



Ilam University



Iranian Association  
of Constitutional Law

# Legal Protections for Pregnant and Working Breastfeeding Mothers: A Comparative Study of Iran, the UAE, and International Instruments

Hossein Alekajbaf <sup>1</sup>

1. Associate Prof. of Law, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: [dr.alekajbaf@pnu.ac.ir](mailto:dr.alekajbaf@pnu.ac.ir)

---

---

## Article Info

## ABSTRACT

### Article type:

Research Article

### Article history:

Received 1 Jul 2025

Received in revised form 6  
Aug 2025

Accepted 30 Aug 2025

Available online 28 Sep 2025

### Keywords:

Iranian laws,  
legal protections,  
Pregnant and  
breastfeeding working  
women,  
United Arab Emirates  
laws and international  
documents.

Republic of Iran and the United Arab Emirates have also enacted legal provisions aimed at safeguarding the rights and well-being of pregnant and breastfeeding employees. This article seeks to offer a comprehensive examination of the legal protections afforded to working mothers during pregnancy and lactation, as articulated in the legal frameworks of Iran, the UAE, and relevant international instruments. The study further explores the similarities and differences among these legal systems. The central research question addressed in this study is: What legal measures have been established under international law and the national laws of Iran and the UAE to ensure job security for female workers during maternity and breastfeeding periods? Additionally, the study investigates whether these legal frameworks exhibit significant commonalities or divergences. The research hypothesis posits that both international legal instruments and domestic labor laws particularly those of Iran and the UAE provide foundational legal protections for pregnant and breastfeeding workers. However, despite the existence of these laws, many women continue to face substantial barriers in exercising their rights and accessing the benefits guaranteed to them. Furthermore, while the legal systems under consideration share certain principles, they also differ in terms of scope, implementation, and enforcement mechanisms. The research methodology adopted in this study is a comparative, descriptive-analytical approach. Data collection has been conducted through library-based research and the use of reliable internet sources.

---

---

**Cite this article:** Alekajbaf, Hossein. (2025). Legal Protections for Pregnant and Working Breastfeeding Mothers: A Comparative Study of Iran, the UAE, and International Instruments. *Comparative Studies on Islamic Countries Law*, 3 (3), 1- 22. <http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2052850.1106>



© The Author(s).

DOI: <http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2052850.1106>

**Publisher:** Ilam University.

---

---



Ilam University



Iranian Association  
of Constitutional Law

# حمایت‌های قانونی از مادران شاغل باردار و شیرده در نظام‌های حقوقی ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی

حسین آل کجیاف<sup>۱</sup>

۱. دانشیار گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: [dr.alekajbaf@pnu.ac.ir](mailto:dr.alekajbaf@pnu.ac.ir)

## اطلاعات مقاله

## چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۵/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۶

کلیدواژه‌ها:

قوانین امارات متحده عربی،

قوانین ایران،

اسناد بین‌المللی،

حمایت‌های قانونی،

زنان شاغل باردار و شیرده.

حمایت از مادران شاغل باردار و شیرده یکی از مسائل مهم در حقوق بشر است. در دوران بارداری و شیردهی، زنان شاغل به دلیل شرایط فیزیولوژیکی خاص خود، نیازمند توجه ویژه‌ای در محیط کار هستند. در راستای حمایت از این مادران در اسناد بین‌المللی، قوه مقننه کشورهای جمهوری اسلامی ایران و امارات متحده عربی نیز قوانین حمایتی تصویب کرده‌اند. در این مقاله، تلاش شده است تا درک جامع‌تری از حمایت‌های قانونی موجود برای مادران شاغل باردار و شیرده در قوانین ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی ارائه شود و وجوه اشتراک و افتراق آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. پرسش اصلی این پژوهش این است که در اسناد بین‌المللی و قوانین ایران و امارات متحده عربی، چه ضوابط حقوقی برای تضمین امنیت شغلی کارگران زن در دوران مرخصی بارداری و زایمان پیش‌بینی شده است و آیا اشتراکات و تفاوت‌هایی در این زمینه وجود دارد؟ فرضیه پژوهش حاضر این است که هم در اسناد بین‌المللی و هم در قوانین داخلی، به‌ویژه قانون کار ایران و امارات، حمایت‌های قانونی از زنان شاغل باردار و شیرده در نظر گرفته شده است؛ هرچند که در عمل، اجرای این قوانین با چالش‌هایی مواجه است. همچنین، در این زمینه، وجوه اشتراک و افتراق میان نظام‌های حقوقی قابل مشاهده است. روش تحقیق این پژوهش، مقایسه‌ای و توصیفی-تحلیلی بوده و روش گردآوری اطلاعات نیز مبتنی بر منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی است.

**استناد:** آل کجیاف، حسین (۱۴۰۴). حمایت‌های قانونی از مادران شاغل باردار و شیرده در نظام‌های حقوقی ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی.

مطالعات تطبیقی حقوق کشورهای اسلامی، ۳ (۳)، ۱-۲۲.

<http://doi.org/10.22034/lcs.2025.2052850.1106>

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه ایلام.



## مقدمه

سلامت مادر و حفاظت از مادران در دوران بارداری، زایمان و پس‌از آن در چارچوب‌های حقوق بشر ملی و بین‌المللی اهمیت زیادی دارد. در سراسر جهان، نظام‌های حقوقی به‌طور فزاینده‌ای به اهمیت حفظ حقوق مادران برای تضمین سلامت آن‌ها و سلامت کودکانشان تأکید نموده‌اند. در این خصوص، در نظام حقوقی ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی حقوق بشری، مجموعه‌ای از حمایت‌های قانونی برای مادران به‌ویژه در زمینه حقوق زنان شاغل باردار و شیرده به تصویب رسیده است که هدف از این حمایت‌ها، تأمین سلامت جسمی و روانی مادران و تضمین شغل آن‌ها در دوران بارداری و شیردهی می‌باشد.

سلامت مادران شیرده، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم حق بر سلامت شناخته می‌شود. این حق هم در قوانین ایران، امارات متحده عربی و هم در اسناد بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته است. در سال‌های اخیر، قوانین مرتبط با شیردهی با هدف ارتقاء، حمایت و احترام به حق مادران برای شیردهی به کودکانشان توسعه یافته است. اسناد حقوق بشری بین‌المللی و منطقه‌ای، زنان را به‌عنوان گروه‌های آسیب‌پذیر در جامعه در نظر گرفته‌اند و این موضوع بدان معناست که تضمین حق بر سلامت این گروه، نیازمند مکانیسم ویژه‌ای است که بتواند تمام ابعاد زندگی زنان را پوشش دهد.

تغذیه با شیر مادر به فرزند به‌عنوان یک بخش اساسی از سلامت مادر و کودک شناخته می‌شود و موجب ارتباط عاطفی روانی و تکامل عصبی بیشتر می‌شود و پیامدهای فرهنگی - اجتماعی مهمی دارد؛ بزهکاری، اضطراب و اختلالات عصبی در این کودکان کمتر و ارتباط عاطفی آنان در بزرگسالی متعادل‌تر و پایدارتر است (عزالدین زنجانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۰).

به همین دلیل، در سال‌های اخیر، قانون تغذیه با شیر مادر با هدف ترویج، حمایت و احترام به حق شیردهی مادران به فرزندانشان تدوین شده است و از سال ۱۹۹۲ میلادی توسط سازمان جهانی بهداشت و یونسف، از یکم تا هفتم آگوست (اوت) مطابق با دهم تا شانزدهم مردادماه به‌منظور ترویج فرهنگ شیردهی و توجه بیشتر جوامع به اهمیت شیردهی مادران به نوزادان، به‌عنوان هفته جهانی تغذیه با شیر مادر یا هفته جهانی شیردهی نام‌گذاری شده است (باودن و تانیس، ۱۳۹۳: ۳۴۶).

بر اساس توصیه سازمان جهانی بهداشت، تغذیه انحصاری با شیر مادر به مدت ۶ ماه فواید بسیار زیادی برای نوزاد و مادر دارد. مهم‌ترین آن‌ها محافظت در برابر عفونت‌های گوارشی است که نه‌تنها در کشورهای درحال توسعه بلکه در کشورهای صنعتی نیز مشاهده می‌شود. شروع زود هنگام شیردهی، در ساعت اول پس از تولد، نوزاد را از ابتلا به عفونت محافظت می‌کند و مرگ‌ومیر ناشی از اسهال و سایر عفونت‌ها در نوزادانی که کمتر از شیر مادر تغذیه می‌کنند یا اصلاً تغذیه نمی‌کنند می‌تواند افزایش یابد (Escamilla, et al.2023: 473).

در نظام‌های حقوقی ایران و امارات متحده عربی، مقررات قانونی برای تسهیل شیردهی وجود دارد که ارزش‌های فرهنگی و مذهبی کشورها را منعکس می‌کند و به مراقبت مادر و سلامت کودک تشویق می‌کنند. این قوانین اغلب با مقررات حمایت از خانواده و کار تداخل دارند تا مرخصی زایمان، استراحت‌های شیردهی و امنیت شغلی را فراهم کنند. با این حال، دامنه و اجرای این حمایت‌ها متفاوت است و با چالش‌های عملی روبه‌رو هستند.

