

A comparative study of maternity leave in Iranian and Swedish law

*Mahdi Hadavand*¹, Fatemeh Nowrouzi²*

1. Assistant Professor, Department of Public Law, Faculty of Law & Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

*. **Corresponding Author:** Email: m.hadavand@atu.ac.ir

2. M.A. Student in Public Law, Faculty of Law & Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
Email: fatemehnowrouzi@yahoo.com



S.D.I.L.
The SD Institute of Law
Research & Study



Publisher:
Shahr-e- Danesh
Research And Study
Institute of Law

Article Type:
Original Research

DOI:
10.48300/JLR.2022.332703.1989

Received:
15 March 2022

Accepted:
17 May 2022

Published:
6 December 2023



A B S T R A C T

Maternity leave is important for the health of mothers and their children, as well as the participation of working mothers in the labor market and their economic situation, and the International Labor Organization in the conventions and recommendations on the importance and necessity of support Motherhood emphasizes working women . In the reports of this organization, Scandinavian countries such as Sweden are evaluated at a high level in many criteria such as equality, welfare, etc. Sweden has policies in place to increase the participation of working mothers in the labor market, and with the passage of the Parental Leave Act, it seeks to achieve this goal as well as increase gender equality; This type of leave is currently highly regarded and adapted worldwide. The findings show that in addition to legal protections for women

Copyright & Creative Commons:

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



during this period, parental leave implemented in Sweden is well in line with the work-family policy emphasized by the International Labor Organization. In the Iranian legal system, despite legal protections during pregnancy, childbirth and breastfeeding, which also exist in Sweden, paternal' leave is short, and this has a significant impact on women's participation in the labor market. The present article seeks to examine the maternity leave in the two legal systems of Iran and Sweden with a descriptive-analytical method and the importance of legal protections for women in this important period and its impact on their participation in the labor market. And also examine gender equality.

Keywords: Maternity & Parental leave, Cash and medical benefits, Breastfeeding break.

Excerpted from the Ph.D. thesis entitled "Comparative study of women's working conditions in Iranian and Swedish laws", Allameh Tabataba'i University, Arak Branch, Faculty of Faculty of Law & Political Science.

Funding: The author(s) received no financial support (funding, grants, and sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

Author contributions:

Mahdi Hadavand: Supervision, Project administration, Data Curation.

Fatemeh Nowrouzi: Funding acquisition, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal analysis

Investigation, Resources.

Competing interests: The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Hadavand, Mahdi & Fatemeh Nowrouzi. "A comparative study of maternity leave in Iranian and Swedish law" *Journal of Legal Research* 22, no. 55 (December 6, 2023): 217-248.

Extended Abstract

In today's market societies, women participate in the labor market alongside men, and in this regard, there are serious debates about the rights of working women, such as equal pay, non-discrimination in employment, and so on. Especially in the discussion of discrimination on the grounds of motherhood that most laws around the world protect women from discrimination on the basis of motherhood; Discrimination in this case can mean unwillingness to hire a young woman; Because she may become pregnant. Therefore, employers should not be allowed to request a pregnancy test or sterilization proof as a job requirement, nor should they be allowed to ask the job applicant about his or her plans for having children. However, not all laws cover this important aspect. The International Labor Organization, in paragraph 2 of Article 8 of Convention No. 183, states the important point that the right to return to the same employment position or equivalent position at the rate of payment at the end of maternity leave must be guaranteed to the woman. Labor laws in various countries provide some legal protections for women because of the type of work, and in some cases because of the maternal aspect, they provide for special working conditions. The present study examines the second type of protection, which means the legal and social recognition of women's participation in the labor market along with their having children; Because supporting women during pregnancy, especially childbirth and after, is both economically important for women and is essential for the health of mother and child. The International Labor Organization first recognized the importance of childbirth protection in 1919 at its third convention. In 1952, the Second Convention on the Protection of Maternity was ratified, and in 2000, the Third Convention was ratified. During the twentieth century, most countries in the world have enacted national contraceptive laws. Even the workplace can expose a woman to conditions that are dangerous to her pregnancy or fetus. Risks include possible exposure to toxic substances, infectious agents, radiation, vibrations, stress and harmful hazards. Occupational safety and health regulations can require employers to make work safer or provide another work environment at the same wage rate during the maternity ward. In the absence of special protections for women during this period, their job security will also be jeopardized, and it is clear that all women have the right to return to work after this period, and this should be done by governments. Be supported and guaranteed. Although the length of this leave is very important and if it is short, it will definitely have a negative effect on the health of mother and child, but the present article also seeks to make it clear that it is mere to grant extensive leave to women during the leave. Postpartum and child care do not support them and even reduce the presence and participation of women in the labor market. In the

following, an attempt is made to show the leave of fathers and their role in the critical period of pregnancy, childbirth and breastfeeding; Female employees are entitled to reasonable daily leave or reduced working hours for breastfeeding, and International Labor Organization research and reports suggest that fathers play an important role in mothers' breastfeeding rates. In addition, the status of adoption and the extent of the inclusion of regulations and legal protections of natural parents on the adoptive parents should be specified. What can not be overlooked is also cash and medical support; Working mothers must enjoy their rights upon entering this period and the relevant leave, and governments also provide medical assistance to working mothers, which is important for their economic status and health. Special attention is paid. To this end, it refers to the work-family policy, which is strongly emphasized by the International Labor Organization and its implementation in Sweden, offers alternatives to extended leave. It is clear that in this study the Swedish Social-Democratic model is not a proposed platform and emphasizes the experience of implementing this policy. International Labor Organization standards will also be cited as benchmarks.

بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد

مهدی هداوند*^۱، فاطمه نوروزی^۲

۱. استادیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: Email: m.hadavand@atu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Email: fatemehnowrouzi@yahoo.com

چکیده:

مرخصی بارداری و زایمان بر سلامتی مادران و فرزندانشان و نیز میزان مشارکت مادران شاغل در بازار کار و وضعیت اقتصادی آنان پراهمیت است و سازمان بین‌المللی کار نیز در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها بر اهمیت و ضرورت حمایت‌های مادرانه از بانوان شاغل تأکید ورزیده است. در گزارش‌های این سازمان، کشورهای اسکاندیناوی مثل سوئد در بسیاری از معیارها مثل برابری، رفاه و... در سطح بالایی ارزیابی می‌شوند. کشور سوئد سیاست‌هایی را برای افزایش مشارکت مادران شاغل در بازار کار به منصفه ظهور رسانده است و با تصویب قانون مرخصی والدینی به دنبال تحقق این هدف و نیز افزایش برابری جنسیتی می‌باشد که این نوع مرخصی در حال حاضر در سطح جهانی بسیار مورد توجه و اقتباس است. یافته‌ها حاکی از آن است که علاوه بر حمایت‌های قانونی از زنان در این دوره، مرخصی والدینی پیاده شده در سوئد به خوبی در راستای سیاست کار - خانواده ای است که مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است. در نظام حقوقی ایران

کپی‌رایت و مجوز دسترسی آزاد:



کپی‌رایت مقاله در مجله پژوهش‌های حقوقی نزد نویسنده (ها) حفظ می‌شود. کلیه مقالاتی که در مجله پژوهش‌های حقوقی منتشر می‌شوند با دسترسی آزاد هستند. مقالات تحت شرایط مجوز 4.0 Creative Commons Attribution Non-Commercial License منتشر می‌شوند که اجازه استفاده، توزیع و تولید مثل در هر رسانه‌ای را می‌دهد، به شرط آنکه به مقاله استناد شود. جهت اطلاعات بیشتر می‌توانید به صفحه سیاست‌های دسترسی آزاد نشریه مراجعه کنید.



پژوهش‌های حقوقی



نوع مقاله:

پژوهشی

DOI:

10.48300/JLR.2022.332703.1989

تاریخ دریافت:

۲۴ اسفند ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش:

۲۷ اردیبهشت ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۱۵ آذر ۱۴۰۲



علی‌رغم حمایت‌های قانونی در دوران بارداری، زایمان و شیردهی که در سوئد نیز وجود دارد، مرخصی پدران کوتاه است و این امر بر میزان مشارکت زنان در بازار کار پرتأثیر است. نوشتار پیش‌رو در صدد است تا با روش توصیفی - تحلیلی به بررسی مرخصی بارداری و زایمان در دو نظام حقوقی ایران و سوئد همت گمارد و اهمیت حمایت‌های قانونی از زنان در این دوران حساس و مهم و تأثیر آن بر مشارکتشان در بازار کار و نیز برابری جنسیتی را مورد بررسی قرار دهد.

کلیدواژه‌ها:

مرخصی بارداری و زایمان، مرخصی والدینی، مزایای نقدی و پزشکی، مهلت شیردهی.

برگرفته از رساله دکتری با عنوان «بررسی تطبیقی شرایط کار زنان در حقوق ایران و سوئد»، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

مهدی هداوند: نظارت بر داده‌ها، نظارت، مدیریت پروژه.

فاطمه نوروزی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی، جذب بودجه.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

هداوند، مهدی و فاطمه نوروزی. «بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد». مجله پژوهش‌های حقوقی ۲۲، ش. ۵۵ (۱۵ آذر ۱۴۰۲): ۲۱۷-۲۴۸.

مقدمه

اشتغال مهم‌ترین و غنی‌ترین نوع حضور در فضای عمومی و مشارکت در انواع تعاملاتی است که این حضور ایجاد و تقویت می‌کند. لزوم مداخله دولت‌ها در موضوع اشتغال، به معنایی با تأسیس دولت - ملت‌ها در قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی و به معنایی با تأسیس دولت‌های رفاه در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ به مبحثی مهم در حوزه علوم سیاسی، اجتماعی و اقتصادی تبدیل شد.^۱ علی‌الخصوص با ورود زنان به عرصه اشتغال صنعتی و مشکلاتی که در مورد شرایط کار برای آنان وجود داشت، اعم از ساعات کار طولانی و دستمزد کم و غیره، قوانین کار را بر آن داشت تا در خصوص به‌کارگیری نیروی کار زنان حمایت‌هایی در مقررات صورت پذیرد.

