

دکتر سید فضل‌الله موسوی\*

کتایون رهوری\*\*

## بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران

### چکیده:

در طول حیات جامعه بشری یکی از موضوعاتی که همواره ذهن بشر را به خود مشغول نموده بدون شک مسئله اشتغال، کار و تلاش برای کسب معاش بوده است. در این راستا در سایه تحولات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... حقوق کار به وجود آمد و روابط متعددی نظیر روابط کارگر با کارگر، کارگر با کارفرما و... مورد توجه قرار گرفت. هم‌اکنون گروه‌های کارگری نظیر زنان، کودکان، نوجوانان، معلولین و... در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها مشغول به کار هستند و هر یک از آنان در محیط کار مسائل و مشکلات خاص خود را دارا می‌باشند. در این مقاله از میان گروه‌های کارگری نام برده، بررسی و تحقیق پیرامون کارگران زن و نوجوان مورد توجه واقع شده و در همین رابطه ضمن اشاره کلی به توصیه‌نامه‌ها، مقاله‌نامه‌ها و مجموعاً اسناد بین‌المللی، این موضوع در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران نیز بررسی گردیده و در هر حال سعی شده

\* دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

از این نویسنده تاکنون مقالات زیر در مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی منتشر شده است:

«چهل و سومین اجلاس کمیسیون حقوق بین‌الملل»، شماره ۳۱، سال ۷۳؛ «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، شماره ۵۰، سال ۷۹؛ «جلسه کاری کمیته حقوق اسلامی و حقوق بین‌الملل» شخصیت و نهمین کنفرانس (لندن - سال ۲۰۰۰)، شماره ۵۲، ۸۰؛ «بررسی تحلیلی انواع روش‌های تعیین حدود در رودخانه‌های مرزی»؛ شماره ۵۵، سال ۸۱؛ «هفتمین نشست انجمن حقوق

بین‌الملل (آوریل ۲۰۰۲ - دهلی نو)» شماره ۵۸، سال ۸۱

\*\* کارشناس ارزشد رشته حقوق عمومی

است تا با مطالعه و دقت در هر موضوع به معرفی نکات قوت و ضعف هر نظام حقوقی پرداخته شود و در هر رابطه به ارائه رهنمودها و پیشنهادها نیز اقدام شود. همچنین سعی بر این بوده است که نکات مثبت و قابل توجه موجود در قوانین کشورهای مورد بررسی مورد نظر قرار گیرد تا حیثاً و در حد امکان بتواند در صورت تجدیدنظر در مقررات و قوانین مربوط به کار در ایران مورد استفاده قرار گیرد.

### واژگان کلیدی:

زنان، نوجوانان، اشتغال، کار، دستمزد، تبعیض، دولت، کارگر، کارفرما، توصیه‌نامه، مقاله‌نامه، زایمان، مرخصی، قانون کار، دوران بارداری، ساعات کار، تعطیلات، بازنشستگی، کار شبانه، کار اضافی، اخراج.

### مقدمه

یکی از مشکلات و مسائلی که ذهن بشر را به خود معطوف نموده، بدون شک معضل بیکاری است. به علاوه، در سالیان اخیر مسئله توسعه فن‌آوری و کامپیوتر نیز بیش از پیش مطرح می‌باشد که خود به خود بر بیکاری تأثیرگذار است. بی‌تردید در این شرایط زنان و نوجوانان در معرض آسیب بیشتری قرار دارند. آنان بیش از سایرین با تبعیض و مشاغل پست و دستمزد پایین مواجهند. در این راستا نادیده گرفته شدن حقوق انسانی زنان و منافع اقتصادی حاصل از کارشان و عدم توجه به مسائل و مشکلات زنان و نوجوانان کارگر و عدم مطالعات کافی در خصوص چگونگی غلبه بر این مشکلات به گونه‌ای روزافزون جلب نظر می‌کند. وضعیت نوجوانان هم چندان بهتر نیست و عامل اصلی که سبب اشتغال به کار آنان می‌شود فقر است. در نتیجه استثمار بیشتر و مزد ناچیز از مشکلاتی است که فراروی نوجوانان کارگر می‌باشد. علاوه بر این، نوجوانان کارگر به واسطه کمی سن حق عضویت در سندیکای کارگران بزرگسال را نداشته و به علت نداشتن سندیکای مناسب با عدم حمایت در محیط کار مواجه می‌شوند. در واقع وجود همین مشکلات و نظایر آن سبب این تحقیق بوده است. در این راستا هدف اصلی این بررسی تطبیقی، شناسایی نقاط ضعف و قوت موجود و ارائه و معرفی آنها و تا حد امکان عمل به نقاط مثبت و حتی المقدور اعمال آن در قوانین کشورمان با توجه به زمینه‌های عقیدتی، فرهنگی، اجتماعی و... است. تحقیق حاضر برای وزارت کار، قوه مقننه و سایر نهادها، اساتید و محققان و دانشجویان قابل استفاده بوده و ادامه تحقیق در این راستا، آگاهی از شرایط

منفی و نامناسب و در نتیجه لزوم رفع نواقص حقوق داخلی و ایجاد بستری برای الحاق به مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی را نمایان می‌سازد.

این مقاله در دو بخش شامل بخش اول - زنان و بخش دوم - نوجوانان تهیه شده است. هر یک از بخش‌های مذکور حاوی مطالبی است که در طول بحث با آنها آشنا خواهید شد.

## بخش اول - زنان

### الف - کلیات و مبانی

#### الف. ۱- مختصری از تاریخچه اشتغال زنان

در خصوص تاریخچه اشتغال زنان به نظر می‌رسد که هر دو کشور ژاپن و کره شاهد حضور بیشتر و فعال‌تر زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی بوده‌اند. (روشندل و شامسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۵۵-روشندل و قلی‌پور، ۱۳۷۷، صص ۶۴-۶۵) از این حیث کشور هند متأسفانه از دیرباز در دام آثار شوم استعمار گرفتار بوده است. استعماری که نه تنها کل جامعه هند را تحت تأثیر قرار داد، بلکه زنان بیشتر از همه از آن متضرر شده‌اند. این اثرات زیانبار به حدی عمیق و ریشه‌دار بود که جامعه هند به‌طور اعم و زنان آن به‌طور اخص نتوانسته‌اند از آن رهایی یابند. (شامسوند بغدادی، ۱۳۷۷، صص ۵۴-۵۵) همچنین اوضاع نابسامان کشور مصر نیز در این خصوص در خور تأمل بوده است. (شادلو، ۱۳۷۷، ص ۵۱) ایران نیز در مقایسه با دو کشور هند و مصر از مزایا و برتری‌هایی برخوردار بوده، مثلاً در دوران هخامنشیان برای زنان محدودیتی وجود نداشت و آنها در مقایسه با مردان مزدی یکسان دریافت می‌نمودند. (رسانی‌نیا، ۱۳۷۹، ص ۲۰)

#### الف. ۲- ارزش و اهمیت کار زنان

زنان طی تجربه‌ای طولانی آموخته‌اند که جوامع به هر چه بدون هزینه مورد بهره‌برداری قرار گیرد ارزش نمی‌گذارند. این در حالی است که باید به ارزش و اهمیت کار زنان معترف بوده و به آن بها داد.

در بحث مربوط به ارزش و اهمیت کار زنان مشاهده می‌کنیم که در کشورهای ژاپن و کره برخلاف انتظار علی‌رغم فعالیت زنان در عرصه‌های مختلف برای کار آنها ارزشی قایل نیستند

زیرا آنها عملاً در سمت و رتبه پایین تری قرار می‌گیرند و دستمزدی نابرابر دریافت می‌کنند. (روشندل و شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۵۸ روشندل و قلی‌پور، ۱۳۷۷، ص ۷۱) نظیر همین مشکلات همراه با محدودیت‌ها و نابرابری‌های اجتماعی و تبعیض جنسی در مسائل اقتصادی، محیط نابرابر و ناعادلانه کار و مسائل و مشکلات دیگر در جامعه هند جلب نظر می‌کند (شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۵۴) و در کشور مصر نیز شاهد ناموفق بودن دولت در محو تبعیض مابین زنان و مردان و عدم اعطای ارزش به کار آنها هستیم (شادلو، ۱۳۷۷، ص ۶۱) و می‌بینیم که از لحاظ ارزش‌گذاری بر کار و فعالیت زنان در عمل چهار کشور فوق تا حدودی ناموفق عمل کرده‌اند. در کشورمان نیز علی‌رغم حضور گسترده زنان در سال‌های پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی که نشان از شایستگی و لیاقت آنها دارد مشکلات متعددی فراروی آنهاست. در حالی که باید بدانیم کار زنان دارای ارزش و منفعت فراوانی است و هر قدر از جمعیت غیرفعال زنان کاسته و به جمعیت فعال اضافه کنیم در واقع پشتوانه اقتصادی کشور تقویت می‌گردد.

### الف. ۳-پاره‌ای از مسائل و مشکلات کارگران زن

در بررسی مشکلات کارگران زن لازم به ذکر است که عدم بهره‌گیری کافی از زنان در سطوح بالای مدیریتی علی‌رغم توانایی و شایستگی‌های آنان می‌تواند سبب دلسردیشان از انجام فعالیت صحیح شغلی شود و این خود یک معضل در فعالیت اقتصادی زنان به شمار می‌آید. در بررسی مسائل و مشکلات زنان ملاحظه می‌شود که در کشورهای ژاپن، کره، هند و مصر، با شدت و ضعف مشکلات متعددی فراروی آنان است.