در قوانین جمهوری اسلامی ایران، حقوق زنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اصل ۲۱ قانون اساسی یکی از پیشرفته‌ترین اصول قانون اساسی است. در بند ۲ این اصل، وظایف دولت در قبال زنان را تعیین نموده و تأکید بر حمایت از مادران، به‌خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند دارد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۵۹). علاوه بر قانون فوق، در بندهای «ح» و «ط» ماده ۱ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی به حمایت از مادران به‌خصوص در ایام بارداری و حضانت فرزند اشاره نموده است. با توجه به اصول قانون اساسی در مورد حقوق زنان، شورای عالی انقلاب فرهنگی به پیشنهاد شورای فرهنگی و اجتماعی زنان مجلس شورای اسلامی در مصوب پانصد و چهل و ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۳/۶/۳۱ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران را به‌عنوان یک سند مرجع تصویب کرد (قربان نیا، ۱۳۸۴: ۱۱۳). به تعاقب آن مجلس شورای اسلامی با تصویب قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی مصوب ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ در ماده ۲ این قانون، دولت را موظف نمود تا زمینه‌های تحقق اهداف سند مرجع (منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی) را فراهم سازد (رضوانی مفرد و زرنشان، ۱۳۹۵: ۳۲۴).

در سطح بین‌المللی، حمایت از زنان شاغل باردار، نخستین بار در مقاله نامه شماره ۳-۱۹۱۹ مطرح گردید که متعاقب آن در سال ۱۹۵۲ این مقاله نامه به‌موجب مقاله نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و قلمرو آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیر صنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت. مطابق این مقاله نامه مدت مرخصی زایمان ۱۲ هفته است که حتی‌المقدور شش هفته آن پس از زایمان مرخصی باید ادامه یابد و نیز زنان در این مدت باید دستمزد به‌صورت وجه نقد به اندازه کافی دریافت نمایند که بر اساس آن بتوانند از زندگی مناسبی برخوردار باشند و منابع مورد نظر نباید از دو سوم مزد کارگر کمتر باشد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۱۷۷). همچنین در سطح بین‌المللی می‌توان به کنوانسیون‌ها و معاهداتی مانند کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان (CEDAW) و دستورالعمل‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) که بر ضرورت حمایت‌های قانونی جامع برای مادران شیرده تأکید دارند، اشاره نمود. این حمایت‌ها شامل سیاست‌های مرخصی زایمان، تسهیلات در محیط کار و حفاظت در برابر تبعیض می‌شود (Addati and et al, 2014: 76).

یکی دیگر از اسناد بین‌المللی که علاوه بر کنوانسیون ۱۸۳ در خصوص حمایت از مادران باردار توصیه‌هایی ارائه نموده است، توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ سال ۲۰۰۰ سازمان بین‌المللی کار درباره حمایت از مادران می‌باشد که افزایش مدت مرخصی به ۱۸ هفته یا بیشتر را پیشنهاد می‌کند. این توصیه‌نامه پیشنهاد می‌نماید تا ساعات کاری زنان باردار کاهش یافته و همچنین مادران باردار برای سلامتی خود و فرزندان به کارهای سبک بپردازند. علاوه بر آن توصیه می‌نماید برای حمایت از مادران شاغل در محیط کار، جهت نگهداری کودکان آن‌ها مهدکودک تأسیس نمایند (ILO, 2010: 5).

## ۱. تاریخچه اشتغال زنان باردار

اشتغال زنان، به‌ویژه زنان باردار، یکی از موضوعات مهم و پیچیده‌ای است که در طول تاریخ تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و قانونی قرار گرفته است. لذا در ذیل به سیر تاریخی اشتغال زنان پرداخته می‌شود.

### ۱-۱. دوران باستان و قرون وسطی

در جوامع باستانی و کشاورزی، زنان به‌طور کلی نقش‌های چندگانه‌ای داشتند و در کنار وظایف خانه‌داری، در فعالیت‌های اقتصادی نیز مشارکت می‌کردند. در این دوران، زنان باردار اغلب تا زمان زایمان به فعالیت‌های خود ادامه می‌دادند، زیرا مرز مشخصی بین وظایف خانه و کار وجود نداشت (جارالهی، ۱۳۷۲: ۲۴۹).

در جوامع اروپایی در دوران قرون وسطی، اشتغال زنان اغلب به کشاورزی، صنایع دستی و کارهای خانگی محدود بود. زنان باردار معمولاً به دلیل نبود قوانین حمایتی، مجبور به ادامه کار بودند، حتی در شرایطی که سلامت آن‌ها به خطر می‌افتاد. (Schaus, 2006: 81)

### ۱-۲. انقلاب صنعتی و تأثیر آن بر اشتغال زنان باردار

انقلاب صنعتی در قرن ۱۸ و ۱۹ نقطه عطفی در اشتغال زنان بود. با ورود گسترده زنان به کارخانه‌ها و محیط‌های کاری صنعتی، شرایط کار دشوارتر شد. زنان باردار در محیط‌هایی کار می‌کردند که اغلب خطرناک و ناسالم بودند. (رفعت جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲: ۱۳۲).

در این دوره، هیچ‌گونه حمایت قانونی برای زنان باردار وجود نداشت و بسیاری از آن‌ها مجبور بودند تا لحظه زایمان، در محیط‌های سخت کاری حضور داشته باشند. به‌مرور زمان، فشارهای اجتماعی و افزایش آگاهی عمومی منجر به ایجاد قوانینی برای حمایت از زنان باردار شد. برای مثال، در اواخر قرن ۱۹ در اروپا قوانینی برای محدود کردن ساعات کاری زنان باردار وضع شد (دوران‌ت، ۱۳۷۴، ج ۵۳: ۹).

### ۱-۳. قرن بیستم: آغاز حمایت‌های قانونی

با گسترش جنبش‌های حقوق زنان در اوایل قرن بیستم، حمایت‌های قانونی از زنان باردار در بسیاری از کشورها آغاز شد. برخی از مهم‌ترین تغییرات در این دوره عبارت‌اند از: الف- اولین قوانین مرتبط با مرخصی زایمان در کشورهای اروپایی وضع شد. برای مثال، آلمان در سال ۱۸۸۳ قانون مرخصی زایمان را برای زنان شاغل تصویب کرد. همچنین قوانینی برای کاهش ساعات کاری زنان باردار تصویب شد تا سلامت آن‌ها و جنین حفظ شود. ب- در اواسط قرن بیستم نیز، قوانین مربوط به ایمنی محیط کار برای زنان باردار در کشورهای مختلف به تصویب رسید (Christopherson and et al., 2022: 18).

این تغییرات در سطح جهانی باعث شد تا در نیمه دوم قرن بیستم، سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سازمان ملل متحد نقش مهمی در توسعه استانداردهای حمایتی ایفا کنند. تصویب کنوانسیون‌های مربوط به حمایت از مادران و تأکید بر اهمیت مرخصی زایمان با حقوق، از جمله این اقدامات بود.

## ۱-۴. قرن بیست و یکم: تقویت حقوق زنان باردار

در قرن بیست و یکم، حمایت‌های قانونی از زنان باردار در بسیاری از کشورها تقویت شده است (Girsberger, 2023: 1-2). برخی از مهم‌ترین دستاوردها در قرن بیست و یکم عبارت‌اند از:

- ۱- مرخصی زایمان طولانی‌تر: بسیاری از کشورها مدت مرخصی زایمان با حقوق را افزایش داده‌اند.
- ۲- حمایت از بازگشت به کار: قوانینی برای تضمین بازگشت زنان به شغل خود پس از مرخصی زایمان وضع شده است.

- ۳- تسهیلات محیط کار: ارائه امکاناتی مانند اتاق‌های مخصوص شیردهی و انعطاف در ساعات کاری برای مادران. با این حال، هنوز چالش‌هایی مانند تبعیض در محیط کار، عدم دسترسی به حمایت‌های قانونی در برخی کشورها و فشارهای فرهنگی و اجتماعی بر زنان باردار وجود دارد.

## ۲. حمایت‌های قانونی از مادران شیرده در قوانین ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی

شیردهی فرآیند طبیعی تغذیه نوزاد یا کودک خردسال با شیر از سینه‌های مادر شیرده است. این عمل مواد مغذی اساسی، آنتی‌بادی‌ها و هورمون‌هایی را فراهم می‌کند که برای رشد جسمی و شناختی کودک حیاتی هستند و همچنین پیوند عاطفی میان مادر و کودک را تقویت می‌کند (Escamilla, et al. 2023: 472).

شیردهی معمولاً به دو دسته تقسیم می‌شود:

- ۱- شیردهی انحصاری: تغذیه نوزاد تنها با شیر مادر، بدون افزودن هر نوع غذای دیگر، آب یا مایعات دیگر که معمولاً برای شش ماه اول زندگی توصیه می‌شود.

- ۲- شیردهی تکمیلی: فراهم کردن شیر مادر همراه با غذاهای جامد یا مایع مناسب در هنگام رشد کودک، معمولاً از شش ماهگی تا دو سال یا بیشتر (عزالدین زنجانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۳۴-۲۳۶).

شیردهی مادران به نوزادان، یکی از مهم‌ترین اصول تغذیه‌ای در سال‌های اولیه زندگی است که تأثیرات عمیقی بر سلامت جسمی و روانی کودکان دارد. حمایت از زنان شاغل در دوران بارداری و شیردهی یکی از اصول مهم در قوانین کار و اسناد بین‌المللی حقوق بشری است که در بسیاری از کشورها به‌خصوص جمهوری اسلامی ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته است. این حمایت‌ها شامل مرخصی زایمان، ممنوعیت اخراج به دلیل مرخصی در دوران بارداری و شیردهی، تسهیلات شیردهی مادران به نوزادان، کاهش ساعات کار زنان شاغل باردار، عدم اشتغال زنان باردار و شیرده به مشاغل سخت و زیان‌بار و همچنین حمایت‌های بهداشتی، اجتماعی می‌شود.