در این رابطه مارکس، نه‌تنها شرایط زنان در تولید صنعتی و کارگاه‌های خانگی، بلکه نقش آنان در رشد جنبش‌های کارگری را نیز مورد بحث قرار داده است. ورود زنان به صنعت اثراتی یگانه و جالب توجه بر ماهیت جنبش کارگری داشت. نخست انگیزه‌ای را فراهم آورد تا زیاده‌روی سرمایه‌داری در بهره‌کشی از کار زنان تعدیل شود. چنانکه مارکس در مورد قانون کار ۱۸۴۴ اشاره می‌کند، این از اولین تلاش‌ها برای «مداخله در» حق کارگران برای چانه زدن با صاحب‌کاران در مورد میزان دستمزدها بود. اعمال مقررات بر کار زنان نه‌تنها شرایط را برای زنان کارگر که در صنایع تحت پوشش قانون کار، کار می‌کردند دگرگون کرد بلکه بر شرایط کار کارگران مرد نیز تأثیر گذاشت و در سال‌های ۱۸۴۴ تا ۱۸۴۷ ساعت کار روزانه در تمامی شاخه‌های صنعت که تحت پوشش قانون کار بودند همگانی و یکدست شد.^۲ علاوه بر ساعات کار و میزان دستمزد و غیره، یکی از مهم‌ترین بحث‌ها در مورد شرایط کار زنان در ایام خاص بارداری و زایمان مطرح است. مرخصی بارداری و زایمان با حقوق، یکی از عناصر اصلی حفاظت از سلامتی و اقتصاد زنان شاغل و فرزندانشان در دوره قبل از زایمان است. این مسأله به‌طور جهانی پذیرفته شده و به‌طور جدی تثبیت گردیده است و با این واقعیت تأیید می‌شود که اکثر قریب به اتفاق کشورها مقررات قانونی خود را برای مرخصی زایمان با حقوق تصویب کرده‌اند. این حق با پیامدهای مربوط به سلامتی قطعی برای زنان و فرزندانشان و همچنین برقراری و حفظ شیردهی همراه است.^۳

تحقیقات، اغلب از کشورهای با درآمد بالا، نشان می‌دهد که مرخصی زایمان با حقوق، برای

۱. رکسانا بهرامی تاش، هادی صالحی اصفهانی و مهشید کریمایی، اشتغال سیاسی اشتغال زنان؛ ایران ۱۳۵۷-۸۷، چاپ اول (تهران: انتشارات شیرازه، ۱۳۹۷)، ۸.

۲. فرزانه راجی و فرید آقاری، مترجم، مارکس درباره جنسیت و خانواده (تهران: نشر شیرازه، ۱۳۹۵)، ۱۷۹-۱۸۰.

3. International Labour Office (ILO), ILO Global Estimate of Forced Labour, 2012.

وضعیت اقتصادی زنان سودمند است؛ با این حال، زمانی که مرخصی زایمان توسط بیمه اجتماعی یا بودجه عمومی تأمین نمی‌شود و کارفرمایان مجبورند تمام هزینه مستقیم مزایای حمایت از زایمان را متقبل شوند، این امر می‌تواند مانعی برای استخدام، حفظ و ارتقای کارگران زن ایجاد کند. در غیاب ارائه مؤثر مرخصی به همراه تضمین شغل و امنیت و درآمد، کارگران زن مجبورند برای به دنیا آوردن و تربیت فرزند، مشارکت خود را در کار مزدی قطع کرده یا کاهش دهند که اغلب با از دست دادن قابل توجه درآمد و وابستگی به بازار کار همراه است. علاوه بر این، فقدان حمایت کافی از زایمان به طور هم‌زمان خطرات را برای سلامت زنان شاغل و فرزندان آنها افزایش می‌دهد؛ اغلب زنان در دوران بارداری (زمانی که از نظر پزشکی توصیه به کار نمی‌شود) به فعالیت اقتصادی ادامه می‌دهند، یا دوره استراحت کافی نمی‌گذرانند و خیلی زود پس از زایمان شروع به کار می‌کنند که اثرات نامطلوبی بر سلامت خود و فرزندانشان دارد.^۴ بدون حمایت، آنها همچنین در معرض خطرات مربوط به محیط کار قرار می‌گیرند و در دوران بارداری یا شیردهی ممکن است به کارهای خطرناک یا ناسالم گماشته شوند و دسترسی آنها به مراقبت‌های دوران بارداری، زایمان و پس از زایمان یا طول مدت شیردهی کاهش یابد. در نهایت، فقدان مرخصی مناسب شغلی با اعمال تبعیض در کار مانند اخراج، از دست دادن حقوق و یا از دست دادن وضعیت شغلی برای کارمندان همراه است.

حمایت از زنان در بارداری و وضع حمل نخستین بار در مقاله‌نامه شماره ۳-۱۹۱۹ مطرح گردید. این مقاله‌نامه سال ۱۹۵۲ به موجب مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و قلمرو آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیرصنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت. این مقاله‌نامه به طور یکسان، کارگران بخش خصوصی و عمومی را شامل می‌شود و در برخورداری زنان از مقاله‌نامه مذکور هیچ تمایزی بر اساس ملیت، سن و غیره وجود ندارد. هم‌زمان با مقاله‌نامه شماره ۱۰۳، توصیه‌نامه شماره ۹۵ معیارهای حمایت‌گرانه‌تری را بیان نموده است، بدین ترتیب که مدت مرخصی به چهارده هفته و میزان غرامت دستمزد به صد درصد افزایش یافت.^۵

مقاله‌نامه ۱۰۳ به علت بالا بودن سطح معیارهای مندرج در آن در مقایسه با امکانات کشورهای عضو، میزان مستمری تعیین شده در آن، مدت مرخصی و برخی دیگر از مقررات مندرج در آن، کشورهای عضو را در الحاق بدان مردد می‌ساخت؛ بنابراین مورد استقبال کم کشورهای قرار گرفت و در

4. International labour organization, Maternity protection in SMEs, 2014.

۵. سیدمحمد هاشمی، حقوق کار، چاپ اول (تهران: نشر میزان، ۱۳۹۶)، ۱۷۷.

نهایت در ژوئن ۱۹۹۹ کنفرانس بین‌المللی کار اولین اجلاس مربوط به تجدیدنظر در این مقاله‌نامه را برگزار نمود. پیش‌بینی می‌شود که معیارهای جدید بین‌المللی مبدأ تاریخی تازه‌ای برای حمایت از جنبه مادری در قرن آینده باشد.^۶

به‌روزترین استاندارد سازمان بین‌المللی کار در مورد مدت مرخصی زایمان با حقوق، مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ است که حداقل دوره مرخصی را چهارده‌هفته تعیین می‌کند (که نسبت به دوازده‌هفته در مقاله‌نامه‌های قبلی افزایش یافته است). توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ از آن هم فراتر رفته و پیشنهاد می‌کند که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار باید سعی کنند دوره مرخصی زایمان را به حداقل هجده‌هفته افزایش دهند. ۲۸ کشور مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ را تصویب کرده‌اند، درحالی‌که تعداد بسیار بیشتری از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، شرط چهارده‌هفته مرخصی زایمان را برآورده می‌کنند.

فی‌الواقع، بین سال‌های ۱۹۹۴ و ۲۰۱۳، کشورها مدت مرخصی زایمان را افزایش دادند و بسیاری از آنها در حال حاضر حداقل چهارده‌هفته را ارائه می‌کنند. مدت مرخصی زایمان و میزان جایگزینی درآمد و همچنین رعایت مفاد در عمل، از عوامل مهم در ارزیابی قوانین حمایت از زایمان و اثرات آن بر سلامت زنان و وضعیت آنها در نیروی کار و نیز برابری جنسیتی در محل کار به‌طور کلی است. وقتی مرخصی خیلی کوتاه است، ممکن است مادران احساس آمادگی برای بازگشت به کار نداشته باشند و به‌طور کلی بازار کار را ترک کنند.^۷

نوشتار پیش‌رو در صدد است تا مرخصی بارداری و زایمان را در دو نظام حقوقی ایران و سوئد مورد واکاوی قرار دهد. البته ذکر این نکته نیز مهم است که در مورد مقررات حاکم بر به‌کارگیری یا استخدام نیروی انسانی در نظام‌های حقوقی مانند حقوق سوئد، مقررات حاکم بر به‌کارگیری و اشتغال به کار نیروی انسانی در یک نظام واحد تدوین شده است و همه افرادی که در بخش خصوصی و یا دولتی اشتغال دارند مشمول مقررات حاکم بر حقوق کار هستند.

اما در نظام‌های حقوقی مثل ایران مقررات مذکور در دو نظام جداگانه بررسی می‌شوند؛ استخدام بخش دولتی در حقوق اداری و استخدام بخش خصوصی در حقوق کار مورد بحث قرار می‌گیرد. در مورد مرخصی بارداری و زایمان، شاغلین در بخش خصوصی مشمول قانون کار و شاغلین بخش دولتی

۶. عزت‌الله عراقی و سیدمحمدرضا علویون، بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار (تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۹)، ۲۴۶.

7. Isabelle Chopin & Catharina Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe* (European Union, 2019), 72.

مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند که البته این قانون، قانون عام است و قوانین خاص استخدامی نیز در بخش دولتی وجود دارد که مورد بررسی این تحقیق نیست. البته قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ هر دو دسته شاغلین بخش دولتی و خصوصی را مشمول خود دانسته است.

سوئد دارای یک دولت پارلمانی است که در سال ۱۹۹۵ به عضویت اتحادیه اروپا درآمد. این کشور به‌طور گسترده به عنوان دولت رفاه^۸ موفق شمال اروپا شناخته می‌شود و شهروندان آن از یکی از بالاترین استانداردهای زندگی در جهان برخوردار هستند و با اتخاذ رویکردی فراگیر، فعالانه به دنبال ایجاد اشتغال معنادار برای همه شهروندان خود و افزایش مشارکت زنان در بازار کار و برابری جنسیتی است.^۹ کشور سوئد در شاخص‌های برابری جنسیتی و گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار رتبه بالایی دارد و از این حیث مطالعه چنین الگویی که سطح بالایی از حمایت را از کارگران و به‌ویژه زنان شاغل به عمل آورده است، ضروری می‌نماید. این کشور یک الگوی سوسیال دموکرات است که گفته می‌شود در آن سوبه‌های سرمایه‌داری تعدیل شده است. این رویکرد حزبی با قدرت گرفتن حزب سوسیال دموکرات^{۱۰} بر این کشور حاکم است و در صورت تغییر دولت و روی کار آمدن دولتی لیبرال امکان تغییر سیاست‌ها وجود دارد؛ حزب سوسیال دموکرات به مدت ۴۴ سال (۱۹۳۲-۱۹۷۶) دولت را در دست داشت. در سال ۱۹۷۶، سوسیال دموکرات‌ها اکثریت خود را از دست دادند و با ائتلاف جناح راست، حزب لیبرال روی کار آمد. دولت‌های روی کار آمده لیبرال، مورد انتقاد سوسیال دموکرات‌ها و تشکلات کارگری قرار گرفتند و در نهایت در سال ۱۹۸۲ مجدداً حزب سوسیال دموکرات به قدرت رسید و در طول دهه ۱۹۸۰، سوئد تلاش کرد تا مدل سرمایه‌داری خود را به اضافه یک دولت رفاه سخاوتمندانه از طریق آنچه «سیاست پل زدن»^{۱۱} نامید، حفظ کند.