مثلاً در مورد کشور هندوستان مظلومیت تاریخی زنان هندی حتی پس از استقلال این کشور نیز برطرف نشده است. به علاوه، طرز تفکر و دید بسیاری از مردان هندی نسبت به زنان نیز در مظلومیت و اعمال تبعیض بر آنها بی‌تأثیر نبوده است. (شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، صص ۵۶-۵۴) همچنین طرز تفکر و دید مردان ژاپنی بر زنان بر مشکلات ایشان دامن می‌زند. (روشندل و شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۶۲) در کشور ما نیز مشکلاتی نظیر عدم تنوع و تکراری بودن کارها، عدم رغبت کارفرمایان به استخدام زنان، مشکلات زنان سرپرست خانواده، افزایش مداوم تولید روزانه، دستمزد پایین، هزینه مهدکودک، افزایش و رشد هزینه‌های زندگی فراروی کارگران زن وجود

#### الف. ۴- آثار مختلف ناشی از کار زنان (تأثیرات فردی، اجتماعی و...)

در این زمینه ضمن تفسیر و توجه به توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ مصوب ۱۹۶۵ و مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ مصوب ۱۹۸۱ به همراه توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ ملاحظه می‌کنیم که تمامی تلاش این مصوبات در جهت ایجاد تعادل مابین فعالیت شغلی زنان کارگر با کارها، فعالیت‌ها و مسئولیت‌های موجود در خانه است و کوشش می‌شود تا با اتخاذ تدابیر متعدد وضعیتی به‌وجود آید که زنان علی‌رغم مسئولیت‌های خانوادگی بتوانند با حداقل مشکلات به کار و فعالیت بیرون از خانه بپردازند. واضح است که فعالیت شغلی زنان با توجه به مسئولیت خانوادگی آنها و وظیفه مهم آنها در تربیت فرزندان و رسیدگی به امور منزل می‌تواند مشکلاتی را ایجاد نماید.

در همین راستا در ژاپن به‌واسطه ساختار اجتماعی این کشور و مشخص بودن و تفکیک و تمایز وظایف زن و مرد، زنانی که بیرون از خانه به فعالیت مشغولند و کارهای خانه نیز بر دوش آنهاست عملاً زنانی خسته‌اند. (روشندل و شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۶۲) در کشور ایران نیز اگر تمامی وظایف خانه نظیر نگهداری بچه، خانه‌داری و آشپزی را فقط و فقط به زنان بدهیم و در این میان همسرانشان را فاقد هرگونه مسئولیتی بدانیم بروز چنین مشکلاتی در کارگران زن اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. اگر بتوان مردان را به ایفای نقشی برابر با زنان در کارهای خانه تشویق کرد خصوصاً مواردی که زن به کار اشتغال دارد، همچنین بتوان از رهنمودهای توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ و مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ و توصیه‌نامه شماره ۱۵۶ بهره‌گرفت می‌توان شاهد حضور بیشتر زنان در عرصه فعالیت‌های اجتماعی و شغلی بوده و از نیروی عظیم کار آنها استفاده کرد.

#### الف. ۵- حمایت‌های مربوط به وضعیت‌های خاص زنان کارگر

هدف بسیاری از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب در این موضوع تلاش برای حصول این اطمینان است که کارگر زن بتواند در طی دوران بارداری و قبل و بعد از زایمان از خود و فرزندانش نگهداری و مراقبت نماید. زیرا با افزایش تعداد زنان کارگر در بازار کار اهمیت این

موضوع بیش از پیش خودنمایی می‌کند که شرایط قابل قبول و قابل تحملی برای این گروه از کارگران و فرزندان‌شان چه قبل از زایمان و چه بعد از آن وجود داشته باشد. وجود شرایط کار سالم و بی‌خطر برای زنان واجب است به‌ویژه در دوران بارداری و زایمان. در کشورهای مورد بحث در جهت حمایت از زنان کارگر با توجه به وضعیت‌های خاص آنان قوانین و مقررات مختلفی وضع شده است. مثلاً در کشور انگلستان هر چند بر حمایت‌های مختلف تأکید می‌شود اما بهتر است انجام کار شبانه برای این زنان تحت شرایطی ممنوع اعلام شود چون در علم پزشکی اثبات شده است که بیداری‌های شبانه ولو اینکه با خواب در طول روز جبران شود سبب بروز اختلالاتی در سیستم فیزیولوژیکی بدن می‌گردد. از این حیث زنان باردار قاعدتاً در معرض خطر بیشتری قرار می‌گیرند، خطری که بیش از آنها ممکن است جنینشان را تهدید کند.

#### الف. مسئله اشتغال زنان سالم و معلول

زنان معلول خواستار حضور هر چه بیشتر در فعالیت‌های اجتماعی و به‌ویژه فعالیت‌های شغلی که بیشتر توسط بانوان انجام می‌گیرد هستند. لذا نباید تصور کنیم که این افراد به آموزش حرفه‌ای و اشتغال نیاز ندارند و نباید کار کنند. در بررسی وضعیت کشورها توجه به این نکته ضروری است که در تمامی آنها مسئله اشتغال معلولین در قوانین و مقررات به صورت کلی بیان شده و اختصاصاً قانونی که مربوط به زنان معلول باشد، ذکر نگردیده است بلکه از متن و محتوای قوانین موضوعه می‌توان تسری آنها به موضوع زنان را نیز دریافت.

در ضمن در میان کشورهای مورد بحث انگلستان بیش از سایرین به امور معلولین توجه نموده است. (حاجپلو، بی‌تا، صص ۱۷، ۱۶، ۸ و ۱۴ و Harvey on Industrial Relations and Employment Law, (1996) vol.4, p.s/572) در همین راستا بهتر است که کشور ما نیز فعالیت‌های مثبت انجام گرفته در انگلستان را تا حد توان به اجرا درآورد. زیرا با توجه به عدم رغبت کارفرمایان به استخدام کارگران ناتوان مرد و زن، متأسفانه سازوکار و شیوه حمایتی و تشویقی مناسبی برای کارفرمایان در کشور ما وجود ندارد. در هر حال باید برای تشویق کارفرمایان وارد عمل شویم و برای این منظور اقداماتی نظیر اعطای پاداش، پرداخت یارانه، پرداخت هزینه‌های لازم جهت

انطباق و تغییر ابزار و ماشین آلات و تجهیزات و در مجموع جبران هزینه‌هایی که کارفرما در جهت استخدام کارگر معلول متحمل می‌شود و تخصیص بودجه لازم برای این امور را به مرحله اجرا درآوریم. قانون‌گذار ما با ذکر ماده ۱۱۹ و تبصره‌های آن به مسئله اشتغال معلولین پرداخته و آن را نادیده نگرفته، منتها به حد کافی به این موضوع نپرداخته است. به عبارت بهتر، مسئله اشتغال معلولین اعم از زن و مرد چیزی نیست که بتوان آن را به این صورت خلاصه و کوتاه بیان کرد و تنها در یک ماده و چند تبصره به آن اشاره نمود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای بهبود وضعیت معلولین، علی‌الخصوص زنان کارگر معلول و در جهت کمک به آنان اقدام به وضع و تصویب مجموعه قوانین و مقررات با ضمانت اجرایی محکم نماییم.

#### الف. ۷- زنان کارگر و مسئله تبعیض

در بحث مربوط به تبعیض نیز ضمن تحقیق پیرامون اسناد و مصوبات بین‌المللی مربوط به تبعیض بر اساس جنسیت و رهنمودهای آنها و بررسی کشورهای مورد بحث ملاحظه می‌شود که در کشورهای ژاپن، کره، هند، مصر و انگلستان علی‌رغم اصول قانون اساسی و قوانین عادی در جهت محو تبعیض و اعلام غیرقانونی بودن آن هنوز نیز تبعیض در ابعاد مختلف وجود دارد و مسئله وجود تبعیض وجه مشترک تمامی این کشورها است. در واقع باید گفت محو تبعیض در امر اشتغال و استخدام نیاز به زمان دارد تا بتواند کاملاً از میان برداشته شود. یعنی باید بیان کرد که تنها وضع و تصویب قانون کافی نیست بلکه در عمل باید طرز تفکر و دیدگاه‌های منفی را از بین برد.

#### ب - شرایط کار زنان

##### ب. ۱- مزد یا حقوق

در ارتباط با مسئله مزد یا حقوق زنان کارگر ضمن بررسی ابعاد و عوامل موجد معضل نابرابری دستمزد بیان می‌کنیم که مشکل نابرابری سطح دستمزد زنان کارگر در مقایسه با مردان معضلی فراگیر بوده و نمی‌توان آن را خاص یک کشور یا مثلاً کشورهای در حال توسعه دانست بلکه این امر در اکثریت قریب به اتفاق کشورها دیده می‌شود. در کشورهای مورد بحث ما نیز این

معضل به چشم می‌خورد.

مثلاً کشور ژاپن نظیر بسیاری از ممالک برای اصلاح نظام ساختاری مزد و پرداخت مساوی به زنان در مقایسه با مردان راه‌درازی در پیش‌رو دارد (علویون، ۱۳۷۹، ص ۱۹۷ و تساوی فرصت‌های شغلی برای کارگران زن، ۱۳۷۴، ص ۴۲) یا در کشور هند عملاً شرایط کار زنان مطلوب نیست. در این کشور محیط نابرابر و غیرعادلانه کار و اختلاف بین زنان و مردان در امر تصدی مشاغل مناسب و مخصوصاً اندک بودن حقوق و دستمزد و درآمد برای زنان کارگر در قبال تصدی مشاغل مشابه مردان همچنان جلب نظر می‌کند. (شاهسوند بنداادی، ۱۳۷۷، صص ۵۷، ۵۵-۵۴) واضح است که جامعه‌ای با چنین معضلات و عقب‌ماندگی‌هایی نمی‌تواند تضمین‌کننده برابری کارگران زن و مرد از جهات مختلف به‌ویژه در زمینه کسب دستمزد باشد و هند تا رسیدن به آرمان‌های واقعی راه‌درازی در پیش‌رو دارد. همچنین در کشور مصر عدم وجود برابری دستمزد زنان نسبت به مردان مشاهده می‌شود (World Women, United Nations, 1995) که نه تنها در مصر بلکه در بسیاری ممالک جهان قابل ملاحظه است.

البته کشور کره به دلیل برقراری نظام حداقل مزد در خور توجه است. (قانون اساسی کره جنوبی، ۱۳۷۸، ص ۳۴) در ضمن این امر که زنان در مصر می‌توانند در زمان مرخصی زایمان مزد دریافت کنند (منصور، بی‌تا، ص ۳۴۳) نیز موضوع جالبی است که در بسیاری از کشورها وجود ندارد. مثلاً در ایران در طول مدت مرخصی زایمان کارگر زن از طریق تأمین اجتماعی مستمری دریافت می‌کند و کارفرما موظف به پرداخت دستمزد نیست در حالی که در مصر کارفرما مکلف به پرداخت مزد می‌باشد. البته باید اشاره کنیم که متأسفانه علی‌رغم وجود مصوبات قانونی هنوز دلیل و عامل اصلی استخدام و به‌کارگیری زنان پایین‌تر بودن سطح دستمزد ایشان نسبت به مردان است و با کمال تأسف هنوز کارفرمایانی وجود دارند که به جای عنایت به میزان کار انجام گرفته و کیفیت و چگونگی آن، به جنسیت کارگر انجام دهنده کار توجه کرده و تنها عامل اخیر را ملاک تشخیص میزان دستمزد قرار داده‌اند.