در ایران، شیردهی زنان به فرزندان ریشه‌های عمیقی در فرهنگ و باورهای اجتماعی دارد؛ اما چالش‌هایی مدرن مانند اشتغال زنان و تغییر الگوهای تغذیه‌ای می‌تواند بر آن تأثیرگذار باشد. قوانین ایران، حمایت‌های زیادی از مادران شیرده به‌ویژه در زمینه‌های شغلی، بهداشتی و رفاهی خانواده نموده است. این مقررات، بازتاب فرهنگ متمدن ایرانیان، اصول اسلامی و اهمیت حفاظت از سلامت مادر و کودک است و در راستای توصیه‌های بین‌المللی قرار دارد. همچنین در نظام حقوقی امارات متحده عربی، حمایت‌های قانونی متعددی از مادران باردار و شیرده شاغل پیش‌بینی شده است. این حمایت‌ها عمدتاً در قانون کار امارات و سایر قوانین مرتبط تنظیم شده‌اند. در اسناد بین‌المللی نیز، حمایت‌های قانونی متعددی برای مادران باردار و شیرده شاغل در نظر گرفته شده است. این حمایت‌ها عمدتاً در

کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار و سایر اسناد حقوق بشری و بین‌المللی مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

سند بین‌المللی مهمی که به حمایت از زنان شاغل پرداخته، کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان می‌باشد، این کنوانسیون یکی از کنوانسیون‌های مهم حقوق بشری بین‌المللی است که در سال ۱۹۷۹ در مجمع عمومی سازمان ملل متحد تصویب شد و ۱۸۹ کشور به عضویت آن درآمدند این کنوانسیون به ترویج برابری جنسیتی می‌پردازد (آل کجیاف، ۱۴۰۳: ۵).

ماده ۱۱ کنوانسیون، بر حق اشتغال برابر زنان و ممنوعیت تبعیض شغلی تأکید دارد و دولت‌ها باید اقدامات لازم را برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان در محیط کار، از جمله اخراج آن‌ها به دلیل بارداری یا زایمان اتخاذ نمایند. همچنین مرخصی زایمان نباید منجر به از دست دادن شغل یا کاهش مزایای شغلی زنان شود. به‌طور خلاصه می‌توان ادعان داشت این کنوانسیون‌ها به‌منظور تضمین سلامت و امنیت اقتصادی زنان در دوران بارداری، زایمان و مراقبت‌های پس از زایمان تصویب شده‌اند. برخی از مفاد اصلی این کنوانسیون‌ها به شرح ذیل است:

مرخصی زایمان که حداقل ۱۴ هفته مرخصی زایمان با حقوق، با امکان تمدید مرخصی در صورت تمایل زنان پیش‌بینی شده است. یکی دیگر از حمایت‌هایی که از زنان صورت گرفته است این است که زنان باید در دوران مرخصی زایمان، مزایای نقدی دریافت کنند که معادل حداقل دو سوم از درآمد متوسط آن‌ها باشد. علاوه بر آن کشورهای عضو باید اطمینان حاصل کنند که زنان باردار به مراقبت‌های پزشکی، از جمله مراقبت‌های قبل از زایمان و زایمان امن دسترسی دارند و کارفرمایان تشویق می‌شوند که تسهیلاتی برای شیردهی و ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای حمایت از مادران شیرده فراهم کنند.

### ۳. ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان

در قانون کار ایران، اشاره صریحی به ممنوعیت اخراج زنان شاغل در دوران بارداری یا مرخصی زایمان نشده است؛ با این حال، طبق تبصره ۱ از ماده ۷۶ این قانون، آمده است: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به شغل قبلی خود بازمی‌گردد.»

این مقرر می‌تواند به‌عنوان یک ممنوعیت ضمنی برای اخراج کارگران زن و الزامی برای بازگشت آن‌ها به شغل قبلی‌شان تفسیر شود. (عراقی، ۱۳۹۳: ۱۱۱).

علاوه بر این، در «قانون ترویج شیردهی و حمایت از مادران در دوران شیردهی» مصوب ۱۳۷۴، امنیت شغلی پس از مرخصی زایمان و در دوران شیردهی به‌طور کلی و به‌طور مبهوم در تبصره ۲ ماده ۳ تأکید شده است. در این ماده مقرر شده است: «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.»

شایان ذکر است که قوانین کار، تأمین اجتماعی و مقررات استخدام کشوری، اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان را مجاز نمی‌دانند و چنانچه زن شاغلی به دلیل بارداری اخراج شود، اخراج وی برخلاف قوانین کار و تأمین اجتماعی و مقررات استخدامی بوده و وی می‌تواند شکایت خود را به «کمیته‌های حل اختلاف کارگری» یا «دیوان

عدالت اداری» مطرح نماید. چنانچه این مراجع قضائی صحت ادعای زن را تأیید کنند، سازمان مربوطه موظف است وی را به کار قبلی خود بازگردانده و تمامی حقوق و مطالبات مربوط به مدت‌زمان اخراج غیرقانونی را پرداخت کند. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۴۸۲ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴ تأیید نموده است که اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی تا پایان دو سالگی کودک ممنوع است (نجارزاده هنجنی، ۱۴۰۲: ۲۳۸-۲۴۰). بر اساس قوانین امارات متحده عربی، کارفرما نمی‌تواند کارمند زن را در دوران بارداری، به دلیل استفاده از مرخصی زایمان، یا به دلیل غیبت از کار به علت مسائل مرتبط با بارداری اخراج نماید. این موضوع در تبصره ۸ ماده ۳۰ قانون فدرال به شماره ۳۳ مصوب سال ۲۰۲۱ قانون کار امارات، پیش‌بینی شده است. در این ماده مقرر شده است: «اخراج یک کارمند زن یا اطلاع‌رسانی در مورد اخراج او به دلیل بارداری، استفاده از مرخصی زایمان یا غیبت از کار طبق مفاد این ماده، مجاز نیست» (Kelly and Brinley, 2022).

در اسناد بین‌المللی نیز، حمایت از حقوق زنان در محیط کار پیش‌بینی شده است یکی از مهم‌ترین حمایت‌های مربوط به زنان، ممنوعیت اخراج آن‌ها به دلیل استفاده از مرخصی زایمان است. این حمایت در کنوانسیون‌ها و اسناد بین‌المللی مختلف مورد تأکید قرار گرفته و کشورها را ملزم به اتخاذ تدابیری برای حفظ امنیت شغلی زنان باردار و مادران شیرده کرده است. کنوانسیون حمایت از بارداری مصوب سال ۲۰۰۰ توسط سازمان بین‌المللی کار در ماده ۸ به ممنوعیت اخراج زنان به دلیل بارداری، زایمان یا استفاده از مرخصی زایمان اشاره نموده است. علاوه بر آن در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز به حق کار بدون تبعیض و شرایط عادلانه و مناسب شغلی و بر عدم اخراج زنان به دلیل بارداری یا استفاده از مرخصی زایمان اشاره نموده است. ماده ۱۰ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶) دولت‌ها را موظف به حمایت از مادران، قبل و بعد از زایمان نموده است و دولت‌ها باید اقدامات لازم را برای جلوگیری از اخراج زنان در دوران بارداری یا مرخصی زایمان اتخاذ نمایند (کاظمی و مشایخی، ۱۴۰۱: ۱۳۷).

#### ۴. حق استفاده از مرخصی و مزایا در دوران بارداری و زایمان

بارداری و زایمان تغییرات زیادی در زندگی یک زن ایجاد می‌کند که امکان کار کردن به شیوه معمول را از وی می‌گیرد؛ بنابراین، زنان باردار مجبورند برای مدت‌زمانی موقت از کار خود دست بکشند. اگر این زنان در این دوره مرخصی قانونی نداشته باشند، ممکن است به دلیل نیاز مالی مجبور به ادامه کار با اعمال شاقه شوند و یا اینکه شغل خود را ترک نمایند که این موضوع به نفع مادر و کودک نخواهد بود.

در سطح بین‌المللی، نخستین بار برای حمایت از زنان باردار مقاله نامه شماره ۳-۱۹۱۹ مطرح گردید که در سال ۱۹۵۲ به‌موجب مقاله نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و قلمرو آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیر صنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت مطابق این مقاله نامه مدت مرخصی زایمان ۱۲ هفته است که حتی‌المقدور شش هفته آن پس از زایمان مرخصی باید ادامه یابد و نیز زنان در این مدت باید دست‌مزد به‌صورت وجه نقد به اندازه کافی دریافت نمایند که بر اساس آن بتوانند از زندگی مناسبی برخوردار باشند و حقوق آن‌ها نباید از دو سوم مزد کارگر کمتر باشد (Güezmes, and Vaeza, 2023: 7-9).

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی، ضمن توجه مخصوص به خانواده در بند ۲ ماده ۱۰ این‌گونه بیان می‌دارد: «مادران در مدت معقولی از زایمان و پس از زایمان باید از حمایت خاص برخوردار گردند. در آن مدت مادران کارگر باید از مرخصی با استفاده از حقوق و یا مرخصی با مزایای تأمین اجتماعی کافی برخوردار گردند». در نظام حقوقی ایران باید بین کارکنان بخش خصوصی و کارکنان 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 (هداوند و نوروزی، ۱۴۰۲: ۲۲۸).