به‌طور کلی اهمیت مطالعات تطبیقی آن است که افق‌های دید حقوق‌دانان و به تبع آنها، سیاست‌مداران و مدیران جوامع را وسعت می‌بخشد و چشم‌اندازهای نوینی را در برابر دیدگان آنها می‌گشاید^{۱۲} و همچنین، این‌گونه مطالعات می‌توانند محک خوبی برای ارزیابی آنچه در نظام حقوقی

8. Welfare State

9. James O'Brien & Ian Dempsey, "Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden", *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 1, 3-4(2004).

10. Sveriges socialdemokratiska arbetareparti

11. Bridging Policy

۱۲. کمال‌الدین هریسی نژاد، حقوق اساسی تطبیقی؛ نظام‌های پارلمانی، ریاستی، مختلط و اقتدارگرا، چاپ دوازدهم (تبریز:

خود اِعمال نموده‌ایم، باشند. در نوشتار پیش‌رو پرسش اصلی آن است که در مورد مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد، چه حمایت‌های قانونی از مادران شاغل به عمل آمده است و این حمایت‌ها در افزایش برابری جنسیتی و مشارکت زنان در بازار کار مؤثر بوده‌اند یا خیر؟ برای پاسخ به سؤال مذکور در گفتار اول به بررسی حمایت‌های مربوط به دوران بارداری و زایمان پرداخته خواهد شد و زان پس در گفتار دوم مرخصی پدران مورد مذاقه قرار خواهد گرفت و همچنین میزان شمول موارد مذکور بر والدین خوانده نیز مورد بحث واقع خواهد شد.

۱- حمایت‌های مربوط به دوران بارداری و زایمان

حمایت از زنان در زمان بارداری و وضع حمل، نخستین بار در مقاله‌نامه شماره ۳-۱۹۱۹ مطرح گردید. این مقاله‌نامه در سال ۱۹۵۲ به موجب مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و قلمرو آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیرصنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت. این مقاله‌نامه به‌طور یکسان کارگران بخش خصوصی و عمومی را شامل می‌شود و در برخورداری زنان از مقاله‌نامه مذکور هیچ تمایزی بر اساس ملیت، ازدواج، سن و غیره وجود ندارد (مواد ۱ و ۲). مدت مرخصی زایمان دوازده‌هفته است که حتی‌المقدور شش هفته آن پس از زایمان می‌باشد (ماده ۳ بند ۲). در صورت بیماری پس از زایمان، مرخصی باید ادامه یابد (ماده ۳ بند ۵). زنان در این مدت باید غرامت دستمزد به صورت وجه نقد و به اندازه کافی دریافت نمایند که بر اساس آن بتوانند از زندگی متنابهی برخوردار باشند. وجه مذکور باید از طریق تأمین اجتماعی و یا از محل بودجه عمومی تأمین شود. مبلغ موردنظر نباید از دو سوم مزد کارگر کمتر باشد. به مادران شیرده باید فرجه شیر دادن در نظر گرفته شود و این فرجه جزء ساعات کار آنان محسوب گردد. در مدت مرخصی زایمان طبق ماده ۶ اخراج کارگر ممنوع می‌باشد. هم‌زمان، توصیه شماره ۹۵ معیارهای حمایت‌گرانه‌تری را بیان نموده است؛ بدین ترتیب که مدت مرخصی به چهارده‌هفته و میزان غرامت دستمزد به ۱۰۰ درصد افزایش یافته است. ماده ۲۵ اعلامیه حقوق بشر نیز اعلام داشته است که مادران و کودکان حق دارند از کمک و مراقبت مخصوص بهره‌مند شوند و نیز میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی ضمن توجه مخصوص به خانواده، در ماده ۱۰ این‌گونه بیان می‌کند: «مادران در مدت معقولی پیش از زایمان و پس از آن باید از حمایت خاص برخوردار

گردند...»^{۱۳}

۱-۱- مرخصی بارداری و زایمان

در حقوق ایران باید بین کارکنان بخش خصوصی و بخش دولتی از جهت قانون استخدامی حاکم، قائل به تمایز شد؛ بدین معنا که کارکنان بخش خصوصی مشمول قانون کار و کارکنان بخش دولتی مشمول قانون استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری هستند که قوانین عام محسوب می‌شوند. البته قوانین استخدامی خاص گسترده نیز وجود دارند که در این پژوهش مورد بررسی نبوده و تنها عام دیده شده است.

الف) مشمولین قانون کار

تصویب‌نامه هیأت وزیران در سال ۱۳۲۵ که به اشتباه به اولین قانون کار ایران مشهور شده است حاوی مرخصی بارداری برای زنان به مدت ده هفته بود.^{۱۴} در قانون کار سال ۱۳۳۷ نیز در ماده ۱۸ مقرر شده بود «کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل از زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نیز نخواهد داشت». با تصویب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ میزان مرخصی مذکور به ۱۲ هفته افزایش یافت که به موجب ماده ۶۷ این قانون مستمری یا کمک بارداری تا ۱۲ هفته قابل پرداخت خواهد بود.^{۱۵} در قانون کار سال ۱۳۶۹ در ماده ۷۶ نود روز مرخصی بارداری زایمان مقرر شده است که با زایمان توأمان به چهارده روز دیگر قابل افزایش است.

ب) مستخدمین کشوری

قانون مدیریت خدمات کشوری در این باره ساکت است؛ اما مرخصی بارداری و زایمان در قانون استخدام کشوری^{۱۶} تحت عنوان حالت معذوریت قرار گرفته بود. به طور کلی، حالت معذوریت وضع مستخدمی است که بیمار است و به علت بیماری نمی‌تواند کار کند. بر این اساس زنان که هنگام مرخصی زایمان از مرخصی استعلاجی استفاده می‌کنند، در حالت معذوریت می‌باشند. نخستین بار هیأت وزیران

۱۳. هاشمی، پیشین، ۱۷۷-۱۷۸.

۱۴. کوروش استوارسنگری، مقدمه حقوق کار، چاپ چهارم (تهران: نشر میزان، ۱۴۰۰)، ۳۷.

۱۵. سیدمحمدرضا علویون، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌الملل، چاپ اول (تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱)، ۲۴۲.

۱۶. مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش دولتی و غیردولتی نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می‌شود. همسران افراد یاد شده نیز از دو هفته مرخصی تشویقی برخوردار می‌شوند.

با تصویب‌نامه شماره ۳۱۲۳۸ مورخ ۱۳۵۴/۰۴/۱۴ مقرر نمود به زنان باردار پس از زایمان برای هر فرزند تا دو فرزند سه ماه مرخصی با حقوق و مزایا داده می‌شود. زنان باردار برای زایمان فرزند سوم به بعد به تشخیص پزشک معالج فقط حق دارند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند. بعد از استقرار نظام جمهوری اسلامی این محدودیت برداشته شد. در تاریخ ۱۳۶۷/۰۳/۲۵ هیأت وزیران در تصویب‌نامه‌ای استفاده از مرخصی زایمان تا سه فرزند را اجازه داد و از فرزند چهارم به بعد تشخیص پزشک معالج ضروری بود. مستخدمان پیمانی هم مشمول این مقررره بودند.^{۱۷} تصویب‌نامه ۱۳۶۸/۰۹/۵ محدودیت مرخصی فرزند چهارم به بعد را نیز برداشت؛ با این تأکید که از فرزند چهارم به بعد فقط دو ماه مرخصی با حقوق پرداخت می‌شود.^{۱۸}

در نهایت سال ۱۳۷۴ به موجب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ که زنان شاغل در بخش دولتی و غیردولتی را مشمول قانون دانسته است، مرخصی بارداری و زایمان به چهار ماه و سپس با اصلاحیه سال ۱۳۸۵ به شش ماه افزایش یافت و طبق تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین جمعیت و تنظیم خانواده مصوب ۱۳۹۲ به دولت اجازه داده شد که مرخصی زایمان مادران را به نهم ماه افزایش دهد.^{۱۹}

در حقوق سوئد تا دهه ۱۹۷۰، شش هفته مرخصی اجباری مادرانه برای کارگران صنعتی که در قانون ۱۹۰۰ سوئد با کنوانسیون برن تعیین شده بود، اساساً بدون تغییر باقی مانده بود و تنها قانون موجود برای این نوع مرخصی بود. مرخصی والدینی^{۲۰} شامل هر دو والدین در سال ۱۹۷۶ در تلاش برای برابری رسمی و کامل، بین دو جنس زن و مرد در قانون تصویب شد. قانون ۱۹۴۵ سوئد در مورد حمایت از کارگران در برابر خاتمه قرارداد کار بر مبنای ازدواج یا بارداری لغو شد و حق کارکنان برای مرخصی والدین در بند ۳ قانون مرخصی والدین در سال ۱۹۷۶ برای کارمندی که واجد شرایط مرخصی پس از شش ماه کار مداوم یا دوازده ماه کار در دو سال باشد، ایجاد شد.^{۲۱}

حق مرخصی والدین به قانون بیمه ملی سوئد گره خورده است که هنوز بسیاری از مسائل مربوط به واجد شرایط بودن و میزان کمک نقدی مرخصی والدین را تعریف می‌کند. کمک‌هزینه مادران که

۱۷. علویون، پیشین، ۲۴۴.

۱۸. همانجا.

۱۹. استوارسنگری، پیشین، ۱۹۰-۱۹۱.

