

قوانینی که لازم است کارفرمایان و زنان شاغل تحت شمول کار و مادران شاغل بدانند

بررسی امتیازات و مرخصی‌ها برای کارکنان و کارگران شاغل بانو و وظایف کارفرمایان

سعید کنعانی - خرداد ماه ۱۴۰۵

ایمیل نویسنده: Saeedkanany@iran.ir

مقدمه:

در فرهنگ کهن ایران زمین و البته نزد تمام جوامع بشری مقام مادر بسیار والا بوده و از ارزشمندترین جایگاه برخوردار است. بدیهی است اگر این مادر وظیفه‌ای دیگر، یعنی اشتغال و کمک به معیشت خانواده را (بعضاً حتی سرپرستی خانواده) نیز بر عهده داشته باشد درخور تحسین و قدردانی دوچندان خواهد بود دراین بین قانون‌گذار هم اقدام‌هایی انجام داده و مشوق‌هایی برای مادران ایجاد کرده است متأسفانه قوانین به علت غیر شفاف بودن و امکان تفسیر مختلف، حداقل طی چند سال اول تصویب دچار اختلال بوده و فرصت‌های قانونی توسط شاغلین مادر قابل استفاده نیست و به مرور زمان و پس از مدت‌ها با تصویب بخشنامه‌ها یا آرای دیوان عدالت اداری و کم‌کم در جامعه رواج پیدا می‌کند به‌طور مثال موضوع افزایش مرخصی زایمان از ۶ به ۹ ماه که حتی شرکت‌های دولتی و حتی کارکنان مستخدم سازمان تأمین اجتماعی تا مدت‌ها با رأی دیوان و اجبارگونه این قانون را اجرا می‌کردند!

علاوه بر شفاف نبودن جزئیات و رویه‌های اجرایی، مشکل دیگری که پس از تصویب قوانین جدید وجود دارد عدم اختصاص بودجه مشخص و تعیین متولی قانونی صاحب هزینه می‌باشد، یا قانونی تصویب می‌گردد که برای کارفرمایان ایجاد هزینه می‌نماید اما قانون‌گذار اعلام ننموده که این هزینه به‌ویژه در بخش خصوصی چگونه باید مدیریت گردد بدیهی است نمی‌توانیم از جیب دیگری برای رفاه حال بخشی از جامعه (مثل مادران ارزشمند شاغل) مسئولیت ایجاد کنیم در اینجا هم مثالی بیان می‌کنیم در قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص اعلام شده است «کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی و یا تأمین بخشی

از حق بیمه سهم کارفرما برخوردار می‌شوند.» اما در عمل الزام اجرائی و نحوه محاسبه و تشویق کارفرمای بخش خصوصی شفاف نیست و رغبتی برای ایشان به وجود نمی‌آورد از سوی دیگر این تخفیف بیمه در نهایت جز دیون تأمین اجتماعی از دولت قرار می‌گیرد و از بدو تصویب قانون تأمین اجتماعی از مهر ۱۳۵۴ تا کنون دولت یکی از بدهکاران دائمی سازمان تأمین اجتماعی بوده به طوری که بنا به اعلام در منابع خبری، طلب سازمان هم‌اکنون بیشتر از ۱۰۰۰ همت شده است لذا برای اجرای این قانون نه کارفرما و نه سازمان تأمین اجتماعی علاقه‌ای از خود نشان نمی‌دهند. یکی از راهکارهایی که در این قانون و دیگر قوانین مشابه می‌توانست مورد استفاده قرار گیرد تهاثر مالیات تکلیفی کارفرمایان به میزان هزینه خدمات انجام شده می‌باشد و معافیت یا تخفیف مالیاتی بجای تخفیف حق بیمه اقدامی کارسازتر و مورد پذیرش بهتر طرفین خواهد بود.

در قانون کار و بخشنامه‌های مرتبط با آن برای **زنان شاغل** تسهیلات محدودی در نظر گرفته شده است از جمله ممنوعیت اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور و یا ممنوعیت حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست.