در نظام حقوقی ایران، برای اولین بار، هیئت‌وزیران در تصویب‌نامه شماره ۳۱۲۳۸ مورخ ۵ تیر ۱۳۵۴ مقرر کرد که به زنان باردار برای هر فرزند از دو فرزند اول سه ماه مرخصی با حقوق داده شود. برای تولد فرزند سوم به بعد، زنان فقط می‌توانند از مرخصی استعلاجی با تشخیص پزشک استفاده کنند (علویون، ۱۳۸۱: ۲۴۲).

پس از پیروزی انقلاب اسلامی، (سال ۱۳۵۷)، محدودیت‌های مربوط به مرخصی زایمان لغو شد. زنان باردار حق دریافت سه ماه مرخصی زایمان با حقوق برای هر بار زایمان را پیدا کردند. در سال ۱۳۶۷، هیئت‌وزیران «تصویب‌نامه راجع به مدت استفاده بانوان باردار از معذوریت» را صادر کرد که بر اساس آن مرخصی زایمان تا سه فرزند تأمین شد. برای چهارمین فرزند و بیشتر، مرخصی زایمان تنها بر اساس توصیه پزشک معالج اعطا می‌شد. طبق این تصویب‌نامه، کارمندان قراردادی نیز اجازه استفاده از مرخصی زایمان را داشتند (علویون، ۱۳۸۱: ۲۴۴).

این تصویب‌نامه با صدور «تصویب‌نامه راجع به اصلاح آیین‌نامه مرخصی‌های مصوب ۱۳۶۸ هیئت‌وزیران» عملاً لغو شد. طبق این تصویب‌نامه، مرخصی زایمان برای سه فرزند اول سه ماه بود، درحالی‌که برای چهارمین فرزند و بیشتر، تنها دو ماه مرخصی با حقوق کامل و مزایا اعطا می‌شد؛ بنابراین، تصویب‌نامه ۱۳۶۸ عملاً محدودیت مرخصی برای چهارمین فرزند و بیشتر را لغو کرد، درحالی‌که مدت آن به دو ماه با حقوق کامل و مزایا محدود شد (ابوالحمد، ۱۳۸۳: ۲۳۹-۲۴۰).

مرخصی زایمان در قانون استخدام کشوری به‌عنوان «حالت معذوریت» طبقه‌بندی شده است. به‌طور کلی، حالت معذوریت وضعیتی است که در آن یک کارمند به علت بیماری قادر به انجام کار نیست. بر این اساس، زنان باردار که از مرخصی استعلاجی در هنگام زایمان استفاده می‌کنند، در حالت معذوریت قرار دارند (بند «پ» از ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری).

گرچه برخی از حقوقدانان معتقدند که نیازی به این نبود که قانون‌گذار در قانون استخدام کشوری، برای مرخصی استعلاجی، حالت مستقلی به نام حالت معذوریت پیش‌بینی کند، چون مرخصی استعلاجی، نوعی از مرخصی است و حالت این مرخصی، معذوریت را نیز در برمی‌گیرد (ابوالحمد، ۱۳۸۳: ۲۳۹).

درنهایت، به‌موجب 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 پس‌از آن طبق اصلاحیه قانون تنظیم جمعیت خانواده مصوب ۲۰ خرداد ۱۳۹۲، مرخصی زایمان برای زنان باردار شاغل که تک‌قلو باردارند از شش ماه به ۹ ماه افزایش پیدا کرد (استوار سنگری، ۱۴۰۰: ۱۹۰-۱۹۱).

همچنین در قانون تنظیم خانواده ۱۳۹۲، برای کارمندان مرد تمامی شرکت‌ها که زنان آن‌ها زایمان می‌نمودند، ۱۴ روز مرخصی در نظر گرفته شده بود اما در سال ۱۳۹۶ قانون اصلاح گردید و طبق ماده ۱۰۳، کارمندان شرکت‌های دولتی و بخش عمومی و غیردولتی مثل سازمان تأمین اجتماعی و سازمان امور مالیاتی، مردانی که زنان آن‌ها زایمان نموده است تنها از ۳ روز مرخصی زایمان بهره‌مند خواهند شد. البته مرخصی زایمان مردان تنها شامل مردانی می‌شود که همسرشان شاغل و در حال استفاده از مرخصی زایمان است؛ یعنی اگر همسر وی خانه‌دار باشد یا از مرخصی زایمان استفاده ننماید، مرخصی زایمان به شوهرش تعلق نخواهد گرفت.

در قوانین امارات متحده عربی نیز، در مورد مرخصی زنان باردار شاغل به دو صورت عمل می‌شود. طبق قانون کار امارات متحده عربی (قانون فدرال شماره ۳۳ سال ۲۰۲۱)، زنان شاغل در بخش خصوصی حق دارند تا ۶۰ روز از مرخصی زایمان استفاده نمایند؛ که ۴۵ روز از مرخصی با حقوق کامل و ۱۵ روز دیگر با پرداخت نصف حقوق خواهد بود و چنانچه کارگر زن به دلیل مشکلات سلامتی مرتبط با بارداری یا زایمان نیاز به مرخصی بیشتر داشته باشد، وی می‌تواند تقاضای ۴۵ روز مرخصی دیگر بدون حقوق نماید، البته مشروط به تأییدیه پزشکی می‌باشد (<https://www.mohre.gov.ae>).

در مورد قوانین مربوط به کارکنان دولت، زنان شاغل در بخش دولتی می‌توانند از ۹۰ روز مرخصی زایمان با حقوق کامل بهره‌مند شوند و علاوه بر این، آن‌ها می‌توانند پس از پایان مرخصی زایمان، ۳۰ روز مرخصی بدون حقوق درخواست نمایند. کارمندان مردی که زن آن‌ها زایمان نموده به مدت ۵ روز از مرخصی بهره‌مند خواهد شد (<https://www.shrm.org/mena/topics-tools/news/new-uae-labor-law>).

بر اساس قانون کار امارات متحده عربی، راجع به شیردهی مادران به کودکان خود پس از مراجعت به کار، مادران تا ۶ ماه پس از زایمان، حق دارند روزانه یک ساعت مرخصی شیردهی با حقوق دریافت کنند. این مدت‌زمان، جزو ساعات کاری آن‌ها محسوب و نباید از حقوق مادر شیرده کسر شود (<https://u.ae/en>).

## ۵. حمایت‌های قانونی از مادران شاغل برای مرخصی شیردهی نوزاد

شیردهی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک عامل ضروری برای سلامت و رفاه مادران و کودکان شناخته شده است. قوانین بین‌المللی چارچوبی برای حمایت از حقوق مادران شیرده فراهم می‌آورد که بر توانایی آن‌ها برای ترکیب مادر بودن با سایر نقش‌ها مانند مشارکت در نیروی کار تأکید می‌کند. این حمایت‌ها به‌منظور ایجاد محیطی است که مادران بتوانند بدون تبعیض یا سختی غیرضروری، فرزند خود را شیر دهند.

در سطح بین‌المللی، مادران شیرده تحت معاهدات حقوق بشری و استانداردهای کار قرار دارند که عمدتاً بر تضمین این نکته تمرکز دارند که آن‌ها بتوانند بدون مواجهه با تبعیض یا خطرات بهداشتی به نوزاد خود شیر دهند. اسناد بین‌المللی مهمی که حقوق مادران شیرده را حمایت می‌کنند عبارت‌اند از:

۱- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR): ماده ۱۲ این میثاق حق همه افراد را برای برخورداری از بالاترین استاندارد ممکن سلامت جسمی و روانی به رسمیت می‌شناسد. این شامل حق دسترسی به خدمات بهداشت مادران و به‌تبع آن حمایت از شیردهی است.

۲- کنوانسیون حقوق کودک (CRC): این کنوانسیون به‌ویژه ماده ۲۴، دولت‌ها را ملزم می‌کند که اقداماتی برای کاهش مرگ‌ومیر نوزادان و بهبود سلامت و تغذیه کودکان انجام دهند که شامل حمایت از شیردهی نیز می‌شود. کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO): سازمان بین‌المللی کار، کنوانسیون‌هایی را برای حمایت از حقوق مادران شیرده در محیط‌های کاری تصویب کرده است:

مقاله نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار که تحت عنوان مقاله نامه حمایت از مادران، مصوب سال ۲۰۰۰ می‌باشد، حمایت‌های جامعی برای مرخصی زایمان ارائه می‌دهد، بر اساس ماده ۴ این مقاله نامه، زنان مشمول این ماده از یک دوره مرخصی حداقل ۱۴ هفته‌ای برخوردار می‌باشند، همچنین در ماده ۶ این مقاله نامه به مواردی از قبیل استراحت برای شیردهی و حق بازگشت زنان به شغل خود پس از مرخصی زایمان پرداخته است. این کنوانسیون توصیه می‌کند که مادران باید دو استراحت روزانه جهت شیردهی برای حداقل یک سال پس از زایمان دریافت کنند. کشورهای عضو این کنوانسیون موظف‌اند این استراحت‌ها را برای زنان شیرده فراهم کنند تا بتوانند کودکان خود را شیر بدهند (Ryder, 2014:6).

توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ ILO (توصیه‌نامه حمایت از مرخصی زایمان، ۲۰۰۰): این توصیه‌نامه مکمل کنوانسیون شماره ۱۸۳ است و راهنمایی‌هایی برای تمدید مرخصی زایمان و اطمینان از اینکه زنان فرصت کافی برای شیردهی دارند، فراهم می‌کند. این توصیه‌نامه همچنین از دولت‌های عضو می‌خواهد تا در قوانین ملی خود حمایت‌هایی برای شیردهی در محیط کار ارائه دهند.