## ب. ۲- مدت کار

### ب. ۲. ۱- ساعات کار

در خصوص ساعات کار در کشور ژاپن به این نکته جالب توجه برخورد می‌کنیم که در سایر کشورهای مورد بحث وجود ندارد و آن تعیین حداقل میزان اضافه کاری یعنی ۱۵۰ ساعت در سال می‌باشد (Labour Standards "Labour Standards in Japan, p.5", in Japan, p.5). در خصوص اضافه کاری، باید تنها حداکثر میزان مجاز آن مشخص شود و قاعدتاً نباید در مورد حداقل آن حدی بیان گردد. تعیین حداقل میزان اضافه کاری این امر را به ذهن متبادر می‌نماید که اضافه کاری جنبه اجباری یافته است. به علاوه در این کشور در مقایسه با سایر کشورهای مورد بحث ساعات کار بیشتر است و وزارت کار در صدد برآمده که به تدریج ساعات کار را به ۴۰ ساعت در هفته برساند.

البته در کشور کره نیز برای میزان ساعات کار حد مشخصی منظور شده ولی برای آن استثنایی قایل نشده‌اند (Labor Laws of Korea, 1998, pp. 91-92) در حالی که در کشور ژاپن استثنائاتی ذکر گردیده (Labour Standards Law", in Japan, p.5) که از این حیث به نظر می‌رسد کشور ژاپن دارای قانون مترقی‌تری است.

در خصوص کشور مصر نیز ذکر این نکته لازم به نظر می‌رسد که کارگر در هر ۲۴ ساعت باید ۹ ساعت پشت سرهم استراحت داشته باشد. (م.ح. منصور، برتا، ص ۳۳۶) این مورد شبیه کار متناوب در ایران است که مجموع ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید در ۲۴ ساعت از ۱۵ ساعت بیشتر شود یعنی این امکان وجود دارد که کارگر ۹ ساعت پشت سرهم استراحت داشته باشد. در همین رابطه ماده ۵۴ قانون کار و تبصره آن جلب نظر می‌کند. در خصوص استثنائات مذکور در زمینه حد و سقف ساعات کار باید به این نکته اشاره کنیم که به جز کشور کره جنوبی در بقیه کشورهای مورد بحث و به استثنای ایران استثنائاتی ملاحظه می‌گردد.

در هر حال توجه به این نکته ضروری است که مشکلات ایام بارداری و نگهداری از کودکان شیرخوار به علاوه مسئولیت رسیدگی به امور مربوط به زندگی مشترک سبب شده است که زنان در مقایسه با مردان مستحق برخورداری از شرایط حمایتی بیشتری باشند، مضافاً اینکه زنان

متأهل و دارای فرزند قدرت انطباق کمتری با ساعات کار معمولی خواهند داشت. در همین رابطه پیشنهاد می‌شود که برای زنان حداکثر ساعات کار در پایین‌ترین سطح نسبت به مردان در نظر گرفته شود. به علاوه شناورسازی ساعات کار هم می‌تواند باعث رضامندی شغلی آنان گردد، زیرا به آنان اجازه می‌دهد ساعات شروع و پایان کار خود را خود انتخاب کنند و یا در ساعات‌های متفاوتی از روز یا هفته کار کنند.

### ب. ۲.۲- تعطیلات و مرخصی‌ها

در خصوص تعطیلات و مرخصی‌ها نیز ضمن بررسی و توضیح اسناد و مصوبات بین‌المللی متعددی که در این خصوص به تصویب رسیده و با مطالعه متن آنها به این نکته پی می‌بریم که علی‌رغم تمامی این مصوبات هنوز هم بی‌توجهی نسبت به زنان و حقوق آنها قابل مشاهده بوده و محرومیت‌ها همچنان ادامه دارد.

در کشور ژاپن و کره انجام کار سبک برای زنان باردار بنا به تقاضای ایشان در نظر گرفته شده است ("Labour Standards Law", <http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html>, p.7 & Labor Laws of Korea, p.92) که چندان صحیح به نظر نمی‌رسد زیرا این امر را به ذهن متبادر می‌کند که در صورت عدم درخواست، کار سبک و راحت داده نمی‌شود در حالی که باید تحت هر شرایطی با توجه به وضع خاص وی به او کار سبک و راحت داد. از این لحاظ قانون دو کشور مذکور دارای ایراد می‌باشد.

به علاوه، در کشور ژاپن انجام کار در روزهای تعطیل برای زنان ممنوع اعلام شده است ("Doing Business in Japan, "The Equal Employment opportunity Act, p.4" در حالی که در کره این ممنوعیت در صورت وجود شرایطی برداشته می‌شود (Labor Laws of Korea, 1998, p. 91) و از این لحاظ قانون ژاپن بر قانون کره تفوق و برتری دارد زیرا وجود استثناء در این خصوص چندان پذیرفته نیست.

همچنین در کشور هند نظیر دو کشور ژاپن و کره بر مرخصی ساعتی مابین ساعات کار تأکید شده است (Khan, 1992, p. 388) لیکن در این کشور مشخص نگردیده است که میزان این وقفه چقدر خواهد بود و کارگر تا چه میزان مجاز است کار خود را ترک نماید در حالی که ژاپن و کره

میزان این وقفه را مشخص کرده‌اند.

در کشور هند نظیر کشور ژاپن زنان از انجام کار در روزهای تعطیل منع شده‌اند. (Khan, 1992, p. 304) در انگلستان نیز مرخصی مربوط به والدین که علاوه بر زنان، مردان را هم شامل می‌شود وجود دارد (Sargeant, 2001, p. 327) که نظیر آن در کشور ژاپن نیز موجود است و از این لحاظ به نظر می‌رسد که قانون دو کشور اخیر بر قوانین سایر کشورهای مورد بحث برتری دارد.

در ایران مطابق ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی کمک بارداری حداکثر برای مدت ۱۲ هفته جمعاً برای قبل و بعد از زایمان پرداخت خواهد شد در حالی که مدت مرخصی مربوط به زایمان بر طبق تصریح ماده ۷۶ قانون کار، ۹۰ روز (۱۳ هفته) می‌باشد. در نتیجه کارگر زن به مدت یک هفته از مرخصی زایمان خود کمک بارداری دریافت نمی‌کند. به علاوه تعیین مبلغ  $\frac{2}{3}$  آخرین مزد یا حقوق به عنوان کمک بارداری نیز چندان صحیح نیست زیرا در دوران بارداری و زایمان هزینه زندگی افزایش یافته و کاهش مزد این ایام برای زنان کارگر قطعاً سختی‌هایی را به دنبال خواهد داشت. در مجموع یکی از ایرادهای وارد بر قانون کار ما این است که متأسفانه در این قانون هیچ اشاره‌ای به این امر نشده که آیا زنان کارگر شاغل در بخش کشاورزی و یا کارگران زنی که به صورت پاره وقت یا فصلی یا در خانه‌ها به عنوان مستخدم به فعالیت می‌پردازند، از مرخصی مذکور و مزایای مربوط به آن برخوردارند یا خیر؟ به نظر می‌رسد به علت عدم وجود قانون مدون در مورد این کارگران آنها از مزایای دوران بارداری و زایمان (از جمله مرخصی) محروم شده‌اند. در ضمن همان‌طور که در مبحث مربوط به انگلستان اشاره شد، یکی از انواع مرخصی‌های پیش‌بینی شده در این کشور مرخصی مربوط به والدین است. در این جا پیشنهاد می‌شود که در قانون کار کشورمان نیز ماده یا موادی را به مرخصی مردان کارگر اختصاص دهیم تا آنان نیز بتوانند در دوران مراقبت از نوزاد همسرانشان را یاری کنند.

### ب. ۳- کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار بیش از حد

در خصوص کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور باید به این نکته اشاره شود که علی‌رغم مصوبات بین‌المللی، آنچه عملاً در دنیا شاهد آن هستیم شرایط ناعادلانه و ناامن محیط کار است. محیط کاری فاقد معیارها و اصول و ارزش‌های ایمنی و بهداشتی، ساعات کار طولانی و

*Archive of SID*

روند تولیدی نظامی گونه و تکراری، تجهیزات و ادوات فاقد حفاظ و ایمنی، محیط آلوده به دود و گرد و غبار و مواد شیمیایی کشنده، عدم دسترسی کارگران به امکانات آموزشی و اطلاعاتی که در رابطه با ایمنی و بهداشت وجود دارد و در کنار همه اینها حضور مدیریتی خشن و بی اطلاع از خطراتی که جان و زندگی کارگران را در معرض تهدید قرار می دهد.

در این خصوص در کشور ژاپن ممنوعیت انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان آور در بسیاری از موارد تنها برای زنان باردار اعمال شده و در مواردی که برای کلیه زنان ممنوع اعلام گردیده نیز استثنائاتی به چشم می خورد (روشندل، ۱۳۷۷، ص ۶۳ - <http://www.Campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html>. "Labour Standards Law", in Japan, p.6) در حالی که این ایراد به قوانین سایر کشورهای مورد بحث وارد نیست.

البته در کشور انگلستان قانون منع تبعیض جنسی مصوب ۱۹۸۶ (Smith & Wood, 1989, p.7) سعی دارد که بسیاری از مقررات تبعیض آمیز جنسی که در زمینه ایمنی و بهداشت کار موجد ممنوعیت های غیر قابل توجیه برای زنان در اشتغال می باشند را لغو کرده و آنها را باطل سازد. در حقیقت می توان گفت که اعمال محدودیت ها و ممنوعیت های صحیح و منطقی در مورد کار زنان در رابطه با بهداشت و ایمنی شغلی امری لازم و ضروری است. هنوز هم مواردی وجود دارد که اعمال تبعیض در زمینه های ایمنی و سلامت شغلی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و قانونی تلقی می شود. اعمال چنین مقرراتی نه تنها محدودیت نیست بلکه نوعی مصونیت است، مصونیتی که زنان را از خطرات و حوادث محفوظ نگه می دارد. بنابراین نباید به عنوان تبعیض تلقی شود. از این لحاظ قانون کشور انگلستان محل ایراد است.

