

مطالعه تطبیقی حقوق زنان باردار

در نظام حقوقی ایران و آلمان

(تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۱۲/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۲/۰۳/۱۸)

میساتفنگ ساز

چکیده

امروزه بخشی از زنان که در وضعیت بارداری به اشتغال خود ادامه می دهند از قانونگذار انتظار حمایت بیشتری از خود و وضعیتشان دارند و از سوی دیگر قانونگذار تلاش دارد نواقص و ضعف تقنینی گذشته را برطرف ساخته و برای حفظ نیروی انسانی جهت رشد و توسعه و همینطور برطرف ساختن موانع بارداری برای رشد جمعیت، از حقوق زنان باردار شاغل حمایت نماید. در این پژوهش که به روش توصیفی و تحلیلی تهیه شده است، به بررسی قوانین و مقررات حقوق داخلی پرداخته شده است تا روشن شود به چه میزانی از نظر اعطای مرخصی بارداری، مرخصی شیردهی، کاهش ساعت کار و کمک هزینه بارداری در راستای حمایت از این زنان گام برداشته است، در ادامه با بررسی حقوق آلمان، همین وضعیت را در این کشور نیز پی خواهیم گرفت تا در نهایت بتوانیم با یک رویکرد تطبیقی میان حقوق آلمان و ایران از نظر حمایت قانونی از زنان باردار شاغل مقایسه نماییم. نتایج و یافته های پژوهش نشان می دهد که تلاش قانونگذار همواره بر این امر استوار بوده است که حقوق زنان باردار شاغل نقض نشده و محدودیت ها مانع بارداری و رشد جمعیت نباشد، به همین دلیل در چندین قانون به صورت مجزا در خصوص اعطای مرخصی و کاهش ساعت کار و هزینه کمک بارداری و سایر امتیازهای اعطایی به زنان شاغل باردار صحبت شده است. به همین دلیل تمرکز قانون ایران در خصوص اعطای امتیازها است، برخلاف این وضعیت، در حقوق آلمان علی رغم اینکه ملاحظات برای اعطای امتیازها در نظر گرفته شده است، اما عمده توجه قانونگذار در خصوص شرایط کار و تسهیل شرایط کار برای زنان می باشد.

واژگان کلیدی: حقوق زنان، زنان باردار، اشتغال زنان، حقوق ایران، حقوق آلمان

بخش اول: کلیات

همانقدر که نقش بانوان در بازار کار مورد توجه است به واسطه عرف و موازین اسلامی و اصول اخلاقی، نقش مهمتر و ارزنده‌تری نیز به عنوان مادر و پرورش دهنده نسل‌های بعدی دارند که ایفای این نقش، سهم بسزایی در آینده و سلامت جامعه ایفا خواهد کرد. لذا یکی از دغدغه‌ها و چالش‌های جدی طرح موضوع این پژوهش، بیان حقوق زنان باردار شاغل و نیز تبیین وظایف دو گانه زنان به عنوان بخشی از نیروی کار و همچنین به عنوان مادر و به تبع آن وظایف مادری است. جامعه و بالطبع قانونگذار، به عنوان نماینده جامعه، این وظیفه خطیر را به عهده دارد که میان این دو وظیفه زنان (به عنوان مادر و نیروی کار) تعادل و توازن را برقرار سازد که از یک سو خللی در پرورش و سلامت جسمی و روحی نسل‌های آینده اجتماع ایجاد نگردد و از سوی دیگر نقش زنان به عنوان نیمی از نیروی کار در جامعه در بازار کار کم رنگ نگردد. به همین دلیل تلاش داریم تا به عنوان یک مسئله جدی، قوانین حوزه حقوق زنان و مادران باردار و اشتغال زنان را مورد ارزیابی و مطالعه قرار دهیم تا دریابیم که حمایت تقنینی تا چه اندازه‌ای از مادران باردار صورت گرفته است و اصولاً این وضعیت در سایر کشورهای صنعتی از جمله شاخص‌ترین آنها یعنی آلمان به چه ترتیبی است. اصولاً در کشورهای صنعتی پیشرفته نظیر آلمان که به علت پویا بودن اقتصاد، نیاز به استفاده از تمام پتانسیل‌های موجود در جهت حرکت اجتماعی و به تبع آن، اقتصادی، دارند، با توجه به رویکرد دانش محور این جوامع، بررسی‌های جامعی صورت پذیرفته است تا این تعادل به نوعی برقرار گردد و حداکثر بهره‌وری در این خصوص قابل استعمال باشد. در کشور ما به عنوان یک کشور در حال توسعه، نیاز به پرداختن به این مساله از دیرباز حس می‌گردید و قوانینی در این رابطه تصویب و اجرا شده است. حال اینکه این قوانین تا چه اندازه کمک حال این شکاف هستند، موضوع این مقاله است، البته تطبیق این قوانین با قوانین حمایتی از زنان باردار در حقوق آلمان و احیاناً الگوبرداری تا اندازه‌ای که با فرهنگ ایرانی و اسلامی در تناقض نباشد از اهداف دیگر خواهد بود. اصولاً دغدغه و مساله بنیادین و اصلی این است که بررسی کنیم از منظر حقوق خصوصی و روابط قراردادی میان افراد، وضعیت اشتغال زنان شاغل در زمان بارداری چقدر در قراردادهای منعقد شده میان طرفین یعنی کارفرما و زنان نقش دارد و اصولاً چقدر این موضوع

قابلیت اضافه شدن به قرارداد به عنوان شرط قراردادی به تبع آزادی قراردادی در حقوق خصوصی را دارد، در همین راستا بررسی خواهیم کرد که اولاً قانون نسبت به حمایت از زنان برای اشتغال در سطح جامعه چه رویکردی دارد و ثانیاً آیا قانون از مادران شاغل حمایتی ویژه و اختصاصی به عمل آورده است تا زنان در ایفای وظیفه شغلی در جامعه و مادری در خانه دچار تناقض نشوند یا خیر و ثالثاً آیا زنان شاغل در ایام بارداری مورد حمایت بیشتر قرار گرفته‌اند یا خیر و رابعاً اینکه رویکرد قوانین کشورهای صنعتی مانند آلمان به زنان شاغل در ایام بارداری به چه نحوی است.

سوال این پژوهش عبارت است از اینکه رویکرد نظام قراردادی و حقوقی ایران و آلمان در حمایت از زنان باردار شاغل در قراردادهای کار چیست و چگونه است، در پاسخ به این سوال مفروض می‌داریم که در حقوق خصوصی و نظام حقوق قراردادی ایران و آلمان، زنان نقش مهمی در توسعه و بازار اشتغال دارند، از آنجایی که ممکن است ایفای این نقش با وظایف مادری تداخل نماید، حقوق این کشورها یک رویکرد حمایتی و پوششی را با وضع قوانین در این خصوص اتخاذ کرده‌اند.

بخش دوم: بررسی موضوع در حقوق ایران

در گام نخست مجموعه قوانین در حقوق داخلی را از منظر حمایت از زنان شاغل باردار مد نظر قرار خواهیم داد و سپس مصادیق حمایتی را بررسی می‌کنیم.

بند اول: قوانین ماهوی، شکلی و اختصاصی

در حقوق داخلی، برای دریافتن این مطلب که قانونگذار به چه ترتیبی و در چه حوزه‌هایی دست به حمایت از زنان باردار شاغل زده است، نیاز است تا مجموعه‌ای از قوانین مانند قانون مادر یا قانون اساسی و قوانین اختصاصی در خصوص اشتغال مانند قانون کار و قانون استخدام کشوری و در نهایت قوانین اختصاصی حوزه زنان و اشتغال و بارداری آنها را بررسی خواهیم نمود.