استراتژی جهانی سازمان جهانی بهداشت (WHO) برای تغذیه نوزادان و کودکان خردسال (۲۰۰۳): این استراتژی از کشورها می‌خواهد که با ارائه سیاست‌های مناسب، از جمله مرخصی زایمان با حقوق، استراحت‌های شیردهی و کمپین‌های بهداشت عمومی برای حمایت از مادران شیرده، از شیردهی حمایت کنند.

حمایت قانونی از زنان شاغل، نیازمند حمایت ویژه‌ای برای فرزندان خردسال آن‌ها نیز هست. مادران باید اجازه داشته باشند تا نوزادان خود را شیر دهند. در این راستا، در قوانین ایران حمایت‌های ویژه‌ای پیش‌بینی شده است، مثلاً ماده ۱۹ از قانون کار ۱۳۳۸ تصریح می‌کند: «کارفرما موظف است پس از هر سه ساعت کار، به مادران شیرده، نیم ساعت مرخصی برای شیردهی نوزادان خود بدهد. این مرخصی جزء ساعات کاری آن‌ها محسوب می‌شود. در صورتی که تعداد این قبیل اطفال در یک کارگاه از ۱۰ نفر تجاوز کند کارفرما مکلف است محلی را برای نگاهداری اطفال تخصیص دهد.»

مقررات این ماده در قانون کار ۱۳۶۹ نیز تکرار شده است. طبق ماده ۷۸ این قانون: «در محل‌های کار که کارگران زن مشغول به کار هستند، کارفرما موظف است تا مادران شیرده را پس از هر سه ساعت کار نیم ساعت مرخصی برای شیردهی کودک خود بدهد تا زمانی که کودک به سن دو سالگی برسد. این مرخصی جزء ساعات کاری آن‌ها محسوب می‌شود.» لازم به توضیح است که قانون کار مصوب ۱۳۶۹ برای کارفرمایانی که مقررات این قانون را نقض کنند، جریمه‌ها و مجازات تعیین کرده است که در قانون کار مصوب ۱۳۳۸، پیش‌بینی نشده بود.

همان‌طور که در بالا ذکر شد، ماده ۷۸ قانون کار مدت استفاده از مرخصی شیردهی را تا سن دو سالگی تعیین کرده است؛ اما در «قانون ترویج شیردهی و حمایت از مادران در دوران شیردهی» مصوب ۱۳۷۴، این مدت را کاهش داده

است. طبق تبصره ۱ ماده ۳ این قانون، «مادران شیرده پس از سرگیری کار و ادامه شیردهی، می‌توانند روزانه تا یک ساعت مرخصی استفاده کنند (بدون کسر از مرخصی استحقاقی خود) تا زمانی که کودک به سن ۲۰ ماهگی برسد.» در قانون کار امارات متحده عربی (قانون فدرال شماره ۳۳ مصوب سال ۲۰۲۱) مادران شاغل که دارای فرزند شیرخوار هستند، می‌توانند تا شش ماه پس از زایمان روزانه دو وقفه نیم‌ساعته برای شیردهی کودک خود داشته باشند. این زمان جزء ساعات کاری آن‌ها محسوب شده و نباید باعث کاهش حقوق مادر شود. همچنین کارفرمایان موظف‌اند که این حق را برای مادران فراهم نمایند (<https://www.mohre.gov.ae/handlers/download>).

## ۶. حمایت‌های قانونی در قبال کارهای سخت و زیان‌بار زنان باردار

در ماده ۱ آئین‌نامه مشاغل سخت آمده است که کارهای سخت و زیان‌بار به کارهایی اطلاق می‌شود که در آن‌ها خطرانی نظیر فشارهای جسمی شدید، مواجهه با مواد شیمیایی مضر، قرارگیری در شرایط دمایی غیر مناسب یا کار در ارتفاع وجود دارد. این کارها می‌توانند سلامت مادر و جنین را تهدید کنند و بر بارداری تأثیرات منفی بگذارند.

همچنین در قانون کار ایران نیز در تعریف کارهای سخت و زیان‌بار بیان می‌دارد: کارهای سخت و زیان‌بار به مشاغلی اطلاق می‌شود که به دلیل عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی یا روانی محیط کار، آسیب‌های جدی به سلامت کارگران وارد می‌کند. این مشاغل معمولاً در صنایعی مانند معادن، صنایع شیمیایی، ساختمان‌سازی و مشاغل مرتبط با حمل بار سنگین دیده می‌شود.

زنان باردار به دلیل تغییرات فیزیولوژیکی و هورمونی که در دوران بارداری تجربه می‌کنند، به مراقبت‌های ویژه و محیط کاری ایمن‌تری نیاز دارند. در صورتی که زنان باردار در محیط‌های کاری سخت و زیان‌بار مشغول به کار باشند، ممکن است به سلامت خود آن‌ها و جنین آسیب‌هایی وارد آید.

حمایت از زنان باردار در محیط کار یکی از اصول اساسی قوانین کار در بسیاری از کشورها از جمله ایران و امارات متحده عربی است. به دلیل شرایط خاص دوران بارداری، کارفرمایان موظف‌اند شرایطی را فراهم کنند که سلامت مادر و جنین به خطر نیفتد.

بر اساس ماده ۷۵ قانون کار ایران، اشتغال زنان در مشاغل سخت و زیان‌بار که سلامت آنان را به خطر می‌اندازد، ممنوع است. در این ماده مقرر گردیده است: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است.»

همچنین بر اساس ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی، در صورت تشخیص پزشک، زنان باردار که در مشاغل سخت و زیان‌بار مشغول به کار هستند، باید به کارهای سبک‌تر منتقل شوند تا از آسیب‌های احتمالی جلوگیری شود.

ضمانت اجرائی عدم رعایت این مقررات توسط کارفرما منجر به جریمه خواهد شد و مکلف به جبران حقوق از دست‌رفته کارگر زن خواهد بود.

قانون کار امارات متحده عربی نیز، به‌منظور حمایت از زنان باردار در محیط‌های کاری، تدوین شده است. این قوانین با هدف تضمین سلامت و رفاه مادران و جنین‌های آن‌ها تصویب شده است. بر اساس قانون کار امارات متحده عربی (مصوب ۲۰۲۱، فدرال شماره ۳۳)، حمایت‌های متعددی را برای زنان باردار در نظر گرفته است. کارفرمایان نمی‌توانند زنان باردار را مجبور به انجام کارهای خطرناک و سخت که احتمال ضرر رساندن به سلامتی خود یا

جینیشن بشود نمایند. وزارت منابع انسانی و اماراتی سازی (MOHRE) فهرستی از مشاغل سخت و زیان‌آور برای زنان باردار ارائه کرده است، از جمله: کار در دمای بالا، مشاغل صنعتی با مواد شیمیایی خطرناک، کار در معادن یا حفاری‌ها. ضمانت اجرائی که در قانون امارات برای عدم رعایت این مقررات در نظر گرفته شده است این است که کارفرمایانی که قوانین حمایتی از زنان باردار اعمال نکنند، مشمول جریمه‌های بین ۵ هزار تا ۲۰ هزار درهم خواهند شد (<https://nwlc.org/resource/>).

در اسناد بین‌المللی، حمایت از زنان در ممنوعیت کار به هنگام شب یکی از نخستین خواسته‌هایی بوده است که در مقررات بین‌المللی نیز منعکس شده است. مقاله‌های شماره ۴-۱۹۱۹، ۴۱-۱۹۳۴ و ۸۹-۱۹۴۸ و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۳-۱۹۲۱ ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است. مطابق مقررات بین‌المللی کار زنان در کارگاه‌های صنعتی، خصوصی یا عمومی حداقل به مدت ۱۱ ساعت که بین ساعات ۱۰ شب تا ۵ صبح جز آن است ممنوع شده است لکن مشاغل چون مدیریت خدمات بهداشتی و رفاه عمومی از قاعده فوق مستثنی است. فلسفه ممنوعیت کار در شب برای زنان از جهت ملاحظات خانوادگی و اخلاقی (به‌خصوص در کارهای مختلط) می‌باشد. هرچند کار در شب در بسیاری از کشورها ممنوع شده لکن ساعات آن در قوانین کشورها مختلف است. حقوق قانون کار ایران (مصوب ۱۳۳۷) در ماده ۱۷ کار شب را برای زنان ممنوع کرده بود (نوبخت، ۱۳۸۹:۳۵)؛ اما در قانون کار جدید هیچ‌گونه اشاره‌ای به ممنوعیت کار شب برای زنان نشده و نکته قابل توجه آن است که ماده ۷۵ لایحه قانون کار سال ۶۸ مصوب مجلس شورای اسلامی انجام کار شب برای کارگران زن را به‌استثنای امور بهداشتی، درمانی، فرهنگی و نظایر آن ممنوع اعلام داشته بود؛ اما این ماده ظاهراً در مجمع تشخیص مصلحت نظام حذف گردیده است.

## ۷. جهات اشتراک و افتراق حمایت‌های قانونی از مادران شاغل شیرده و باردار در نظام حقوقی ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی

جهت اشتراک و افتراق حمایت‌های قانونی از مادران شاغل شیرده و باردار در ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی می‌تواند از چندین منظر مورد بررسی قرار گیرد. این مقایسه شامل حقوق مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، حمایت‌های شغلی، محدودیت‌ها در شغل‌های سخت و زیان‌آور و خدمات بهداشتی برای مادران باردار و شیرده است.