در کشور ما نیز ایرادی که در موارد مذکور به چشم می خورد مربوط به آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان موضوع مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار مصوب ۷۰/۱/۱۱ و وزیرکار و امور اجتماعی می باشد که در آن حمل بار به میزان ۲۰ کیلوگرم را برای کارگران زن مجاز می داند که به نظر می رسد قدری زیاد باشد و بهتر است به وزن کمتری اصلاح گردد.

#### ب. ۴- کار شبانه و کار اضافی

در خصوص کار شبانه نیز ذکر این نکته را جالب توجه می‌دانیم که مخالفت کشورهای صنعتی با مقاله‌نامه‌هایی که کار شب زنان را ممنوع اعلام می‌کنند به واسطه اصل برابری زن و مرد، به عنوان استدلالی قابل انتقاد و غیرقابل پذیرش مطرح می‌گردد زیرا آثار سوء و نامناسب کار شب بر روی زنان امری اثبات شده و غیرقابل تردید است و استفاده از کارگران زن در ساعات شب برای انجام کار سبب ایجاد مشکلات جسمی و روحی روانی، خانوادگی و عاطفی در آنها می‌گردد. این عوارض بر روی کارگران مرد نیز تأثیرگذار است. به همین جهت ممنوعیت آن امری ضروری و بدیهی است.

در خصوص کار اضافی نیز ظاهراً انجام این نوع کار برای زنان اشکالی ندارد و آنها می‌توانند تحت شرایط موجود اضافه کاری نمایند منتها در خصوص زنان باردار و مادران شیرده باید با دقت نظر بیشتری عمل نموده و وضعیت خاص آنان را مدنظر قرار داد.

در همین رابطه در کشور ژاپن و کره انجام کار شبانه برای زنان تحت شرایط و با وجود برخی استثنائات ممنوع اعلام شده است. همین‌طور کار اضافی نیز تحت شرایطی برای آنان ممنوع شده و برای آن حد مشخصی قایل شده‌اند و اصل بر آزادی انجام کار اضافی است. (<http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html>. "Labour Standards Law", in Japan, pp.5-6, & Labor Laws of Korea, p.92) ذکر استثناء) وضعیتی مشابه با کشورهای ژاپن و کره را ملاحظه می‌کنیم. (Malik, 1974, p. 1080 البته در این خصوص مصر بدون هیچ استثنایی کار شبانه را ممنوع اعلام کرده است (فرج، بی‌تا، ص ۱۸۵) و انگلستان نیز انجام کار شبانه را تحت شرایطی مجاز و انجام کار اضافی را نیز برای زنان مجاز می‌داند (Harvey on Industrial Relations & Employment Laws, 1996, P.K/88-100) در کشور ما نیز به نظر می‌رسد با توجه به سکوت قانون کار انجام کار شبانه و کار اضافی برای زنان ممنوعیتی ندارد.

## ج- سایر موارد مربوط به اشتغال زنان

### ج. ۱- تعلیق و خاتمه قرارداد کار

در خصوص تعلیق و خاتمه قرارداد کار در رابطه با اخراج نکته قابل توجه این خواهد بود که مصوبات سازمان بین‌المللی کار متأسفانه در حد نوشته باقی مانده و عملاً فاقد قدرت الزام‌آور برای کشورهای عضو است و این خود یک ایراد بزرگ محسوب می‌شود. در واقع علی‌رغم این مصوبات بین‌المللی، هنوز هم اخراج‌های ناروا و غیرعادلانه مشاهده می‌شود.

در این خصوص در کشورهای ژاپن و کره با قوانینی تقریباً مشابه مسئله اخراج زن کارگر قبل و بعد از زایمان و تا ۳۰ روز پس از آن ممنوع اعلام گردیده است. (<http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html>. "Labour Standards Law", in Japan, p.7, & Labor Laws of Korea, p.92) در همین رابطه کشور هند ممنوعیت اخراج به واسطه جنسیت را به‌طور مفصل‌تر و مشروح‌تری بحث کرده و قوانین متنوع و کامل‌تری وضع نموده است.

در کشور مصر اشتغال به کار کارگر زن در مکانی دیگر را مجوز اخراج در مدت مرخصی زایمان یا اخطار می‌داند که در سایر کشورهای مورد بحث چنین شرطی ملاحظه نمی‌گردد. (Khan, 1992, p. 389) در انگلستان موضوع از ابعاد مختلفی بررسی شده که قابل تقدیر است. در ایران نیز ممنوعیت مذکور وجود دارد لیکن پیشنهاد می‌شود که لازم است قوانین جامع‌تر و کامل‌تری به تصویب برسند تا راه هرگونه تخلف و تخطی بر کارفرمایان مسدود شود. در ضمن وجود قوانین مبسوط‌تری در زمینه‌های مختلف تعلیق و خاتمه قرارداد کار (نظیر زایمان، تحصیل، اخراج، استعفا، بازنشستگی و از کارافتادگی و ...) لازم به نظر می‌رسد.

### ج. ۲- ترفیع

در خصوص ترفیع نگرش‌ها و باورهای اجتماعی و تعصبات فرهنگی، عوامل عمده تبعیض علیه زنان بوده و مانع رسیدن آنان به سطوح بالا می‌گردد.

در کشور ژاپن با توجه به ساختار اجتماعی این کشور و وجود بینش‌ها و نگرش‌های سنتی خاص، عدم مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و ریاستی و حضور کمتر آنان امری بدیهی است (International Labour Review, 1998, p. 95) که در مقایسه با کشورهای کره، انگلستان و ایران

به عنوان نقاط ضعف مطرح می‌شود. در این خصوص کشورهای کره و انگلستان با قوانین متعدد مسئله ترفیع و منع تبعیض در این خصوص به واسطه جنسیت را مورد تأکید قرار داده‌اند و نسبت به ژاپن از وضعیت بهتری برخوردارند. در کشور ایران در مشاغل سطوح بالای مدیریتی روند افزایش اشتغال زنان بسیار کند و آهسته بوده است. در ضمن یکی از روش‌هایی که در کشور در جهت ارتقاء و ترفیع شغلی کارگران زن مفید و سودمند می‌باشد استفاده از سازوکارهای تشویقی نظیر انتخاب کارگران زن نمونه است و واضح است که با ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های شغلی کارگران زن می‌توان گام مهمی را در جهت ارتقاء و ترفیع شغلی آنان برداشت.

### ج. ۳. امکانات رفاهی و آموزشی

در زمینه امکانات رفاهی و آموزشی متأسفانه عملاً در بسیاری از نقاط جهان شرایط مساعدی از جهت آموزش زنان وجود ندارد. در هر حال باید بدانیم که وجدان و عقل سلیم هر دو حکم می‌کنند که با قاطعیت عمل کنیم تا بتوانیم با این معضل جهانی که تا این اندازه نیروهای بالقوه انسانی را تلف می‌کند و این چنین ناعادلانه است مقابله کنیم. در خصوص کشورهای مورد بحث نیز شاهد تلاش نهادهای قانون‌گذاری و دولتی و غیردولتی در جهت بهبود شرایط و ایجاد امکانات مطلوب‌تر رفاهی و آموزشی برای زنان کارگر هستیم که البته در این خصوص کشورهای هند و مصر با مشکلات بیشتری نسبت به ژاپن، کره، انگلستان و ایران مواجه‌اند و عملاً ناموفق‌تر بوده‌اند. در این خصوص کره، انگلستان و ایران دارای قوانین مناسبی می‌باشند.

البته در کشور مصر قانون کار وجود بیش از ۱۰۰ کارگر زن جهت تأسیس مهدکودک در کارگاه را الزامی می‌داند و اگر تعداد کارگران زن کمتر از ۱۰۰ نفر باشد اتفاق ۲ کارگاه جهت تأسیس این مرکز الزامی است و کارفرمای دارای کمتر از ۱۰۰ کارگر زن عملاً وظیفه‌ای در جهت تأسیس مهدکودک به تنهایی و منفرداً ندارد. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/>)

law/egypt 1-1c.htm, "Labour Code-Egypt", Law No. 137 of the Labour Code, 1981,

Last Update: 16 May 2002, p. 1.) در مقایسه قانون کشورمان از برتری برخوردار است، زیرا

قانون ما وجود ۵ کودک به بالا را برای تأسیس مهدکودک لازم می‌داند.

## ج. ۴- تأمین اجتماعی

در ارتباط با تأمین اجتماعی نیز ضمن بررسی پاره‌ای از اسناد و مصوبات بین‌المللی (علی‌الخصوص کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان) و رهنمودهای ارائه شده در آنها در خصوص برقراری حقوق بازنشستگی، دوران بیکاری، بیماری، ناتوانی، پیری، از کارافتادگی و... با این مسئله جالب توجه مواجه می‌شویم که در کشور پیشرفته‌ای مانند ژاپن برخلاف انتظار تنها از سال ۱۹۸۵ برای زنان حقوق بازنشستگی ایجاد شده (روشندل و شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۱۰۷) و قبل از آن زنان از این حقوق طبیعی بی‌بهره بوده‌اند. البته هنوز هم تفاوت‌ها و تبعیض‌هایی در زمینه تأمین اجتماعی به چشم می‌خورد. لازم به ذکر است که این اقدامات و تفاوت‌های موقتی توجیه‌ناپذیر می‌بایست در آینده منسوخ و محو شود.

در کشور کره نسبت به سایر کشورهای مورد بحث قوانین متنوع‌تر و متعددتری وضع شده که به‌عنوان نمونه: در زمینه مزایای جستجوی کار، مسئله اشتغال مجدد، اینکه زنان و مردان به‌نحو یکسان بتوانند از مزایای قانون همگانی تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند، ضمن حمایت از کلیه افراد بدون در نظر گرفتن تابعیت آنها، که از نقاط قوت و قابل تقدیر این قانون تلقی می‌شود، قرارداد بیمه جداگانه برای کارمندان بخش دولتی، نظامیان و آموزگاران، همین‌طور قرار دادن مزایای از کارافتادگی، مستمری بازماندگان، می‌باشد. (روشندل و قلی‌پور، ۱۳۷۷، صص ۸۷-۹۰ - Labor Laws of Korea, 1998, pp. 137, 293, 294, 342, 343 ولی علی رغم وجود این بیمه‌های متعدد زنان کره‌ای هنوز با نادیده گرفتن حقوق خویش مواجه بوده و با تبعیض‌های متعددی روبه‌رو هستند که بجاست دولت کره در رفع و محو آنها اقدامات لازم را به عمل آورد.

