نگاهی به وضعیت اشتغال زنان و حقوق آنها در محیط‌های کاری

حقوق زنان در سایه قانون کار

مریم زنده‌دل
حقوق‌دان و پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی

اشـتغال زنان در ایران پدیده نوظهوری نیسـت و از دیرباز زنـان با حفظ نقش‌های سـنتی خود در خانواده و انجام کارهایی مانند خانه‌داری، آشپزی، فرزندآوری و مراقبت و نگهداری از فرزندان و همسـرداری به کار در مشـاغل سـنتی دیگر مانند دامداری و کشاورزی نیز گماشته می‌شدند. گرچه با این نگاه یک زن صاحب دو شغل تمام‌وقت بود: یکی به عنوان کار خانگی که تعطیل‌بردار نبود، دسـتمزد و مرخصی نداشـت و دیگری کار در مزرعـه یـا دامداری که آن هم معمولا در راسـتای خدمت و کمک به خانواده و همسر بود. رفته‌رفته با افزایش سطح تحصیلات، زنان این سقف‌های نامرئی را شکافته و سهم درخور توجهی را در بازار کار به خود اختصاص دادند و این حضور برای توسعه و ماندگاری مستلزم حمایت قانون‌گذار بود.

تبعیض ممنوع

قانون اساسـی و قانون کار در یک راسـتا از حقوق یکسان زن و مرد سخن گفته‌اند و قانون کار نیز بر آن تأکید کرده اسـت. طبق اصل بیستم قانون اساسی «همه افراد ملت اعم از زن و مرد در حمایت یکسان قانون قرار دارند». اصول دیگری نیز در قانون اساسی از عدم تبعیض حمایت می‌کنند. بر همین مبنا در ماده شـش قانون کار نیز آمده است: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشـند از حقوق مسـاوی برخوردارند و رنگ و نژاد و امثال آن سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکسـی حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند».

بنابراین ایجاد تبعیض در محیط کار بر مبنای جنسـیت، نژاد، زبان و مانند آن ممنوع اسـت و می‌توان چنین تبعیضی را با ارائه مستندات با طرح دعوی در اداره کار محکوم کرد.

شرایط کار زنان در قانون کار

در مـاده ۷۵ قانون کار ممنوعیت کارهای خطرناک و سـخت و زیـان‌آور برای زنان پیش‌بینی شده است. در این ماده آمده است: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشـتر از حد مجاز با دسـت و بدون استفاده از وسـایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع اسـت. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شـورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسـید». به نظر می‌رسد هدف قانون‌گذار از این ممنوعیت، پیش‌بینی این مطلب باشد که خطرات کارهای سخت، زیان‌آور و خطرناک برای زنان بیشـتر بوده و ممکن اسـت آسـیب این کارها به سلامت جسمانی زنان ضربه بزند و باروری آنها را نیز با خطر مواجه کند.

در ماده ۳ دستورالعمل مصوب وزارت کار در سال ۱۳۷۰ پس از تعریف بار متعارف، آمده اسـت: «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود ۱۰ کیلوگرم است». جالب اینجاست که در ماده ۴ همین دستورالعمل برای کارگر زن نوجوان حداکثر بار مجاز همین ۱۰ کیلوگرم تعیین شده است. مـاده ۱۵ قانون کار به‌کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سـال تمام را ممنوع می‌داند. به همین خاطر به نظر می‌رسـد منظور از کارگر زن نوجوان در ماده چهار دسـتورالعمل زن ۱۵ تا ۱۸ساله اسـت. همچنین در ماده ۷ آیین‌نامه اشاره‌شده، حمل بار و جابه‌جایی بار برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین تا ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع است.

