرار گرفته است (رضوانی مفرد و زرنشان، ۱۳۹۵).

استدلال دادنامه ۱۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در خصوص مصوبه هیئت وزیران مبنی بر افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه صادر شده، بر مقدمات زیر استوار است:

۱- به موجب ماد ۲۶ آیین‌نامه مرخصی‌ها موضوع مواد ۴۷، ۴۸، ۴۹ و ۵۰ قانون استخدام کشوری که با توجه به مصوبه ملاک عمل است، بر پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان، توسط دستگاه متبوع تأکید شده است (مرخصی زایمان به عنوان مرخصی استعلاجی محسوب می‌شود).

۲- مستفاد از بند ۹ ماده ۲، ماد ۲۹ و ماده ۶۴ قانون تأمین اجتماعی در مرخصی زایمان غرامت دستمزد به جای مزد یا حقوق بیمه شده توسط سازمان پرداخت می‌شود؛ اما در مواردی که کارفرما بر اساس قوانین و مقررات دیگری مکلف باشد مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بیمار خود را بپردازد، سازمان فقط عهده‌دار معالجه آن‌ها بر اساس این قانون خواهد بود.

با توجه به مقدمات مذکور، تکلیف پرداخت متوجه دستگاه استخدام کننده دانسته شده است. این استدلال در خصوص مرخصی موضوع ترویج تغذیه با شیر مادر هم صادق است. باین حال، همان‌گونه که گفته شد سازمان تأمین اجتماعی به موجب بخشنامه‌های ۶۲۵ و ۶۲۵/۱ فنی، مزایای مربوط به کمک بارداری ماده ۶۷ را تا شش ماه برای سه قلو و بیشتر را تا یک سال پرداخت می‌کند.

با توجه به این که دادنامه مذکور در خصوص تعارض آراء صادر شده است، استدلال دادنامه‌ای که سازمان را به پرداخت حقوق و مزایای مربوط به مرخصی زایمان مکلف می‌کند نیز شایان توجه است. در این دادنامه چنین بیان شده است که «بر اساس مفاد تبصره ۳ ماده ۸۴ و ماده ۵۹ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۵۹ قانون تأمین اجتماعی پرداخت حقوق ایام مرخصی استعلاجی از تکالیف سازمان تأمین اجتماعی است.»

گفتار سوم: حق بر مرخصی زایمان برای مادران در قوانین برخی از کشورهای اسلامی

بیشتر کشورهای اسلامی در قوانین داخلی خود، برای زنی که نقش مادر اکتساب کرده است، قائل به حق مرخصی زایمان شده‌اند. به طور مثال، کشور اردن در مقررات مربوط به کار در کشور اردن که مصوب سال ۱۹۹۶ می‌باشد مقرر داشته است که زن کارگر حق دارد برای مدت شش هفته (یعنی ۴۲ روز)، مرخصی زایمان داشته باشد. در این باره، شایسته توجه است که کشور اردن مدت ۴ هفته (یعنی ۲۸ روز) را هم بابت مرخصی قبل از زایمان در نظر گرفته است. این مرخصی‌ها، چه مرخصی قبل از زایمان و چه مرخصی بعد از زایمان، به موجب قانون ۱۹۹۶ کار در کشور اردن، همراه با اجرت است. (بدایعی، ۱۳۸۴).

همین‌طور، می‌توان به قانون کار در کشور لبنان اشاره کرد. ماده ۲۸ قانون یادشده، مقرر داشته است که زنان شاغل حق دارند چهل روز بابت وضع حمل، مرخصی داشته باشند. مضاف بر این، گفتنی است که چهل روز هم پیش از وضع حمل، حق مرخصی دارند. به موجب قانون یادشده، کارفرما نباید و نمی‌تواند زنان را پیش از به پایان رسیدن مدت ۳۰ روز از زایمان به اشتغال وا بدارد (همان). همسو با این موضع، شایسته است به قوانین کشور مغرب و لبنان اشاره کرد. در هر دو کشور یادشده، مرخصی زایمان در نظر گرفته شده و اخراج زن شاغل در دوره مرخصی زایمان، ممنوع دانسته شده است و بر این امر تأکید و تصریح شده است که زن شاغل پس از مرخصی زایمان خود به شغل قبلی بازگردد. در واقع، این به آن منظور است که کارفرما، زن شاغل را پس از دوره مرخصی زایمان خود، اخراج نکند (همان).