### ۷-۱. جهات اشتراک

در زمینه حمایت از امنیت شغلی مادران باردار و شیرده، قوانین ایران، امارات متحده عربی و اسناد بین‌المللی، دارای وجوه مشترکی هستند مثلاً اخراج یا تبعیض شغلی به دلیل بارداری یا شیردهی ممنوع است؛ بنابراین، مادران شاغل پس از پایان مرخصی زایمان یا شیردهی حق دارند به شغل خود بازگردند.

همچنین در خصوص مرخصی زایمان با پرداخت حقوق در قوانین ایران و امارات هر دو برای مادران باردار مرخصی زایمان با حقوق پیش‌بینی شده است، اگرچه مدت‌زمان استفاده از مرخصی زایمان متفاوت است. اسناد بین‌المللی (مانند کنوانسیون شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار) نیز تأکید دارند که کشورهای عضو باید برای مادران باردار حداقل ۱۴ هفته مرخصی زایمان با حقوق فراهم کنند.

علاوه بر آن بر اساس قوانین ایران و امارات، زنان شاغل از حق مرخصی شیردهی با پرداخت حقوق برخوردارند که به آن‌ها اجازه می‌دهد در محل کار برای شیردهی نوزادان خود استفاده کنند. گرچه در مورد مدت‌زمان استفاده از مرخصی شیردهی بین دو نظام حقوقی تفاوت وجود دارد. همچنین، اسناد بین‌المللی مانند کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار به کشورهای عضو توصیه می‌کنند که شرایطی برای شیردهی در محل کار یا مرخصی شیردهی فراهم کنند. در خصوص، خدمات بهداشتی برای مادران باردار و شیرده در نظام حقوقی ایران و امارات، خدمات بهداشتی و درمانی ویژه‌ای برای مادران باردار در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی وجود دارد. اسناد بین‌المللی نیز بر لزوم دسترسی به خدمات بهداشتی مناسب برای مادران و کودکان تأکید دارند. در بررسی‌های به‌عمل‌آمده مشخص گردید که ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان‌آور برای مادران باردار که ممکن است به سلامت مادر یا کودک آسیب برساند، در قوانین ایران و قوانین امارات، زنان باردار از انجام کارهای سخت و زیان‌آور منع شده‌اند. این موضوع در اسناد بین‌المللی نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

## ۷-۲. جهات افتراق

در قوانین ایران در خصوص مدت‌زمان مرخصی زایمان ۹ ماه برای مادران شاغل در بخش دولتی و ۶ ماه برای مادران شاغل در بخش خصوصی با پرداخت حقوق کامل پیش‌بینی شده است در حالی که در قوانین امارات مرخصی زنان شاغل ۶۰ روز (۴۵ روز با حقوق کامل، ۱۵ روز با نصف حقوق) می‌باشد. در اسناد بین‌المللی نیز (کنوانسیون شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار) توصیه می‌کنند که کشورهای عضو حداقل ۱۴ هفته مرخصی زایمان با حقوق فراهم کنند. در مورد مرخصی شیردهی مادران شاغل به نوزادان خود در محل کار در نظام حقوقی ایران، از یک ساعت مرخصی شیردهی در روز تا دو سالگی برخوردارند؛ اما در قوانین امارات، این مرخصی به مدت یک ساعت در روز تا شش ماه قابل استفاده است، اما ممکن است سیاست‌های اجرایی متفاوتی در مورد استفاده از این مرخصی در محیط‌های کاری وجود داشته باشد. در اسناد بین‌المللی نیز تأکید بر لزوم فراهم آوردن فرصت مناسب برای شیردهی یا استراحت در محل کار است.

در خصوص حمایت‌های مالی و بیمه‌ای در نظام حقوقی ایران، مادران باردار و شیرده معمولاً تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار دارند که خدمات درمانی و برخی از حمایت‌های مالی را تأمین می‌کند. در قوانین امارات، زنان شاغل تحت بیمه‌های خصوصی یا بیمه‌های دولتی قرار می‌گیرند که ممکن است حمایت‌های متفاوتی از نظر خدمات بهداشتی و درمانی داشته باشد.

اسناد بین‌المللی نیز به‌وضوح به کشورهای عضو توصیه می‌کنند که حمایت‌های مالی و اجتماعی از زنان باردار و شیرده باید گسترده‌تر باشد و شامل تمام زنان در بخش‌های مختلف اقتصادی شود. در مقابل، این موضوع در ایران و امارات، ممکن است برخی از زنان در بخش‌های خاصی از جمله کارگران غیررسمی از حمایت‌های کمتری برخوردار باشند.

موضوع	ایران	امارات	اسناد بین‌المللی
مرخصی زایمان	طبق ماده ۷۶ قانون کار مرخصی زایمان ۹ ماه با پرداخت حقوق کامل برای مادران شاغل در بخش دولتی و ۶ ماه برای مادران شاغل در بخش خصوصی	بر اساس ماده ۳۰ قانون کار مرخصی زنان شاغل ۶۰ روز (۴۵ روز با حقوق کامل، ۱۵ روز با نصف حقوق) در صورت بروز عوارض بارداری یا زایمان مادر می‌تواند ۴۵ روز مرخصی اضافی بدون حقوق دریافت کند	حداقل ۱۴ هفته (۳/۵ ماه) در سند ILO
مرخصی شیردهی	روزانه ۱ ساعت تا دو سالگی	روزانه ۱ ساعت تا ۶ ماهگی	توصیه به مرخصی شیردهی در ILO و CEDAW
ممنوعیت اخراج	طبق ماده ۷۵ قانون کار اخراج به دلیل بارداری و شیردهی ممنوع است	طبق ماده ۳۰ (۸) قانون کار امارات، اخراج به دلیل بارداری و شیردهی ممنوع است	بر اساس CEDAW
ممنوعیت اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌بار	در ماده ۷۵ قانون کار ممنوعیت بکار گمارده شدن زنان به کارهای سخت، خطرناک و زیان‌بار پیش‌بینی شده است	در قانون کار مصوب ۲۰۲۱ فدرال شماره ۳۳ اجبار زنان باردار شاغل ممنوع است	در کنوانسیون شماره ۱۰۳ (حمایت از مادران) و کنوانسیون ۱۸۳ تأکید دارند که زنان باردار نباید در مشاغل سخت به کار گرفته شوند
تسهیلات محیط کار	ایجاد مهدکودک یا شیرخوارگاه در محیط کار برای شرکت‌های بزرگ کاهش ساعات کاری و شرایط کاری متناسب با وضعیت جسمی آن‌ها تنظیم می‌شود.	ایجاد امکانات رفاهی برای مادران شیرده گزینه دور کاری برای مادران باردار در شرایط اضطراری	تأکید بر حمایت ویژه برای مادران

## نتیجه‌گیری

حمایت از مادران شاغل باردار و شیرده، گامی اساسی در تحقق عدالت اجتماعی و حفظ سلامت جامعه است. قوانین ایران و امارات متحده عربی، حمایت‌های قابل توجهی از زنان در دوران بارداری و شیردهی ارائه می‌دهند که با استانداردهای بین‌المللی همخوانی دارند. با این حال در برخی زمینه‌ها، مانند مدت مرخصی زایمان و حمایت‌های دوران شیردهی، تفاوت‌هایی بین این قوانین و اسناد بین‌المللی وجود دارد.

حقوق زنان باردار در نظام حقوقی ایران و امارات تحت قوانین مختلفی تضمین شده است که مرخصی زایمان، امنیت شغلی و دسترسی به خدمات بهداشتی را شامل می‌شود. این حمایت‌ها نشان‌دهنده تعهد به سلامت مادران است، اما همچنان حوزه‌هایی وجود دارد که می‌توان قوانین ایران و امارات متحده عربی را با استانداردهای بین‌المللی هماهنگ‌تر کرد، مانند افزایش مدت مرخصی زایمان با حقوق و بهبود تسهیلات محیط کار برای مادران شیرده.

نتایج حاصله از این پژوهش، نشان می‌دهد که کارهای سخت و زیان‌بار برای زنان باردار می‌تواند تهدیدی جدی برای سلامت آن‌ها و جنین باشد که این مسئله نیازمند توجه ویژه به شرایط کاری و حمایت‌های قانونی است تا زنان باردار بتوانند در محیط‌های کاری ایمن و سالم فعالیت کنند. با اجرای قوانین حمایتی، بهبود شرایط کاری و افزایش آگاهی عمومی، می‌توان خطرات ناشی از کارهای سخت و زیان‌بار را کاهش داده و به حفظ سلامت مادران و نوزادان کمک کرد.

قوانین ایران و امارات متحده عربی حمایت‌های مناسبی برای زنان باردار، به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌بار، در نظر گرفته است؛ اما مشکلاتی مانند عدم اجرای صحیح قوانین و کمبود نظارت، همچنان چالش‌هایی جدی در این حوزه هستند. با اصلاحات قانونی، تقویت نظارت و افزایش آگاهی زنان، می‌توان شرایط بهتری برای زنان باردار در محیط‌های کاری فراهم کرد.