مرخصی بارداری

زنان مطابق ماده ۷۶ قانون کار حق دارند از مرخصی بارداری و زایمان بهره‌مند شوند؛ امـا این مرخصی درحال‌حاضر مطابق قانون اصلاح قوانین جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ بـه مدت ۹ ماه تمام اسـت و تفاوتی نمی‌کند که زن در بخش دولتی مشـغول به کار باشـد یا بخش خصوصی. خبر جدید اینکه دیگر لازم نیسـت زنان شـاغل برای گرفتن دسـتمزد ایام مرخصی زایمان ۹ماهه خود به دیوان عدالت اداری مراجعه کنند و صرفا با مراجعه به سـایت تأمین اجتماعی و شعبه مربوطه می‌توانند تشکیل پرونده ایام مرخصی زایمان بدهند و ۹ ماه حقوق دریافت کنند. مرخصی بارداری و زایمان زنان ازجملـه مصادیق و موارد تعلیق قرارداد کار به شـمار می‌رود؛ به این معنا که به دلیل اینکه در طول مدت بارداری به‌ویژه روزهای نزدیک به وضع حمل ممکن اسـت نیروی کار زن قادر به انجام کار نباشد، ایفای تعهدات مربوط به قرارداد کار میان کارگر و کارفرما معلق می‌شـود تا پس از رفع حالت تعلیق، مجددا به کار ادامه دهند. پرداخت حقوق کارگر زن در ایام مرخصی بارداری و زایمان بر عهده سازمان تأمین اجتماعی است و این مدت جزء سابقه خدمت کارگر زن برای بازنشستگی محسوب می‌شود.

مطابق تبصره یک ماده همین ماده پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به شـغل سابق خود بازمی‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت او محسوب می‌شود. بر اساس این درصورتی‌که کارفرما از بازگشت به کار زن پس از اتمام مدت مرخصی امتناع کند، این امر به منزله اخراج غیرموجه کارگر محسوب می‌شود. در چنین حالتی کارگر زن می‌تواند با طرح دعوی در اداره کار برای بازگشت به کار و مطالبه حق‌السعی و مطالبات قانون کاری اقدام کند.

مطلب مهم دیگر اینکه مطابق ماده ۷۷ قانون کار اگر بنا بر تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری او بدون کسـر حق‌السعی، کار مناسـب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌کند.

مرخصی تولد فرزند برای مردان

تا قبل از سـال ۹۲ شاید حرف از مرخصی برای کارگرانی که صاحب فرزند می‌شوند، عجیب به نظر می‌رسید. حتی در جلسـاتی خاطرم هست مردان به مسخره می‌گفتند: «مگر مرد می‌خواهد زایمان کند؟»؛ اما در همه کشورها مرخصی تولد فرزند برای مردان

امری بدیهی و واضح است. از آنجایی که اتفاقی نو در خانواده رخ می‌دهد، زن باردار یا فارغ‌شده از زایمان، بیش از هرکسی به حضور همسر خود نیاز دارد و لازم است خانواده برای این اتفاق مهیا شود. مرد نیز برای انجام وظایف خویش به فراغ بال و زمانی احتیاج دارد تا آن را به خانواده و همسر خود اختصاص دهد؛ اما قانون اصلاح قوانین جمعیت و خانواده در سال ۹۲ برای همه مردانی که خودشان و همسرشان شاغل هستند، ۱۴ روز مرخصی در زمان تولد فرزند در نظر گرفت. این مرخصی در همان قانون محدود شد به مردان شاغل که همسرشان (یعنی مادر فرزند تازه متولدشده) از مرخصی زایمان استفاده کـرده بود؛ یعنی اگر مادر خانه‌دار بود یا به هر دلیل از مرخصی زایمان اسـتفاده 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. این مرخصی قابل انتقال به مقطع زمانی دیگری نیست یا قابل ذخیره‌سازی هم نخواهد بـود. این مرخصی فقط برای زمان تولد فرزند بـوده و برای همان بازه زمانی پیش‌بینی شده است. این حق قانونی در زمان تصویب در مجلس شورای اسلامی، برای همه پدران شاغل که واجد شرایط مذکور بودند، تعیین شد و از حیث اشتغال در بخش خصوصی و دولتی و عمومی غیردولتی تفکیکی در نظر گرفته نشد و همه پدران شاغل می‌توانستند از این ۱۴ روز اسـتفاده کنند؛ اما در اواخر سـال ۱۳۹۵ نماینـدگان مجلس در ماده ۱۰۳ قانون برنامه پنج‌سـاله ششم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور، مدت این مرخصی را از ابتدای سـال ۱۳۹۶ برای مردان شاغل در قوای سه‌گانه و بخش عمومی غیردولتی به سه روز محدود کردند؛ یعنی از ابتدای سال ۱۳۹۶ مدت این مرخصی برای آقایان شاغل در قوای مقننه، قضائیه و مجریه و بخش عمومی غیردولتی مثل شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی به سـه روز محدود شده است و پدران شاغل در این دو بخش، از پدران شاغل در بخش خصوصی مسـتثنا شدند و درحال‌حاضر مدت مرخصی این افراد فقط سه روز است.