طبق آیین‌نامه تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت، مصوب ۱۳۷۳ «ماده ۳۱- در کارگاه‌هایی که علاوه بر کارگران مرد، کارگران زن نیز مشغول به کار می‌باشد باید رختکن جداگانه ساخته شود.» همچنین طبق «ماده ۴۸- در کارگاه‌هایی که زنان مشغول به کار می‌باشند اتاقی برای استراحت زنان باید در نظر گرفته شود. تبصره- در صورتی که تعداد کارگر زن از ده نفر کمتر است و اتاق مخصوص استراحت زنان در کارخانه وجود ندارد، بایستی محلی را که خلوت بوده و در محل رفت و آمد افراد نباشد برای استراحت زنان کارگر در نظر گرفته و آن را برای این منظور تجهیز نمود.» همچنین طبق ماده ۵۲ آئین‌نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه‌ها مصوب ۱۳۳۸، ۰۶، ۱۴ «هر کارگاه باید دارای تعداد کافی سرویس بهداشتی مردانه و زنانه به طور مجزا باشد.»

اما قوانین مرتبط با **مادران شاغل** دامنه گسترده‌تری نسبت به زنان شاغل دارد. ابتدا لازم است بابت این موضوع نگاه صحیح و از زاویه بازتری داشته باشیم، یکی از مهم‌ترین تجربیات هر زن، تجربه مادریست، تولد انسان‌ها و بقای حیات بشر به این موضوع گره خورده است اگر پیش از این مادران نسل قبل فرزندی به دنیا نمی‌آوردند، هم‌اکنون نه قانون‌گذاری به دنیا آمده بود نه کارگر و نه کارفرمائی وجود داشت، حتی نویسنده این مقاله و خوانندگان آن هم وجود

نداشتند! پس لازم است همه ما اعم از دولت، مجلس، سازمان تأمین اجتماعی و کارفرمایان محترم به موضوع اشتغال بانوان و مادران نگاهی متفاوت داشته باشیم و هر آنچه در توان داریم مصروف راحتی فکر و جسم مادران شاغل نماییم، مادران فرشتگان آسمانی هستند که به مرور جان خود را تقدیم فرزندان خود می‌نمایند لذا لازم هست تا حد توان و بضاعت به دغدغه مادران در سلامتی، رشد و تربیت فرزندان دغدغه‌های معمول در کار را اضافه نکنیم. به قول سلمان هراتی، این جا مادران از کویر می‌آیند اما دریا می‌زایند. البته ضمن تأکید بر اهمیت موضوع و جایگاه مادران، مجدداً تأکید می‌شود توجه به مسائل و مشکلات بانوان شاغل سرزمینمان و توسعه زادوولد از وظایف دولت بوده و نباید مسئولیت و هزینه آن را بر دوش کارفرمایان قرار دهیم.

امتیازات مادران شاغل تحت شمول قانون کار:

در ادامه تعدادی از قوانین مصوب و حمایتی برای مادران شاغل تحت پوشش قانون کار معرفی می‌گردد:

۱) مرخصی ۹ ماهه زایمان

ماده ۷۶ قانون کار اذعان دارد: «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 روزه مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱ - پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بازمی‌گردد 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.» اما طبق اصلاحیه قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت مصوب ۱۳۹۲ و در ادامه قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰ مرخصی زایمان مطرح شده در ماده ۷۶ اصلاح و به ۹ ماه افزایش یافته است.

این تغییر که ابتدا به ۶ ماه و نهایتاً به ۹ ماه فعلی رسید در مسیر پریپیچ و خمی به تکامل رسیده است؛ زیرا نگاه دولت در موضوع افزایش جمعیت بارها تغییر و در مسیرهای کاملاً مخالف

هم قرار گرفته است. سیاست‌های جمعیتی ایران در چند دوره قابل تقسیم است به شکل زیر توجه بفرمائید:



لذا در ابتدای دهه ۷۰ قوانین مخالف رشد جمعیت تصویب شد به طوری که در ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب سال ۱۳۷۲ کلیه امتیازاتی که در تمامی قوانین وجود داشت برای فرزند چهارم و بیشتر حذف و محدودیت ایجاد شد. در ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی نیز کمک هزینه عائله مندی برای حداکثر دو فرزند تعیین شده بود.