20. Föräldraledighet: Parental Leave

21. Hedvig Stenmark, *Gender segregation in the Swedish labour market* (Linköping University, 2010), 31.

در دهه ۱۹۳۰ در نتیجه مرخصی اجباری ایجاد شده بود، در سال ۱۹۷۴ با اصلاح قانون بیمه ملی به کمک نقدی مرخصی والدین تبدیل شده بود. دوره اولیه مرخصی طبق قانون ۱۹۷۶ هفت ماه بود و والدین می‌توانستند در ایام بارداری و زایمان ۱۰۰ درصد یا ۵۰ درصد از کار را مرخصی بگیرند. به کارمندان زن که واجد شرایط مرخصی والدین تحت بند ۳ نبودند، از شش هفته قبل و شش هفته پس از تولد فرزند تحت بند ۴، حق استفاده از مرخصی مادر داده شد؛ بنابراین، تصمیم برای گرفتن مرخصی والدین به دست والدین سپرده شد و کارفرمایان در امتناع از پذیرش تصمیم والدین منع شدند.^{۲۲}

با تصویب این قانون، یک تغییر ایدئولوژیک رخ داد؛ بسیار زود بر همگان عیان گشت که تنها اعطای مرخصی گسترده به زنان، موجب حمایت و در جهت نفع آنان نیست و اتفاقاً مشارکت آنان در بازار کار کاهش می‌یابد و در عین حال با اخذ مرخصی بدون حقوق یا کار پاره‌وقت برای مراقبت از کودک، از حقوق بازنشستگی آنان نیز کاسته می‌شود و این طریق حمایتی، مناسب نیست و ایده سنتی از اینکه زن مسؤؤل انجام وظایف خانه و مراقبت از کودک و اصطلاحاً کار بی‌مزد است، به این ایده تغییر یافت که این کار بی‌مزدی باید بین زن و مرد تقسیم شود و پدران نیز در این کار باید سهیم شوند؛ بسیاری در سوئد استدلال کردند که راه‌حل تبعیض جنسیتی در اشتغال در این است که مردان مسؤولیت بیشتری را در خانواده بر عهده بگیرند. اگر مردان بار مضاعف خانواده و کار را به دوش کشند، کارفرمایان مجبور می‌شوند بهتر به نیازهای خانواده و نیز زنان، پاسخ دهند. زین حیث بود که طی قانون مرخصی والدینی به پدران نیز اجازه مرخصی داده شد.^{۲۳}

در اولین سال پس از تصویب قانون مرخصی والدین، ۵/۰ درصد از مردان از مرخصی والدین استفاده کردند؛ اما آنچه حائز توجه واقع شد آن بود که این در صد، طی سال‌ها رو به افزایش گذاشت. شرکای اجتماعی نیز برای انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی در مورد مسائل خاص و جزئی، آزادی عمل داشتند.^{۲۴} النهایه، قانون ۱۹۷۸ جایگزین قانون ۱۹۷۶ شد و حق قطعی مرخصی کامل در بند ۳ حفظ شد و حق کاهش ساعات در بند ۸ مقرر گشت؛ اما کارفرما این حق را داشت که کاهش ساعت را برنامه‌ریزی کند. همچنین حق انصراف از مقررات قانونی از طریق پیمان‌های دسته‌جمعی اضافه گردید. قانون سال

22. Frank P. Stafford & Marianne Sundstrm. "Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden", *European Journal of Population* 8(1992).

23. Gender Equality In Sweden & Denmark, Part Of A Project Funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020), 2020, 15.

24. Government offices Ministry of Employment, *Gender equality policy in Sweden* (Stockholm, 2019), 18.

۱۹۷۸ مجدداً در سال ۱۹۷۹ اصلاح شد و با اتخاذ هرگونه تصمیم غیرقانونی توسط کارفرما که طبق بند ۱۱ نامعتبر بود، حمایت‌ها را تقویت کرد و به زنان باردار حق واگذاری مجدد کار را در صورتی که از مصداق‌های کار شدید بدنی باشد، اعطا کرد. قانون ۱۹۷۸ هفت بار در دهه ۱۹۸۰ و شش بار در دهه ۱۹۹۰ اصلاح شد تا در نهایت با قانون مرخصی والدین در سال ۱۹۹۵ جایگزین شود.^{۲۵}

بنابراین، هنگامی که زنان سوئدی در دهه ۱۹۷۰ وارد بازار کار شدند، یک طرح مرخصی والدینی نیز معرفی شد. قانون مرخصی والدین^{۲۶} شامل قوانین اصلی در مورد حق مرخصی والدین، از جمله مرخصی زایمان و مرخصی پدری است. این قانون حق مرخصی را برای کارگران تصریح می‌کند و بر ممنوعیت امتناع کارفرما از پذیرش حکایت دارد؛ اما حق پرداخت در طول چنین مرخصی تحت پوشش طرح کلی مزایای مرخصی والدین تأمین اجتماعی است که در قانون بیمه اجتماعی ۲۰۱۰ تنظیم شده است. با این حال، اگر «دستمزد اضافی والدین» به دلیل «سقف بالای درآمد» توسط کارفرما طبق یک قرارداد جمعی مقرر شده، باید پرداخت شود.^{۲۷}

دو قانون فعلی سوئد در مورد مرخصی والدین و برابری جنسیتی در دهه ۱۹۹۰ به تصویب رسیدند و جایگزین قوانین دهه ۱۹۷۰ فوق شدند و به موضوعاتی که در رویه قضایی مطرح است و همچنین در پاسخ به الزامات عضویت در اتحادیه اروپا اشاره کردند. ایضاً، دولت سوئد در سال ۱۹۸۸ یک برنامه اقدام پنج‌ساله را تهیه کرد که به سیاست برابری در دهه ۱۹۹۰ پرداخت.

بنابراین، مرخصی والدینی یکی از سخاوتمندانه‌ترین مرخصی‌ها در جهان است و والدین مجازند مرخصی با مزایای نقدی کامل والدین^{۲۸} بگیرند؛ فلسفه وجودی این طرح، همان طور که پیش‌تر نیز بیان گردید، به این مسأله بازمی‌گشت که تعداد قابل توجهی از زنان سوئدی به منظور برقراری تعادل بهتر بین الزامات کار و خانواده، به صورت پاره‌وقت کار می‌کردند.^{۲۹}

به این دلیل مرخصی گسترده والدینی و همچنین به دوش گرفتن سهم بیشتری از مسؤولیت در خانه توسط پدران، ریشه در این بحث داشت که کارفرمایان مبتنی بر جنسیت، علیه زنان تبعیض قائل نمی‌شوند؛ بلکه بر این باور که زنان نمی‌توانند به اندازه مردان در اشتغال مشارکت کنند. علاوه بر این،

25. Magnus Sverke et al., *Kvinnors och mäns arbetsvillkor* (KunskapsSammanställning, 2016), 9.

26. PLA

27. Women and men in Sweden 2018 Facts and figures, A part of the official statistics of Sweden (SOS), 2018, 11.

28. Föräldraledighetsförmåner: Parental leave benefits

29. Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez. *In search of good quality part-time employment* (Geneva: International labour organization, 2014), 19.

زنان به دلیل غیبت از کار، جایگاه خود را در زمینه سنوات، حقوق و مزایای اجتماعی در قالب مستمری از دست می‌دهند. بار کاری مضاعف توسط زنان نیز به عنوان یکی از دلایل تعداد زیاد مرخصی‌های استعلاجی و بازنشستگی پیش از موعد، توسط زنان در سوئد ارزیابی می‌شود.^{۳۰}

طرح مزایای والدین هم توسط هیأت ملی تأمین اجتماعی اداره می‌شود که هرازچندگاهی در مورد استفاده از آن گزارش می‌دهد. گزارشی در سال ۲۰۱۳ نشان داد، سهم مردان از روزهای مرخصی والدینی تنها ۲۴/۴ درصد است درحالی‌که زنان ۷۵/۵ درصد آن را دریافت می‌کنند. باوجوداین، از زمان معرفی این طرح‌ها در سال ۱۹۷۴، سهم مردان به‌طور پیوسته افزایش یافته است. آنچه کمی مثبت‌تر می‌نماید این است که سهم والدینی که مرخصی والدین را به‌طور مساوی تقسیم می‌کنند، سه برابر شده است و در مقایسه با چهاردرصد در سال ۲۰۰۰، در سال ۲۰۱۵ به ۱۲/۷ درصد رسید.^{۳۱}

شایان ذکر است که اگر کارمندی یا کارگری فقط به دلایلی که ارتباطی با مرخصی والدین دارد اخراج شود، در صورت درخواست وی، اخراج باطل اعلام می‌شود. بار اثبات جدیدی که در بند ۲۴ دستورالعمل بارداری^{۳۲} مصوب سال ۲۰۰۰ اضافه شد این بود که اگر متقاضی بتواند نشان دهد که به دلایلی که ارتباطی با مرخصی والدینی دارد، مورد نارضایتی قرار گرفته است، کارفرما باید ثابت کند که چنین عدم رضایتی اتفاق نیفتاده است یا اینکه این نارضایتی پیامد مرخصی والدین نبوده است.^{۳۳} به آموذ زمان برابری نیز به صراحت این اختیار داده شده است که در صورت امتناع اتحادیه کارگری، ادعاهای تحت قانون مرخصی والدینی را در ماده ۲۵ از طرف متقاضی (کارگر یا کارمند) پیگیری کند.

بنابراین مدت مرخصی بارداری و زایمان برای مادران شاغل در سوئد چهارده‌هفته و مطابق استانداردهای سازمان بین‌المللی کار است و نیز سوئد با گامی دیگر، یعنی مرخصی والدینی حمایت بهتری از مادران شاغل و میزان مشارکت آنان در بازار کار نموده است. ایران نیز در مورد مدت مرخصی مذکور با برقراری نهم‌ماه مرخصی، بالاتر از استانداردهای سازمان مذکور حمایت به عمل آورده است؛ اما آنچه حائز توجه است آن است که صرف این مرخصی طولانی، حمایت است و میزان مشارکت زنان را نیز در بازار کار افزایش می‌دهد؟ پاسخ منفی است و همان‌طور که تحقیقات سازمان بین‌المللی کار نیز نشان

30. Laura Addati & Naomi Cassirer, *Equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS* (Geneva: United Nations Office at Geneva, 2008).

31 Ann Numhauser-Henning, *The Policy on Gender Equality in Sweden* (Brussels: European Parliament, 2015), 21.

32 Pregnancy Directive

33 Var den finns & och hur vi vet, *Diskriminering i arbetslivet*, Lars Lööv generaldirektör Svenska ESF-rådet (Svenska, 2017), 18.

می‌دهد، در کنار اعطای مرخصی به زنان می‌بایست پدران نیز در کار بی‌مزد (مراقبت از فرزند) مشارکت داشته باشند و این امر به تمامی بر دوش مادران نباشد.