مصر نیز از این قافله عقب نمانده و به موجب ماده ۷۱ قانون نظام کارکنان دولت مصر مقرر داشته است که زنان حق دارند به مدت سه ماه (یعنی ۹۰ روز)، از مرخصی زایمان استفاده کنند و این مرخصی با اجرت است. در واقع، یک مرخصی با حقوق است و نه بی حقوق. مطابق با قانون نظام کارکنان دولت مصر، این حق برای یک زن شاغل تا سه مرتبه قابل تکرار است. تکرار سه مرتبه به معنای این است که دولت مصر زنان شاغل را تشویق به چند فرزندی می‌کند. چه این که در غیر این صورت، می‌توانست صرفاً این حق را متعلق به فرزند نخست بداند. حال آنکه، چنین حقی را تا سه بار قابل تکرار دانسته است. افزون بر این، مطابق با ماده ۷۰ قانون پیش-گفته، زنان شاغل می‌توانند مجموعاً تا دو سال برای نگهداری از فرزندان خود، از مرخصی بهره‌مند شوند ولی مرخصی زنان شاغل برای نگهداری فرزندان خود، بدون اجرت در نظر گرفته شده است. این مرخصی نیز تا سه مرتبه قابل اعمال است (همان). قابلیت تکرار این مرخصی تا سه بار، خود، تشویق و ترغیبی برای مقابله با تک‌فرزندی محسوب می‌شود.

قانون کودک در قانون سال ۱۹۹۶ مصر در فصل دوم از باب پنجم آمده است. در مقررات کودک در کشور که در فصل دوم از باب پنجم قانون مصر به جواز اشتغال و فرزند آوری و ترتیب فرزند و عدم ممنوعیت آن پرداخته شده است. امری که مقتضای عقل و عدل است و نباید زن را به واسطه شغل خود، از حق مادری محروم دانست (انصاری، ۱۳۹۲). از این رو است که به موجب قوانین کشور مصر، تسهیلاتی برای زنان شاغل مقرر شده است. در این باره در مصر مقرر شده است که همه زنان شاغل، صرف‌نظر از این که در کدام استان باشند، از نظر مدت اجازه مرخصی زایمان با یکدیگر برابر هستند و حق دارند که تا سه ماه (۹۰ روز) از مرخصی زایمان بهره‌مند باشند. حق زنان شاغل در زمینه مرخصی زایمان، مختص با شاغلان در دستگاه‌های دولتی نیست و شامل زنان شاغل در دستگاه‌های خصوصی نیز می‌شود. شایسته توجه است که حق مرخصی زایمان به مدت ۹۰ روز برای زنان شاغل در مؤسسات غیردولتی (خصوصی و نیمه‌خصوصی)، در وضعیتی مقرر شده است که قانون قبلی، آن را ۵۰ روز مقرر کرده بود. افزایش ۴۰ روزه مرخصی و قابلیت تکرار آن برای سه بار، تشویق مناسبی در جهت چند فرزندی دانسته می‌شود. مضاف بر این شایسته توجه است که طبق قانون ۱۹۹۶ مصر، بهره‌مند شدن از این مرخصی زایمان، نیازی به گذراندن شش ماه دوره خدمت نیست (بداعی، ۱۳۸۴؛ انصاری، ۱۳۹۲). کشور قطر نیز تحت نظام حقوق کار خود، در ماده ۶۸ قانون کار، مقرر داشته است که زنانی که چه در مؤسسات دولتی و چه در مؤسسات خصوصی، مشغول به کار هستند، می‌توانند از مرخصی زایمان استفاده کنند. به موجب قانون یادشده، مرخصی زایمان، ۶۰ روز دانسته شده است (بداعی، ۱۳۸۴).

