

قوانینی که زنان باید بدانند

تبعیض قائل شدن میان زن و مرد در شرایط کار مساوی در قانون کار ممنوع اعلام شده است. در قوانین ایران، نه تنها قائل شدن مزایای کمتر از مردان برای زنان در ازای کار مساوی ممنوع است، بلکه برای زنان کارگر مزایای خاصی از نظر کاری و تأمین اجتماعی در نظر گرفته شده است (ماده ۳۸ قانون کار).

۱ ممنوعیت زنان از انجام کارهای سخت و زیان آور

انجام دادن کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. حداکثر میزان حمل بار برای زنان بیست کیلو است و حمل و جابه جایی بار برای زنان در طول بارداری و همچنین ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع است. (ماده ۷۵ قانون کار) البته ممنوعیت انجام کارهای سخت، خطرناک و زیان آور در قانون کار به عنوان یکی از شرایط کار نوجوانان نیز مقرر شده است.

۲ ممنوعیت زنان از انجام کار در شب

کار در شب با توجه به شرایط ویژه زنان از لحاظ اخلاقی، مصالح خانوادگی و اجتماعی دارای محدودیت هایی است. در این باره مقررات بین المللی ویژه ای وضع شده که در مشاغل خاصی برای زنان ممنوعیت ها و محدودیت هایی تعیین کرده اند. مثلاً مطابق مقررات بین المللی، زنان از کار کردن در کارگاه های صنعتی، خصوصی یا عمومی حداقل در ساعت ۱۰ شب تا ۵ صبح ممنوعیت دارند و برعکس در کارهای خدماتی و بهداشتی ممنوعیتی برای کار در شب ندارند. این ساعت های ممنوع شده، در مقررات کشورهای مختلف متفاوت است. در قانون سابق کار، کار شب برای زنان ممنوع اعلام شده بود، ولی در قانون جدید کار به ممنوعیت کار در شب برای زنان تصریح نشده است. ممنوعیت کار در شب برای زنان تنها در برخی از مشاغل (مثلاً کارهای صنعتی) منطقی و قابل قبول دانسته شده است. به عنوان مثال در کارهای خدماتی و بهداشتی مانند پرستاری، نیاز به کارگران زن محرز است و نباید زنانی را که مانعی برای کار کردن در شب ندارند از کار و دریافت حقوق آن محروم کرد.

۳ اعطای مرخصی به زنان باردار

در قوانین بین المللی مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن ۹۰ روز تعیین شده است ولی در قوانین ایران مرخصی بارداری و زایمان کارگزار زن شش ماه است، اما بعد از تصویب قانون تنظیم جمعیت خانواده در سال ۹۲ مدت مرخصی زایمان به ۹ ماه افزایش یافته است. پس از پایان مرخصی زایمان، کارگزار زن به کار سابق خود بازمی گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سابقه خدمت وی محسوب می شود. اخراج زنان کارگر در دوره مرخصی زایمان ممنوع است. دوره زایمان جزو ایام تعلیق از کار محسوب می شود و پس از مرخصی کارگزار زن به کار سابق خود بازمی گردد. در یکی دیگر از مقررات حمایتی قانون گذار در ماده ۷۷ قانون کار این چنین آمده است: 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 حق السعی، کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می دهد.

۴ کاهش ساعات کار زنان در دوران شیردهی

در راستای حمایت از مادران کارگر و کودکان و کمک و مراقبت از آن ها با توجه به شرایط خاص موجود، کارفرما مکلف است تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت به مادر کارگر فرصت شیردادن بدهد. لازم به ذکر است که این ساعت ها جزو ساعات کاری محسوب می شوند، همچنین کارفرما باید مراکز برای نگهداری کودکان شیرخوار در محل کار ایجاد کند. (ماده ۷۸ قانون کار) کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و بادر نظر گرفتن گروه سنی آن ها مراکز مربوطه به نگهداری از کودکان را ایجاد کند.

۵ کاهش ساعات کار زنان دارای شرایط خاص

قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص در آذر ۱۳۹۵ برای اجرا ابلاغ شد. بر اساس ماده واحده این قانون، ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به ۴۴ 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 صعب العلاج می باشند یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه های اجرایی و بخش غیر دولتی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی یا وزارت بهداشت یادگستری، ۳۶ ساعت در هفته بادر دریافت حقوق و مزایای ۴۴ ساعت تعیین می شود. همچنین سن بازنشستگی زنان پنج سال کمتر از مردان و ۵۵ سال است، اما زنانی که ۴۵ سال تمام دارند و سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کرده اند هم می توانند تقاضای بازنشستگی کنند. زنان کارگر با داشتن بیست سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه هم می توانند بازنشسته شوند اما مستمری کمتری دریافت خواهند کرد.

باردار که شدم به بسته بندی زعفران حساسیت پیدا کردم و درخواست جابه جایی دادم. اول موافقت کردند و به بخش اداری رفتم، ولی سه ماه بعد که قرارداد تمام شد، دیگر با من قرارداد نبستند



از کارگران بافحاشی یا تخریب اموال کارخانه ها را ترک می کنند که این حرکت ها به نفع آن ها نیست و در صورت شکایت، کارفرما نتیجه خواهد گرفت و غرامت دریافت خواهد کرد. « این حقوقدان در ادامه می گوید: «قبول دارم که هزینه های مشاوران حقوقی بالاست، اما توصیه می کنم از وکلای فراری نباشید و حتماً قبل از هر اقدامی درباره عواقب آن سؤال کنید. کتاب ها و مطالب حقوقی خوب و در دسترس زیادی وجود دارد که حتماً آن ها را مطالعه کنید و از ظرفیت اتحادیه های کاری و نمایندگان کارگری در کارخانه ها استفاده کنید. اینکه یک نسخه از قرارداد در اختیار شما باشد، کاملاً حقوقی است، کارفرما از نظر حقوقی اجازه دریافت شناسنامه، سند خانه، چک یا سفته در قبال انجام کار را از شما ندارد و تعهدی که شما در نسخه قرارداد می دهید، کافی است. قطع ناگهانی همکاری و اخراج ناگهانی هم قانونی نیست و کارگر در این زمینه می تواند شکایت کند. کارگرانی که بدون قرارداد و بدون بیمه کار ثابت انجام می دهند، می توانند حقوق خود را مطالبه کنند. خوشبختانه قوانین کاری و دست اندر کاران در حال حاضر همراهی خوبی با کارگران دارند و نتایج خوبی برای کارگرانی که حقوق خود را مطالبه کرده اند حاصل شده است.»