در هند نیز عملاً استقرار نظام تأمین اجتماعی با مشکلات و مصایبی همراه است که عمده‌ترین آن روستایی بودن بافت جامعه این کشور می‌باشد. (شاهسوند بغدادی، ۱۳۷۷، ص ۹۷) در ضمن از نظر وضع قوانین نیز کشور هند نسبت به کره و انگلستان و ایران ضعیف‌تر عمل نموده است. در انگلستان نیز به نظر می‌رسد کمتر بودن سن بازنشستگی برای زنان یک امتیاز باشد نه تبعیض. البته طبق معیار حقوق بشر اروپایی که مساوی بودن را در تمام موارد عدالت می‌داند (که چندان صحیح به نظر نمی‌رسد) ممکن است مردان اعتراض داشته باشند که چرا آنها باید دیرتر از زنان بازنشسته شوند و چنین تفاوتی تبعیض‌آمیز است. البته از دید دیگری نیز ممکن



است این موضوع مطرح شود که ظاهراً نادر است و اینکه زنان بگویند ما هنوز می‌خواهیم کار کنیم و توانایی داریم، چرا ما را ۵ سال زودتر از مردان بازنشسته می‌کنند پس تبعیض آمیز است و باید سن هر دو جنس یکسان باشد. البته این‌گونه اعتراض‌ها خیلی محدود می‌باشد. در نهایت این امکان وجود دارد که ضمن ذکر سنین ۶۰ و ۶۵ سال، بازنشستگی را اختیاری نمایند یعنی اگر زنی بخواهد در سن ۶۵ سالگی بازنشسته شود با مشکلی مواجه نگردد. نکته جالب توجه دیگر اینکه در کشورمان خانواده جزو بیمه‌شدگان محسوب شده است در حالی که در کشورهایی که تاکنون بحث کردیم چنین امری دیده نشده، از این حیث قانون کشور ما کامل تر می‌باشد.

در اینجا پیشنهاد می‌شود:

۱- افزایش مبلغ مستمری، بازنشستگی متناسب با نرخ تورم، حق قانونی و منطقی افراد بازنشسته است. این موضوع باعث می‌شود وضع معیشتی این قشر از جامعه از آنچه که هست بدتر نشود.

۲- تحقیقات دنباله‌دار و گسترده‌ای در سطح کشور برای شناخت نیازهای سالمندان و بازنشستگان صورت پذیرد.

۳- با افزایش جمعیت کشور و توسعه شبکه بهداشت، پیش‌بینی می‌شود که بر جمعیت سالمندان کشور روزبه‌روز افزوده شود لذا برنامه‌ریزی برای تأمین نیازهای این جمعیت از هم اکنون ضروری است.

۴- تأمین نیازهای فعلی سالمندان و بازنشستگان از وظایف دولت‌ها و سازمان‌های تأمین اجتماعی است.

این تأمین و امنیت تنها برای فرد سالمند و بازنشسته نبوده بلکه خانواده وی را نیز دربر می‌گیرد. از طرف دیگر، این تأمین نباید تنها برای افرادی که در دوران زندگی حق بیمه پرداخت کرده‌اند باشد، بلکه هر فرد ایرانی باید از این تأمین برخوردار شود. (فانچی، ۱۳۷۹، ص ۴۷۳)

## بخش دوم - نوجوانان

### الف - کلیات و مبانی

#### الف. ۱- بررسی کلی موضوع

در کشور ژاپن نوجوانان و نوجوانان نسل فعلی برخلاف گذشتگان خود به جای تلاش در جهت

ساختن جامعه‌ای آبادتر و پیشرفته‌تر از گذشته به مظاهر زندگی غربی و سرگرمی‌های آن دل بسته‌اند. (موراکامی، ۱۳۷۹، صص ۴-۱) همچنین در میان کشورها وضعیت کشور هند بحرانی‌تر و وخیم‌تر می‌باشد زیرا بالاترین رقم کارگران کودک و نوجوان را به خود اختصاص داده است (جلالی، ۱۳۷۷، صص ۲۱۴-۲۱۳) و این کشور برای بهبود وضعیت و شرایط کار نوجوانان به اصلاحات و تدابیر عمیق و ریشه‌دارتری نیازمند می‌باشد.

در مصر نیز وضعیت چندان بهتر از هند نیست زیرا فشارهای اقتصادی، آداب و سنن روستایی، عدم توانایی سیستم آموزشی و فقدان کنترل دولت بر مناطق دورافتاده ولی در عین حال قابل عبور، موانع مربوط به نظارت بر کار نوجوانان در آینده نزدیک محسوب می‌شوند. (Internet.http:// www.sweatshops- retail.org/ NRF % 20 Website / egypt. htm, Labor Law in Egypt, p.2.) این مشکلات عملاً وضعیت نابسامانی را برای نوجوانان کارگر مصری ایجاد نموده است. به عبارت بهتر، تاوان معضلات مذکور عملاً از جانب کارگران نوجوان پرداخته می‌شود. فلذا دو کشور هند و مصر نسبت به سایر کشورهای مورد بحث وضعیت نابسامان‌تری را دارا می‌باشند.

در انگلستان پیشینه تاریخی بیانگر اوضاع و احوال و شرایط نامساعد کارگران کودک و نوجوان می‌باشد ولی در عین حال اولین کشوری است که علیه کار کودکان اقدام نموده است. (جلالی، ۱۳۷۷، صص ۲۷-۳۶) در کشور ما نیز نظیر انگلستان سابقاً وضعیت کار نوجوانان و کودکان تأسف‌بار بود که با وضع قوانین بهبود یافت.

## الف. ۲- معیارهای مربوط به حداقل سن شروع به کار

در بحث مربوط به حداقل سن شروع به کار باید بیان نماییم که هدف کلیه مصوبات بین‌المللی مربوط به لغو مؤثر کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن اشتغال یا پذیرش به کار در سطحی باشد که به نوجوانان امکان دهد به کامل‌ترین حد از رشد جسمی و فکری دست یابند. در هر حال مصوبات مذکور در حد نوشته باقی مانده‌اند زیرا بسیاری از کشورها معیارهای مربوط به حداقل سن را عملاً رعایت نمی‌نمایند. درست است که در اکثر کشورها مقررات و قواعدی در خصوص تعیین حداقل سن اشتغال به کار وضع گردیده ولی تا اجرای عملی آنها و

انطباقشان با قواعد بین‌المللی راه درازی در پیش است.

در خصوص این مبحث در کشورهای ژاپن و کره ملاک حداقل سن ۱۵ سال منظور شده است که البته ژاپن قانون مربوط به معیار حداقل سن مذکور را حذف کرده و مشخص نیست وضعیت در حال حاضر چگونه است که جای ایراد دارد. (Doing Business in Japan, "Labor Law", p. 103 & Labor law of Korea, 1998, p. 91)

در کشور هند برای فعالیت در بخش‌های مختلف ملاک‌ها و معیارهای مختلفی برای حداقل سن در نظر گرفته شده است که جای تقدیر داشته و نسبت به سایر کشورها قدری برتری دارد. در انگلستان نیز وضعیت از جهت تنوع قوانین تا حدودی شبیه هندوستان است. در ایران حداقل سن شروع به کار ۱۵ سال تمام در نظر گرفته شده است که نسبت به قانون کار سابق که حداقل سن را ۱۲ سال در نظر گرفته بود پیشرفته‌تر می‌باشد و اقدامی تحسین‌برانگیز بشمار می‌رود. البته شایسته‌تر بود که نظیر کشور هندوستان و انگلستان در بخش‌های مختلف اقتصادی ملاک‌های مختلفی برای حداقل سن منظور می‌شد.

در هر حال علت محدودیت‌هایی که قانون‌گذار درباره اشتغال کودکان و نوجوانان وضع نموده این است که آنها نیاز به تعلیم و تربیت دارند زیرا لازم است کودک و نوجوان از نظر جسمی و عقلی و اخلاقی پرورش یابد در ضمن در تعیین حداقل سن اشتغال باید بگونه‌ای عمل شود که آموزش اجباری و یا آموزش ابتدایی کودک و نوجوان لحاظ شده و حتماً به اتمام رسیده باشد و شکی نیست که محدودیت حداقل سن برای اشتغال نوجوانان، آنان را قادر خواهد ساخت که کار خود را با قدرت شروع نموده و بهتر از ماهیت کار خود اطلاع و آگاهی یابند.

### الف. ۳- آزمایشات پزشکی مربوط به اشتغال به کار نوجوانان

در خصوص آزمایشات پزشکی لازم است به این مسئله اشاره شود که مصوبات بین‌المللی برای همه کارهای صنعتی و غیرصنعتی یک آزمایش کلی پیش‌بینی نموده‌اند در حالی که اگر محدود به برخی مشاغل و فعالیت‌ها شوند اجرای آن برای بیشتر کشورها آسان‌تر می‌گردد. از طرفی آزمایشات باید هر ساله تکرار شود که این امر با امکانات پزشکی خیلی از کشورهای عضو سازمان‌گاری ندارد. کمبود کادر پزشکی و اداری لازم، مانع بزرگی بر سر راه اجرای مندرجات

این مصوبات است.