۱-۲- مهلت شیردهی^{۳۴}

از زمان اولین مقاله‌نامه در مورد حمایت از بارداری (شماره ۳)، وقفه‌های شیردهی برای مادران شیرده در ساعات کاری، بخشی از استانداردهای بین‌المللی در مورد حمایت از زایمان است. با این حال، مقررات در کشورهای مختلف در این زمینه، متفاوت است. مقاله‌نامه شماره ۳ مقرر داشت که برای این منظور، یک مادر شیرده باید در طول ساعات کاری خود روزانه ۳۰ دقیقه استراحت داشته باشد، درحالی‌که هر دو مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ تصمیم‌گیری در مورد تعداد و مدت وقفه‌های شیردهی را به قوانین و مقررات ملی واگذار کرده است، مشروط بر اینکه حداقل یک وقفه در نظر گرفته شود. همچنین این مقاله‌نامه، امکان تبدیل وقفه‌های روزانه را به شکل کاهش روزانه ساعات کار معرفی کرد. سازمان بهداشت جهانی هم تغذیه انحصاری با شیر مادر را برای نوزادان تا سن شش ماهگی و ادامه شیردهی با غذاهای مکمل مناسب برای کودکان تا دو سال یا بیشتر را توصیه می‌کند (قطعنامه ۵۵/۱۵ مجمع جهانی بهداشت)؛ چراکه، شیردهی به سلامت مادر و کودک کمک می‌کند و به‌ویژه در شرایطی که آب ناسالم می‌تواند خطری برای نوزاد ایجاد کند بسیار مهم است.^{۳۵}

علی‌الخصوص اگر زنی برای شیر دادن یا دوشیدن شیر وقفه نداشته باشد، میزان شیردهی او کاهش می‌یابد و ممکن است دیگر نتواند شیر کافی برای نوزادش تولید کند. در واقع در سراسر جهان، بازگشت به کار عامل اصلی تصمیم‌گیری زنان برای ترک یا کاهش شیردهی است که خطر بیماری‌های ناشی از غذا و آب و اسهال را افزایش می‌دهد و مزایای تغذیه‌ای و رشدی شیردهی را کاهش می‌دهد. تحقیقات همچنین اهمیت نقش پدران را در ترویج و حمایت از شیردهی نشان داده است و مشارکت آنها می‌تواند نرخ شیردهی را افزایش دهد.^{۳۶}

در حقوق ایران طبق تبصره یک ماده ۷۶ قانون کار پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود برمی‌گردد. به موجب ماده ۷۸ کارفرما ممکن است به مادران شیرده شاغل در کارگاه خود تا پایان دوسالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این جزء ساعت کار

34 Breastfeeding break

35. ILO, op.cit., 136.

36. Dominique Anxo, *Working Time Policy in Sweden* (Växjö University, 2017), 62.

آنان محسوب می‌شود.^{۳۷}

در تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، مادران شیرده بعد از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا بیست‌ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند؛ و مطابق تبصره ۲ ماده ۳ امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود. لازم به ذکر است که این ماده به موجب ماده واحده مورخ ۱۳۸۶ اصلاح گردید و عبارت «حداکثر بیست ماهگی» به حداکثر بیست و چهار ماهگی تغییر یافت.^{۳۸} در سوئد کارمند زن که در انتظار فرزند است یا فرزندی به دنیا آورده یا در دوران شیردهی است حق دارد با حفظ مزایای استخدامی خود به کار دیگری منتقل شود. زنان این حق را دارند که برای شیر دادن به نوزاد از کار مرخص شوند و برای وقفه‌های شیردهی محدودیت زمانی مقرر نشده است.^{۳۹} اما در زمان غیبت از کار حق دریافت حقوق از سوی کارفرما را ندارند، لیکن می‌توانند برای دریافت کمک‌هزینه والدین به صورت پاره‌وقت درخواست دهند. طبق بند ۴ قانون مرخصی والدین، مادران در «مرخصی شیردهی» حق دارند آزادانه به فرزند خود شیر دهند؛ حق آزادی شیردهی محدود به زمان نیست، اما تا زمانی که کودک از شیر مادر تغذیه می‌کند، حق مرخصی وجود دارد. البته زمانی که بخواهند برای شیر دادن به نوزاد مرخصی بگیرند، باید به کارفرمای خود اطلاع دهند و در غیر این صورت غیبت را می‌توان غیبت غیرمجاز دانست.^{۴۰}

بنابراین، مرخصی از این نوع، بدین شکل است که کارفرما و کارگر به‌طور مشترک در مورد زمان و میزان غیبت کارمند توافق و برنامه‌ریزی می‌کنند و کارفرما موظف نیست در زمانی که کارگر آزاد برای شیردهی است حقوقی بپردازد؛ اما اگر کارگر خواهان غرامت دستمزد باشد، می‌تواند برای کمک‌هزینه والدین به صورت پاره‌وقت از سازمان بیمه اجتماعی سوئد درخواست دهد که حداقل مبلغ قابل پرداخت، یک‌هشتم کمک‌هزینه والدینی است و اگر در این خصوص اقدامی نکنند، مرخصی بدون حقوق تلقی می‌گردد.

سازمان بین‌المللی کار تعیین مهلت شیردهی را به قوانین ملی سپرده است؛ البته به شرطی که

۳۷. قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹.

۳۸. علی اصغر علیزاده و اکبر زارع، حقوق کار؛ شرایط کار زنان کارگر، چاپ اول (تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۷)، ۴۶.
39. Axel Adlercreutz & Birgitta Nystrom. *Labour Law In Sweden* (Sweden: Kluwer Law International B.V. PO Box, 2021), 360.

40. Arja Tyrkkö och Lena Karlqvist, *Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistiskt arbete* (Sweden: Arbetslivsinstitutet & författare, 2005), 21.

حداقل یک نوبت در نظر گرفته شود. در سوئد محدودیتی در این رابطه وجود ندارد و مادران می‌توانند با برنامه‌ریزی به اتفاق کارفرما از مهلت‌های متعدد بهره‌مند گردند. ایران نیز روزانه یک ساعت تا بیست و چهار ماهگی کودک را مقرر داشته است که پایین‌تر از سطح استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نیست.

۱-۳- حمایت‌های نقدی و پزشکی

مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ مقرر می‌دارد که هر عضو باید اطمینان حاصل کند که شرایط واجد شرایط بودن برای مزایای نقدی می‌تواند توسط اکثریت بزرگ زنانی که این مقاله‌نامه در مورد آنها اعمال می‌شود، برآورده شود (ماده ۶).

با تصویب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر در سال ۱۳۷۴ سازمان تأمین اجتماعی نیز در بخش‌نامه ۶۲۵ فنی، مقررات قانون فوق‌الذکر را در خصوص کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی نیز مجری دانست و پرداخت مستمری موضوع ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی را تا سه فرزند به چهار ماه افزایش داد. مستخدمین رسمی بخش دولتی نیز مطابق تصویب‌نامه هیأت وزیران مورخ ۱۳۷۴/۶/۱۲ زنان باردار در مرخصی استعلاجی یا معذوریت را از کلیه حقوق و فوق‌العاده‌های مربوطه بهره‌مند اعلام نمود و پست سازمانی آنان در این دوران حفظ می‌گردد. مستخدمین پیمانی هم به موجب ماده ۱۶ آیین‌نامه استخدام پیمانی از حمایت‌های مقرر در قانون تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌گردند؛ یعنی وضعیتشان در بحث مستمری نقدی در ایام مرخصی بارداری و زایمان مشابه کارگران است.^{۴۱}

بر اساس مصوبه هیأت وزیران مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۶ به شماره ۱۹۷۲۶ مدت استراحت دوران بارداری، زایمان و شیر دهی از شش ماه به نه ماه افزایش یافته است. مدت مرخصی زایمان برای وضع حمل‌های دوقلو نه‌ماه و برای زایمان‌های سه‌قلو یا بیشتر یک‌سال خواهد بود و چنانچه بیمه شده زن در طول دوره بارداری به عوارضی دچار شود که سلامتی مادر و فرزند را تهدید نماید و طبق نظر پزشک معالج و تأیید شورای پزشکی سازمان نیاز به استراحت پزشکی داشته باشد غرامت دستمزد این ایام پرداخت خواهد شد که معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده با در نظر گرفتن روزهای استراحت است که بدون کسر سه روز اول پرداخت می‌شود. نحوه محاسبه آخرین مزد یا حقوق بیمه شده به این ترتیب است که کل مبالغ مشمول کسر حق بیمه که بیمه شده در آخرین نود روز قبل از استراحت دریافت کرده است، با

هم جمع می‌شود و بر تعداد روزهای کارکرد بیمه شده در این مدت تقسیم می‌شود.^{۴۲} در رابطه با حمایت‌های پزشکی در ایام مرخصی بارداری و زایمان نیز ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد که «بیمه شده 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 کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد.

سازمان تأمین خدمات درمانی بنا به درخواست بیمه شده می‌تواند به جای کمک‌های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید، مبلغ مزبور در آیین‌نامه‌ای که از طرف هیأت مدیره تأمین خدمات درمانی تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد. و برابر ماده ۶۹ این قانون «در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا هجده‌ماهگی تحویل خواهد شد».

ازجمله اقدامات اخیر 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 می‌باشد 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 اجرایی موضوع ماده ۲۲۲ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹ / ۱۲ / ۱۵ و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی 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.^{۴۳}

مسئول پرداخت حقوق در ایام مرخصی: مستفاد از آرای وحدت رویه شماره ۱۳۲۸ مورخ

۴۲. همانجا.

۴۳. جعفر عسگری، و شهره شقاقی ورزقانی، مطالعه تطبیقی حقوق زنان باردار در نظام حقوقی ایران و آلمان (شهرقدس: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۹۵)، ۷۶.

۱۹/۸/۱۳۹۳ و شماره ۲۸۸ الی ۳۰۵ و ۳۰۷ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۳۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، پرداخت حقوق و مزایای مستخدم بیمه شده در دوران مرخصی زایمان، در بخش دولتی بر عهده دستگاه مربوط و در بخش غیردولتی بر عهده سازمان تأمین اجتماعی است. در رأی شماره ۱۳۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تأکید شده است، در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف به پرداخت حقوق یا مزد بیمه‌شدگان باشند، سازمان تأمین اجتماعی تکلیفی به پرداخت حقوق ایام مذکور ندارد.