اما در قانون برنامه پنج‌ساله 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 به نظر می‌رسـد این مرخصی همچنان همان ۱۴ روز اسـت و پدران شاغل در بخش خصوصی، برای بهره‌مندی از این حق قانونی، لازم اسـت گواهی مرخصی زایمان مادر و گواهـی تولد فرزند یا برگ معرفی به کار همسـر خود را در پایان ایام مرخصی زایمان به کارفرما ارائه دهند.

این ۱۴ روز علاوه بر مدت مرخصی اسـتحقاقی مندرج در قانون کار بوده و پرداخت حقوق و مزایای این ایام بر عهده کارفرماست. گرچه به نظر می‌رسد پیش‌بینی این ماده قانونی هم تبعیض‌آمیز اسـت؛ چراکه پدرانی را که زنان‌شـان شاغل نیستند و خانه‌دار هسـتند، در بر نمی‌گیرد. آیا زن خانه‌دار به همراهی همسـرش در زایمان و بارداری نیاز ندارد؟ و به نظر می‌رسد ایجاد چنین تبعیضی به دور از همه قوانین باشد و مصداق بارز بی‌عدالتی است.

مرخصی شیردهی

در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هسـتند، مطابق ماده ۷۸ کارفرما مکلف اسـت تا پایان دوسـالگی کودک پس از هر سه‌ساعت‌ونیم فرصت شـیردادن به کارگر زن بدهد. در عمل به این شـکل است که مادران شیرده حدود یک‌ونیم تا دو ساعت زودتر از سایر همـکاران خود تعطیل شـده و به منـزل می‌روند؛ چون اغلب کارگاه‌هـا مهدکودک یا شیرخوارگاه ندارند و دسترسی مادر به فرزند به سهولت امکان‌پذیر نیست.

در تبصره یک ماده ۳ قانون تغذیه با شـیر مادر گفته شـده: «مادران شـیرده پس از شـروع به کار مجدد در صورت ادامه شـیردهی می‌توانند حداکثـر تا ۲۰ماهگی کودک روزانه یک سـاعت از مرخصی (بدون کسـر از مرخصی اسـتحقاقی) استفاده کنند. در تبصره دوم از ماده ۳ قانون تغذیه با شـیر مادر نیز بر تأمین امنیت شـغلی زنان در حین شـیردهی تأکید شده است. همچنین ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر در حمایت از مادران کارگر مقرر داشـته: «مادران و کـودکان حق دارند از کمک و مراقبت مخصوص بهره‌مند شوند».

موانع زنان برای اشتغال

با وجود حمایت‌های قانونی از اشتغال زنان و توجه‌های خاص درخصوص مرخصی زایمـان و بارداری، شـیردهی و ممنوعیت انجام کارهای خطرنـاک و زیان‌آور در عمل می‌بینیم که زنان به‌ویژه زنان متأهل از اقبال کمتری برای به دست آوردن شغل برخوردار هستند؛ چراکه کارفرما در پیش‌بینی بلندمدت خود، موانع اشتغال یک زن اعم از ازدواج، فرزندآوری و شیردهی را مدنظر قرار داده و ترجیح می‌دهد یا یک زن مجرد یا نیروی کار مرد را استخدام کند.

این موانع برای زنان شـبیه سـقف‌هایی نامرئی هسـتند که ضربه آن را حس می‌کنیم، اما اغلب اوقات متوجه نمی‌شـویم دلیل ضربه چیسـت و کجاست. در اغلب مواقع مشـاهده می‌کنیم زنان پس از اتمام مرخصی زایمان خودشـان هم چندان رغبتی به بازگشـت بـه محل کار ندارند. این عدم رغبت ممکن اسـت به خاطر مشکلات نگهداری نوزاد و شیردهی به او باشد یا ناشی از وظایفی باشد که یکباره تلنبار شـده و زنان با آن تنها گذاشته شده‌اند. احساس گناهی که اطرافیان به یک مادر شـاغل پس از وضع حمل و پایان مرخصی زایمان و بازگشـت به کار می‌دهنـد، یکی دیگر از همان موانع نامرئی اسـت. اینکه در تابلویی روی متروی شهرداری وقت می‌نویسـد «بهشت زیر پای مادران شاغل نیست»، علاوه بر اینکه توهین به زنان است، تحریف و قلب حقیقت است.