- اصولی از قانون اساسی مربوط به حمایت از زنان شاغل باردار

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به عنوان میثاقی که توسط مردم پذیرفته شده است و مادر تمامی قوانین حقوق داخلی محسوب می‌شود، به زنان و سهم آنها از اشتغال و رعایت حقوق

زنان شاغل در ایام بارداری و شیردهی اهتمام ورزیده است. در مقدمه قانون اساسی در خصوص زنان آمده است که در ایجاد بنیادهای اجتماعی اسلامی، نیروهای انسانی که تاکنون در خدمت استثمار همه جانبه خارجی بودند هویت اصلی و حقوق انسانی خود را باز می‌یابند و در این بازیابی طبیعی است که زنان به دلیل ستم بیشتری که تاکنون از نظام طاغوتی متحمل شده‌اند استیفای حقوق آنان بیشتر خواهد بود. خانواده واحد بنیادین جامعه و کانون اصلی رشد و تعالی انسان است و توافق عقیدتی و آرمانی در تشکیل خانواده که زمینه ساز اصلی حرکت تکاملی و رشد یابنده انسان است اصل اساسی بوده و فراهم کردن امکانات جهت نیل به این مقصود از وظایف حکومت اسلامی است. زن در چنین برداشتی از واحد خانواده، از حالت (شیء بودن) و یا (ابزار کار بودن) در خدمت اشاعه مصرف زدگی و استثمار، خارج شده و ضمن بازیافتن وظیفه خطیر و پر ارج مادری در پرورش انسان‌های مکتبی پیش آهنگ خود هم‌رزم مردان در میدان‌های فعال حیات می‌باشد و در نتیجه پذیرای مسئولیتی خطرتر و در دیدگاه اسلامی برخوردار از ارزش و کرامتی والاتر خواهد بود.

• مودی از قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مربوط به حمایت از زنان شاغل

باردار

بر اساس این قانون، بانوان به دلیل شرایط خاص مربوط به ایام بارداری و شیردهی مورد حمایت مقنن قرار گرفته‌اند که این موضوع در راستای تصویب یک قانون اختصاصی و اعطای وضعیت خدمت نیمه وقت به خانم‌ها تصویب شده است.

منظور از خدمت نیمه وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات، نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه‌ها باشد. بر اساس ماده ۷ این قانون: «سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، به طور کامل محسوب خواهد شد لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پایه این گونه کارمندان (علاوه بر مدت خدمت تمام وقت) نصف مدت خدمت نیمه وقت منظور و محسوب خواهد گردید. کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی که بر اساس این قانون به آنان تعلق می‌گیرد، کسر و به صندوق مربوط واریز خواهد شد».

تبصره - سنوات خدمت نیمه وقت بانوان به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود. از جمله مزایایی که خدمت نیمه وقت بانوان دارد، ضمن استفاده از خدمت نیمه وقت به جای خدمت تمام وقت، اعطای مرخصی های مختلف بر اساس خدمت تمام وقت است. ماده ۸ و ۹ این قانون مقرر داشته است که: دوران استفاده از مرخصی استحقاقی طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت بوده و فقط میزان حقوق و فوق العاده شغل و نیز سایر مزایای مستمر این گونه مستخدمین نصف مبالغ مربوط به کارمندان تمام وقت خواهد بود. (ماده ۸ قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲)

همچنین مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت خواهند بود. (ماده ۹ قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲)

- موادی از قانون نحوه استفاده بانوان باردار کارمند دولت از مرخصی استعلاجی مربوط به حمایت از زنان شاغل باردار

از جمله قوانین حمایتی دیگر که به صورت اختصاصی معطوف به مرخصی استعلاجی بانوان باردار است، قانون نحوه استفاده بانوان باردار کارمند دولت از مرخصی استعلاجی است که در سال ۱۳۶۷ توسط هیات دولت تصویب شده است.

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۷/۳/۲۵ بنا به پیشنهاد شماره ۸۴۳۲/۱/۵/۵۱ مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۵ وزارت کشور و شماره ۵۷۹۰ مورخ ۱۳۶۷/۲/۳۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور نحوه استفاده بانوان باردار کارمند دولت (رسمی و پیمانی) از مرخصی استعلاجی و معذوریت موضوع ماده ۳۱ آیین نامه مرخصی ها و ماده ۲۵ آیین نامه استخدامی پیمانی را به شرح زیر تصویب نمودند.

مدت استفاده بانوان باردار (رسمی و پیمانی) از معذوریت با استفاده از حقوق و فوق العاده شغل و یا اجرت و فوق العاده مخصوص بعد از زایمان هر فرزند تا سه فرزند، سه ماه تعیین می گردد،

برای زایمان فرزند چهارم به بعد به تشخیص پزشکی معالج می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

- موادی از قانون کار مربوط به حمایت از زنان شاغل باردار

قانون کار، مهمترین قانون در خصوص اشتغال کارگران و کارکنان بخش غیردولتی است و از این بابت از درجه اهمیت بالاتری نسبت به قوانین برخوردار است. در این قانون شرایط کار زنان و علی‌الخصوص بانوانی که مد نظر این پژوهش هستند یعنی بانوان شاغل باردار، مقرراتی حمایتی وضع شده است که در ادامه به آنها اشاره خواهیم داشت. در ماده ۷۶ قانون کار در خصوص مرخصی بانوان باردار اشاره شده است که: «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱ - 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 ۲ - حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد».

علاوه بر این در ماده ۷۷ قانون کار مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام در خصوص مشاغل سخت و زیان آور برای بانوان باردار شاغل مقرر شده است که: «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».

موضوع دیگری که در قانون کار در راستای حمایت از بانوان مورد توجه قرار گرفته است، حمایت از بانوان شیرده است، در ماده ۷۸ این قانون مصوب شده است که: «در کارهایی 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 و 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».

- موادی از قانون استخدام کشوری مربوط به حمایت از زنان شاغل باردار

همانطور که قانون کار، مهمترین قانون در بخش کارکنان غیردولتی بود، قانون استخدام کشوری نیز قانون مادر در خصوص کارکنان بخش دولتی محسوب می شود، لذا به این واسطه این قانون از جمله مهمترین قوانین در خصوص حمایت از بانوان باردار شاغل در قسمت کارکنان دولتی محسوب می شود.

در ماده ۴۸ این قانون مقرر شده است مستخدمین رسمی در صورت ابتلاء به بیماری هایی که مانع از انجام خدمت باشد از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد. طبق آیین نامه مرخصی ها هرگاه مستخدم بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد باید مراتب را در کوتاهترین مدت ممکن به اداره متبوع اطلاع دهد و گواهی پزشک معالج را توسط رئیس اداره خود به کارگزینی ارسال دارد.

در خصوص مرخصی زنان باردار مقرر شده است که مدت مرخصی استعلاجی برای زنان باردار بعد از زایمان هر فرزند تا دو فرزند سه ماه^۱ با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط داده می شود، برای زایمان فرزند سوم^۲ به بعد به تشخیص پزشک معالج می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند، محدود کردن مرخصی استعلاجی برای زایمان فرزند سوم به منظور کنترل جمعیت بوده است. (موسی زاده، ۲۰۹: ۱۳۹۲)

^۱ طبق مصوبه ۲۱ آذر ۱۳۸۵ هیات وزیران، مرخصی زایمان و شیردهی زنان شاغل به ۶ ماه افزایش می یابد.

^۲ به موجب تصویب نامه ۱۳۶۷/۳/۲۵ هیات وزیران راجع به مدت استفاده بانوان باردار از معذوریت، استفاده از مرخصی زایمان تا سه فرزند اجازه داده شد و برای فرزند چهارم به بعد استفاده از مرخصی با تشخیص پزشک معالج امکان پذیر است.

- مواردی از سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مربوط به حمایت از

زنان شاغل باردار

در سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران که در شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب شده است نیز جلوه‌هایی از حمایت تقنینی از بانوان باردار شاغل ملاحظه می‌شود. به عنوان نمونه در ماده ۱۰ این مصوبه مقرر شده است که:

«با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم، به مناسبت «شغل مادرانه» در نظر گرفته شود، از قبیل استفاده از مرخصی با حقوق تقلیل ساعت کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار».

- موادی از قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی

مربوط به حمایت از زنان شاغل باردار

از جمله قوانین حمایتی دیگر از بانوان باردار یا شیرده که در وضعیت اشتغال هستند، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی است که اصولاً وضع این قانون در راستای حمایت از مادران شیرده و توجه به شیردهی به کودکان بوده است که مادران آنها شاغل هستند.

طبق ماده ۳ این قانون: «مرخصی زایمان تا سه (۳) فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیر دولتی چهار (۴) ماه می‌باشد.

تبصره ۱ - مادران شیرده بعد 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).