گفتار چهارم: حق بر مرخصی زایمان برای مادران در اسناد بین‌المللی مرتبط با حقوق بشر

مرخصی زایمان چه به عنوان حق کودک و چه به عنوان حق مادر در هیچ سند حقوقی الزام‌آوری به آن گونه که باید و شاید، به صراحت در اسناد بین‌المللی به رسمیت شناخته نشده است؛ امری که در مورد برخی دیگر از موارد، نظیر حق تغذیه با شیر مادر نیز صدق می‌کند. اسناد بین‌المللی مرتبط با حقوق بشر به مرخصی زایمان برای مادر توجه کرده‌اند. در این میان، اسناد مربوط به سازمان بین‌المللی کار به فراخور رسالتی که سازمان بین‌المللی کار در حمایت از کارگران، از جمله و به ویژه زنان دارد ظهور و بروز بیشتری یافته است. در سطور پیش رو، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران در اسناد بین‌المللی مرتبط با حقوق بشر پرداخته می‌شود.

بند اول: مدت مرخصی زایمان در اسناد بین‌المللی

به موجب معاهده ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار در زمینه حمایت از مادران، به اقتضای رسالتی که بر آن متصور است و از نام آن نیز پیداست، مجموعه حق‌هایی را برای زنان شاغل که مادر شده‌اند و به تعبیری، وضع حمل کرده‌اند در نظر گرفته است. این حق‌ها، برخی جنبه تدوین دارند و برخی توسعه تدریجی هستند. منظور از تدوین، آن است که قبلاً چنین حقی وجود داشته است و سازمان آن را در قالب کنوانسیون مدون کرده است و منظور از توسعه تدریجی، آن است که قبلاً چنین مقرره‌ای وجود نداشته ولی به جهت لزوم وجود آن، در کنوانسیون قید شده است. حمایت از مادران شاغل که وضع حمل کرده‌اند از رهگذر برخورداری از یک سری حقوق (حق‌ها) قابل اعمال است. حق مرخصی زایمان، یکی از این حق‌ها است و نباید این گونه انگاشت که حق مرخصی زایمان تنها حق مادر تازه زایمان کرده است. مادری که تازه وضع حمل کرده است از یکی سری حقوق دیگر نظیر حق دریافت و استفاده از مزایای پزشکی نیز برخوردار دانسته شده است. البته در این باره، شایسته توجه است که برخی از این حقوق، همچون مجموعه‌ای تودرتو و انفکاک‌ناپذیر با یکدیگر مرتبط هستند و غیرقابل گسستن از یکدیگر دانسته می‌شوند. به طور مثال، یکی دیگر از حقوقی که مادر تازه وضع حمل کرده، دارد حق استراحت روزانه و ممنوعیت اخراج در طور مرخصی زایمان است (شیرودی، ۱۳۸۵)؛ که این دو حق، منطقاً مستلزم وجود مرخصی است و دست‌کم این است که گفته شود، حق مرخصی زایمان است که بستر برخورداری از آن دو حق را نیز می‌سازد.

به موجب ماده ۴ (الف) معاهده سازمان بین‌المللی کار، مدت مرخصی زایمان برای مادران تازه وضع حمل کرده در نظر گرفته شده که حداقل، ۱۴ دانسته شده است. شایسته توجه است که به موجب بند ۱ توصیه‌نامه سازمان مذکور، مقتضی است که دست کم، این مدت به ۴ هفته دیگر افزایش یابد (sepehredalat)؛ یعنی، ۴ هفته به ۱۴ هفته افزوده شود و مجموعاً ۱۸ هفته گردد.