درحال‌حاضـر با توجه به هرم جمعیتی کشـور و مصوبه‌های مختلف الزام زنان به فرزندآوری، این موانع پررنگ‌تر از گذشـته به چشـم می‌آید. در یک فقره زنی با سـمت مدیریتی در یک شـرکت خصوصی به دفتر من مراجعه کرد که قصد ازدواج داشـت و کارفرما از او درخصوص «ممنوعیت ازدواج تا پنج سال» تعهدی اخذ کرده بود. تا زمانی که قانون‌گذار و البته قوه مجریه تلاشی برای رفع موانع نکنند و این بازوان مقننه و مجریه با هم هماهنگ نباشـند و از طرفی در بخشـی از موارد دولت وظایف خود را به دوش کارفرمای بخش خصوصی بیندازد، شـاهد اخذ بسـیاری از تعهدهای خلاقانه دیگر! از سوی کارفرمایان خواهیم بود.

تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور بر عهده کیست؟

فرشاد اسماعیلی
مشاور حقوق کار

مشـاغل سـخت و زیان‌آور یکی از بحران‌های کشور است. اضلاع و ابعاد، مصائب و معایب کار در شـغل‌های سـخت و زیان‌آور قشـر زیادی از طبقه کارگر را به همراه خانواده‌هایشان درگیر خود کرده اسـت. توالی فاسـد کار در مشاغل سخت و زیان‌آور صرفا تن و روان کارگر را مستهلک نکرده و ابعاد سیاسی و اجتماعی بسیاری دارد که در بستر دیگری قابل بررسی است. اما ضمانـت اجرای فقیر ممنوعیت کار در کارگاه‌های آلوده به این مشـاغل سـخت و زیان‌آور آن‌قدر ناکارآمد و به‌دردنخورند که اغلب کارفرمایـان به تکلیف خود مبنی بـر رفع آلایندگی محیط ظرف دو سال نه‌تنها توجهی نمی‌کنند بلکه در بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها میزان این سـخت و زیان‌آوری را بیشتر هم کرده‌اند. از کنار ابعاد مختلف سیاسی و اجتماعی کارهای سـخت و زیان‌آور در مملکت که بگذریم، مسائل حقوقی این مشاغل نیز فراز و نشیب بسیاری داشته که به ضرر طبقه کارگر است و آگاهی طبقه کارگر از حق و حقوق خود درباره اشتغال به کارهای سـخت و زیان‌آور می‌تواند منجـر به رفاه، ایمنی و سلامت بیشترش در زندگی شود.

از نظر حقوقی؛ بر اسـاس جزء ۱ بنـد ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانـون تأمین اجتماعی «افرادی که حداقل ۲۰ سـال متوالی یا ۲۵ سـال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته و در هر مورد حق بیمه مدت مذکور را به سازمان پرداخته باشند، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک‌ونیم سـال محاسبه خواهد شـد. همین ارفاق که «هر یک سـال کار را یک سـال و نیم حسـاب می‌کنند»، منجر به طرح دعاوی متعدد در دیوان یا شکل‌گیری خواسته‌های بسیاری در دل جمعیت‌های کارگری شده است.

شرایط بهره‌مندی از مشاغل سخت و زیان‌آور:

الف ـ اشـتغال بیمه‌شده در مشاغل سـخت و زیان‌آور به مدت ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب

ب ـ پرداخت حق بیمه ایام مزبور از سوی کارفرما

ج ـ پرداخـت چهار درصد حق بیمه سـخت و زیان‌آور به سازمان تأمین اجتماعی جهت برقراری مستمری بازنشستگی.

حسـب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعـی به‌ویژه تبصره یک آن، افراد واجد شرایط می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. بنابراین برقراری مسـتمری بازنشستگی (اعم از عادی و پیش از موعد) منوط به ارائه تقاضای بازنشسـتگی و پرداخت حق بیمه مربوط به ایام اشتغال است.

در بندهـای ۴ و ۶ بخـش «ب» تبصـره ۲ مـاده ۷۶ و درخصوص بازنشستگی در مشـاغل سخت و زیان‌آور نیز ارائه تقاضای بازنشسـتگی و پرداخت حق بیمه ایـن ایام و به تبع آن تکلیف کارفرما بـه پرداخت چهار درصد حق بیمه اضافی الزامی دانسـته شده است. بر این اسـاس تا زمانی که شخص سابقه مدنظر قانون‌گذار را دارا نبوده و تقاضای بازنشستگی در مشاغل سـخت و زیان‌آور نداشته باشد، کارفرما نیز تکلیفی به پرداخت چهار درصد مزبور نخواهد داشت.