تبصره ۲ - امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود».

• موادی از قانون سیاست‌ها و راهبردهای ارتقاء سلامت زنان مربوط به حمایت از

زنان شاغل باردار

از جمله دیگر موارد دیگری که در راستای حمایت تقنینی از بانوان باردار شاغل می‌توان به آن اشاره کرد، سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان است که در سال ۱۳۸۶ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب شده است.

سلامت زنان به عنوان جایگاه والای او در جوهره خلقت به ویژه در شکل‌گیری فرهنگ، تربیت، سعادت و حفظ و ارتقای سلامت خانواده و جامعه دارای نقش تعیین‌کننده است که این خود تحت تأثیر حقوق اساسی آنان در خانواده و اجتماع قرار می‌گیرد.

در بند ۲۴ از ماده ۴ و در راستای راهبردها مقرر شده است باید تدابیر مناسب جهت ارتقای سلامت زنان شاغل با توجه به نقش‌های خانوادگی (همسر و مادر) و اجتماعی آنان اتخاذ شود.

• تصویب‌نامه در خصوص مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و

غیردولتی و دو هفته مرخصی تشویقی همسران مصوب ۱۳۹۲

یکی دیگر از مقرراتی که در راستای حمایت از وضعیت مادران شاغل وضع گردیده است، تصویب‌نامه در خصوص مدت مرخصی است که هم شامل زنان و هم شامل مردان می‌شود.

بر این اساس هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۶ به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده - مصوب ۱۳۹۲ - تصویب نمودند که: «۱- مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می‌شود. همسران افراد یاد شده نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می‌شوند.

۲- مفاد این تصویب‌نامه به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است تسری می‌یابد و مدت مرخصی آنان تا نه ماهگی نوزاد افزایش می‌یابد».

به نظر می‌رسد این مقرر چندین هدف را دنبال نموده است، اولاً مشخص نمودن وضعیت مرخصی بانوان شاغل و ثانیاً نوآوری در اعطای مرخصی تشویقی به شوهران و تحت شمول

قرار دادن مردان در مرخصی بارداری و ثالثاً تشویق به سیاست‌های افزایش جمعیت با اعطای مشوق‌های مالی و غیرمالی.

• موادی از قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص مربوط به حمایت از

زنان شاغل باردار

از جمله اقداماتی که اخیراً توسط قانونگذار در راستای حمایت از بانوان دارای شرایط خاص که بانوان شاغل و باردار نیز شامل آن می‌شود، متن قانون کاهش ساعات کار بانوان است که در سال ۱۳۹۵ تصویب شده و در راستای حمایت تقنینی از بانوان دارای شرایط خاص مانند بانوان شاغل باردار در نظر گرفته است و برای سهولت آنها، ساعات کاری را هدف قرار داده و آن را برای بانوان دارای شرایط خاص کاهش داده است.

در این ماده واحده آمده است که ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به چهل و چهار ساعت کار در هفته هستند اما دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۵/ ۱۰/ ۱۳۸۹ و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرائی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی کشور یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دادگستری، سی و شش ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای چهل و چهار ساعت تعیین می‌شود. تبصره ۱ - تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب‌العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر شش سال با ارائه شناسنامه معتبر و زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبته یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.

تبصره ۲ - زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق مشمولان و مسؤولان مربوط آنان تعیین می‌گردد.

تبصره ۳ - کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی و یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما برخوردار می‌شوند.

تبصره ۴ - بانوانی که بر اساس سایر مقررات از امتیاز کاهش ساعت کار بهره مند هستند تا زمانی که از مقررات مزبور استفاده می کنند و یا دستگاه های تابع مقررات اداری و استخدامی خاص که امتیازات مشابه این قانون را دارند، از شمول این قانون مستثنی می باشند.

تبصره ۵ - در صورتی که مشمولان این قانون، همزمان شرایط استفاده از امتیاز آن و مرخصی ساعتی شیردهی را داشته باشند و یا همزمان دارای شرایط مختلف مصرح در این قانون باشند، حق انتخاب یکی از امتیازات پیش بینی شده را دارند.

تبصره ۶ - به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی آنها را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جابه جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است.

تبصره ۷ - اعمال احکام این قانون، برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به کار گرفته شده اند منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.

بند دوم: مصادیق حمایت ها

پس از بررسی اجمالی مجموعه قوانین مربوط به اشتغال و همینطور وضعیت اشتغال بانوان باردار، اینک به مصادیق حمایتی مقرر در متن این قوانین، نگاهی دوباره خواهیم انداخت تا مشخصاً و مصداقی روشن شود که مقنن در چه مواردی مزایا و حمایت هایی را از زنان شاغل باردار به عمل آورده است.

• مرخصی زایمان

آنچه که با بررسی قوانین و مقررات مختلف در حقوق داخلی روشن است، توجه متناسب مقنن به مقوله مرخصی زایمان زنان شاغل برای حمایت از بارداری در خصوص این قشر است، تا اشتغال مانعی برای تولید مثل تلقی نشود. میزان و نحوه ارائه مرخصی در قوانین پراکنده ای که وجود دارد با هم متفاوت است، مثلاً در قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان در سال ۱۳۶۲، میزان مرخصی زایمان زنان با خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت تلقی شده است و یا در قانون نحوه استفاده بانوان باردار کارمند دولت از مرخصی استعلاجی مصوب

۱۳۶۷ میزان مرخصی ۳ ماه به حساب آمده است.

در قانون کار نیز همین ۳ ماه مورد تایید قرار گرفته است، همچنین قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی نیز مدت مرخصی را ۳ ماه معین کرده است. اما قانون استخدام کشوری با اصلاحاتی که در متن آن به وجود آمده، مدت زمان ۶ ماه را به رسمیت شناخته است. آخرین مصوبه در این خصوص تصویب نامه در خصوص مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش های دولتی و غیردولتی و دو هفته مرخصی تشویقی همسران مصوب ۱۳۹۲ است که مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش های دولتی و غیردولتی را نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین کرده است و حتی همسران افراد یاد شده نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می شوند. لذا ملاحظه می شود مقنن در خصوص حمایت از زنان شاغل باردار، از رویکرد و منظر مرخصی، نگاه مطلوبی به این وضعیت داشته است و مدت زمان های، ۳، ۶ و ۹ ماه که در سیر تحولات تقنینی و به مرور زمان مورد اصلاح قرار گرفته است برای این بانوان در نظر گرفته شده است که خود نشانگر توجه نهاد قانونگذاری به وضعیت اشتغال، اشتغال زنان، بارداری و تولید مثل بوده است.

• مرخصی شیردهی

با بررسی مقررات مرتبط با اشتغال ملاحظه می گردد که برای توجه به مساله سلامت کودکان و همینطور حمایت از مادران شاغل، مجموعه مقرراتی برای مرخصی شیردهی وضع و تصویب گردیده است تا شرایط زنانی که علاوه بر وظایف مادری، در راستای بهره برداری از تمامی ظرفیت نیروی انسانی شاغل نیز هستند درک شده و از آنها حمایت قانونی صورت گیرد. در همین خصوص قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ مقرراتی را جهت سهولت مادران شاغل در نظر گرفته اند، قانون کار در ماده ۷۸ مقرر کرده است که در کارهایی 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 می شود و 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

همچنین در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ نیز مقرر شده است که مادران شیرده بعد 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 و امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود. با توجه به قوانین موجود روشن می‌شود که وضعیت مادران شاغل و سلامت کودکان مورد توجه قانونگذار بوده است و از این نظر توجه مناسبی به مادران شده است تا مبادا وضعیت اشتغال آنها مانعی جدی یا چالشی قابل توجه برای رشد و نمو کودکان و مساله شیردهی باشد.