در رابطه با گواهی پزشکی نکته جالب توجه مربوط به قوانین کشور هند است که در آن بر این مطلب که مخارج گواهی بر عهده کارفرماست تأکید شده است (Malik, 1974, p. 514) در حالی که در کشور مصر، انگلستان و ایران به این امر اشاره نشده و از این حیث قانون هند برتر است. مثلاً در کشور ما مطابق ماده ۸۱ قانون کار تأکید بر تکرار آزمایشات پزشکی بر روی کارگر نوجوان حداقل به میزان یکبار در سال است. با توجه به این که انجام این آزمایشات مستلزم صرف هزینه می‌باشد و می‌دانیم اغلب نوجوانان بواسطه فقر و مشکلات اقتصادی به انجام کار روی می‌آورند بنابراین بنظر می‌رسد که قانون‌گذار باید تکلیف مخارج این آزمایشات را روشن کرده و ترجیحاً مخارج این امور را از کارفرمایان مطالبه کند. همچنین علت دستور و الزام قانون‌گذار بر انجام آزمایشات پزشکی تشخیص سلامت جسمی و روحی کارگران نوجوان جهت انجام کار می‌باشد و اینکه اثبات یا احراز شود که توانایی کار در چنین افرادی ایجاد شده است. همچنین کار مورد نظر لطمه‌ای به سلامت جسمی یا روحی آنان نمی‌زند. در ضمن انجام آزمایشات به میزان حداقل یک بار در سال سبب می‌شود که اگر کارگری در ابتدای استخدام از سلامت برخوردار بوده ولی بعد از گذشت مثلاً ۲ سال آمادگی جسمی یا روحی اش از بین برود این امر با انجام آزمایشات مذکور احراز شود، در این صورت مطابق مندرجات ماده فوق، کار مناسب‌تری برای او در نظر گرفته خواهد شد.

#### الف. ۴- مسئله اشتغال نوجوانان و آموزش

در مصوبات بین‌المللی بر مسئله اشتغال نوجوانان و آموزش تأکید شده و آمده است که هر عاملی که مانعی بر سر راه آموزش و تحصیل باشد باید از بین برود. در این میان قوانین کشورهای کره و انگلستان قدری مترقی‌تر می‌باشد.

در کشور مصر نکته جالب توجه مجاز دانستن نوجوانان به آموزش فعالیت‌ها و کارهای ممنوعه برای این سنین است (فرج، بی‌تا، ص ۱۸۱) که امری معقول و منطقی می‌باشد زیرا این گروه از کارگران موقتاً به واسطه نرسیدن به سن لازم از انجام آن فعالیت‌ها منع شده‌اند و طبیعی است که بعد از رسیدن به سن قانونی (مثلاً ۱۸ سال) حق اشتغال در آن فعالیت‌های شغلی به آنها داده

می‌شود و واجب است از قبل آموزش‌های لازم را دیده باشند.  
نکته‌ای که در قوانین کشور انگلستان مشاهده می‌شود که در سایر کشورها وجود ندارد اعطای مرخصی جهت تحصیل و آموزش حرفه‌ای و حق پرداخت مزد به کارگرانی است که از این مرخصی استفاده کرده‌اند... (Harvey on Industrial Relations & Employment Laws 1996, vol. 1, pp. CII/377-378)  
۱ در اینجا پیشنهاد می‌شود که نکات مثبت مذکور در قوانین مصر و انگلستان را در کشورمان وضع و اجرا نماییم.

## ب. شرایط کار نوجوانان

### ب. ۱- مزد یا حقوق

در این قسمت ضمن بیان این امر که وضعیت کار نوجوانان به لحاظ دریافت مزد امری خاص و ویژه است، می‌بینیم که در کشور ژاپن و هندوستان قانونی که به صورت خاص و مشخص به مسئله مزد نوجوانان اشاره کند ذکر نگردیده است.  
در دو کشور انگلستان و کره پیرامون مسئله حداقل مزد مطالبی ارائه شده است لیکن در انگلستان مشخص نیست که حداقل مزد کارگران نوجوان تابع چه قواعد و مقرراتی است. (Labor Laws of Korea, 1998, p. 91 & Sargeant, 2001, p. 273)  
بود که در سایه یک بازرسی منظم و گسترده در این خصوص از تبعیض جلوگیری شود.

### ب. ۲- مدت کار

#### ب. ۲-۱- ساعات کار

در خصوص ساعات کار ضمن توجه به اسناد و مصوبات بین‌المللی می‌توان متذکر شد که در تقلیل ساعات کار نوجوانان باید تحت هر شرایطی اقدام نمود و اولویت امر را در نظر گرفت.  
در دو کشور کره و ژاپن برای نوجوانان ساعات کار مشخصی در هفته و در طول روز در نظر گرفته شده که در مقایسه این دو وضعیت ساعات کار روزانه در هر دو کشور یکسان و به میزان ۷ ساعت می‌باشد ولی ساعات کار هفتگی در کشور کره ۲ ساعت بیشتر از ژاپن (۴۲ ساعت) است.  
به علاوه در هر دو کشور برای ناقضان مواد قانونی مربوط به ساعات کار مجازات‌هایی لحاظ

شده است. البته در کشور کره اضافه کاری برای نوجوانان مجاز دانسته شده (در ژاپن نیز به همین صورت است) و شرط آن ظاهراً توافق کارگر و کارفرما است (Labour Laws of Japan, 1990, pp. 73-74, 90 & Labor Laws of Korea, 1998, pp. 91, 100) در حالی که در قانون کار ایران اضافه کاری برای نوجوانان ممنوع اعلام شده است. در کشور هند نیز تمامی قواعد و مقررات متنوع مذکور در جهت حمایت از کودکان و نوجوانان کارگر وضع گردیده اند تا آنها شرایط کاری بهتر و مطلوب تری داشته باشند. البته میان آنچه که هست و آنچه که باید باشد تفاوت بسیاری وجود دارد. در کشور مصر علی رغم تصویب قوانین و مقررات، ساعات کار کودکان و نوجوانان عملاً بیش از حد مذکور در قوانین است که ناشی از عدم وجود ضمانت اجرایی مناسب می باشد.

در کشور انگلستان ساعات کار نوجوانان نسبت به سایر کشورهای مورد بحث قدری زیاده تر است زیرا ۹ ساعت در روز یا ۴۸ ساعت در هفته برای بزرگسالان هم قدری زیاد می باشد (Slade & Giffin, 1998, p.20) (با توجه به اینکه قانون کار کشورمان ساعات کار هفتگی را برای بزرگسالان ۴۴ ساعت منظور نموده است). نکته ای که در قانون کار ایران نیست ولی در قوانین سایر کشورها به چشم می خورد این است که بعد از میزان مشخصی کار (مثلاً ۴ یا ۵ ساعت) مدتی به میزان نیم ساعت یا یک ساعت جهت استراحت ذکر می شود. البته در قانون کار ما این مطلب ذکر نگردیده ولی اگر در ایران کارگران ۷/۵ ساعت در روز کار کنند، حتماً وقت استراحت (نماز، نهار و استراحت) را دارند که معمولاً حدود ۲ ساعت است). همچنین در قانون مذکور به موجب ماده ۸۲ ساعات کار نوجوانان نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی سایر کارگران می باشد. پس بدین ترتیب در هر هفته که روزهای کاری ۶ روز است نوجوانان مجموعاً از ۳ ساعت تخفیف برخوردار بوده و میزان ساعات کار هفتگی آنها به جای ۴۴ ساعت، ۴۱ ساعت خواهد بود. در ضمن توافق کارگر و کارفرما در مورد «چگونگی» استفاده از نیم ساعت تخفیف می باشد و این امکان وجود ندارد که به کمتر از نیم ساعت توافق شود.

#### ب. ۲.۲- تعطیلات و مرخصی ها

در خصوص تعطیلات و مرخصی ها باید به این نکته اشاره کرد که در کشور ژاپن در هیچ یک

## Archive of SID

از قواعد و مقررات اشاره‌ای به مرخصی نوجوانان نشده است و مشخص نیست که مرخصی این گروه از کارگران نیز از موارد گفته شده در قوانین پیروی می‌کند یا خیر؟ در نتیجه وضعیت نظیر بزرگسالان می‌باشد. همچنین در قوانین این کشور اشاره‌ای به تعطیلات کارگران نوجوان نشده و دقیقاً مشخص نیست که تعطیلات این گروه از کارگران همانند کارگران بزرگسال است یا اینکه حیثاً بیشتر از آنهاست و یا اینکه این کارگران حق کار در ایام تعطیل را دارند یا خیر؟ کشور کره با ذکر استثنایی ممنوعیت کار در روزهای تعطیل را مورد تأکید قرار داده که البته در خصوص آن استثنا نیز ایرادهایی متصور است. (Labor Laws of Korea, 1998, p. 91) در نتیجه از حیث پیش‌بینی ممنوعیت کار نوجوانان در روزهای تعطیل قانون کره از ژاپن مترقی‌تر می‌باشد.

همچنین در قانون هند نیز نسبت به ژاپن به واسطه پیش‌بینی در خصوص تعطیلات نوجوانان برتری به چشم می‌خورد. ([http://natlex.ilo.org/txt/E86\\_INDO\\_1.htm](http://natlex.ilo.org/txt/E86_INDO_1.htm), INDIA, Child Labour-Prohibition and Regulation Act, 1986, p. 4.) ضمناً در خصوص کشور هند شایسته‌تر است که روزهای تعطیل به صورت رسمی توسط دولت تعیین شود تا توسط کارفرما. البته عدم جواز تغییر روز تعطیل توسط کارفرما در فواصل زمانی زودتر از سه ماه راه را بر سوءاستفاده‌های احتمالی تا حد زیادی خواهد بست. در مورد مرخصی کارگران نوجوان مطلب خاصی ذکر نگردیده ولی بنابر قاعده کلی می‌توان استنباط کرد که مرخصی این کارگران نظیر بزرگسالان است. از این حیث کشور هند مشابه کشور ژاپن می‌باشد. ضمناً در زمینه روزهای تعطیل وضعیت کشور مصر نیز شبیه هند و ژاپن است.

در کشور انگلستان برخلاف ژاپن وضعیت مرخصی و تعطیلات کارگران نوجوان مشخص می‌باشد و از این حیث انگلستان دارای قانونی برتر است. به علاوه کار در روزهای یکشنبه ممنوع می‌باشد مگر اینکه تمامی تعطیلی مزبور به خاطر انجام کار در یکشنبه به روزی دیگر از هفته موکول شود. این روز تعطیل نباید روزی از هفته باشد که کارگر نوجوان تعطیلی نصف روزه دارد (Smith & Wood, 1989, pp.628-629 and Slade & Giffin, 1998, pp.18,20) که این پیش‌بینی امری صحیح و پسندیده است زیرا راه را بر سوءاستفاده خواهد بست. در ایران نیز نظیر مورد ژاپن هیچ ماده یا تبصره‌ای به تعطیلات و مرخصی‌های نوجوانان اشاره نکرده است و

مشخص نیست که این گروه از کارگران، آیا تعطیلات و مرخصی‌هایی اضافه‌تر از سایر کارگران دارند یا خیر؟

به نظر می‌رسد با توجه به سکوت قانون کار تعطیلات و مرخصی‌های نوجوانان کارگر تابع قواعد و مقررات سایر کارگران است. به علاوه، شایسته‌تر است که در کشور ما مقرراتی در قانون کار به تصویب رسد که وضعیت تعطیلات و مرخصی نوجوانان را مشخص نماید.