در سوئد مزایای والدین در مجموع ۴۸۰ روز تقویمی (۶۹ هفته یا تقریباً ۱۵ ماه) برای هر دو والدین پرداخت می‌شود. این کمک‌هزینه روزهای طول مرخصی زایمان را پوشش می‌دهد. در صورتی که والدین حضانت مشترک داشته باشند، هر یک از والدین مستحق نصف مرخصی هستند. اگر یکی از والدین انحصاری حضانت را داشته باشد، او حق دارد تمام مدت ۴۸۰ روز تقویمی را دریافت کند. در صورتی که والدین حداقل ۲۴۰ روز متوالی (۳۴ هفته) قبل از تولد بیمه شده باشند، ۸۰ درصد درآمد در مجموع ۳۹۰ روز تقویمی (۵۶ هفته) به هر دو والدین در صورت داشتن حضانت مشترک از کودک پرداخت می‌شود و ۶۰ کرون در روز برای دوره باقیمانده ۹۰ روز تقویمی (سیزده هفته) خواهد بود.^{۴۴}

سن کودک در زمانی که حق مرخصی والدین از بین می‌رود در کشورهای مختلف متفاوت است؛ سوئد هم تا ۱۸ ماهگی کودک را منظور داشته است. در سوئد کارگرانی که برای شش ماه قبل یا حداقل دوازده ماه در دو سال گذشته در خدمت کارفرما بوده‌اند تا زمانی که کودک به هجده ماهگی برسد، حق دارند برای مراقبت از کودک مرخصی بگیرند. صرف‌نظر از اینکه والدین مزایای نقدی دریافت می‌کنند یا خیر.

همچنین در سوئد، کارگرانی که در شش ماه گذشته از کار یا حداقل دوازده ماه در دو سال گذشته کار در خدمت کارفرما بوده‌اند، حق دارند از روزهای کمک‌هزینه والدین خود برای کاهش سه ساعت از ساعات کار خود استفاده کنند (یک‌چهارم، یک‌دوم، یک‌چهارم یا یک‌هشتم ساعات کار عادی). همچنین والدین تا هشت سالگی حق دارند از زمان عادی کار تا یک‌چهارم بدون کمک نقدی والدین کم کنند. در صورت تولد دوقلوها، مزایای والدین اضافی برای نود روز (سیزده هفته) هم در سطح مزایای بیماری پایه و هم در سطح حداقل پرداخت، خواهند داشت. در صورت تولد بیش از دو فرزند به‌طور هم‌زمان، کمک‌هزینه والدین در سطح کمک‌هزینه بیماری پایه به مدت صد و هشتاد روز (بیست و شش

44. Adlercreutzf & Nystrom, op.cit., 314.

هفته) برای هر فرزند علاوه بر دو فرزند اول پرداخت می‌شود. در صورتی که والدین به صورت نیمه‌وقت کار کنند، در این مدت از مزایایی متناسب با درصد ساعات کاری وی برخوردار می‌شوند. مزایا تحت پوشش صندوق‌های بیمه اجتماعی است. از نظر مبلغ مزاد بر خدمات مالیات‌پذیر که به‌طور خاص در قانون ذکر شده است، بیمه شده استحقاق هزینه‌های ضروری پزشکی و هزینه‌های ضروری در دوران بارداری و زایمان را دارد. کار شبانه و کار اضافی نیز برای زنان در دوران بارداری ممنوع است.^{۴۵}

مطابق با قانون مرخصی والدین کارگری که به دلیل بارداری نمی‌تواند کارهای سخت جسمی انجام دهد، از شصتیمین روز (۸/۵ هفته) قبل از آن، مستحق انتقال به شغلی سهل‌تر است و در عین حال از همان تاریخ تولد مورد انتظار، از مزایای اشتغال برخوردار است. اگر انتقال عملی نباشد، زن حق مرخصی دارد تا آنجا که برای حفظ سلامت و ایمنی او ضروری است.^{۴۶}

۲- مرخصی پدران و وضعیت فرزندخواندگی

۲-۱- مرخصی پدران

مرخصی پدرانه معمولاً یک دوره کوتاه مرخصی برای پدر بلافاصله پس از زایمان است. هدف آن این است که پدران را قادر سازد تا به مادر برای بهبودی پس از زایمان کمک کنند؛ چرا که در فرایند شیردهی، مراقبت از نوزاد و همچنین سایر کودکانشان، مادر قادر به رسیدگی امور مرتبط با ثبت تولد و سایر مسؤولیت‌های مربوط به خانواده که بسیار مهم است، نیست.

تحقیقات نشان می‌دهد که مرخصی پدر، بر عهده گرفتن مسؤولیت‌های خانوادگی توسط مردان و رشد فرزند مرتبط هستند. پدرانی که مرخصی می‌گیرند، به‌ویژه آنهایی که بلافاصله پس از زایمان دو هفته یا بیشتر می‌گذرانند، بیشتر با فرزندان خردسال خود انس می‌گیرند؛^{۴۷} و پر واضح است که این امر تأثیرات مثبتی برای برابری جنسیتی در خانه خواهد داشت که پایه و اساس برابری جنسیتی در کار است. با ورود پدران به واقعیت‌های روزانه مراقبت از کودک، بدون محدودیت در محل کار، زمان طولانی مرخصی (بلافاصله پس از تولد) فضای لازم را برای پدران فراهم می‌کند تا مهارت‌های فرزندپروری و حس والدین را توسعه دهند و سپس به آنها اجازه می‌دهد تا به جای کمک به همسران خود، والدین فعال

45. Kunskapsläget i korthet, *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden* (Sweden, 2020), 16.

46. Ibid, 212.

47. Huerta et al., "Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries", in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140 (Paris, OECD Publishing, 2013). [2 Apr. 2014], 9.

بنابراین، طراحی و ترکیب سیاست‌های کار - خانواده و به‌ویژه مرخصی، زمانی که دستیابی به برابری جنسیتی مؤثر در محل کار و خانواده را به مثابه یک هدف صریح، برای کارگران مدنظر قرار دهد، پتانسیل بسیار زیادی مطابق با مقاله‌نامه ۱۹۸۱ سازمان بین‌المللی کار با مسؤولیت‌های خانوادگی، برای برابری جنسیتی دارد.^{۴۹}

هر دو توصیه شماره ۱۹۱ (همراه با مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ در مورد حمایت از زایمان) و توصیه شماره ۱۶۵ (همراه با مقاله‌نامه کارگران با مسؤولیت‌های خانوادگی، ۱۹۸۱، شماره ۱۵۶) مقرراتی در مورد مرخصی والدین دارند. طبق توصیه‌های شماره ۱۹۱ و شماره ۱۶۵، یک دوره مرخصی والدین باید برای هر یک از والدین پس از مرخصی زایمان بدون انصراف از کار و با حمایت از حقوق شغلی آنها در دسترس باشد. مدت این دوره مرخصی و همچنین پرداخت و سایر جنبه‌ها مانند شرایط مرخصی و توزیع مرخصی والدین بین والدین توسط توصیه‌ها تعیین نشده است، بلکه باید در سطح ملی تعیین شود. در توصیه شماره ۱۶۵، مرخصی والدین به عنوان بخشی از یک رویکرد یکپارچه برای کمک به ایجاد آشتی بین مسؤولیت‌های کاری و خانوادگی در نظر گرفته شده است.

در حقوق ایران، این مرخصی اولین بار در مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۰ و در قانون اصلاح جمعیت و خانواده به تصویب رسید و در آن قانون برای کلیه آقایانی که خودشان و همسرشان شاغل هستند ۱۴ روز مرخصی در زمان تولد فرزندشان در نظر گرفته شد. این مرخصی در همان قانون محدود به آقایان شاغل که همسرشان (مادر فرزند تازه متولد شده) از مرخصی زایمان استفاده کرده بود، می‌شد؛ یعنی اگر مادر، خانه‌دار بود یا به هر دلیل از مرخصی زایمان استفاده نکرده بود، پدر دیگر نمی‌توانست از این دو هفته استفاده کند. پس شرط استفاده مرخصی برای پدران این است که مادر باید از مرخصی زایمان استفاده کرده باشد، یعنی مادر علاوه بر اینکه مستحق دریافت مرخصی زایمان بوده، از مرخصی زایمان نیز استفاده کرده باشد.

اما در اواخر سال ۱۳۹۵ نمایندگان مجلس در ماده ۱۰۳ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور، مدت این مرخصی را از ابتدای سال ۱۳۹۶ برای آقایان شاغل در قوای سه‌گانه و

48. Petra Foubert, "Child Care Leave 2.0 – Suggestions for the improvement of the EU Maternity and Parental Leave Directives from a rights perspective", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 24, 2(2017), 52.

49. Chopin & Germaine, op.cit., 17.

بخش عمومی غیردولتی به سه روز محدود کردند، یعنی از ابتدای سال ۱۳۹۶ مدت این مرخصی برای آقایان شاغل در قوای مقننه و قضاییه و مجریه و بخش عمومی غیردولتی مثل شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی به سه روز محدود شده است و پدران شاغل در این دو بخش، از پدران شاغل در بخش خصوصی مستثنا شدند و در حال حاضر مدت مرخصی آن‌ها فقط سه روز است. در قانون برنامه ششم، ذکری از بخش خصوصی نشده و پدران شاغل در این بخش، مستثنا نشده‌اند و مدت مرخصی تشویقی برای آنها طبق قانون کاهش نیافته و همچنان همان چهارده روز است (و شایان ذکر است که مازاد بر مرخصی استحقاقی مذکور در قانون کار است) و پدران شاغل در بخش خصوصی، برای بهره‌مندی از این مرخصی قانونی، حتماً باید حکم یا گواهی مرخصی زایمان مادر فرزند یا برگ معرفی به کار همسر خود را در پایان ایام مرخصی زایمان به کارفرما ارائه کنند. پرداخت حقوق و مزایا و بیمه مربوط به ایام این مرخصی در تعهد کارفرماست و این ایام جزء سوابق کار و بازنشستگی پدرانی محسوب می‌شود که طبق ضوابطی که گفته شد، از این مرخصی استفاده کنند.^{۵۰}

سوئد اولین کشوری بود که در سال ۱۹۷۴ به مردان و زنان اجازه دسترسی برابر به مرخصی با حقوق والدینی را داد. در مجموع والدین چهارصد و هشتاد روز حق مرخصی دارند یعنی هر والدین دویست و چهل روز فرصت دارند. برای سیصد و نود روز این مرخصی غرامت دستمزد بر اساس درآمد والدین تعیین می‌گردد و برای نود روز باقیمانده صد و هشتاد کرون پرداخت می‌گردد. از آنجایی که حضور و حمایت شریک زندگی تأثیر مهمی بر تصمیم مادر برای تغذیه با شیر مادر دارد، به نظر می‌رسد که سطوح بالای پذیرش برنامه‌های مرخصی طولانی مدت و انعطاف‌پذیر در میان مردان نیز با نرخ قابل توجه شیردهی در سوئد مرتبط باشد.^{۵۱}

رویکرد دیگری که در برخی از کشورهای اروپایی برای تشویق پدران به استفاده از مرخصی والدین اتخاذ شده است، معرفی برخی از اشکال «پاداش» است (به عنوان مثال مرخصی اضافی یا معافیت‌های مالیاتی برای پدران برای افزایش نرخ پذیرش آنها). سوئد «پاداش برابری جنسیتی» را تعیین کرده است که وقتی والدین به‌طور مساوی از مرخصی والدین استفاده می‌کنند، یک انگیزه اقتصادی ارائه می‌دهد. هر یک از والدین به ازای هر روزی که به‌طور مساوی از مرخصی استفاده می‌کنند، معادل تقریباً ۱۰ دلار

50. <https://shahrarnews.ir/fa/news, 10/12/1400, 06:48>

51. Ministry for Foreign Affairs of Sweden, *Information re. the impact of economic reform policies on women's full enjoyment of their human rights* (Sweden 2018), 13.