• کاهش ساعت اداری در بخش دولتی و خصوصی و ضمانت اجرای آن

بخش دیگری از موارد حمایتی که توسط قانونگذار مورد توجه قرار گرفته و ذیل پوشش آن، از مادران و زنان شاغل حمایت مخصوص به عمل آمده است، درک وضعیت آنها در مدت زمان بارداری و حمایت تقنینی از کاهش ساعت کار آنها برای سهولت اشتغال است. در همین راستا در سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱ آمده است که یکی از تسهیلات لازم برای زنان شاغل، تقلیل ساعت کار خواهد بود. همین‌طور در قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص مصوب ۱۳۹۵ نیز کاهش ساعاتی برای زنان شاغل پیش‌بینی شده است، منتهای مراتب، اگر تسهیلات مقرر در این قانون، با تقلیل ساعات ناشی از زایمان و شیردهی هم پوشانی داشته باشد، زنان مشمول این قانون حق استفاده از یکی از تسهیلات را خواهند داشت و نمی‌توانند به واسطه هر دو از میزان ساعت کاری خود بکاهند.

تقلیل ساعت کاری زنان شاغل باردار، هرچند در کنار مرخصی زایمان یا مرخصی شیردهی از جمله مقرراتی حمایتی از آنها محسوب می‌شود، اما به قدر کفایت و تناسب مورد اشاره قرار نگرفته است و توجه قانونگذار بیشتر حمایت از طریق اعطای مرخصی در قالب زایمان و شیردهی بوده تا تقلیل ساعات کار.

در حمایت و پشتیبانی از اجرای قانون کاهش ساعت زنان دارای شرایط خاص، مقنن در تبصره ۶ مقرر داشته است که به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از

مزایای آن، دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی آنها را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جا به جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است. البته در قوانین مشابه دیگر نیز ضمانت اجرای حمایتی وجود دارد، به عنوان نمونه، تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مقرر می‌دارد امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تامین شود. (رضائی، ۱۴۰: ۱۳۹۵)

• هزینه کمک بارداری

به موجب ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی بیمه شده یا همسر بیمه شده مرد با لحاظ شرایطی مستحق دریافت کمک بارداری خواهد بود. بر اساس این ماده: «بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد». در بخش تعاریف قانون تامین اجتماعی کمک بارداری با عنوان مجزا تعریف نشده است. همین مسئله سبب شده است تا برداشت‌های متفاوتی از این ماده قانونی ارائه شود. اختلاف تفسیرها در توسعه و تضییق دایره شمول این ماده موثر است. تفسیری که رویه عملی سازمان نیز بر آن مبتنی است بر تعریف غرامت دستمزد تکیه دارد. بند ۹ ماده ۲ قانون مقرر می‌دارد که غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بیماری، بارداری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق بیمه شده پرداخت می‌شود. به این ترتیب ماهیت کمک بارداری نوعی غرامت دستمزد تلقی شده است. مطابق این تفسیر، شرط برخورداری کمک بارداری عدم اشتغال به کار است، بر همین اساس هرچند در این ماده عبارت همسر بیمه شده مرد هم آمده است، اما به سبب اینکه همسر بیمه شده مرد اشتغال ندارد، استحقاق دریافت مستمری را نخواهد داشت، در حقیقت این تفسیر استعمال واژه همسر بیمه شده را در این ماده لغو می‌داند. (نعیمی، ۳۴۶: ۱۳۹۴) در تفسیر دیگر کمک بارداری و

غرامت دستمزد دو مقوله جدا هستند، مطابق این دیدگاه کمک بارداری به عنوان یک کمک مستقل و برای جبران هزینه‌های بارداری به بیمه شده پرداخت می‌شود و ماهیت غرامت ندارد. چنانچه این تفسیر پذیرفته شود کمک بارداری به عنوان کمک نظیر ازدواج و کمک هزینه کفن و دفن پرداخت می‌شود. بنابراین پرداخت این کمک ملازمه‌ای با اشتغال ندارد و می‌تواند به همسر بیمه شده مرد به اعتبار بیمه پردازی شوهرش پرداخت گردد. پذیرش این تفسیر ضمن اینکه از لغویت استعمال عبارت همسر بیمه شده مرد جلوگیری می‌کند، با اصل حمایتی بودن قانون تامین اجتماعی و اهداف قانونگذار در راستای تشویق فرزندآوری نیز همسو است. برآوردن شرط عدم اشتغال در این ماده موجب شده است تفسیر نخست، کمک بارداری را غرامت دستمزد تلقی کند نیز با این تفسیر توجیه پذیر است، توضیح اینکه قانونگذار این حمایت را برای حمایت از مادران در قبال مخاطرات بارداری در نظر گرفته است، از این رو لحاظ قید عدم اشتغال برای بیمه شده زن و متناسب با فلسفه وضع این حمایت است. و با عنایت به ترکیب فصلی بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد و با توجه به ماده ۹۴ قانون می‌توان گفت زن بیمه شده می‌تواند هر کدام از دو کمک بارداری مربوط به خود یا همسرش را که میزان آن بیشتر است، دریافت کند. در خصوص تعریف غرامت دستمزد نیز باید گفت برای برخی زنان شاغل در ایام بارداری بنا به تجویز پزشک معالج، مرخصی استعلاجی در نظر گرفته می‌شود، از این رو در این ایام مطابق قانون می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کرده و غرامت دستمزد دریافت کنند.

• هزینه کمک زایمان و خدمات پزشکی

حمایت‌های پزشکی شامل معاینات طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل است، نظر به اینکه ماده ۵۴ قانون تامین اجتماعی، بیمه شدگان و افراد خانواده آنها را در صورت مصدوم شدن و ابتلا به بیماری مشمول حمایت درمانی سازمان قرار می‌دهد، می‌توان گفت حمایت‌های پزشکی موضوع ماده ۶۸ حمایت مستقلی است. البته شرایط برخورداری از حمایت‌های موضوع این ماده مشروط به شرایطی است که در ماده ۵۴ ذکر نشده است، از این رو ممکن است شخصی به دلیل عدم احراز شرایط موضوع ماده ۶۸ از حمایت‌های این ماده برخوردار شود، ولی با توجه به ماده ۵۴ در خصوص بیماری‌های ناشی از بارداری از حمایت

موضوع ماده ۵۴ برخورداری شود. نکته دیگر در تفاوت نحوه ارائه حمایت‌های موضوع ماده ۵۴ و ماده ۶۸ این است که قانونگذار در این ماده امکان اعطای کمک نقدی به جای کمک‌های پزشکی را پیش‌بینی کرده است، ولی درباره ماده ۵۴ چنین امکانی وجود ندارد، هرچند در عمل به دلیل عدم تصویب آیین‌نامه مربوط این بخش از ماده ۶۸ اجرا نمی‌شود. در رویه سازمان تامین اجتماعی خدمات درمانی به همسر بیمه شده نیز ارائه می‌شود، زیرا در این ماده قید عدم اشتغال وجود ندارد، از این نظر محدودیتی برای برخورداری وی وجود نخواهد داشت، در مورد بارداری‌های ناشی از روابط نامشروع و رحم اجاره‌ای نیز باید گفت که زنی که به موجب قرارداد رحم اجاره‌ای باردار شده است، هزینه‌های پزشکی با پدر جنین خواهد بود، از این رو چنانچه پدر جنین بیمه شده تامین اجتماعی باشد، هزینه‌ها به اعتبار بیمه پردازی وی پرداخت می‌شود، در غیر این صورت سازمان حق دارد برای جبران خسارت ناشی از هزینه‌های پزشکی به پدر جنین رجوع کند. (رضوانی مفرد، ۳۲۸: ۱۳۹۵)

• حمایت حق مادری به بیمه شدگان اختیاری

مشمولان قانون تامین اجتماعی به دو گروه بیمه شدگان اجباری و اختیاری تقسیم می‌شوند، شمول قانون تامین اجتماعی نسبت به تمامی افرادی که در مقابل مزد یا حقوق کار می‌کنند و مشمول مقررات خاص بیمه‌ای دیگر نباشند، اجباری است.