## پیشنهادها

برای بهبود شرایط کاری زنان باردار و شیرده، پیشنهاد می‌شود:

کشورهای مورد مطالعه مدت مرخصی زایمان را مطابق با استانداردهای بین‌المللی بنمایند؛

افزایش حمایت‌های شغلی و قانونی برای جلوگیری از اخراج خودسرانه زنان در این دوره؛

توسعه تسهیلات رفاهی و حمایت‌های اجتماعی برای مادران شاغل؛

اجرای صحیح قوانین در کشورهای مورد مطالعه می‌تواند امنیت شغلی، سلامت مادران و کودکان و برابری جنسیتی در محیط کار را تضمین کند.

با ادامه توسعه چارچوب‌های قانونی موجود و پایبندی به کنوانسیون‌های بین‌المللی مانند کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، ایران و امارات می‌توانند در بهبود حمایت و پشتیبانی از زنان باردار و مادران، ارتقاء سلامت و برابری جنسیتی گام‌های مؤثرتری بردارند.

## منابع

- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۵۸.
- قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱.
- مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۸۳.
- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحیه ۱۳۵۸.
- قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲.
- قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی سال ۱۳۷۴.
- قانون کار مصوب ۱۳۶۹.
- ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۸۳). حقوق اداری ایران، چاپ هفتم، تهران: انتشارات توس.
- استوارسنگری، کوروش (۱۴۰۲). مقدمه حقوق کار، چاپ پنجم، تهران: نشر میزان.
- آل کجیاف، حسین (۱۴۰۳). «انتقال تابعیت از مادر به فرزند در نظام حقوقی ایران و کشورهای اسلامی حوزه خلیج فارس»، مطالعات تطبیقی حقوق کشورهای اسلامی، ۲ (۴)، ۱۷-۱.
- باودن، جانی و آلیسون تانیس، (۱۳۹۳). سالم‌ترین و بهترین غذاهای دوران بارداری، ترجمه: محمود ثابت نژاد، تهران: یاس بهشت.
- جارالهی، عذرا (۱۳۷۲). «تاریخچه اشتغال زن در ایران»، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۲ شماره ۳-۴، صفحات ۲۶۷-۲۴۹.
- حسینی، راحله سادات و همکاران (۱۴۰۰). «زنان و حق بر تأمین اجتماعی با تأکید بر قانون اساسی»، مطالعات راهبردی زنان / دوره ۲۳ / شماره ۹۱ / صفحه ۵۱-۷۰.
- دورانت، ویل (۱۳۷۴). تاریخ تمدن، ج ۹، ترجمه‌ی: سهیل آذری، چاپ چهارم، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- رضوانی مفرد، احمد؛ زرنشان، شهرام (۱۳۹۵). «حمایت از حق مادری در تأمین اجتماعی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، شماره ۲، ۳۱۹-۳۳۶.
- رفعت جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۲). «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، ۱ (۲): ۱۳۰-۱۵۶.
- عراقی، سید عزت اله (۱۳۹۳). حقوق کار، جلد ۱، چاپ سوم، تهران: سمت.
- عراقی، سید عزت‌اله (۱۳۶۷). حقوق بین‌المللی کار، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- عزالدین زنجانی، ناهید و همکاران، (۱۴۰۰). مجموعه آموزش ترویج تغذیه با شیر مادر، ایلام: انتشارت روبرو.
- علویون، سید محمدرضا (۱۳۸۱). کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- فضائلی، مصطفی و زندی، ریحانه (۱۴۰۴). «ارزیابی کنوانسیون حقوق کودک از منظر هنجاری و ضمانت اجرا: رویکرد کمیته حقوق کودک در خصوص دولت‌های اسلامی». مطالعات تطبیقی حقوق کشورهای اسلامی، ۳ (۲)، ۴۶-۷۶.
- قربان نیا ناصر، (۱۳۸۴). «نقدی بر منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی»، نامه مفید، شماره ۴۹، صفحات ۱۱۳-۱۲۸.
- کاظمی سید مهدی و زهرا مشایخی (۱۴۰۱). «مطالعه تطبیقی حق بر شیردهی و تغذیه با شیر مادر»، مطالعات راهبردی

زنان / دوره ۲۵ / شماره ۹۸ / صفحه ۱۳۳-۱۵۶.

نجارزاده هنجنی، مجید (۱۴۰۲). «تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان»، فصلنامه حقوق

اداری، سال دهم، شماره ۳۴، صفحات ۲۲۱-۲۴۵.

نویخت، محمدباقر (۱۳۸۹). «نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران»، مجله راهبرد، شماره ۵۷، زمستان، صفحات

۳۵-۶۲.

هاشمی، سید محمد (۱۳۹۶). حقوق کار، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

هداوند، مهدی و فاطمه نوروزی (۱۴۰۲). «بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد». مجله

پژوهش‌های حقوقی ۲۲ ش ۵۵، صفحات ۲۴۸-۲۱۷.

Addati, Laura, Cassirer, Naomi and Gilchrist, Katherine, (2014) “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World”, International Labour Office, Geneva.

Christopherson Katharine, et al., (2022), Tackling Legal Impediments to Women’s Economic Empowerment, International Monetary Fund.

Escamilla, Rafael Pérez, et al. (2023), “Breastfeeding: crucially important, but increasingly challenged in a market-driven world”, Lancet; 401: 472–85, available at: [https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736\(22\)01932-8](https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736(22)01932-8).

Girsberger, Esther Mirjam, et al., (2023), Mothers at work: How mandating a short maternity leave affects work and fertility, Labour Economics, 84, 102364.

Güezmes García Ana and Vaeza, María-Noel, (2023), Advances in care policies in Latin America and the Caribbean Towards a care society with gender equality, United Nations <https://nwlc.org/resource/know-your-rights-pregnant-workers-fairness-act/>.

<https://u.ae/en/information-and-services/jobs/working-in-uae-government-sector/maternity-and-paternity-leave>.

Ilo (2010), “Maternity at work: a review of national legislation”, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Second edition. - Geneva: ILO.

Kelly Rebecca and Christopher Brinley (2022). United Arab Emirates Labour & Employment, available at: <https://www.morganlewis.com/publication>. Available at: [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/202303-/S2201159\\_en.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/202303-/S2201159_en.pdf).

Ryder, Guy. (2014), Maternity and paternity at work Law and practice across the world, (web pdf). available at: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Schaus Margaret, (2006), Women and Gender in Medieval Europe: An Encyclopedia, New York: Routledge pub.

## چکیده تفصیلی

حمایت از سلامت و رفاه مادران در دوران بارداری، زایمان و پس از آن، یکی از ارکان اساسی تحقق عدالت اجتماعی و رعایت حقوق بشر در جوامع مدرن به شمار می‌آید. این حمایت نه تنها با ابعاد بهداشتی و پزشکی مرتبط است، بلکه دارای ابعاد حقوقی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز می‌باشد. در سطح بین‌المللی، مجموعه‌ای از اسناد حقوق بشری، همچون کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار، کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کنوانسیون حقوق کودک، چارچوب‌های الزام‌آوری را برای دولت‌ها در جهت حمایت از زنان باردار و شیرده فراهم آورده‌اند. این اسناد کشورها را مکلف می‌سازند که اقدامات مؤثری در راستای تضمین سلامت جسمی و روانی مادران، تأمین امنیت شغلی، ارتقاء کیفیت زندگی کاری و فراهم‌سازی تسهیلات لازم برای شیردهی اتخاذ کنند. شیردهی، افزون بر آن که تغذیه‌ای طبیعی، ایمن و کامل برای کودک فراهم می‌آورد، نقش مهمی در تقویت پیوندهای عاطفی میان مادر و نوزاد دارد. همچنین، شواهد علمی متعددی نشان می‌دهد که تغذیه با شیر مادر موجب بهبود رشد عصبی و شناختی کودک، تقویت سیستم ایمنی و کاهش احتمال ابتلا به بسیاری از بیماری‌های مزمن در آینده می‌شود. از این رو، حمایت از شیردهی نه تنها یک وظیفه فردی یا خانوادگی، بلکه یک مسئولیت اجتماعی و سیاست عمومی است که مستلزم همکاری نهادهای مختلف از جمله دولت، کارفرمایان و نظام سلامت می‌باشد. تاریخچه اشتغال زنان باردار در جهان نشان می‌دهد که در طول قرون متمادی، زنان به‌ویژه در دوران بارداری و پس از زایمان، از حمایت‌های قانونی کافی برخوردار نبوده‌اند. در دوران باستان و قرون وسطی، زنان اغلب در شرایط دشوار کاری قرار داشتند و ناگزیر بودند در تمام مراحل بارداری و حتی پس از تولد فرزند، به فعالیت‌های اقتصادی ادامه دهند. با وقوع انقلاب صنعتی و افزایش اشتغال زنان در محیط‌های صنعتی و کارخانه‌ای، ضرورت حمایت‌های قانونی از زنان باردار و شیرده بیش از پیش احساس شد. در این دوره، به تدریج قوانینی برای محدودسازی ساعات کاری، ممنوعیت اشتغال در مشاغل خطرناک و اعطای مرخصی زایمان تدوین شد. در قرن بیستم، به‌ویژه پس از جنگ‌های جهانی، با افزایش مشارکت زنان در بازار کار، کشورها ناگزیر شدند سیاست‌های حمایتی گسترده‌تری را طراحی و اجرا کنند. این سیاست‌ها در قرن بیست و یکم نیز ادامه یافت و توسعه پیدا کرد؛ به‌گونه‌ای که در بسیاری از کشورها، مقرراتی مانند مرخصی زایمان با حقوق، تضمین بازگشت به شغل پیشین، امکان استفاده از مرخصی شیردهی در محل کار و فراهم‌سازی محیط‌های کار دوستدار مادر و کودک به‌عنوان معیارهای استاندارد مطرح شده‌اند.