آمریکا در روز تا مجموع ۲۴۰ دلار دریافت می‌کنند.^{۵۲}

به نظر می‌رسد سوئد با برقراری مرخصی والدینی و مشارکت دادن پدران در کار خانگی و مراقبت از فرزند در راستای طراحی و ترکیب سیاست‌های کار - خانواده که برای دستیابی به برابری جنسیتی مؤثر در محل کار و مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است، حرکت کرده است؛ اما در حقوق ایران این دوره کوتاه است و تنها در حدی است که همسران بعد از زایمان مجالی برای کمک و پرستاری از مادر تازه زایمان کرده داشته باشند و از این جهت اگرچه مثبت است؛ اما کافی نبوده و بار امور هر آینه بر دوش مادر خواهد بود و سیاست کار - خانواده در این مقررات ضعیف است.

۲-۲- وضعیت فرزندخواندگی

همان‌طور که در توصیه شماره ۱۹۱ ذکر شده است، مقررات مرخصی زایمان مطابق با مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ برای والدین خوانده، در کشورهای عضو که امکان فرزندخواندگی را فراهم می‌کنند باید در دسترس باشد. این امر والدین فرزندخوان را قادر می‌سازد تا با ورود کودک سازگار شوند. در برخی کشورها، مقررات مرخصی فرزندخواندگی مشابه یا عین مقررات مربوط به مرخصی زایمان یا والدین وضع شده است.^{۵۳}

در حقوق ایران مرخصی بارداری و زایمان مطابق قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، هم شامل کارکنان بخش خصوصی و هم بخش عمومی می‌شود. در مورد والدین فرزندخوانده نیز مطابق با ماده ۲۱ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۰۶/۳۱ مجلس شورای اسلامی شخصی که سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون را بر عهده می‌گیرد از مزایای حمایتی حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر سه سال (معادل مرخصی دوره زایمان) بهره‌مند می‌باشد. کودک یا نوجوان تحت سرپرستی نیز از مجموعه مزایای بیمه و بیمه‌های تکمیلی وفق مقررات قانونی برخوردار خواهد شد. سازمان تأمین اجتماعی در بند نخست بخشنامه شماره ۱۳۶۳۱/۹۵/۱۰۰۰ مورخ اول اسفند سال ۹۵ موضوع قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست اعلام کرده بود: «بیمه شده زنی که بر اساس قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست کودک زیر سه سال را به فرزندخواندگی قبول می‌کند با ارائه مدارک و مستندات مربوطه از جمله قرار سرپرستی

52. Laura Carlson, *Sweden's Experience in Combating Employment Discrimination* (Stockholm University, 2005), 10.

53. International Labour Office Geneva. *Maternity At Work. A review of national legislation*, 2012, 82.

آزمایشی از مرجع ذیصلاح قضایی به همراه نامه اداره بهزیستی مربوطه می‌تواند از ۸۴ روز مرخصی، بابت مراقبت از کودک استفاده کند.^{۵۴} به دنبال صدور این بخشنامه، یکی از شهروندان آن را مغایر قانون دانست و با ارائه دادخواستی به هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، خواستار ابطال بخشنامه مزبور شد و در راستای تبیین خواسته خود اعلام کرد: بخشنامه مورد شکایت، با استناد به ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی مصوب (۱۳۵۴)، مدت مرخصی شخص فرزندپذیر موضوع ماده ۲۱ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست (مصوب ۱۳۹۲) را به هشتاد و چهار روز تقلیل داده است. حال آنکه قانون حمایت از کودکان بی‌سرپرست، مؤخر بر قانون تأمین اجتماعی بوده و باید حاکم باشد و در واقع باید مرخصی معادل مرخصی زایمان (۹ ماه) داده شود. همچنین هدف قانون‌گذار از تصویب ماده ۲۱ قانون مذکور، با توجه به اینکه سن کودک زیر سه سال است و مشمول عنوان فرزندپذیری می‌شود، حمایت از خانواده‌ها و حفظ سلامت جسمی و روانی کودک و والدین فرزندپذیر بوده است؛ بنابراین ابطال بخشنامه مورد شکایت، به منظور بهره‌مندی از حقوق و مزایا و مدت مرخصی ماده ۲۱ قانون یادشده، مورد تقاضا است؛ بنابراین با حکم هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بخشنامه کاهش مدت مرخصی دوره مراقبت از کودکان زیر سه سال بدسرپرست و بی‌سرپرست به هشتاد و چهار روز، ابطال و بهره‌مندی افراد فرزندپذیر از نه ماه مرخصی (معادل مرخصی زایمان) مورد تأکید قرار گرفت.

در سوئد، مقررات مربوط به مرخصی و مزایای والدین در مورد والدینی که در مرخصی فرزندخواندگی^{۵۴} هستند نیز اعمال می‌شود. در سوئد، تاریخی که والدین کودک را در خانه تحویل می‌گیرند، تاریخ آغاز فرزندخواندگی در نظر گرفته می‌شود. لازم به ذکر است که مزایای والدین برای پذیرش فرزند بالای ده سال پرداخت نمی‌شود.^{۵۵}

بنابراین با برخی استثناهای آشکار مربوط به زایمان، با والدین فرزندخوانده،^{۵۶} به سان والدین بیولوژیک رفتار می‌شود. قانون مرخصی والدین همچنین حاوی قوانینی در مورد تخصیص مرخصی در صورت اختلاف نظر کارفرما و کارگر است و جا برای اصلاحات وجود دارد. شایان ذکر است که مقررات مربوط به قانون منع رفتار ناعادلانه در سال ۲۰۰۶ که به موجب آن کارفرما نباید به دلایل مرتبط با مرخصی والدین، متقاضی کار یا کارکنان را در معرض رفتار ناعادلانه قرار دهد، در رابطه با والدین فرزندخوانده نیز جاری است.

54. Adoptionsledighet: Adoption leave

55. Adlercreutz & Nystrom, op.cit., 135.

56. Adoptive parents

نتیجه‌گیری

پژوهشگر در فرایند پژوهش خلق می‌شود. وی رامشگری است در مواجهه با اسبی وحشی و در ابتدا بر آن چیرگی ندارد؛ اما اندک اندک طریق خویش را می‌یابد و کلمات را رام می‌کند. او در این مسیر کاملاً درگیرانه به فهم دست می‌یازد. البته نه به فهمی تمام و کمال؛ بل به فهمی همواره گشوده که با هر روی آو زندگی تازه‌ای چهره‌ای دیگرگونه می‌یابد.^{۵۷} پژوهش حاضر نیز حول این سؤال اصلی چرخید که در مورد مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد، چه حمایت‌های قانونی به عمل آمده است؟

در حقوق ایران میزان مرخصی مادران شاغل نه ماه می‌باشد و برای پدران نیز مرخصی در نظر گرفته شده است و نیز مادران شاغل برای شیر دادن، روزانه یک ساعت از مهلت شیردهی بهره‌مند هستند. در دوران مرخصی بارداری و زایمان مزایای نقدی نیز پرداخت می‌شود و مزایای پزشکی نیز در نظر گرفته شده است. کشور سوئد مطابق استاندارد بین‌المللی چهارده‌هفته مرخصی بارداری و زایمان برای مادران شاغل مبذول داشته است و در رابطه با مهلت شیردهی محدودیتی قائل نیست؛ لکن کارگران و کارمندان باید با کارفرمایان خود در این رابطه برنامه‌ریزی نمایند. علاوه بر آن یک دوره مرخصی والدینی تا هجده‌ماهگی کودک برای هم پدر و هم مادر در نظر گرفته شده است و پس از هجده‌ماهگی نیز تا هشت‌سالگی کودک می‌توانند از مرخصی‌های جزئی استفاده نمایند که هدف افزایش مشارکت پدران در کار خانگی و بی‌مزد و مراقبت از کودکان است. برای افزایش استفاده از این مرخصی نیز «پاداش برابری جنسیتی» در نظر گرفته شده که پدران تشویق به اخذ این مرخصی و شرکت بیشتر در مراقبت از کودک شوند. مزایای نقدی و نیز کاهش ساعات کار هم در این دوران در نظر گرفته شده است که این سیاست اتخاذی به خوبی در راستای سیاست کار - خانواده مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است.

با بررسی و مذاقه در قوانین و مقررات هر دو کشور این نتیجه حاصل می‌گردد که نخست هر دو کشور پایین‌تر از سطح استانداردهای جهانی کار عمل نکرده‌اند و در مواردی که ذکر شده است حتی بالاتر از سطح این استانداردها حمایت‌های قانونی به عمل آمده است. دوم، سیاست بسیار مهمی در سوئد تحت لوای مرخصی والدینی در کنار حمایت‌های قانونی دیگر اعم از مرخصی بارداری و زایمان و مهلت شیردهی، اعمال گشته است. این امر با تغییر ایدئولوژی سنتی که عبارت بود از «مسئول دانستن زن برای انجام امور خانگی و اصطلاحاً کار بی‌مزد و نیز مراقبت از کودک»، جان گرفت و استدلال‌ها

۵۷. کاوه پولادی و هدایت الله فلسفی، «حقوق بشر در بازمینی و بازاندیشی پوزیتیویسم جدید: تأملاتی در اندیشه‌های فوکو در پهنه حقوق بشر» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۸)، ۱۲۱.