بند دوم: قلمرو مادران مشمول مرخصی زایمان در اسناد بین‌المللی

گستره به کارگیری مقررات بین‌المللی در حمایت از مادران تازه وضع حمل کرده، گسترش یافته است. در واقع، معاهده ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار در زمینه حمایت از مادران در فزونی گستره حمایتی از حقوق مادران تازه وضع حمل کرده، از جمله و به‌ویژه فزونی گستره حق مرخصی زایمان برای مادران، نقش شایسته توجهی داشته است. به موجب معاهده پیش‌گفته، تمامی مادرانی که تازه وضع حمل کرده باشند، قطع نظر از آن‌که در بخش دولتی یا خصوصی مشغول باشند، مستحق برخورداری از مرخصی زایمان قلمداد شده‌اند (sepehredalat). امری که خود بستر رفاه و سلامت بیشتر برای زنان شاغل تازه زایمان کرده را در بر دارد (اسمعیل زاده، ۱۳۸۲). در واقع، تفکیکی بین زنان شاغل در برخورداری از مرخصی زایمان در نظر گرفته نشده است. زنان شاغلی که تازه زایمان کرده باشند، چنانچه در هر یک از بخش‌های دولتی و خصوصی مشغول باشند شایسته برخورداری از حق مرخصی زایمان تلقی شده‌اند.

۴- یافته‌ها

مرخصی زایمان همراه با اجرت کامل برای زنان شاغل تازه وضع حمل کرده، نقشی بسیار حائز اهمیت در حمایت از سلامت و امنیت اجتماعی دارد و خود، تشویق و ترغیب مناسبی برای فرزندآوری دانسته می‌شود. امری که خود می‌تواند به تحکیم بنیان خانواده بینجامد. به طور معمول، قاطبه کشورها قائل به حق مرخصی زایمان برای مادران شاغلی که تازه وضع حمل کرده‌اند، هستند و آن را به‌عنوان یک تعهد برای خود و حق برای زنانی که تازه زایمان کرده‌اند می‌دانند. از این رو، می‌توان گفت که نفس وجود این حق، به‌عنوان یک حق بشری که دولت‌ها متعهد به رعایت آن هستند، به‌گونه‌ای قوام‌یافته پذیرفته شده است. باری، قوام‌یافتگی نفس وجود حق، به معنای یکسان بودن گستره آن در تمامی مقررات پذیرفته شده در نظام‌های مختلف حقوقی نیست. سازمان بین‌المللی کار، استاندارد حداقلی ۱۴ هفته را مطرح کرده است و این به آن معنا است که زن تازه زایمان کرده، دست کم، ۱۴ هفته بتواند از حق خود در خصوص مرخصی زایمان برخوردار باشد. راقمان سطور پیش رو بر آن شده‌اند تا با نگاهی به نظام بین‌المللی حقوق بشر، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران از منظر اسلام و نظام حقوقی ایران بپردازند. یافته‌های حاصل از تحقیق نشان از آن دارد که اگرچه جامعه بین‌المللی، دولت‌ها و نهادهای حقوق بشری همواره بر حقوق زنان تأکید دارند و آن را صرف نظر از هیچ‌گونه تبعیضی برای زنان، مؤثر می‌خوانند، این نوع حق چه به‌عنوان حق کودک و چه به‌عنوان حق مادر آن‌چنان‌که باید و شاید در نظام بین‌المللی حقوق بشر قدرت الزام‌آوری ندارد. این در حالی است که دین مبین اسلام به ابعاد مختلف حق مادر پرداخته است و در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، به تبعیت از اسلام، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران پرداخته شده است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