بر اسـاس تبصره ۲ ماده ۷۶ و آیین‌نامه مشـاغل سـخت و زیان‌آور، بازنشسـتگی بر این اسـاس منوط به پرداخت چهار درصد حق بیمه اضافی و احراز اشـتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور شده است.

حال سـؤال اساسی این است که چه کسـی و چه ارگان و نهادی صلاحیت بررسی جهت تشخیص سخت و زیان‌آوری را دارد؟ با عنایت به اینکه سـازمان تأمین اجتماعی ممکن است خود در این ترافع ذی‌نفع باشد، بنابراین بهتر و بدیهی است که نهاد دیگری نماینده بررسی و تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور باشد.

احراز سخت و زیان‌آوربودن مشاغل مورد ادعای بیمه‌شده توسط کمیته‌های استانی وزارت کار انجام می‌شود و بنابر این بر عهده سازمان تأمین اجتماعی نیست.

موضوع: مرجع تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور

شماره دادنامه: ۴۸۴
مورخ: ۸۷/۷/۲۸

مرجع: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
مسـتندات: ماده ۸ و بند ۱ ماده ۹ آیین‌نامه مشـاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰، اصلاحی ۱۳۸۵

به اسـتناد بند ۳ ماده ۱۳ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰، اصلاحی ۱۳۸۵ ضرورت بررسـی ماهیت و کیفیت شـغل افراد از حیث انطبـاق یا عدم انطباق آن با مشـاغل سـخت و زیان‌آور به تشخیص کمیته‌های اسـتانی واگذار شده اما نکته ظریف اینجاسـت که احراز اشتغال بیمه‌شده در مشـاغل سخت و زیان‌آور (که به تأیید کمیته‌های اسـتانی رسـیده) به میزان مقرر در قانون، توسط سـازمان تأمین اجتماعی بررسی می‌شود.

به همین دلیل اسـت که این قبیل بیمه‌شدگان به اسـتناد دادنامه شماره ۹۰ مورخ ۸۹/۳/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به صرف ارائه درخواسـت بازنشسـتگی، مجاز به ترک کار نیستند و باید شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سـخت و زیان‌آور رسـما از سوی سـازمان تأمین اجتماعی آنها ابلاغ شود و سپس ترک کار کنند. احراز شرایط و استحقاق بیمه‌شده جهت بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور می‌بایست رسما از سوی سازمان تأمین اجتماعی ابلاغ شود.

از آنجایـی که سـردرگمی بین بیمه‌شـدگان از نظـر تردید در اینکـه چه مرجعی مرجع صالح برای رسـیدگی به موضوعات مشـاغل سـخت و زیان‌آور اسـت، به‌طور خلاصـه و نهایـی باید گفت همان‌طـور که در دادنامه شـماره ۹۵ مـورخ ۸۹/۳/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز اشـاره شـده، صِرف تشـخیص مشاغل سخت و زیـان‌آور بـر عهـده «کمیته‌هـای اسـتانی وزارت کار» واگذار شـده و احراز سـایر ضوابط و شـرایط بازنشسـتگی در مشـاغل سـخت و زیان‌آور از اختیـارات و وظایف «سازمان تأمین اجتماعی» است.