پس از تصمیم دولت برای اعمال سیاست‌های افزایش جمعیت در تاریخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۰ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده در مجلس شورای اسلامی تصویب شد. در این قانون کلیه محدودیت‌های موجود در قانون سال ۱۳۷۲ و قوانین اصلاحی آن و سایر قوانین و مقررات سایر که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده بود برداشته شد. دربند ۱ از مصوبه معاون اول رئیس‌جمهور مورخ ۱۳۹۲/۰۴/۱۶ مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی و قانون کار به ۹ ماه افزایش یافت.

به موجب بند (الف) ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۷/۲۴ مدت مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق العاده‌های مرتبط به ۹ ماه تمام تعیین گردیده که در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است.

مرخصی زایمان برای تولد فرزندان دوقلو و یا بیشتر، ۱۲ ماه تعیین شده است. مطابق با ماده ۷۶ قانون کار و ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی (اشاره و طبق ماده ۶۳ تأمین اجتماعی)، مرخصی زایمان شامل پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و حفظ سوابق بیمه است.

برای استفاده از مرخصی زایمان و دریافت حقوق از تأمین اجتماعی، زنان باردار باید شرایط زیر را رعایت کنند:

- پرداخت حداقل ۶۰ روز حق بیمه در یک سال قبل از زایمان.
- عدم اشتغال در طول مرخصی و عدم دریافت حقوق از محل کار.
- مشغول به کار بودن یا استفاده از مرخصی استحقاقی در زمان اعلام بارداری.
- عدم ترک کار یا اخراج در زمان اعلام درخواست مرخصی.

زنان باردار اجازه استفاده از ۲ ماه مرخصی زایمان قبل از زایمان رادارند، اما در صورت بروز مشکلات یا بیماری‌های مرتبط با بارداری، می‌توانند با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی قبل از زایمان استفاده کنند. این مرخصی مجزا از مرخصی زایمان بوده و مدت آن از دوره مرخصی زایمان کسر نمی‌شود.

پرداخت حقوق مرخصی زایمان بر عهده سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.

این مرخصی می‌تواند با نظر پزشک متخصص قبل یا بعد از زایمان تقسیم شود، ولی حداقل سه ماه آن باید پس از زایمان باشد. (حداکثر دو ماه از مدت مرخصی بارداری را قبل از تاریخ زایمان را می‌توان استفاده کرد)

در صورت زایمان زودرس، مادر می‌تواند از باقی‌مانده مرخصی پس از تولد استفاده کند. در صورت ابتلای بیمه‌شده به بیماری‌هایی که سلامت جنین یا مادر را تهدید می‌کند، مادر می‌تواند با ارائه گواهی پزشک متخصص و تأیید شورای پزشکی، در دوره بارداری از غرامت دستمزد ایام بیماری (استعلاجی) و مازاد بر استراحت زایمان استفاده کند. هیچ‌گونه محدودیتی در تعداد دفعات استفاده از مرخصی زایمان برای زنان بیمه‌شده وجود ندارد و بابت

هر زایمان در صورت احراز شرایط قانونی، بدون توجه به تعداد فرزندان و زایمان قابل پرداخت است. کمک‌هزینه بارداری از اولین روز شروع استراحت، محاسبه و پرداخت می‌شود. مدت دریافت غرامت دستمزد ایام بارداری، جزو سوابق بیمه‌ای بیمه‌شدگان زن محسوب می‌شود. مبلغ مرخصی زایمان در گذشته دو یا سه ماه یک‌بار و بعضاً یکجا و بعد از اتمام مرخصی زایمان پرداخت می‌شد لیکن بر اساس دستورالعمل صادره در شهریورماه ۱۴۰۰ واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی مکلف به پرداخت ماهانه کمک‌هزینه بارداری شده‌اند.

کمک‌هزینه بارداری در شرکت‌های خصوصی طبق قوانین تأمین اجتماعی است و در بعضی از شرکت‌های دولتی هم طبق قوانین بالاتر آن شرکت پرداخت می‌شود. در طول مدت مرخصی زایمان، پاداش سنوات وعیدی نیز به مادرهای تحت پوشش بیمه (از طرف کارفرما) تعلق می‌گیرد.

