

# سوابق تاریخی حمایت از کارگرانِ خردسال

شیرین عبادی

در جهانِ امروز، پیوستگیِ سرنوشتِ جوامع انسانی و نزدیکیِ ملل پدیده‌ها و مفاهیمی را پدید آورده است که در تحقیقات اجتماعی بازتاب می‌یابند. روابط مستمر ملل با یکدیگر و تأثیر متقابل تحولات هر یک بر دیگری، تقید به برخی مبانی حقوقی یکسان را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. جوامع امروزی اگر نه در تمام وجوه و جزئیات زندگی اعضای خود، لااقل در برخی جنبه‌های کلی تابع معیارهای مشابه هستند و تخطی از آنها از محدودهٔ مرزهای ملی فراتر می‌رود و توسط تمامی اعضای خانوادهٔ ملل ارزیابی می‌شود.

از آن‌جا که چارچوب رفتارهای اجتماعی را نهایتاً ضوابط قانونی تشکیل می‌دهد، مجموعه قوانین هر ملت نه فقط در فلسفهٔ بنیادین خود، که در مواردی حتی در جزئیات اجرایی نیز تحت نظارت قوانین مشترک جهانی قرار می‌گیرد. شاید بتوان گفت از آن‌جا که زیربنای هر قانونی نیازهای جامعه است، نزدیکی و مآلاً یکسان‌شدن قوانین کشورها نتیجهٔ طبیعی تشابه نیازها و طرق رفع آن‌ها است. به‌عنوان مثال، می‌توان به قوانین جهانی ناظر به حمایت از کارگران اشاره کرد که مورد قبول تقریباً تمام ممالک جهان قرار گرفته است.

در این میان نقش نهادها و سازمان‌های بین‌المللی را در یکنواخت‌کردن قوانین نباید و

نمی‌توان نادیده گرفت و از آن جمله می‌توان به کوشش‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد که کشورهای عضو را به تدوین قوانین بسیار مشابه در زمینه سن استخدام کودکان در فعالیت‌های صنعتی و معدنی ملزم ساخت.

سال ۱۹۱۹ میلادی را می‌توان سرآغاز توجه واقعی به کار کودکان و حمایت از کارگران خردسال نامید زیرا در این سال برای نخستین بار در کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که بنا به دعوت دولت ایالات متحد آمریکا در تاریخ ۲۹ اکتبر در واشینگتن برگزار شد، مقاله‌نامه‌ای تصویب شد که حداقل سن پذیرش کودکان را در کارگاه‌های صنعتی تعیین کرد.

طبق ماده ۲ این مقاله‌نامه، کودکانی که کم‌تر از ۱۴ سال دارند، نباید در مؤسسات صنعتی عمومی یا خصوصی یا در یکی از رشته‌های مربوط به آن، غیر از مؤسساتی که فقط اعضای یک خانواده در آن شاغل هستند، استخدام و به کار مشغول شوند. مواد ۵ و ۶ مقاله‌نامه مذکور ژاپن و هندوستان را بنا به مقتضیات محلی استثناء نموده و استخدام اطفال کم‌تر از ۱۲ سال را در ژاپن مطلقاً و در هندوستان تحت شرایطی ممنوع کرده است.

همچنین در سال ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار، توصیه‌نامه‌ای درباره حمایت از زنان و کودکان در قبال مسمومیت ناشی از سرب تصویب و اجرای آن را به دول عضو تأکید کرد.<sup>۱</sup>

بعد از سال ۱۹۱۹، به کرات از سوی سازمان بین‌المللی کار و بعدها از طرف سازمان یونسف، توصیه‌نامه‌هایی در خصوص منع اشتغال کودکان به تصویب رسید که هدف نهایی آن منع استثمار کودکان بوده و همگی آن‌ها با این اعتقاد تنظیم شده‌اند که خردسالان باید در مدارس تحصیل کنند و نباید در کارخانه‌ها به کار گمارده شوند.

در ایران برای اولین مرتبه در سال ۱۳۳۷، حداقل سن کار تعیین شد. ماده ۱۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ مقرر می‌داشت: «به کار گماردن اطفال کم‌تر از ۱۲ سال حتی به‌عنوان کارآموزی ممنوع است.» بعدها با تصویب قانون کار جدید در سال ۱۳۶۴ حداقل سن کار از ۱۲ سال به ۱۵ سال افزایش یافت.

۱. شیرین عبادی، کارگران خردسال، صفحات ۱۵ الی ۳۰.