دین مبین اسلام به ابعاد مختلف حق مادر پرداخته است و در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، به تبعیت از اسلام، به حق بر مرخصی زایمان برای مادران پرداخته شده است. در نظام حقوقی ایران به تبعیت از اصول اسلامی، مرخصی زایمان به‌عنوان یک حق برای زنان تازه وضع حمل کرده که شاغل هستند، دانسته می‌شود. به موجب نظام حقوقی ایران، این مدت مرخصی با احتساب سنوات است و این به آن معنا است که این مدت مرخصی زایمان نیز در کنار دیگر سوابق شغلی آن مادر شاغل، حساب می‌شود و در واقع،

قسمتی از سابقه کار او قلمداد می‌گردد. از مسائل مهم، رعایت حقوق زنان و مادران است. یکی از این حقوق، حق بر مرخصی زایمان برای مادران شاغل می‌باشد که در نظام بین‌المللی حقوق بشر، قوانین و مقررات محدودی به آن اختصاص پیدا کرده است. چنانچه مطرح شد، در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، حق مرخصی زایمان به عنوان یکی از حق‌هایی که در حمایت از مادر است، مقرر شده و این مدت مضاف بر دیگر مرخصی‌ها است. این مرخصی، بخشی از سابقه کار مادران تازه وضع حمل کرده محسوب می‌شود و از این رو مضاف بر آن که مشمول حقوق (اجرت) است، مشمول عیدی و پاداش نیز دانسته می‌شود. در واقع، گویی این مدت را مادر در مرخصی نیست و همچون یک شاغل، از تمام حقوق و مزایا برخوردار قلمداد می‌گردد. افزون بر این، کمک هزینه بارداری نیز به شخص اختصاص می‌یابد.

در دیگر کشورهای اسلامی نیز این حق وجود دارد و پذیرفته شده است و آن به نحوی است که می‌توان به جرئت گفت که حق مرخصی زایمان به عنوان یکی از حقوق مادر شاغل در نظام‌های داخلی اغلب کشورهای اسلامی قوام یافته است و این خود، برگرفته از نگاه جامع حمایتی اسلام در حمایت از مادران است. این در حالی است که این حق در اسناد بین‌المللی مرتبط با حقوق بشر، آن‌چنان‌که باید و شاید در اسناد حقوقی بین‌المللی الزام‌آور قید نشده و هنوز آن‌چنان قوام نیافته است. این حق هم در زمره حقوقی است که اسلام می‌تواند به قوام حقوق بین‌الملل کمک کند و راه آن، این است که حقوق بین‌الملل از غربی بودن کناره بگیرد و از گزاره‌های اسلامی وام بجوید.

۶- تقدیر و تشکر

نویسندگان از تمام بزرگواری که در این راه، مساعدت کردند، تشکر می‌نمایند.

۷- منابع

- ۱- اسمعیل زاده، س. (۱۳۸۲). حقوق انسانی زنان و کار. مجله اصلاح و تربیت، ۹۷ (۱۱-۱۲).
- ۲- انصاری، ق. (۱۳۹۲). احکام و حقوق کودکان در اسلام. مرکز فقهی ائمه اطهار. قم.
- ۳- بداعی، ف. (۱۳۸۴). قوانین اشتغال زنان در برخی کشورهای اسلامی. فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، ۲۹.
- ۴- بلوچ، غ. (۱۳۹۵). فرهنگ مصور فارسی. انتشارات اسرار دانش. تهران.
- ۵- بی‌ریا، س. (۱۴۰۰). بررسی دیدگاه اسلام در مورد عملکرد اقتصادی زنان و نقش آنان در توسعه اقتصادی. پژوهش‌های میان-رشته‌ای زنان، ۳ (۱)، ۷۵-۹۲.
- ۶- جعفری لنگرودی، م. (۱۳۹۵). ترمینولوژی حقوق. گنج دانش. تهران.
- ۷- دهخدا، ع. (۱۳۸۵). لغتنامه دهخدا. انتشارات دانشگاه تهران. تهران.
- ۸- رضوانی مفرد، ا.، و زرنشان، ش. (۱۳۹۵). حمایت از حق مادری در نظام تأمین اجتماعی. مطالعات حقوق عمومی، ۴۶ (۲)، ۳۱۹-۳۳۶.
- ۹- ستایش‌پور، م.، و زندیه، ز. (۱۴۰۱). واکاوی مفهومی گزاره حق مادری در اندیشه امام خمینی (ع) و نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، ۹ (۳)، ۱۴۱-۱۶۲.
- ۱۰- شیروودی، م. (۱۳۸۵). اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و جمهوری اسلامی. بانوان شیعه، ۹، ۱۲۳-۱۶۰.
- ۱۱- صالح، ن. (۱۳۹۱). فرهنگ لغات و اصطلاحات کتاب بارداری و زایمان ویلیامز. نوید شیراز. شیراز.
- ۱۲- قاسم‌زاده، ف.، و ستایش‌پور، م. (۱۳۹۹). حق مادری در قوانین موضوعه ایران. دومین کنفرانس ملی حقوق. دومین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره.