میزان حقوق مرخصی زایمان که بر عهده سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

مبلغ قابل پرداخت = تعداد روزهای استراحت $\times$ (۲ / ۳) $\times$ متوسط دستمزد روزانه در ۹۰ روز قبل از استراحت

۲) مرخصی شیردهی مادران شاغل (پاس شیر)

ماده ۷۸ قانون کار اذعان دارد: «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی 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، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.»

۵ سال بعد از تصویب قانون کار قانون دیگری مصوب گردید بنام «قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴،۰۹،۲۲ مجلس شورای اسلامی» در بخشی از ماده ۳ این قانون بیان شده بود: «تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳۸۶، ۰۴، ۰۶) - مادران شیرده بعد از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۴ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.» میزان

مرخصی شیردهی در این قانون کمتر از مرخصی شیردهی قانون کار بود و به استناد همین قانون کارفرمایان یک ساعت مرخصی شیردهی در روز برای مادران شاغل در نظر می‌گیرند. هم‌اکنون نیز کارفرمایان مختلف به استناد هر یک از دو قانون فوق اقدام به محاسبه مرخصی شیردهی مادران شاغل می‌نمایند در هر صورت کارفرما تا پایان ۲۴ ماهگی کارگر شاغل باید مرخصی شیردهی اختصاص دهد اگر ملاک عمل قانون کار باشد میزان آن برای هر ۳ ساعت کار نیم ساعت مرخصی می‌باشد. این مرخصی جز هیچ‌یک از مرخصی‌های استحقاقی یا استعلاجی نبوده و در ماه به‌عنوان کارکرد و حضور برای مادر شاغل ثبت می‌گردد. مادران شیرده توجه نمایند که درخواست مبنی بر عدم استفاده از این حق و اضافه نمودن آن به مرخصی استحقاقی سالانه و یا تبدیل آن به‌عنوان اضافه‌کاری یا وجه نقد با روح حاکم بر ماده قانونی مذکور و فلسفه وجودی برقراری فرصت لازم جهت شیر دادن فرزندان مغایرت دارد.

کارفرمایان محترم نیز لازم است نگرش مثبت به موضوع داشته باشند و وضعیت حساس روحی و جسمی یک مادر و یک کودک شیرخواره را مدنظر داشته باشند بدیهی است عملکرد واحد منابع انسانی در فرایند ثبت و اعزام مرخصی ساعتی عادی به یک کارگر مرد با مرخصی شیردهی مادران متفاوت بوده و برای بانوان در حد توان تسهیل‌گری صورت پذیرد. در تخصیص و محاسبه مرخصی شیردهی لازم است به عوامل متعددی توجه گردد مثل شرایط فرزند و مادر شاغل، محیط کارگاه و شهر اشتغال (تفاوت امکان تردد در کلان‌شهرها با شهرهای کوچک)، فاصله کارگاه تا محل زندگی کارگر، سختی و نوع کار در حال انجام و... با فرض ۹ ساعته بودن یک نوبت‌کاری به استناد ماده ۷۸ قانون کار ۱/۵ ساعت در روز مرخصی شیردهی قابل‌اعطا می‌باشد که با توجه به شرایط کارگاه و توافق کارگر و کارفرما، مادر شاغل می‌تواند آن را در اول وقت، بین وقت و یکجا، آخر وقت یا با فواصل هر ۳ ساعت استفاده نماید. طبق ماده ۷۸ قانون کار بابت ۴۴ ساعت کار در هفته حدود ۷:۰۷ مرخصی شیردهی تولید می‌گردد اما طبق قانون ترویج تغذیه با شیر مادر در هفته بابت ۶ روز کار ۶ ساعت مرخصی شیردهی قابل دریافت است. اگر مادر شیرده درخواست دارد کل مرخصی شیردهی یک هفته را در یکی از روزها استفاده نماید، توصیه ما به کارفرمایان محترم این است اگر معذوریت خاصی وجود ندارد انتخاب نحوه استفاده از مرخصی شیردهی را بر عهده کارگر شاغل بگذارید قطعاً مادر محترم شاغل بهترین تصمیم را برای راحتی فرزند اتخاذ خواهد کرد.

نکته ۱: میزان مرخصی شیردهی برای کارمندان دولت ممکن است متفاوت باشد و توضیحات داده‌شده فقط برای کارمندان یا کارگران تحت شمول قانون کار می‌باشد.