در نظام بیمه اجباری، کلیه مشمولان بدون توجه به میل و اراده شخصی مشمول حمایت‌های سازمان قرار می‌گیرند. حق بیمه‌شدگان اجباری برابر مواد ۳۶ و ۳۹ قانون توسط کارفرما به سازمان پرداخت می‌شود. عدم پرداخت حق بیمه رافع مسئولیت سازمان در قبال بیمه شده نیست، ولی کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

بیمه‌شدگان اختیاری شامل صاحبان حرف و مشاغل آزاد و ادامه دهندگان بیمه به طور اختیاری است، شمول قانون نسبت به این گروه تابع اراده آنها و در چارچوب ضوابط تعیین شده است که این موضوع مستفاد از قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ و تبصره ماده ۸ است. سازمان تامین اجتماعی حمایت‌های مربوط به حق مادری را نسبت به کلیه بیمه‌شدگان اجباری ارائه می‌دهد، اما در مورد بیمه‌شدگان اختیاری اعم از صاحبان حرف و مشاغل آزاد و

ادامه‌دهندگان بیمه به طور اختیاری، حمایت‌های موضوع ماده ۶۷ یعنی کمک بارداری و مرخصی زایمان ارائه نمی‌شود. (نعمی، ۳۴۷: ۱۳۹۴)

حمایت‌های ماده ۶۸ علاوه بر بیمه‌شدگان اجباری، بر اساس تبصره ۱ ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹ شامل بیمه‌شدگان حرف و مشاغل آزاد نیز خواهد شد. در مورد ادامه‌دهندگان بیمه به طور اختیاری نیز مطابق ماده ۲ آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۶/۶/۲۶، خدمات موضوع ماده ۶۸ قابل ارائه است. عدم ارائه حمایت‌های موضوع ماده ۶۷ با توجه به سیاست‌های تشویقی فرزندآوری قابل انتقاد به نظر می‌رسد. (رضوانی مفرد، ۳۳۲: ۱۳۹۵)

بخش سوم: بررسی و تحلیل موضوع در حقوق آلمان

در ادامه مباحث مربوط به حقوق بانوان شاغل باردار، پس از بررسی قوانین و مقررات ایران و همچنین تحلیل وضعیت و مزیت‌های در نظر گرفته شده برای آنها، اینک به بررسی حقوق آلمان در خصوص اهمیت دادن به جایگاه زنان شاغل باردار خواهیم پرداخت و با مطالعه قوانین و مقررات آنها، تحلیل خود را نسبت به وضعیت تقنینی آلمان نسبت به زنان شاغل ارائه خواهیم کرد.

بند اول: اعتبار قانون در ایام زایمان زنان

کارفرما مجاز نمی‌باشد خانم باردار را از ۶ هفته قبل از زمان زایمان به کار بگمارد (اعتبار قانون قبل از زایمان)، مادامیکه آن خانم کاملاً و محکم از توانایی خود برای ادامه کار اطمینان دهد. او این حق را دارد که هر زمان که مایل باشد این توانایی اعلامی را، برای ادامه کار، لغو کند. مدت زمان شروع این ۶ هفته قبل از زایمان از تاریخ تقریبی زایمان می‌باشد، این تاریخ توسط پزشک زنان یا ماما یا کار درمانی مشخص و مکتوب شده است اگر زایمان در زمان تقریبی مشخص شده اتفاق نیافتد، باز زمان اعتبار این قانون در قسمت قبل از زایمان می‌تواند اصلاح شود و کوتاهتر یا بلندتر از ۶ هفته شود. همچنین کارفرما مجاز نمی‌باشد تا ۸ هفته بعد از زایمان مادر را دوباره به کار بگمارد (اعتبار قانون بعد از زایمان ۸ هفته کامل) این ۸ هفته می‌تواند تا ۱۲ هفته تمدید شود اگر:

الف) زایمان زودرس حادث شود.

ب) دوقلو یا چند قلو به دنیا آمده باشد.

ج) اگر مشکلی به تشخیص پزشک قبل از انقضای ۸ هفته پیش بیاید که مادر نیازمند زمان بیشتری جهت نقاهت باشد.

در مورد زایمان زودرس بند الف، این بازه زمانی به ۱۲ هفته افزایش پیدا می کند که مادر، شخصاً درخواست بدهد.

در موارد کارآموزی و کارورزی، مادر می تواند در دوره ۸ هفته ای بعد از زایمان، اگر مایل باشد و کتباً آن را اعلام کند، در دوره های کارآموزی و کارورزی شرکت کند، البته می تواند هر زمان که مایل بود، دوباره از ادامه دوره تا پایان دوره هشت هفته ای نقاهت بعد از زایمان، انصراف دهد.

کارفرما مجاز می باشد خانمی که فرزندش مرده به دنیا آمده است را بعد از دو هفته به کار گمارد اگر:

الف) مادر شخصاً و کتباً آمادگی خود را جهت شروع به کار اعلام دارد.

ب) گواهی پزشکی که مخالفتی در این زمینه اعلام نکرده باشد را ارائه دهد.

مادر مجاز می باشد هر زمان که مایل بود این گواهی آماده به کار را دوباره باطل کند.

به نظر می رسد مدت زمان پیش بینی شده در قانون شامل یک ماه و نیم آخر بارداری است که از نظر پزشکی از اهمیت بسزایی برخوردار است، لذا قانونگذار آلمان، کارفرما از به کارگیری زنان شاغل در یک ماه و نیم آخر بارداری منع کرده است. ورود زنان شاغل به یک ماه و نیم آخر بارداری به گواه پزشک زنان و به صورت مکتوب تایید می شود و صرف بیان خود زنان شاغل اعتبار نخواهد داشت. این مدت زمان برای پیش از ایام زایمان محسوب می شود، اما قانونگذار آلمان، مدت زمانی را نیز برای منع به کارگیری زنان شاغل باردار، برای پس از زایمان در نظر گرفته است که شامل حدود ۲ ماه می شود، البته این وضعیت تا ۳ ماه قابل تمدید خواهد بود که بستگی به وضع زایمان و اوضاع و احوال جسمانی و روانی پس از زایمان خواهد داشت. در نتیجه مقنن آلمانی در راستای حمایت از زنان شاغل باردار، کارفرما را از اشتغال زنان شاغل در مدت یک ماه و نیم پیش از زایمان و حداقل ۲ ماه و حداکثر ۳ ماه پس

از زایمان منع نموده است، بدین ترتیب فرایند زایمان حداقل ۳ ماه و نیم برای زنان شاغل باردار استراحت شغلی به همراه خواهد داشت که می‌تواند یک قانون مطلوب حمایتی در حقوق آلمان به شمار بیاید.

بند دوم: ممنوعیت‌ها

در این گفتار به یکسری از ممنوعیت‌هایی اشاره خواهیم کرد که در حقوق آلمان برای زنان در نظر گرفته شده است و این ممنوعیت در راستای حمایت از وضعیت بارداری زنان و ایجاد تکالیفی برای کارفرمایان خواهد بود تا شغل زنان باردار با سهولت بیشتری توأم باشد.

• ممنوعیت اضافه کاری

کارفرما مجاز نمی‌باشد، خانم باردار یا شیرده که ۱۸ سال یا بیشتر سن دارد را در کاری با مدت زمان روزانه بیش از هشت و نیم ساعت یا در دو هفته بیش از ۹۰ ساعت به کار گیرد. برای مادران باردار زیر ۱۸ سال، این زمان ۸ ساعت در روز و ۸۰ ساعت در دو هفته می‌باشد. در بازه زمانی دو هفته روزهای یکشنبه (تعطیل) هم باید لحاظ شود.

همچنین کارفرما مجاز نمی‌باشد خانم باردار یا شیرده را در کاری که احتمال زیاد دارد که در ماه، مادر مجبور به اضافه کاری بیش از زمان مقرر ۹۰ ساعت در دو هفته شود، به کار گیرد.

در صورت وجود چند کارفرما در فرضی که مادر در دو یا چند محل شاغل باشد، این زمان کار به صورت مجموع قابل محاسبه است. کارفرما باید خانم باردار یا شیرده را بعد از پایان زمان کار روزانه، حداقل ۱۱ ساعت به کار نگمارد. رعایت ۱۱ ساعت فاصله زمانی بین دو شیفت الزامی است. یکی از ممنوعیت‌ها و محدودیت‌هایی که برای شغل زنان باردار در حقوق آلمان پیش‌بینی شده و در آن وضعیت مناسبی برای زنان شاغل باردار وضع گردیده و تکالیفی نیز برای کارفرما در نظر گرفته است، و آن مساله ساعت کار میباشد، بدیهی است که وضعیت زنان باردار شاغل به ترتیبی نیست که بتوانند ساعات زیادی را مشغول به کار باشند، اما با این حال مقنن این وضعیت را سامان تقنینی داده است تا کارفرما الزام به آن گردد و بیش از هشت ساعت و نیم برای زنان باردار کاری محول نگردد. قانونگذار محدودیتی نیز برای اضافه کاری در نظر گرفته و اصولاً ساعات کاری آنها را در راستای حمایت از تولید مثل و جلوگیری از تعارض تولید مثل با اشتغال بیان داشته و مزایایی را از این طریق در قانون گنجانده است.