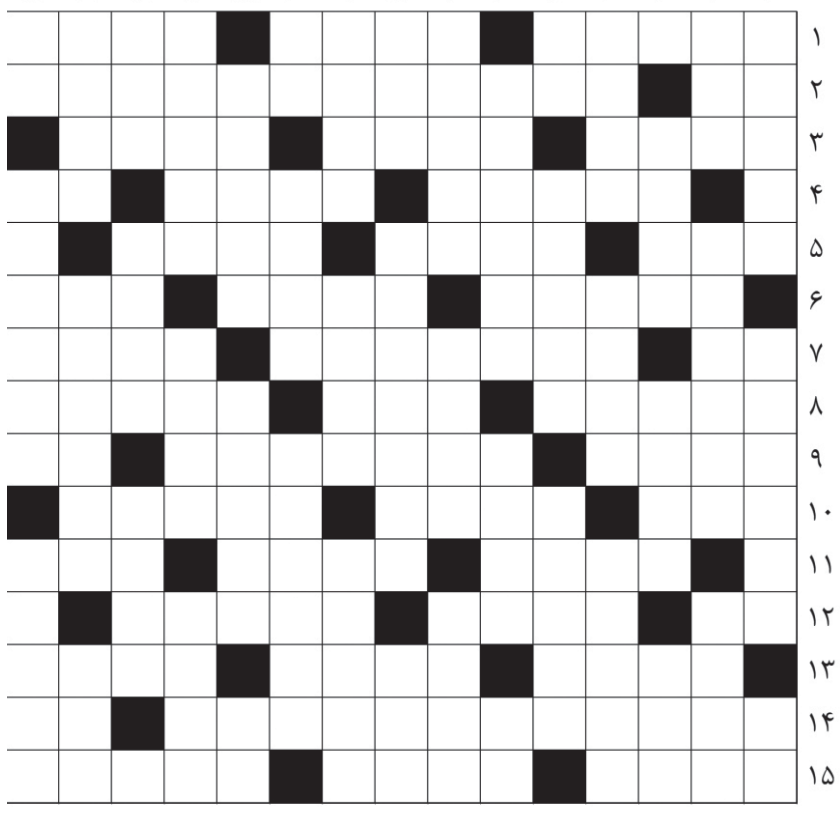
جدول ۴۲۹۵ • طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- صنـدوق حمـل جسـد- سـودمند- تمـدن قدیمـی در بین‌النهریـن ۲- چاه عمیـق- بازیگر مرد فیلـم انجمـن شـاعران مـرده ۳- از جزایـر خلیج فارس- اذیت- پیشـی‌گرفتن ۴- از شـاگردان میرعماد خوشـنویس- تیراژ- نفس ۵- پارسـایی- شیپور بزرگ جنگی- انعکاس صوت ۶- نوعی پارچه نرم و پرزدار- بارکش- قدرت مالی ۷- نـام آذری- خوش‌باور- پاک از تهمت ۸- عنوان پادشـاهان مصر باستان بود- بازی و سرگرمی- به‌هم‌پیوستگی ۹- پشت سر هم- سبکی در نقاشـی که در آن تصاویر تا حـد امکان به واقعیت نزدیک می‌شود- مشک ۱۰- ضمیر اشاره- ناله و زاری- ناگواری ۱۱- مغازه‌دار- ستاره دنباله‌دار- دو مصراع ۱۲- نفوذ به یک سیستم رایانه‌ای- پوشاننده- مشایعت ۱۳- مهم‌ترین ابزار ارتباطی- قانون مغول- انتظار روی‌دادن امری خوشـایند ۱۴- تابلویی زیبا اثر هنرمندانه اسـتاد فرشچیان- چیز ۱۵- رهبر حزب- قفل چوبی خانه‌های قدیم- بر یکدیگر اثر گذاشتن

عمودی:

۱- مجهزکردن- معادل فارسی شعله- زائوتوسان ۲- از زیبایی‌هـای آسـمان- غمخـواری- نوشـتاری ۳- رجولیـت- چشـم سـوم- از القـاب اشـرافی اروپایی ۴- موجب احسـاس نشـاط در بدن می‌شود- خورشـیدگرفتگی- کتاب مشـهور ملاصدرا ۵- حرف فاصله- اسـب اصیل و تندرو- آلبومـی با آواز زنده‌یاد ایرج بسـطامی ۶- شهری در شهرسـتان نطنز- میل و خواست قلبی- شـماره دروازه‌بان ۷- اندازه و مقدار- نامی دخترانه- ماده آرایشی مژه‌ها ۸- نیستی- از روی حماقت و نادانی- پدر عرب ۹- حمله و هجوم- تخمک- حاملـه ۱۰- این ویتامین به جذب کلسـیم در بدن کمک می‌کنـد- مورد بحث- رفیق آذری ۱۱- شـفاهی- تصرف و اشـغال- نوعی بالاپوش ۱۲- از مهم‌ترین تبعیدگاه‌های روسـیه بـوده اسـت- نامیده‌شـده- قناعت‌پیشـه ۱۳- نیم‌صدای سـگ- کاشف دینامیت- نامشخص ۱۴- دارای طول زمانی- مقاومت و پایداری در برابر پیشامدها- سنگ سبز قیمتی ۱۵- باغ انگور- والا و رفیع- تغییر و دگرگونی



• سودوکو سخت ۳۲۹۱

زمان پیشنهادی: ۴۰ دقیقه

قانون‌های حل جدول سودوکو:

۱- در هر سطر و ستون باید اعداد یک تا ۹ نوشته شود. بدیهی است که هیچ عددی نباید تکرار شود.
۲- در هر مربع ۳×۳ اعداد یک تا ۹ باید نوشته شود و در نتیجه هیچ عددی نباید تکرار شود.