در ایران، مجموعه‌ای از قوانین اساسی، عادی و سیاست‌های اجرایی، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، از حقوق زنان باردار و شیرده حمایت می‌کنند. اصل بیست‌ویکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت را موظف می‌سازد تا حقوق زنان را در تمامی ابعاد، به‌ویژه در نقش مادری، مورد حمایت قرار دهد. همچنین، قوانین خاصی همچون قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، قانون حمایت از خانواده و قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، به‌صورت مستقیم به موضوعاتی نظیر مرخصی زایمان با حقوق، مرخصی ساعتی شیردهی، ممنوعیت اخراج به علت بارداری و لزوم فراهم آوردن محیط کار ایمن و متناسب با شرایط مادران پرداخته‌اند. بر اساس این قوانین، مادران شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی از تسهیلات قانونی مناسبی برخوردارند، اگرچه چالش‌هایی در زمینه اجرای کامل و یکسان این مقررات در سطح کشور وجود دارد. در امارات متحده عربی نیز، قانون کار فدرال و اصلاحات جدید آن، حمایت‌های قابل توجهی را برای زنان باردار و شیرده پیش‌بینی کرده است.

از جمله این حمایت‌ها می‌توان به مرخصی زایمان با حقوق (معمولاً به مدت ۶۰ تا ۹۰ روز بسته به وضعیت شغلی)، امکان بهره‌مندی از مرخصی بدون حقوق برای مراقبت از کودک و تضمین بازگشت به کار بدون کاهش مزایا اشاره کرد. در عین حال، تفاوت‌هایی میان نظام حمایتی امارات با ایران وجود دارد؛ به‌ویژه در زمینه‌ی مدت‌زمان مرخصی‌ها، شرایط استفاده از مزایای بیمه‌ای و ضمانت اجرای قوانین مربوط به شیردهی. در بعد بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار از دهه‌های ابتدایی قرن بیستم، با تصویب مجموعه‌ای از کنوانسیون‌ها، از جمله کنوانسیون شماره ۱۸۳ در مورد حمایت از مادران، نقش پیشگامی در ایجاد استانداردهای جهانی ایفا کرده است. این کنوانسیون‌ها، مرخصی زایمان با حداقل ۱۴ هفته، پرداخت مزایا از محل صندوق‌های بیمه اجتماعی، تضمین حفظ شغل و حمایت از زنان در برابر تبعیض شغلی به دلیل بارداری یا شیردهی را الزامی می‌دانند. از سوی دیگر، کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، دولت‌ها را موظف به اتخاذ تدابیر لازم برای حذف موانع ساختاری و فرهنگی در مسیر اشتغال و حمایت از مادران کرده است. کنوانسیون حقوق کودک نیز با تأکید بر اهمیت مراقبت‌های اولیه از کودک، به‌طور غیرمستقیم، حمایت از مادران را یک وظیفه ملی و بین‌المللی تلقی می‌کند. مقایسه تطبیقی میان قوانین ایران، امارات و اسناد بین‌المللی نشان می‌دهد که اگرچه اصول کلی حمایت از مادران باردار و شیرده در تمامی این نظام‌های حقوقی مشترک است، اما تفاوت‌هایی در دامنه، شدت و کیفیت این حمایت‌ها وجود دارد. در ایران، تأکید بیشتری بر حمایت‌های مالی، بیمه‌ای و بازگشت به کار مادران وجود دارد. در حالی که در امارات، تمرکز اصلی بر تسهیلات سازمانی، انعطاف‌پذیری در مرخصی‌ها و نقش کارفرما در ایجاد محیط کاری مساعد است. همچنین، در اجرای الزامات بین‌المللی، کشورهای مختلف بسته به سیاست‌های داخلی، ظرفیت‌های اقتصادی و فرهنگی خود، درجات متفاوتی از تطبیق‌پذیری را نشان می‌دهند. در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که حمایت از زنان باردار و شیرده، تنها یک الزام بهداشتی یا انسانی نیست، بلکه بخشی از تعهدات قانونی و سیاست‌گذاری کلان برای توسعه پایدار محسوب می‌شود. ارتقاء این حمایت‌ها نه تنها به حفظ سلامت نسل آینده منجر می‌شود، بلکه می‌تواند در افزایش بهره‌وری نیروی کار، کاهش نرخ ترک شغل زنان و بهبود شاخص‌های توسعه انسانی نقش مؤثری ایفا کند. دستیابی به این اهداف، مستلزم بازنگری مستمر در قوانین، تقویت نظارت بر اجرای آن‌ها و آموزش عمومی در زمینه‌ی حقوق زنان و کودکان است.

## واژگان کلیدی:

قوانین امارات متحده عربی، قوانین ایران، اسناد بین‌المللی، حمایت‌های قانونی و زنان شاغل باردار و شیرده

## Extended Abstract

Protecting the health and well-being of mothers during pregnancy, childbirth, and the postpartum period is one of the fundamental pillars of achieving social justice and upholding human rights in modern societies. This protection is not limited to medical and health-related dimensions but also encompasses legal, economic, social, and cultural aspects. At the international level, a range of human rights instruments—including conventions of the International Labour Organization (ILO), the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and the Convention on the Rights of the

Childhave established binding frameworks that oblige states to support pregnant and breastfeeding women. These instruments require countries to adopt effective measures to ensure the physical and mental health of mothers, job security, improved working conditions, and adequate facilities for breastfeeding. Breastfeeding not only provides natural, safe, and complete nutrition for infants but also plays a vital role in strengthening the emotional bond between mother and child. Numerous scientific studies have shown that breastfeeding contributes to better cognitive and neurological development, enhances immune system function, and reduces the risk of chronic diseases in later life. Therefore, supporting breastfeeding is not merely a personal or family matter but a public responsibility and policy issue that requires the coordinated efforts of governments, employers, and healthcare systems. A historical review of women's employment during pregnancy shows that for many centuries, women lacked legal protections and were often forced to continue working under difficult conditions throughout pregnancy and even shortly after childbirth. In ancient times and the Middle Ages, pregnant women frequently remained economically active out of necessity. With the advent of the Industrial Revolution and the increasing presence of women in factories, the risks associated with workplace conditions became more evident, necessitating the gradual introduction of labor protections such as reduced working hours, restrictions on hazardous jobs, and the provision of maternity leave. In the twentieth century particularly after the world wars the rising participation of women in the labor market compelled states to adopt more comprehensive protective policies. These policies continued to evolve in the twenty-first century, and many countries now consider paid maternity leave, guaranteed return to work, breastfeeding breaks, and the creation of mother- and child-friendly workplaces as minimum standards of employment and labor rights.

In Iran, a set of constitutional provisions, ordinary laws, and executive policies provide direct and indirect support for pregnant and breastfeeding women. Article 21 of the Constitution of the Islamic Republic of Iran obliges the state to safeguard women's rights in all aspects, especially in their maternal role. Specific legislation, including the Labour Law, the Social Security Law, the Family Protection Law, and the Law on Promoting Breastfeeding, directly address issues such as paid maternity leave, breastfeeding breaks during work hours, protection against dismissal due to pregnancy, and the necessity of a safe working environment tailored to the needs of mothers. These laws grant female employees both in the public and private sectors a set of entitlements, although there are ongoing challenges regarding the uniform and full implementation of these protections nationwide. In the United Arab Emirates (UAE), the Federal Labour Law and its recent amendments have also introduced significant legal protections for pregnant and breastfeeding women. These

include paid maternity leave (generally ranging from 60 to 90 days depending on employment status), access to unpaid parental leave, and a guaranteed right to return to the same job with full benefits. Nevertheless, certain differences exist between the UAE and Iranian legal systems especially concerning the duration of leave, access to insurance benefits, and enforcement of breastfeeding-related regulations. At the international level, the International Labour Organization (ILO) has played a pioneering role in setting global standards through the adoption of several conventions since the early twentieth century. One of the most prominent is Convention No. 183 on maternity protection, which mandates at least 14 weeks of paid maternity leave, access to benefits through social insurance systems, job security during and after maternity leave, and protection against employment discrimination due to pregnancy or breastfeeding. Meanwhile, CEDAW obligates state parties to take appropriate measures to eliminate structural and cultural barriers to women's employment and support their maternal responsibilities. The Convention on the Rights of the Child also indirectly frames maternal support as a national and international obligation through its emphasis on early childhood care. A comparative analysis of Iranian and Emirati legal frameworks with international instruments shows that while there are broad similarities in principles such as job security, maternity leave, and breastfeeding rights, there are also noticeable differences in terms of scope, duration, and quality of protections. For instance, Iran places greater emphasis on financial and insurance-based support systems, while the UAE focuses more on institutional flexibility, employer responsibilities, and administrative facilities. Moreover, countries display varying degrees of compliance with international commitments based on their internal policies, economic capacities, and cultural considerations. Ultimately, it can be concluded that protecting pregnant and breastfeeding women is not only a medical or humanitarian necessity but also a legal and economic obligation for states. Enhancing such protections contributes to safeguarding the health of future generations, increasing workforce productivity, reducing female employee turnover, and improving human development indicators. Achieving these goals requires continuous revision of national laws, robust monitoring of implementation, and public education about women's and children's rights.

**Key words:**

Iranian laws, legal protections, Pregnant and breastfeeding working women, United Arab Emirates laws and international documents.