## واقعیت‌های عینی از کار کودکان

علی‌رغم توصیه‌های متعدد و مکرر سازمان یونسف و سازمان بین‌المللی کار، و با وجود آن‌که اکثر ممالک جهان متعهد شده‌اند از ارجاع کار به کودکان ممانعت کنند، طبق آماری که سازمان یونسف در کنفرانس بین‌المللی کار کودکان در اکتبر ۱۹۹۷ ارائه کرد، بیش از ۲۵۰ میلیون کودک بین ۵ تا ۱۴ سال کارگر هستند و ۱۲۰ میلیون نفر از آن‌ها تمام وقت کار می‌کنند. در مجموعه آمارها، بیش‌ترین تعداد کودک کارگر در آسیا و در رده بعدی در آفریقا است.

چنین آمار وحشتناکی نشانگر زنجیره‌ای از قصور بزرگسالان در انجام تعهداتشان نسبت به کودکان است. قصور دولت، جامعه و خانواده در جایی که کودکان انتظار دارند بزرگسالان از آن‌ها حمایت کنند و وجود کار کودک خیانت به این اعتماد است. البته فاجعه آنجا است که این خیانت را به عنوان «واقعیت زندگی» بپذیریم.

رویکردی که کار کودک را به مثابه هنجاری قابل قبول می‌پذیرد، در نهایت به چیزی منجر می‌گردد که «فرهنگ استثمار داوطلبانه» خوانده می‌شود و بر اساس آن کودک محکوم است که تحت تسلط باشد و مورد سوءاستفاده قرار گیرد، تنها به این دلیل که به بزرگسالان وابسته است. در این میان فقرا در معرض خطر بیش‌تری قرار دارند. ناتوانی آن‌ها، به واسطه بهره‌گیری دیگران از ضعف‌شان، دو چندان می‌شود و این امر، اکثر کودکان فقیر را به سمت کارهای مخاطره‌آمیز سوق می‌دهد و در حقیقت کار کودک فقر وی را جاودانه می‌کند. کودکان کارگر فقیر از آنجا که نمی‌توانند همپای بزرگسالان فقیر، خود را بالا بکشند، به مشاغل غیرتخصصی و اغلب با دستمزد اندک سوق داده می‌شوند.<sup>۱</sup>

## کارگران خردسال در ایران

نظر به ممنوعیت کار کودکان کم‌تر از ۱۵ سال، و با عنایت به جرم‌بودن استفاده از نیروی کار افراد کم سن و سال، آمار رسمی و دقیقی وجود ندارد تا بتوان قاطعانه گفت که چه تعداد از افراد

۱. از سخنان خانم کارول بلامی مدیر اجرایی یونسف در کنفرانس بین‌المللی کار کودکان، ۲۹ اکتبر ۱۹۹۷ اسلوکه در ماهنامه اندیشه جامعه، مهرماه ۱۳۷۸ به چاپ رسیده است.

زیر ۱۵ سال به کار اشتغال دارند، اما طبق آمارهای تخمینی تعداد ۱۴/۲ درصد از کودکان زیر ۱۵ سال شاغل هستند و به مشاغلی چون کار در خیابان‌ها و کارگاه‌های قالبیافی، کوره‌پزخانه، مزارع چای و کشاورزی اشتغال دارند.

نکته قابل تذکر آن‌که کار اطفال و نوجوانان و نیروی فعال آنان در جهت سازندگی همواره مورد توجه کارفرمایان است. دستمزد یک طفل کارگر اغلب کم‌تر از دستمزد یک کارگر معمولی است، بنابراین کودکان و نوجوانان در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها در معرض استثمار هستند و اغلب کارفرمایان سودجو به کارگران خردسال خود مشاغلی مشابه با کارگران معمولی می‌دهند درحالی‌که دستمزد کم‌تری به آنان می‌پردازند. نظر به این‌که هنگام استخدام در تنظیم قرارداد کار، وضعیت طرفین قرارداد (کارگر - کارفرما) از جهات مختلف یکسان نبوده تا آنان بتوانند با آزادی و حاکمیت اراده قراردادی منعقد کنند، بنابراین مقنن در مقام حمایت از کودکانی که در اثر مسائل اقتصادی یا خانوادگی یا اجتماعی نیمکت مدرسه را رها کرده و به امید دستیابی به فرمایی بهتر به کارخانه‌ها روی می‌آورند، می‌بایستی با اقدام و دخالت خود اصولی را، هم به کارگر و هم به کارفرما تحمیل کند، بدین ترتیب اگر قانون‌گذار حداقل سن کار را تعیین کند و ضمانت اجرایی برای تخطی از آن وضع نماید دیگر حتی اگر طفل خردسالی که به سن کار نرسیده است در اثر استیصال حاضر به قبول شغلی شود، کارفرما به علت ممنوعیت قانونی حق استخدام او را نخواهد داشت.

### مقررات خاص برای حمایت از نوجوانان در قوانین کار ایران

در قانون کار و سایر قوانین، مقرراتی چند در خصوص شرایط کار نوجوانان وجود دارد که هرچند همگی برای حمایت از کارگران نوجوان تدوین شده است اما کامل نبوده و آنان به حمایت‌های قانونی بیشتری در این خصوص نیاز دارند.