نکته ۲: این قانون مشمول زنان شاغل پاره وقت نیز بوده و به تناسب ساعت کار تعیین شده نسبت به ۴۴ ساعت تمام وقت قابل محاسبه و اعطا می‌باشد.

نکته ۳: در قوانین بعدی که بیان خواهد شد بابت مرخصی فرزندان زیر ۶ سال مرخصی بیشتری نسبت به شیردهی قابل استفاده است و چون فقط یکی از قوانین قابل استفاده توسط کارگر می باشد لذا توصیه می گردد در صورت شمول از قانون با خدمات بالاتر استفاده نمایید.

۳) قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص

مصوب مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۹۵،۰۶،۰۲

بر اساس این قانون ماده واحده برای بانوان شاغل دارای شرایط خاص تسهیلاتی دیده شده است ابتدا عین شرح ماده واحده بیان می گردد:

«ماده واحده - 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 صعب العلاج می باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه های اجرایی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ 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 می شود.

تبصره ۱- تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر شش سال با ارائه شناسنامه معتبر و زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.

تبصره ۲- زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق مشمولان و مسئولان مربوط آنان تعیین می گردد.

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

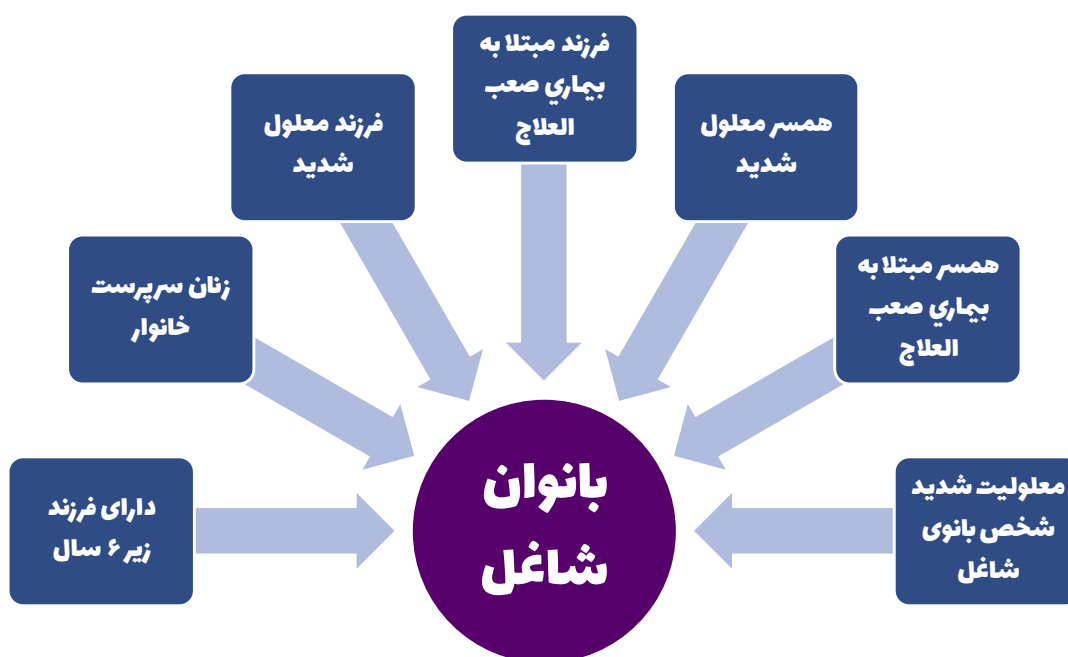
تبصره ۴- بانوانی که بر اساس سایر مقررات از امتیاز کاهش ساعات کار بهره مند هستند تا زمانی که از مقررات مزبور استفاده می کنند و یا دستگاه های تابع مقررات اداری و استخدامی

خاص که امتیازات مشابه این قانون را دارند، از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.
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 پیش‌بینی شده را دارند.