از چرایی کاهش مشارکت زنان در بازار کار و تبعیض‌های جنسیتی ریشه‌خوبش را در این نگرش بازگو نمود. زین حیث با استحالۀ در این نگرش، طرح مرخصی والدین مطرح و در آن تلاش شد که نقش پدران را نیز در امور خانه و مراقبت از کودک افزایش دهند و پاداش برابری جنسیتی را نیز در نیل به این مقصود و تشویق پدران به اخذ این نوع مرخصی در نظر گرفتند. النهایه پر واضح است که صرف وجود مرخصی‌های گسترده، موقعیت زنان را در برابری جنسیتی بهبود نمی‌بخشد و حضور پررنگ مردان در کار بی‌مزد ضروری می‌نماید. امری که در حقوق ایران کمتر مورد تأکید قرار گرفته است و از این حیث محل نقد است.

جدول حمایت‌های قانونی در دوران بارداری و زایمان

حقوق سوئد	حقوق ایران	استانداردهای سازمان بین‌المللی کار	
چهارده هفته	نه ماه	چهارده هفته	مدت مرخصی بارداری و زایمان
محدودیتی در مقررات بیان نشده است. کارگر و کارفرما باهم برنامه‌ریزی می‌کنند.	تا بیست و چهار ماهگی کودک روزانه یک ساعت	برابر مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ تصمیم‌گیری در مورد تعداد و مدت وقفه‌های شیردهی را به قوانین و مقررات ملی واگذار کرده است، مشروط بر اینکه حداقل یک وقفه در نظر گرفته شود.	مهلت شیردهی
۷۵ درصد برای چهارصد و هشتاد روز مرخصی والدینی، نود روز آخر نرخ ثابت	۱۰۰ درصد دوره پرداخت می‌شود.	میزان تعیین نشده است.	مستمری نقدی
تأمین اجتماعی	بخش دولتی: دستگاه مربوطه بخش خصوصی: تأمین اجتماعی	-	پرداخت‌کننده
دویست و چهل روز	بخش دولتی: سه روز بخش خصوصی: چهارده روز	تعیین به مقررات ملی سپرده شده است.	مدت مرخصی پدران

نکته آخر آنکه، الگوی سوسیال دموکراسی یا مدل نوردیک که در کشورهای اسکاندیناوی مشاهده می‌گردد بر سه اصل اساسی استوار بوده است: تأمین اجتماعی فراگیر و با عمق قابل توجه، برابری

درآمد و ثروت ناشی از بازتوزیع درآمد و مالیات و در نهایت نبود بیکاری و فقر. الگوی شمالی همواره مورد تمسک کسانی بوده است که معتقد بوده‌اند راه سومی میان کمونیسم و لیبرالیسم وجود دارد. کشورهای اسکانديناوی مثل سوئد در بسیاری از معیارها همچون آموزش، سلامت، رفاه، برابری احساس شادکامی، جزء نخستین کشورهای جداول مربوطه بوده است؛ اما برخی تأملات حاکی از آن است که صرف نظام سوسیال دموکراسی و دولت رفاه عامل این وضعیت نبوده است؛ به شکلی که هر کشور دیگری هم این الگو را بتواند بپذیرد و اجرا کند. چراکه برخی خصوصیات نسبتاً کمیاب در شدنی بودن اجرای این الگو نقش داشته است؛ یعنی مساحت کم و جغرافیای یکدست، جمعیت کم و وضعیت قومیتی یکدست، وضعیت اقلیمی خاصی که چندان جذابیت مهاجرتی ایجاد نمی‌کرد. در سال‌های اخیر، بروز بعضی مشکلات مثل کسری بودجه و ضرورت هم‌سویی با اقتصاد جهانی، باعث تغییراتی در این کشورها شده که الگوی شمالی را به چیزی نزدیک به نظام حمایتی و رفاهی محدودتر اتحادیه اروپایی نزدیک کرده است.^{۵۸}

بنابراین در مقام نتیجه، نگارنده به دنبال پیشنهاد اتخاذ این الگو در نظام حقوقی ایران نیست؛ آنچه به دست آمده آن است که این کشور سیاستی را برای مادران شاغل در پیش گرفته است (مرخصی والدینی) که در نيل به برابری جنسیتی و افزایش مشارکت زنان در بازار کار مؤثر واقع شده و این دیدگاه که تنها مادران، مسؤول مراقبت از فرزندان هستند را تغییر داده است و نیز نشان می‌دهد که صرف اعطای مرخصی‌های گسترده به مادران، حمایت از آنان نیست. سازمان بین‌المللی کار نیز سیاست کار - خانواده را به دولت‌ها توصیه و مورد تأکید قرار داده است.

۵۸. مرتضی مردیها، «دولت رفاه و دوگانه سوسیال دموکراسی - لیبرال دموکراسی»، فصلنامه دولت‌پژوهی ۲۱ (۱۳۹۹)، ۲۹-۵۷.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- استوارسنگری، کوروش. مقدمه حقوق کار. چاپ چهارم. تهران: نشر میزان، ۱۴۰۰.
- بهرامی تاش، رکسانا، هادی صالحی اصفهانی و مهشید کریمایی. اشتغال سیاسی اشتغال زنان؛ ایران ۱۳۵۷-۸۷. چاپ اول، تهران: انتشارات شیرازه، ۱۳۹۷.
- پولادی، کاوه و هدایت الله فلسفی. «حقوق بشر در بازمینی و بازاندیشی پوزیتیویسم جدید؛ تأملاتی در اندیشه‌های فوکو در پهنه حقوق بشر». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۸.
- راجی، فرزانه و فرید آفاری، مترجم. مارکس درباره جنسیت و خانواده. تهران: نشر شیرازه، ۱۳۹۵.
- عراقی، عزت الله و سیدمحمدرضا علویون. بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار. تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
- علویون، سیدمحمدرضا. کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌الملل. چاپ اول، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱.
- علیزاده، علی اصغر و اکبر زارع. حقوق کار؛ شرایط کار زنان کارگر. چاپ اول، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۷.
- عسگری، جعفر و شهره شقاقی ورزقانی. مطالعه تطبیقی حقوق زنان باردار در نظام حقوقی ایران و آلمان. شهرقدس: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۹۵.
- مردیها، مرتضی. «دولت رفاه و دوگانه سوسیال دموکراسی - لیبرال دموکراسی». فصلنامه دولت‌پژوهی ۲۱(۱۳۹۹): ۲۹-۵۷.
- هاشمی، سیدمحمد. حقوق کار. چاپ اول. تهران: نشر میزان، ۱۳۹۶.
- <https://www.doi.org/10.22054/tssq.2020.41940.697>
- هریسی نژاد، کمال‌الدین. حقوق اساسی تطبیقی؛ نظام‌های پارلمانی، ریاستی، مختلط و اقتدارگرا. چاپ دوازدهم. تبریز: انتشارات آیدین، ۱۳۹۹.
- مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ و ۳ سازمان بین‌المللی کار
- توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ و ۱۶۵ سازمان بین‌المللی کار

ب) منابع خارجی

- Addati, Laura & Naomi Cassirer. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*. Geneva: United Nations Office at Geneva, 2008.
- Adlercreutz, Axel & Birgitta Nystrom. *Labour Law In Sweden*. Sweden: Kluwer Law International B.V. PO Box, 2021.
- Anxo, Dominique. *Working Time Policy in Sweden*. Växjö University, 2017.
- Arja Tyrkkö och Lena Karlqvist. *Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistiskt arbete*. Sweden: Arbetslivsinstitutet & författare, 2005.
- Carlson, Laura. *Sweden's Experience in Combating Employment Discrimination*, Stockholm University, 2005.
- Chopin, Isabelle & Catharina Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination*

law in Europe, European Union, 2019.

- Fagan, Colette, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez. In search of good quality part-time employment. Geneva: International labour organization, 2014.

- finns, Var den & och hur vi vet. *Diskriminering i arbetslivet*, Lars Löw generaldirektör Svenska ESF-rådet. Svenska, 2017.

- Foubert, Petra. "Child Care Leave 2.0 – Suggestions for the improvement of the EU Maternity and Parental Leave Directives from a rights perspective". *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 24, 2(2017): 245-263.

- Government offices Ministry of Employment. *Gender equality policy in Sweden*. Stockholm, 2019.

- Höga klackar och rullstol - En könsteoretisk studie av kvinnor med livslångt funktionshinder, Centrum for kvinnoforskning, Denise Malmberg, 2002.

- Huerta, M.; W. Adema, J. Baxter, W. Han, M. Lausten, R. Lee & J. Waldfogel. "Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries", in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140 (Paris: OECD Publishing, 2013). [2 Apr. 2014].

- International Labour Office (ILO), ILO Global Estimate of Forced Labour, 2012.-

- International Labour Office Geneva. *Maternity At Work*. A review of national legislation, 2012.

- International labour organization. *Maternity protection in SMEs*, 2014.

- Kunskapsläget i korthet. *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden*. Sweden: 2020.

- Magnus Sverke, Helena Falkenberg, Göran Kecklund & Linda Magnusson Hanson. *Petra Lindfors, Kvinnors och mäns arbetsvillkor*. Kunskapssammanställning, 2016. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>

- Ministry for Foreign Affairs of Sweden. *Information re. the impact of economic reform policies on women's full enjoyment of their human rights*. Sweden, 2018.

- Numhauser-Henning, Ann. *The Policy on Gender Equality in Sweden*. European Parliament, 2015.

- O'Brien, James & Ian Dempsey. "Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden". *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 1, 3-4(2004): 126-135. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2004.04027.x> .

- Stafford, Frank P. & Marianne Sundstrm. "Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden". *European Journal of Population* 8, 3(1992): 199-215. <https://doi.org/40.1221/j.2741-3330.2004.04028.x>.

- Stenmark, Hedvig. *Gender segregation in the Swedish labour market*. Linköping University, 2010. <https://doi.org/20.1111/j.2741-1130.2004.04028.x>.

-Gender Equality In Sweden & Denmark, part of a project funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020), 2020.

-Women and men in Sweden 2018 Facts and figures, A part of the official statistics of Sweden (SOS), 2018.