### ب. ۳- کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و حمل بار بیش از حد

در خصوص کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور نیز باید به این مطالب اشاره کنیم که متأسفانه علی‌رغم تصویب چنین اسنادی و به واسطه عدم وجود ضمانت اجرای مناسب عملاً مصوبات در حد نوشته باقی مانده‌اند و در سراسر جهان کودکان و نوجوانان هنوز هم مانند گذشته سرگرم انجام کارهای خطرناک و زیان‌آورند زیرا در بسیاری از کشورها علی‌رغم پذیرش مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه و اسناد فوق عملاً معیارهای اجرایی چندانی وجود نداشته و حتی قوانین کار شامل حال خانواده‌ها و فرزندان آنها نمی‌شود. مشکل دیگر این است که دستگاه‌های مجری قوانین کار در بسیاری از ممالک قادر به اجرای تعهدات خود نیستند.

همچنین در هر دو کشور ژاپن و کره برای انجام فعالیت‌های مورد بحث ممنوعیت‌هایی در قوانین ذکر شده که امری صحیح بوده و برای ناقضان قانون مجازات‌هایی پیش‌بینی شده است. در ضمن جریمه ناقضان مواد مذکور در قانون استانداردهای کار کره قدری سنگین بوده و نسبت به ژاپن توأم با سختگیری بیشتری است. (Labour Laws of Japan, 1990, pp. 74-75, 90 & Labor Laws of Korea, 1998, pp. 91-92, 100) همچنین در کشور هند قانون‌گذار، کار با دستگاه‌ها و ماشین‌آلات را برای نوجوانان منوط به آشنایی با وسیله مربوط و رعایت نکات ایمنی و کسب آموزش لازم می‌داند در غیر این صورت تأکید دارد که فرد نوجوان باید تحت نظارت کارگر ماهر به کار پردازد. (Malik, 1947, p. 491) در کشور مصر نیز علی‌رغم وضع قانون همچنان شرایط سخت و خطرناک فراروی نوجوانان بوده و آنها در شرایطی سخت و طاقت‌فرسا کار می‌کنند. از این لحاظ وضعیت دو کشور هند و مصر نسبت به سایر کشورهای مورد بحث در سطح نازل‌تری است. ([http://www.afrol.com/News/2001/egyoo1-child-Labour, htm](http://www.afrol.com/News/2001/egyoo1-child-Labour.htm)).



## Archive of SID

"Child Labour Laws Grossly Violated in Egypt" در کشور انگلستان نیز عوامل خطرزا شامل بی‌تجربگی، نداشتن مهارت و آگاهی نسبت به خطرات و نابالغی نوجوانان، نامناسب و غیرمجهز و بی‌ترتیب بودن کارگاه‌ها و... است. در هر حال کارفرمایان در جهت حمایت و حفاظت از نوجوانان در مقابل خطراتی که سلامت و ایمنی آنان را در معرض تهدید قرار می‌دهد مسئولند زیرا آنها به خاطر بی‌تجربگی و نداشتن آگاهی و مهارت کافی بیشتر از سایر گروه‌های کارگری در معرض خطرند. در ایران قانون‌گذار نه تنها ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی را (که میزان آن در آیین‌نامه مربوط مشخص گردیده است) برای نوجوانان ممنوع نموده بلکه به درستی جهت کارهایی که برای سلامتی یا اخلاق نوجوانان مضر هستند نیز پیش‌بینی‌هایی نموده و برای انجام آن حداقل سن را ملاک قرار داده است. (ماده ۸۴)

واضح است که ممنوعیت کودکان و نوجوانان از اشتغال به کارهای فوق به سبب خطرات و آسیب‌های بعضاً جبران‌ناپذیر جسمی و روحی است که می‌تواند برای آنها به همراه داشته باشد. مشکلاتی نظیر بیماری‌های تنفسی، گرفتگی عضلات، آسیب‌های چشمی، قرارگرفتن در معرض گرما، سرما، زباله، خطر سقوط اشیاء، سروکار داشتن با اشیاء تیز و برنده، سوختگی، آتش‌سوزی، مسمومیت، بریدگی، آسیب‌های شنوایی، سقوط از بلندی، حمل و نقل اشیاء سنگین با دست، قرارگرفتن در معرض زباله‌های سمی و تشعشع مواد خطرناک و... همگی از مسائلی است که جان این گروه از کارگران را در معرض تهدید قرار می‌دهد.

### ب. ۴- کار شبانه و کار اضافی

در خصوص کار شبانه و کار اضافی در کشورهای مورد بحث می‌بینیم که در ژاپن و کره جنوبی و انگلستان ممنوعیت انجام کار شبانه همراه با ذکر استثنائاتی است در حالی که در هندوستان و مصر و ایران این ممنوعیت مطلق است. البته در هند در خصوص انجام کار در مزارع به واسطه وضعیت خاص و اهمیت کار کشاورزی به لحاظ رسیدگی به موقع به محصول و جلوگیری از نابودی آن در صورت اجازة دولت مرکزی کار کودکان در شب مجاز دانسته شده است ولی در هر حال بهتر است جهت انجام این کارها حتی‌الامکان از نیروی کار سایر کارگران

*Archive of SID*

استفاده شود. در خصوص کار اضافی نیز در کشور ژاپن مطلب خاصی ذکر نگردیده است ولی با توجه به بررسی‌های انجام شده به نظر می‌رسد که ساعات کار کارگران نوجوان نباید بیش از حد معینی بشود و می‌توان نتیجه گرفت که اضافه‌کاری ظاهراً برای آنها ممنوع است. در هندوستان نیز نظیر کشور ژاپن انجام اضافه‌کاری ممنوع اعلام شده است. این ممنوعیت در کشورمان نیز قابل توجه است ولی در کشور انگلستان اضافه‌کاری مجاز دانسته شده متنها برای آن حد و حدود مشخصی قایل شده‌اند. (Labour Laws of Japan, 1990, p.74 & Labor Laws of Korea, 1998, pp.91,100 and Slade & Giffin, 1998, pp. 20-21 and Smith & Wood, 1989, pp. 629, 631 & Malik, 1974, pp. 68, 457, 515, 1080 & <http://www.sweatshops-retail.org/NRF%20website/egypt.htm>, p. 1)

در هر حال به نظر می‌رسد انجام کار شبانه و کار اضافی باید برای نوجوانان ممنوع اعلام گردد این امر به خاطر در نظر گرفتن مصالح جسمی و روحی نوجوانان بوده و در واقع به دلیل مخاطراتی است که انجام این نوع کارها می‌تواند برای آنها در پی داشته باشد. در صورت نیاز اقتصادی و یا شرایط و ملزومات ویژه حرفه یا شغلی خاص بهتر است از سایر نیروهای کار نظیر بزرگسالان استفاده کرد.

**نتیجه**

با توجه به مباحث مطرح شده در مجموع می‌توان بیان نمود که یکی از اقدامات بسیار مهمی که باید در سطح بین‌المللی انجام گیرد، بررسی مشکلات کارگران زن با استفاده از روش‌های علمی و عملی و سپس انجام اقدامات اساسی در جهت حل آنها است. در این حالت باید تمهیداتی اندیشید و در جهت جلوگیری از گسترش مشکلات زنان کارگر به اقدامات جدی و فوری پرداخت. در واقع به منظور تحکیم بنیان خانواده و حفظ و صیانت از نیروی کار باید مشکلات کارگران زن را جدی گرفت و با برنامه‌ریزی‌های دقیق و حساب شده به حل آنها همت گماشت. همچنین باید با برنامه‌ریزی‌های خاصی در زمینه ارتقاء حقوق زنان ناتوان و در جهت دستیابی آنها به دوره‌های آموزش و مهارت و افزایش فرصت‌های استخدامی و اشتغال در تمام زمینه‌ها تلاش و کوشش شود. زیرا می‌دانیم که از دیدگاه اقتصادی کار زنان امری محترم و

ارزشمند است و نقش مهمی در رشد اقتصاد کشورها دارد. در حقیقت برای نیل به رشد اقتصادی می‌توان از نیروی کار زنان نیز بهره گرفت. زنان با توجه به موازین اسلامی می‌توانند در مشاغل متعددی حضور داشته باشند. در این راستا و برای اینکه زنان بتوانند در صورت لزوم در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت نمایند لازم است همسرانشان در فعالیت‌های مربوط به امور منزل نظیر خانه‌داری و تربیت و نگهداری از فرزندان نقش و فعالیتی مؤثر داشته باشند. در واقع به دلیل عدم همکاری مردان در فعالیت‌های داخل خانه با زنان مانعی بزرگ در راه اشتغال آنها ایجاد می‌شود که عمدتاً به دلیل خستگی و عدم توانایی انجام هر دو کار به وسیله زنان ایجاد شده است. البته در صورتی که کار کردن ضرورت نداشته باشد به دلیل راحتی زنان، بهتر است آنان در خانه بمانند و در جهت رشد و تربیت فرزندان که وظیفه سنگینی است تلاش نمایند. به هر حال به غیر از فعالیت‌های اقتصادی، زنان در چارچوب مصلحت خانواده حق دارند به فعالیت‌های علمی، فرهنگی و اجتماعی در جهت ساخت شخصیت انسانی خود و نیز اقشاری از افراد جامعه بپردازند.

در مجموع باید گفته شود که لازم است برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل فراهم گردد. در واقع باید در ایجاد و فراهم کردن امکانات کار، مساوات برقرار شود به نحوی که همه بتوانند شغل دلخواه و مناسب و مورد علاقه خود را اختیار نمایند و در این زمینه نباید هیچ‌گونه تبعیضی وجود داشته باشد. در نتیجه در اصول و موارد مذکور در این مقوله در مجموع بر برخورداری همه افراد از حقوق مساوی و منع تبعیض تأکید گردیده است. در هر حال باید فرصت‌هایی جهت مشارکت کامل و مساوی در عرصه حیات اجتماعی و شغلی به زنان اعطا گردد. در واقع نه تنها باید موانع تعصب و پیشداوری و تبعیض (علی‌الخصوص در زمینه اشتغال) را از میان برداشت، بلکه لازم است برنامه‌هایی برای رشد نیروهای نهفته آنان به عنوان منابع انسانی طراحی و اجرا نمود. در هر حال به نظر می‌رسد در سایه نظارت‌های فراگیر و اعمال جدی ضمانت اجراهای لازم بتوان شاهد جلوگیری از اعمال تبعیض در زمینه‌های مختلف شغلی، بین کارگران زن و مرد بود.