• ممنوعیت شب کاری

کارفرما مجاز نمی‌باشد مادر باردار یا مادر شیرده را در بازه زمانی ۸ شب تا ۶ صبح به کار گمارد، البته در صورتی که مادر اعلام آمادگی نماید و گواهی پزشکی مبنی بر بی خطر بودن زمان شب کاری در دسترس باشد، تا ساعت ۱۰ شب قابل تمدید است، البته مادر می‌تواند هر زمان که بخواهد این آماده به کار بودن را لغو نماید.

برای کارآموزی یا کارمندی هم همین قانون جاری است. از ساعت ۸ شب تا ۶ صبح ممنوعیت آموزش وجود دارد، البته این زمان تا ساعت ۱۰ شب قابل تمدید است اگر:

الف) مادر شخصاً و کتباً آمادگی خود را اعلام کند.

ب) شرکت در این دوره کارآموزی ضروری باشد.

ج) به خصوص هرگونه احتمال خطر برای مادر یا کودک به علت کار یا آموزش به تنهایی، منتفی شده باشد.

در مورد بند الف مادر می‌تواند هر زمان که مایل بود، این آمادگی را ملغی کند.

همانطور که روشن است قانونگذار آلمان در راستای حمایت از زنان شاغل باردار، در کنار کاهش ساعت کار و اعطای مرخصی، در خصوص شب کاری آنها نیز ممنوعیت قائل شده است، چرا که بر این باور است که انجام کار سخت که نیازمند بیداری در شب باشد ممکن است به سلامتی مادر و فرزند آسیب برساند، بر همین اساس، کارفرما را از گماردن زنان از ساعات ۸ شب تا ۶ صبح منع نموده است.

• ممنوعیت کار در خانه

شرکت‌های سفارش دهنده کار در خانه یا مقاطعه کاران تنها در صورتی می‌توانند مادران باردار یا شیرده را به خدمت دریاورند که شرایط کار زنان، در زمینه کار زنان در خانه نیز وجود داشته باشد و مورد توجه قرار گیرد که روزهای کاری در شیفت‌های ۸ ساعته تقسیم‌بندی شده باشد، لازم به ذکر است زمان شیر دادن هم جزء ساعت کاری می‌باشد.

باید گفت هرچند کار در خانه به نسبت کار در خارج از خانه به همراه خود سهولتی را به همراه دارد، اما قانونگذار آلمانی در راستای حمایت از زنان شاغل، حتی نسبت به کار در خانه

زنان شاغل باردار نیز حساسیت به خرج داده است و وجود شرایط کار زنان نظیر شب کاری، کار سخت، مرخصی و... را برای آنها نیز الزام آور نموده و حتی کار بیش از ۸ ساعت را در خصوص کار در خانه زنان نیز منع نموده است، این امر نشانگر توجه مطلوب قانونگذار آلمان به زنان شاغل در وضعیت بارداری است که قابلیت تسری به قوانین داخلی دارد.

• ممنوعیت فعالیت غیر مجاز برای مادران

کارفرما مجاز نمی باشد مادر باردار یا شیرده را در فعالیت هایی بگمارد که به علت تماس با مواد خطرناک، احتمال ایجاد بیماری یا مشکلات سلامتی داشته باشد. این خطرات ممکن است به هر صورت برای مادر یا کودک غیر قابل جبران باشد. خطرات غیر قابل جبران شامل موارد زیر می باشد:

مواد خطرناک شیمیایی و تماس با آنها، مواد خطرناک شیمیایی به موادی اطلاق می شود که طبق قانون اروپایی شماره ۱۲۷۲/۲۰۰۸ در پارلمان اروپایی تصویب شده است. لیست این موارد در ۱۶ دسامبر ۲۰۰۸ درباره علائم هشدار دهنده و طریقه دسته بندی و مخلوط کردن و... توضیح داده شده است و همچنین در جهت ایجاد یا تغییر آنها طبق قانون اروپایی EG شماره ۱۹۰۷/۲۰۰۶ که قابل اجرا است، این گونه طبقه بندی می شوند:

۱. به عنوان مواد سمی و خطرناک که موجب جهش ژنتیکی در مادر و جنین شوند شامل:

الف: باعث موتاسیون یا جهت ژنتیکی

ب: باعث موتاسیون سلولی در آزمایشگاه

ج: سرطان زا

د: سمی برای اندام های سلولی حتی با یک بار تماس

ه: سمی و اختلال در کار سلولی

۲. سرب و مشتقات آن وقتی خطر ایجاد می شود که سرب تماس مستقیم با اندام داشته باشد و از پوست و اندام جذب گردد.

۳. مواد شیمیایی که تاثیرات مضر روی گیاهان و میوه ها دارند، حتی اگر احتمال آن باشد که به گیاهان آسیب بزند هم در این گروه طبقه بندی می شود.

این خطرات غیر قابل جبران که ذکر شدند موقعی مرتفع می شوند که:

۱. هر کدام از این مواد شیمیایی مربوط به محیط کار، در یک قسمت مجزا و با علائم هشدار دهنده نگهداری شوند و مادر با آنها هیچگونه تماسی نداشته باشد.

۲. مواد شیمیایی فوق الذکر اگر در انبار یا محیط مجزا نگهداری نمی شوند، به مقادیری که خطری ایجاد نمی کند می توانند در محیط کار تحت شرایطی باقی بمانند.

۳. مواد شیمیایی در هیچ کدام از دسته بندی های قوانین اتحادیه اروپایی به عنوان مواد شیمیایی خطرناک طبقه بندی نشده باشند، در اینگونه موارد باید در جلسه مشترک محافظت از مادر باردار این مواد نام برده شود و خطرات احتمالی آنها بررسی علمی گردد.

کارفرما مجاز نمی باشد مادر باردار یا شیرده را به کاری وا دارد که در آن مادر مجبور به تماس با مواد زیستی باکتری، ویروس و قارچ باشد، زیرا باعث ایجاد خطرات با ریسک زیاد برای کودک یا مادر خواهد شد.

این خطرات وقتی پیش می آید که به خصوص مادر کاری را انجام دهد یا کارورزی را انجام دهد که در طی آن با مواد زیستی زیر تماس پیدا کند:

الف: ویروس ها یا میکروب های بسیار خطرناک مثل ابولا یا ایدز

ب: توکسوپلازما، ویروس سرخچه

در مورد سایر مواد بیولوژیک، اگر تماس صورت بگیرد، اقدامات درمانی لازم الاجرا است، البته اگر به علت واکسیناسیون یا ابتلای قبلی، سیستم ایمنی به آن بیماری یا ماده بیولوژیک مقاوم نباشد.

کارفرما مجاز نیست خانم باردار یا شیرده را به کاری بگمارد که فشارهای فیزیکی به مادر وارد نماید و یا برای او و کودکش خطرناک تلقی گردد. از موارد فیزیکی میتوان به موارد زیر اشاره کرد:

الف: تشعشعات یونیزه و غیر یونیزه مثل نور جوشکاری، لیزر و...

ب: گرما، سرما، رطوبت بالا

کارفرما مجاز نیست خانم شیرده یا باردار را به کارهایی بگمارد که در آن فشارهایی به مادر وارد آید که بتواند به او یا کودکش آسیب وارد کند به خصوص میتوان به موارد زیر اشاره کرد:

الف: کار کردن در محیط با فشار هوای افزایش یافته

ب: کار کردن در محیط با سطح کاهش یافته اکسیژن

ج: معدن و تونل‌های معدن

کارفرما مجاز نمی‌باشد خانم باردار یا شیرده را به فعالیت‌هایی بگمارد که در آن مادر تحت فشار بدنی یا مکانیکی قرار گیرد یا احتمال آن برود که تحت فشار قرار گیرد، این موارد می‌تواند که مادر یا کودک را به سمت مشکلات غیرقابل جبرانی سوق دهد. از این موارد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

الف) مادر مجبور باشد بدون کمک ماشین آلات اجسامی را به وزن بیش از ۵ کیلوگرم بلند کند یا با دست جا به جا کند یا بکشد یا به هر نحوی جسمی با وزن بیش از ۱۰ کیلوگرم را گهگاهی بلند کند یا جا به جا کند یا هل دهد.