تبصره ۶- به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه‌های اجرائی 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، جابه‌جایی 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 شده‌اند منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحد و هفت تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ دوم شهریورماه یک هزار و سیصد و نودوپنج مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۷/۶/۱۳۹۵ به تأیید شورای نگهبان رسید. رئیس مجلس شورای اسلامی- علی لاریجانی»



همان‌طور که مشخص هست شرایط خاص برای بانوان در این قانون ۷ مورد شکل زیر می‌باشد یکی از موارد داشتن فرزند زیر ۶ سال می‌باشد. بقیه موارد بابت معلولیت یا بیماری خود شاغل یا همسر و فرزند ایشان و یا زنان سرپرست خانوار می‌باشد.

دامنه شمول قانون شامل دو بخش ۱. زنان شاغل در دستگاه‌های اجرائی
۲. زنان شاغل در بخش غیردولتی (مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی)
تعریف شده است لذا تمامی بانوان شاغل تحت شمول قانون کار شاغل در بخش‌های دولتی
و خصوصی از مزایای این قانون بهره‌مند خواهند بود و ساعت کار از ۴۴ به ۳۶ ساعت در هفته
کاهش می‌یابد

در صورت شمول هم‌زمان این قانون و قانون مرخصی شیردهی یکی را باید انتخاب کنند.
کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی و یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما
برخوردار می‌شوند.

تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب‌العلاج توسط وزارت
بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر شش سال با ارائه شناسنامه معتبر زنان
سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.

با اجرای این قانون بانوان مشمول بجای ۴۴ ساعت در هفته ۳۶ ساعت کارکرده و همان مزد
۴۴ ساعت را دریافت خواهند کرد. نحوه اعمال این کاهش ۸ ساعته بنا به شرایط کارگر و
کارگاه با توافق طرفین انجام می‌گردد به‌طوری‌که می‌توان ساعت کار هرروز را کاهش داد، مثلاً
روزی ۱:۲۰ بانوی مشمول یا اول وقت با تأخیر یا آخر وقت با تعجیل یا حتی میان وقت مشابه
مرخصی ساعتی استفاده نماید و یا ۱ روز در هفته حضور نداشته باشد و هر شیوه دیگر
موردتوافق طرفین به شرطی که ساعت حضور در یک هفته ۳۶ ساعت خواهد بود.

حسب نامه صادره معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری استخدامی مورخ ۱۴۰۴/۰۳/۱۳
بهره‌مندی هم‌زمان از قانون کاهش ساعات کار بانوان با مصوبات هیئت‌وزیران مبنی بر تغییر
ساعات کاری (کاهش و تغییر ساعت کاری به علت صرفه‌جویی در منابع انرژی) بلامانع
می‌باشد؛ یعنی به‌اندازه ساعت تعیین‌شده در هر دو مصوبه و به میزان جمع هردوی آن‌ها از
ساعت کاری مادران شاغل مشمول کسر می‌گردد.

مخاطبین محترم این مقاله به بانوان شاغل محترم اطلاع‌رسانی نمایم به‌طور خلاصه اگر شما
کودک زیر ۶ سال دارید، یا سرپرستی خانواده را بر عهده‌دارید یا خودتان یا شوهرتان یا
فرزندتان دارای معلولیت شدید هستید و یا همسر یا فرزندان دارای بیماری صعب‌العلاج
می‌باشد و مدارک تأیید آن را از مراجع معتبر بیان‌شده در قانون در دست دارید چه در کارگاه

دولتی چه در کارگاه خصوصی مشمول کاهش ساعت کارکرد در هفته به میزان ۸ ساعت هستید دولت هم به کارفرمای خصوصی از این بابت بخشودگی بیمه‌ای پرداخت خواهد کرد.

برای مردان شاغل که همسرشان زایمان داشته‌اند هم تسهیلاتی دیده شده است (مرخصی دوهفته‌ای زایمان همسران مردان شاغل) که طی یادداشت بعدی به تفصیل در این باره صحبت خواهیم کرد.

سخن را با شعری از مولانا در وصف و منزلت مادر به پایان می‌بریم:

ننگرم در تو در آن دل بنگرم ** تحفه او را آر ای جان بر در
با تو او چونست هستم من چنان ** زیر پای مادران باشد جنان

جهت ارتباط با نجم الثاقب مرکز مشاوره روابط کار سعید کنعانی [اینجا](#) را کلیک بفرمائید.