- ۱۳- قاسمی، غ.، زارع، م.، و ستایش پور، م. (۱۳۹۷). حق مادری در اندیشه امام سجاد(ع) و حقوق بین الملل. پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۶(۴)، ۶۳-۸۴.
- ۱۴- گنج خانلو، س.، و علیزاده، م. (۱۳۹۹). کارکرد زنان در اقتصاد مقاومتی. پژوهش های میان رشته ای زنان، ۲(۴)، ۸۵-۹۶.
- ۱۵- معین، م. (۱۳۹۰). فرهنگ معین. امیرکبیر. تهران.
- ۱۶- نادری فرد، م. (۱۳۹۱). بررسی جایگاه حقوق کارگران زن در اسناد بین المللی و قوانین موضوعه ایران. کانون وکلای دادگستری، ۱(۲۵ و ۲۶)، ۶۵-۱۰۱.
- ۱۷- نعیمی، ع.، و پرتو، ح. (۱۳۹۴). حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه ای. انتشارات سمت. تهران.
- ۱۸- نفر، س. (۱۳۹۶). نقد و بررسی نظریه تساوی در اسلام و کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان. فصلنامه مطالعاتی صیانت از حقوق زنان (پژوهشنامه حقوق بشری)، ۷، ۱۵۳-۱۷۷.
- ۱۹- نوری زاده، ر.، دانش کهن، ع.، و باختری اقدم، ف. (۱۳۹۱). حقوق زنان در بارداری و زایمان. حقوق پزشکی، ۶(۲۱)، ۱۷۱-۱۸۶.

20- <http://www.sepehredalat.ir/NewsDetails.aspx?id=1647>

Maternity leave as a human right (Comparative approach focusing on Islamic countries): Islam's rich heritage

Mohammad Satishpour^{*1}, Maleeha Abedi Moghadam²

1. Assistant Professor of International Law, Faculty of Law, Qom University. (Corresponding Author).
mohamadsetayeshpur@yahoo.com
2. Master of Public Law, University of Qom.
abedimoghadam1358@gmail.com

Abstract

Respecting women's and mothers' rights is one of the important issues. Among these rights, working mothers have been given limited rights in the international human rights system regarding maternity leave. We have decided to conduct a comparative study on the mothers' right to maternity leave. Research shows that governments, the international community, and human rights organizations always emphasize women's rights and call them effective regardless of discrimination against them. However, this right, whether it be a child's right or a mother's right, does not have binding force in the international human rights system. Meanwhile, the Islamic religion has addressed various dimensions of the mother's rights. Thus, when it comes to the legal system of the Islamic Republic of Iran, in accordance with Islamic law, mothers have a right to maternity leave.

Keywords: Right, Maternity Leave, Mothers, Iranian Legal System, Islam, International Law of Human Rights.



This Journal is an open access Journal Licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License

(CC BY 4.0)