ب) مادر مجبور باشد با کمک ماشین آلات اجسامی را جا به جا کند یا بلند کند یا هل دهد که برای اینکار باید فشاری معادل فرض اول را تحمل کند.

ج) بعد از ماه پنجم بارداری اغلب مجبور باشد بایستد اگر مدت زمان کار روزانه بیش از ۴ ساعت باشد.

د) اگر مادر مجبور باشد اکثراً خود را خم کند یا کش بیاورد یا چمباتمه بزند یا به این حالت نگه دارد.

ه) اگر باید چهار چرخه را بکشد یا هل دهد به طوریکه احتمال این برود که به او یا فرزندش آسیبی وارد شود.

و) هرکاری که احتمال ایجاد حادثه داشته باشد مثل سر خوردن، افتادن از ارتفاع، لغزش یا کاری که باعث ترس در مادر شود مانند صدای بلند و ناگهانی.

ز) مادر مجبور به حمل تجهیزات ایمنی باشد که به او فشار وارد نماید یا سنگین باشد.

ن) هرگونه فعالیتی که باعث شود به شکم مادر فشار وارد شود به خصوص فعالیت‌هایی که با پا هم باید انجام شود.

کارفرما مجاز نیست مادر شیرده یا باردار را به فعالیتی وادارد که در آن:

الف) کار با آلات موسیقی یا هرگونه کاری که صدای بلند ایجاد می‌کند.

ب) کاشی کاری یا برش کاری

ج) هرگونه کاری که مداوماً سر و صدا ایجاد می کند به نحوی که به مادر یا کودک احتمالاً آسیب وارد کند.

قانونگذار آلمان برای حفظ سلامت مادران شاغل و همینطور سلامت جنین و اصولاً سلامت نسل و جلوگیری از بروز تعارض میان اشتغال زنان و بارداری آنها که آثار منفی در پی دارد، اقدام به وضع یکسری از ممنوعیت ها برای کارفرما نموده است که از سختی اشتغال برای زنان باردار بکاهد، البته جنس این ممنوعیت با آنچه که مرخصی یا ممنوعیت شب کاری و ساعات زیاد اشتغال بود متفاوت است و بیشتر تمرکزش بر حفظ مادر و فرزند استوار است، جلوگیری از در معرض امور غیربهداشتی، صدای بلند، وزن سنگین اجسام، تونل و معدن و مواد شیمیایی قرار گرفتن زنان شاغل باردار، نشان دهنده دغدغه دقیق قانونگذار آلمان است که علاوه بر سهولت در زمینه مرخصی و ساعات کار و غیره، امور بهداشتی را نیز در درجه اولویت توجه قرار داده است.

بند سوم: حمایت ها

در ادامه به بخش دیگری از حمایت هایی که در حقوق آلمان از زنان باردار شاغل به عمل آمده است خواهیم پرداخت، این موارد شامل ممنوعیت اخراج و اطلاع رسانی به مادران شیرده، مزایا و همینطور حقوق مربوط به امور پزشکی می گردد.

• اطلاع رسانی و توجیه مادران شیرده

مادر باردار باید کارفرما را از بارداری خود مطلع کند، همچنین زمان تقریبی وضع حمل را نیز باید به محض اطلاع یافتن، خبر دهد. در مورد مادر شیرده، وی باید به محض این که تصمیم به شیردادن به نوزادش گرفت، کارفرما را در این رابطه مطلع سازد.

در صورت تقاضای کارفرما، مادر باید مدارک یا گواهی پزشکی یا ماما یا کادر درمانی را که نشان دهنده بارداری وی است را به کارفرما ارائه کند، در آن گواهی باید زمان تقریبی زایمان هم مشخص شود.

• ممنوعیت اخراج آنها

اخراج یک خانم کارگر زن مجاز نمی‌باشد:

(الف) اگر وی باردار باشد.

(ب) ۴ ماه از زمان سقط یا ۱۲ هفته از بارداری نگذشته باشد.

(ج) قبل از زمان حفاظت از مادر بعد از زایمان که ۴ ماه بعد از زایمان می‌باشد.

اگر اداره کار یا یک ارگان خاص، تشخیص بدهد که اخراج مادر در یک مورد خاص مجاز می‌باشد، آنگاه با ذکر دلیل و به صورت مرحله به مرحله انجام این پروسه اخراج می‌تواند انجام پذیرد.

شرکت‌های واسطه‌ای یا شرکت‌های مهیا کننده نیروی کار نمی‌توانند مادر با یکی از شرایط فوق را بدون رضایت وی اخراج نمایند، همچنین این قانون برای مادرانی که در خانه کار می‌کنند نیز معتبر است در مورد این مادران همچنین قوانین کار در خانه نیز باید اجرا گردد.

آنطور که ملاحظه می‌گردد قانونگذار آلمانی در خصوص اخراج شاغلین زن باردار بسیار سختگیرانه عمل نموده و به نوعی در مقایسه وضعیت کارفرما و زن باردار شاغل با یک نگاه حمایتی و جانبدارانه از زن باردار شاغل حمایت به عمل آورده است، به نوعی که اصولاً اخراج آنها را ممنوع اعلام نموده است و کارفرما حق اخراج زنان شاغل باردار را به طور کلی ندارد.

• مزایا و حقوق مادران

خانم باردار که به هر دلیلی مجاز به ادامه کار به صورت کامل یا پاره وقت نمی‌باشد و در دوره بارداری و در زمان محافظت از بارداری یعنی ۴ ماه بعد از بارداری می‌باشد باید از کارفرما حقوق و مزایا دریافت نماید که شامل میانگین حقوق ۳ ماه آخر قبل از بارداری اش می‌باشد، همچنین اگر مادر به همین دلیل مجبور به تغییر محل کار شود باز هم این قانون برای او باید اجرا شود.

- مزایای معاینات پزشکی در زمان شیردهی

کسر از حقوق مادر باردار یا شیرده به علت زمان استراحت قانونی که برای وی در نظر گرفته شده است مجاز نمی‌باشد، این زمان آسایش در هیچکدام از محاسبات حقوقی نباید لحاظ شود به طور مثال نباید به عنوان زمان استراحت روتین کارکنان محاسبه شود که در آن کارکنان طبق قوانین معمول حق استراحت کردند دارند.

- مقررات کیفری و ضمانت اجراها

عدم رعایت هر کدام از موارد مذکور مستحق مجازات نقدی است. بستگی به شدت عدم عمل به این قانون، جریمه نقدی تا ۳۰/۰۰۰ یورو تا ۵۰/۰۰۰ یورو در نظر گرفته شده است. اگر شخصی به علت عدم رعایت موارد مذکور سلامت مادر یا کودک را در معرض خطر قرار دهد به جریمه حداکثر یکسال زندان و حداکثر مجازات نقدی محکوم می‌شود. اگر سلامتی مادر یا کودک به خطر بیاندازد تا یک سال زندان و اگر باعث آسیب به مادر یا کودک شود، تا ۵ میلیون یورو و در مواردی تا حداکثر ۱۲ میلیون یورو و مجازات زندان تا ۱۰ سال محکوم می‌شود.

- در معرض دید بودن قوانین حمایتی در محل کار

کارفرما باید یک کپی از این قوانین را در محل قابل دید و مناسب نصب نماید البته اگر کارفرما به صورت الکترونیک این قانون را در اختیار تمام کارکنان قرار دهد هم قانوناً کافی می‌باشد البته در محل‌های کاری یا اداری که تعداد ۳ نفر خانم یا بیشتر مشغول به کار می‌باشند. برای مادران شاغل در خانه یا در شرایط مشابه، یک کپی از این قوانین باید در محل تحویل گرفتن یا تحویل دادن کار یا کالا، نصب شود یا به صورت فایل کامپیوتری در اختیار کارکنان زن اگر دسترسی و امکان استفاده از کامپیوتر وجود دارد قرار داده شود.