همچنین برای رفع نامالیقات و حوادث نیز، اتحادیه‌های کارگری و گروه‌های زنان و کارگران باید پیشقدم شده و در جهت محو این مشکلات گام بردارند و دولت‌ها نیز مصوبات بین‌المللی

را به مورد اجرا گذارند در ضمن باید به کارگران زن آموزش لازم در جهت کار با وسیله‌ای که با آن سروکار دارند داده شود.

البته علی‌رغم تلاش‌های به عمل آمده متأسفانه هنوز هم بی‌توجهی نسبت به زنان و حقوق آنها قابل مشاهده بوده و محرومیت‌ها همچنان ادامه دارد.

به هر حال پیشنهاد می‌شود که در جهت رفع ناملایمات اقدام به وضع و تصویب قوانین بین‌المللی با ضمانت اجرای محکم نموده و اقدامات لازم در جهت عمل به آنها انجام شود. به‌علاوه لزوم وضع و تصویب قوانین ملی کامل‌تر و جامع‌تر و ارتقاء سطح دانش و مهارت شغلی، و سرانجام ایجاد سازوکارهای تشویقی برای کارگران و کارفرمایان بیش از پیش احساس می‌شود.

در ارتباط با نوجوانان کارگر باید به این نکته اشاره کنیم که در جهت محو مشکلات، دولت‌ها باید با اتخاذ یک سیاست اقتصادی و اجتماعی مناسب با بالا بردن سطح زندگی مردم و عرضه آموزش همگانی وضعیتی را به وجود آورند که شرایط کار نوجوانان مساعد و مناسب گشته و کار، رشد و شکوفایی جسمی و روحی ایشان را متوقف یا کند نکنند. در واقع حل مسئله نوجوانان در کشورهای در حال توسعه و فقیر موکول به آن است که این کشورها از حال عقب‌ماندگی و فقر خارج شوند. اما آنچه که باید در اینجا به آن توجه کرد، نقش کشورهای صنعتی است که متأسفانه تاکنون اقدامی در جهت محو فقر از چهره دنیا معمول نداشته و به حق کشورهای فقیر در جهت توسعه توجهی نکرده‌اند. در واقع به نظر می‌رسد در وضعیت کنونی بیش از هر چیز دیگر به یک حرکت هماهنگ در سطح جهان و نیز در کشورها نیاز داریم تا نه تنها از گسترش کار اجباری و استثمارگونه نوجوانان جلوگیری کنیم بلکه بتوانیم آن را تا حد امکان محدود نماییم. در این راه از طریق اطلاع‌رسانی صحیح در مورد کار این گروه از افراد جامعه، دولت‌ها و مردم حساس شده و در مورد این پدیده شوم و مخرب واکنش نشان خواهند داد. در ضمن می‌توان به تنظیم نظامنامه و قوانین ویژه و نیز پیش‌بینی اقدامات تنبیهی برای سوءاستفاده‌گران اشاره کرد. به‌علاوه مبارزه با فقر نیز از جمله اقدامات اساسی است که بایستی در رأس دستور کار سازمان‌های حامی حقوق کودکان و نوجوانان قرار گیرد. همچنین آموزش و ترویج بیمان حقوق کودک و سایر مصوبات بین‌المللی، با توجه به مقررات و منافع ملی به

شکلی که احترام به این مصوبات در میان مقامات دولتی، همه پیمانکاران و کارفرمایان و نیز همه مردم جای خود را باز کند از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

امروزه بیش از هر زمان دیگر جامعه نیاز به اقدامات و فعالیت‌های سازمان یافته دارد تا سلامت، تأمین شغلی و حفظ تمامیت شخصیت نوجوانان تضمین گردد.

و کلام آخر اینکه برای احقاق حقوق طبیعی و قانونی نوجوانان باید سخن را کوتاه و عمل کرد و این مهم تحقق نمی‌یابد مگر اینکه نوجوانان حقوق خود را بشناسند و برای رسیدن به آن مبارزه کنند.

### کتابنامه:

#### الف - منابع فارسی

- ۱- جلالی، محمد، (۱۳۷۷)، بررسی شرایط کار کودکان و نوجوانان در حقوق ایران، هند و اسناد بین‌المللی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران به راهنمایی استاد دکتر عزت‌الله عراقی.
- ۲- حاجیلو، مهدی، کاوئی، امیرمعمود، و عبادی، ولی‌الله، توانبخشی حرفه‌ای و اشتغال معلولین در کشورهای انگلستان، سوئد، آلمان فدرال، (تهران، وزارت کار و امور اجتماعی، معاونت اشتغال).
- ۳- رسائی‌نیا، ناصر، (۱۳۷۹)، حقوق کار، (تهران، انتشارات آوای نور، چاپ اول).
- ۴- روشندل، جلیل، شاهسوند بغدادی، پریچهره، (۱۳۷۷)، سیمای زن در جهان - ژاپن (تهران - ناشر برگ زیتون، چاپ اول).
- ۵- روشندل، جلیل، قلی‌پور، رافیک، شاهسوند بغدادی، پریچهره، (۱۳۷۷)، سیمای زن در جهان - کره جنوبی، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول).
- ۶- شادلو، شیده، (۱۳۷۷)، سیمای زن در جهان - مصر، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول).
- ۷- شاهسوند بغدادی، پریچهره، پیرویان، ویلیام، موفر، خداداد، (۱۳۷۷)، سیمای زن در جهان - هندوستان، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول).
- ۸- علویون، سیدمحمدرضا، (۱۳۷۹)، بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، به راهنمایی استاد دکتر عزت‌الله عراقی.
- ۹- فاتحی، محمدحسین، (۱۳۷۹)، «سازمان تأمین اجتماعی و سالمندان»، مجموعه مقالات سالمندی

- ۱۰- مجله کار و جامعه، (۱۳۷۴)، «تساوی فرصت‌های شغلی برای کارگران زن»، سال اول، شماره ۴.
- ۱۱- محسنی، مریم، (۱۳۷۸)، «وضعیت کارگران زن در ایران»، جنس دوم، (مجموعه مقالات)، جلد چهارم.
- ۱۲- معاونت پژوهش نهاد ریاست جمهوری، (۱۳۷۸)، قانون اساسی کره جنوبی، تهیه‌کننده: دفتر توافق‌های بین‌المللی، فرزانه کشاورز، عباسعلی رحیمی اصفهانی، لیلا صمدی، (تهران، اداره تدوین و تسبیح قوانین و مقررات کشور، چاپ اول).
- ۱۳- موراکی، ریو، (۱۳۷۹)، «پایان دوره سردرگمی جوانان ژاپن»، ترجمه هادی غبرائی، مجله پیام یونسکو، شماره ۳۵۶.

### ب - منابع عربی

- ۱- فرج، ت.ح. قانون العمل فی القانون اللبناني و القانون المصری الجدید، (لبنان، الدار الجامعیة للطباعة و النشر).
- ۲- منصور، م.ح. قانون العمل فی مصر و لبنان، (بیروت، دارالنهضة العربیة للطباعة و النشر)

### ج - منابع انگلیسی

- 1- Doing Business in Japan, "Labor Law".
- 2- Doing Business in Japan, "The Equal Employment Opportunity Act".
- 3- *Harvey On Industrial Relations & Employment Law* , (1996), (London, Butterworth & Co Publishers Ltd., vol. 1).
- 4- *Harvey On Industrial Relations & Employment Law* , (1996), (London, Butterworth & Co Publishers Ltd., vol.4).
- 5- Hepple, B.A, & O'Higgins, (1979), *Employment Law*, (London, Sweet & Maxwell).
- 6- *International Labour Review*, (1998), vol. 137, No. 1.
- 7- Khan, M. y, (1992), *A Study of Labour & Industrial Laws (An Exhaustive Guide)*, (New Delhi, Metropolitan Book co. (p) Ltd.)
- 8- *Labor Laws of Korea*, (1998), (Seoul, International Labor Cooperation Bureau of the Ministry of Labor, Republic of Korea.
- 9- *Labour laws of Japan*, (1990), (Published by the Institute of Labour Administration, Ministry of Labour, Japan).
- 10- Malik, P.L. (1974), *The Industrial Law*, (Lalbag, Eastern Book Company Law Publishers).

---

---

*Archive of SID*

- 11- Sargeant, Malcolm, (2001), *Employment law*, (London, Pearson Education Limited).
- 12- Slade, Elizabeth, A. & Giffin, N.D., (1998), *Employment Handbook*, (London, Tolley Publishing Company Limited) 5th ed.
- 13- Smith, I.T. & Wood, John. C, (1989), *International law*, (London and Edinburgh, Butterworths & Co Publishers Ltd.), 4 th ed.
- 14- *World Women, United Nations, 1995.*

د - منابع اینترنتی

- 1- Internet. [http://www.sweatshops.retail.org/NRF %20 website/egypt. htm](http://www.sweatshops.retail.org/NRF%20website/egypt.htm), Labor Law in Egypt.
- 2- [http://natlex.ilo.org/txt/E86.INDO\\_1.htm](http://natlex.ilo.org/txt/E86.INDO_1.htm), INDIA, Child Labour-Prohibition and Regulation Act, 1986.
- 3- [http://www.afrol.com/News\\_2001/egy001-child-Labour, htm](http://www.afrol.com/News_2001/egy001-child-Labour.htm), "Child Labour Laws Grossly Violated in Egypt".
- 4- [http://www.campus.nc.jp/~ labor/rootseiri/roukihou. html](http://www.campus.nc.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html). "Labour Standards law", in Japan.
- 5- [http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/egypt/ 1-1c.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/egypt/1-1c.htm), "labour Code-Egypt", Law No. 137 of the Labour Code, 1981, Last Update: 16 May 2002.