۵	۳	۹	۴					
۶			۷		۹	۳		
		۱						
	۶			۴		۵		۷
				۹				
۷		۵		۸			۴	
						۲		
		۴	۶		۳			۵
					۴	۶	۱	۸

• حل سودوکو سخت

۴	۱	۸	۶	۵	۷	۹	۲	۳
۷	۲	۹	۱	۳	۴	۵	۸	۶
۳	۵	۶	۹	۲	۸	۷	۴	۱
۶	۳	۵	۸	۹	۱	۲	۷	۴
۲	۸	۷	۴	۶	۵	۳	۱	۹
۹	۴	۱	۲	۷	۳	۶	۵	۸
۱	۷	۲	۳	۸	۶	۴	۹	۵
۸	۹	۳	۵	۴	۲	۱	۶	۷
۵	۶	۴	۷	۱	۹	۸	۳	۲

• حل سودوکو ۳۲۹۰

۶	۴	۳	۷	۱	۸	۲	۵	۹
۵	۱	۲	۹	۴	۳	۷	۸	۶
۷	۸	۹	۲	۶	۵	۴	۱	۳
۸	۶	۵	۱	۳	۴	۹	۲	۷
۳	۷	۱	۵	۲	۹	۶	۴	۸
۲	۹	۴	۶	۸	۷	۵	۳	۱
۱	۵	۶	۸	۹	۲	۳	۷	۴
۴	۲	۸	۳	۷	۶	۱	۹	۵
۹	۳	۷	۴	۵	۱	۸	۶	۲

• سودوکو ساده ۳۲۹۱

زمان پیشنهادی: ۲۰ دقیقه

سودوکو

سودوکو Sudoku یک واژه ترکیبی ژاپنی به معنای عددهای بی‌تکرار است و امروزه به جدولی از اعداد گفته می‌شود که به عنوان یک سرگرمی رایج در نشریات کشورهای مختلف به چاپ می‌رسد.

					۹			
۶		۴			۷	۳	۱	
		۸				۶		۷
	۱		۶		۸	۴		۲
	۶		۹		۳		۷	
۸		۷	۱		۲		۹	
۳		۱				۹		
	۲	۹	۴			۸		۱
			۸					

• حل جدول ۴۲۹۴

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱	ا	م	ث	ا	ل	و	ح	ک	م	■	م	ر	ا	س	م
۲	خ	ا	ر	چ	■	و	ی	ت	ر	ا	ی	■	ک	ه	ن
۳	ل	ر	ی	■	م	ل	و	ل	■	د	ش	م	ن	ی	■
۴	ا	س	ا	ر	ت	■	ا	ت	ن	ا	■	ت	و	ل	د
۵	ق	ل	■	م	ا	م	ن	■	ا	ن	ب	ا	ن	■	ر
۶	■	د	ل	ا	ل	ت	■	ا	ش	ا	ن	ب	ا	ه	ک
۷	ا	و	و	ل	■	ا	ر	ل	ن	■	ق	ل	ق	ل	ی
۸	ح	ش	ر	■	ا	ن	ا	ت	و	م	ی	■	د	س	ر
۹	ت	ا	ل	ا	ر	■	ح	چ	ا	ب	■	ه	م	ا	ی
۱۰	ر	ن	■	م	ی	ت	ر	ا	■	د	ا	ن	ت	ل	■
۱۱	ا	■	ت	ر	ا	ز	و	■	ت	غ	ب	د	■	و	ت
۱۲	م	ن	ش	ا	■	و	ح	و	ش	■	ش	ی	ل	ا	ن
۱۳	■	ح	ا	ض	ر	ی	■	و	ر	ز	ش	■	ا	د	ب
۱۴	خ	و	ب	■	ا	ر	د	ش	ی	ر	■	ب	ر	و	ا
۱۵	ا	ی	ه	ا	م	■	س	و	ف	ی	ا	ل	و	ر	ن