نتیجه گیری

با بررسی حقوق خصوصی و مدنی حاکم بر ایران و آلمان در بخش مربوط به حقوق قراردادها و قراردادهای کار که در آن به وضعیت اشتغال زنان باردار نیز اشاره شده است، روشن گردید که حمایت های تقنینی در قالب حقوق قراردادی در حقوق خصوصی و مدنی ایران و آلمان از زنان صورت پذیرفته است. با توجه به بررسی متون قانونی و همینطور فرهنگ و اخلاق ساری و جاری در دو کشور ایران و آلمان و توجه به مقام زنان، علی الخصوص زنان شاغل باردار، روشن گردید که هر دو نظام حقوقی که یکی مبتنی بر شرع انور اسلام و دیگری مبتنی بر نظام حقوقی رومی_ ژرمنی است به مقام زن توجه نموده و شرایط زنان بارداری که در راستای توسعه کشور در وضعیت اشتغال به سر می برند را درک کرده است، لذا در این قسمت با مطالعه تطبیقی همان مطالب مذکور بررسی خواهیم کرد که در چه مواردی نظام حقوقی ایران بهتر عمل کرده و در چه مواردی، نظام حقوقی آلمان دست بالا را داشته است، هدف ما از این تطبیق در نهایت غنای حقوق داخلی و الهام و الگوگیری از نظام حقوقی آلمان در قسمت هایی است که از سویی مشابه داخلی نداشته و از سوی دیگر نیز با فرهنگ ایرانی و اسلامی تناقض نداشته باشد.

در قوانین و مقررات داخلی، ایام بارداری زنان شاغل مورد توجه بوده و مقنن تلاش داشته است تا با اعطای مرخصی ها، کاهش زمان کار، در نظر گرفتن زمانی برای شیردهی به نوزاد و عدم کاهش از حقوق و مزایا به واسطه اعطای این امتیازها، شرایط و وضعیت زنان شاغل باردار را درک کرده و از نظر قانونی آنها را مورد حمایت قرار دهد.

از آنجایی که در سیاست داخلی ایران، رشد جمعیت یکی از اولویت ها محسوب می شود، تلاش قانونگذار همواره بر این امر استوار بوده است که حقوق زنان باردار شاغل نقض نشده و محدودیت ها مانع بارداری و رشد جمعیت نباشد، به همین دلیل در چندین قانون به صورت مجزا در خصوص اعطای مرخصی و کاهش ساعت کار و هزینه کمک بارداری و سایر امتیازهای اعطایی به زنان شاغل باردار صحبت شده است.

به همین دلیل تمرکز قانون ایران در خصوص اعطای امتیازها است، برخلاف این وضعیت، در حقوق آلمان علی رغم اینکه ملاحظات برای اعطای امتیازها در نظر گرفته شده، اما عمده توجه

قانونگذار در خصوص شرایط کار و تسهیل شرایط کار برای زنان می‌باشد، در نتیجه به طور خلاصه می‌توان بیان داشت که حقوق ایران در خصوص اعطای مرخصی و کمک هزینه و کاهش ساعت کار دقیقتر عمل کرده و برخلاف این موضوع، حقوق آلمان در خصوص وضعیت اشتغال و فراهم کردن شرایط آسان‌تر مواد قانونی بیشتری وضع نموده و بهتر عمل کرده است. این موضوع با توجه به قوانین آلمان بیش از پیش روشن می‌شود، این قوانین پس از اشاره مختصر به مرخصی زایمان، بیشتر توجه خود را معطوف به ممنوعیت اضافه کاری، ممنوعیت شب کاری، ممنوعیت کار در خانه، ممنوعیت فعالیت غیرمجاز و ممنوعیت اخراج آنها کرده است. در پایان لازم به ذکر است که در مقوله ضمانت اجرای قانونی نیز، وضعیت در حقوق آلمان متفاوت است، آنچه که در ایران وجود دارد و در این پژوهش نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت، لیست بلندبالایی از قوانین ماهوی، شکلی و اختصاصی بود که در آنها به انحاء مختلف به حقوق زنان شاغل باردار اشاره شده است، اما متأسفانه از ضمانت اجرای دقیق و مطلوبی برخوردار نیستند و امروزه به راحتی دولت یا کارفرماها اگر تشخیص دهند که کارآمدی زنان باردار و شیرده پایین آمده است، آنها را اخراج یا با وضعیت بازنشسته اجباری و مشابه آن روبرو می‌کنند که این خود نشان دهنده ضعف ضمانت اجرای قانونی است، باید گفت از این نظر، وضعیت در حقوق آلمان متناسب‌تر است و ضمانت اجرای دقیق‌تری وجود دارد.

• پیشنهاد

با توجه به یافته‌های پژوهش و نتایج مطروحه، در قالب پیشنهاد، گفتنی است که قانونگذاران داخلی، حال که از منظر اعطای مرخصی و کمک هزینه و نظایر آن، بهتر از قوانین کشورهای اروپایی عمل کرده و در قانون کار و قانون استخدام کشوری و بسیاری از قوانین جزئی و اختصاصی دیگر این موضوع را تبیین کرده‌اند، بهتر است در زمینه وضعیت اشتغال و شرایط حاکم بر اشتغال زنان باردار نیز، از مقررات دقیق کشور آلمان که در این خصوص به نیکی عمل نموده است، الگو برداری کرده و زمینه تصویب قانون برای آنها را نیز فراهم کند که با تکمیل دو بال حمایتی، یعنی مرخصی‌ها و شرایط حاکم بر کار زنان شاغل باردار، بتوانیم قانون جامع و مانعی در خصوص وضعیت زنان شاغل باردار داشته باشیم.

منابع و مآخذ

الف) کتب

- آبوت، پاملا، حق مادری، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی، ۱۳۹۰.
- رضوانی مفرد، احمد و زرنشان، شهرام، حمایت از حق مادری در نظام تامین اجتماعی، نشریه مطالعات حقوق عمومی، شماره ۲، ۱۳۹۵.
- عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، جلد دوم، تهران، نشر سمت، ۱۳۹۱.
- عراقی، عزت الله، ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج، مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال اول، شماره سوم، ۱۳۷۸.
- کار، مهرانگیز، زنان در بازار کار ایران، تهران، نشر روشنگران و زنان، ۱۳۸۴.
- منصوری لاریجانی، اسماعیل، سیر تحول حقوق بشر و بررسی تطبیقی آن با حقوق بشر در اسلام، تهران، نشر تابان، ۱۳۷۴.
- موسی زاده، رضا، حقوق اداری، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۲.
- نعیمی، عمران و پرتو، حمید، حقوق تامین اجتماعی، تهران، نشر سمت، ۱۳۹۳.

ب) قوانین و مقررات

- تصویب نامه در خصوص مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش های دولتی و غیردولتی و دو هفته مرخصی تشویقی همسران مصوب ۱۳۹۲.
- سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱.
- قانون اساسی
- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۷۸.
- قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴.
- قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان در سال ۱۳۶۲.
- قانون سیاست ها و راهبردهای ارتقاء سلامت زنان مصوب ۱۳۸۶.
- قانون کار مصوب ۱۳۶۹.
- قانون نحوه استفاده بانوان باردار کارمند دولت از مرخصی استعلاجی مصوب ۱۳۶۷.

- Aushangpflichtige Gesetze, (Mutter schutz gesets) ۲۰۱۸.
- Bunch, charlton, women rights as human rights: toward a revision of human rights, in ۱۲ himan rights quarterly, ۱۹۹۰.
- Dobash, R, Womens Violence in Intimate Relationships: Working on a Puzzle, British Journal of Criminology, ۲۰۰۴.
- Ferraro, Katheleen, How Women Experience Battering the Process of victimization, social problems, vol ۳۰, no ۳, ۲۰۰۳.
- Forcible Rape Institutionalized Sexism in the Criminal Justice System| Gerald D. Robin Division of Criminal Justice, University of New Haven. ۲۰۰۳
- Kerr, Joanna, ours by right: women rights as human rights. London, zed. ed. ۱۹۹۳, P ۲۹.
- Partsch K, Fundamental Principles of Human Rights: Self-Determination, Equality and Non-Discrimination, in laund E. The International protection of human rights. ۱۹۵۷.