مقررات موجود در خصوص شرایط کار نوجوانان را به چند دسته می‌توان تقسیم کرد:

الف. حداقل سن کار. حداقل سن کار در ایران ۱۵ سال تمام است. ماده ۷۹ قانون کار مقرر می‌دارد «به کارگماردن افراد کم‌تر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.» کارفرمایان متخلفی که افراد کم‌تر

از ۱۵ سال را به کار گمارده‌اند، علاوه بر رفع خلاف (اخراج کارگر کم‌تر از ۱۵ سال) به ازای هر کارگر، به ترتیب ذیل به پرداخت جریمه نقدی محکوم خواهند شد:

۱. برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
  ۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
  ۳. برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.
- برقاعده فوق (حداقل سن کار) دو استثناء وارد است:

**استثنای اول.** طبق ماده ۱۸۸ قانون کار، کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار، همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات قانون کار نبوده و نتیجتاً حداقل سن کار در مورد چنین کارگرانی رعایت نمی‌شود.

**استثنای دوم.** ماده ۸۴ قانون کار پیش‌بینی کرده است که در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

نکته قابل توجه آن است که قانون‌گذار به کاری که برای «اخلاق کارآموز یا نوجوان» زیان‌آور باشد اشاره می‌کند، بدون آن که مشخص کند چه شغلی در حکومت جمهوری اسلامی ممکن است برای «اخلاق» نوجوانان ۱۶ ساله مضر بوده ولی برای جوان ۱۸ ساله زیانی نداشته باشد؟

به نظر می‌رسد که این جزء از ماده ۸۴ قانون کار، تقلید ناقص و کورکورانه‌ای از ماده پنجم مقاله‌نامه شماره ۵۹ سازمان بین‌المللی کار باشد. ماده پنجم این مقاله‌نامه که در سال ۱۹۷۳ میلادی در کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در ژنو به تصویب رسید و در مقاله‌نامه شماره ۶۰ نیز مورد تأکید قرار گرفت، ناظر به کار در کلوب‌های شبانه و قمارخانه‌ها و سایر اماکن تفریحی است که برای اخلاقیات نوجوان مضر است و حداقل سن پذیرش در این‌گونه مشاغل ۱۸ سال تمام تعیین شده است. با توجه به این‌که این‌گونه مشاغل در شرع مقدس اسلام برای

همه افراد (خواه خردسال یا بزرگسال) حرام و ممنوع است، بهتر می‌بود در تنظیم ماده ۸۴ قانون کار دقت بیشتری به عمل می‌آمد.

ب. معاینات پزشکی. مطابق ماده ۸۰ قانون کار، کارگری که سن‌اش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد. این آزمایش‌ها حداقل باید سالی یک‌بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنان‌چه پزشک کار مربوط نامناسب تشخیص دهد، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

اگر کارفرما شغل مناسب دیگری جهت ارجاع به چنین کارگر نوجوانی نداشته باشد، مورد با بند ج ماده ۲۱ قانون کار منطبق و از مصادیق خاتمه قرارداد کار است. کارفرما باید به چنین کارگری علاوه بر کلیه مطالباتش بابت دوره اشتغال، برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه به‌عنوان مزایای پایان کار بپردازد.

ج. ساعت کار نوجوانان. به‌موجب ماده ۵۱ قانون کار، ساعت کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند.

کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کم‌تر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند، به شرط آن‌که مجموع ساعات کار در هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. قانون‌گذار به کارگران نوجوان با دید مساعدتری نگریده و ساعات کار آنان را نیم ساعت کم‌تر از ساعات کار کارگران معمولی تعیین کرده است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارفرما و کارگر خواهد بود.

متخلفان از مقررات مندرج در بندهای ب و ج، طبق ماده ۱۷۵ قانون کار برای هر مورد تخلف علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل به پرداخت جریمه محکوم خواهند شد:

۱. برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
۳. برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

د. اضافه کاری و کار در شب. ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب برای کارگر نوجوان ممنوع است. «شب» طبق تعریف ماده ۵۳ قانون کار، عبارت است از فاصله زمانی بین ساعات ۲۲ الی ۶ صبح. آنچه در قانون کار پیش‌بینی نشده است، مشاغلی است که طبیعت آن‌ها اقتضای کار در شب را دارد، از قبیل کار در هتل‌ها، فیلمبرداری، نمایش... با منع ارجاع کار شب به کارگران نوجوان، امکان استفاده از استعداد آنان در برخی از رشته‌ها از بین خواهد رفت. برای رفع این نقیصه پیشنهاد می‌گردد که ماده‌ای بدین شرح به قانون کار اضافه شود:

«در صورتی که وضعیت کارآموزی یا نوع حرفه‌ای که کارگر نوجوان مشغول فراگیری آن است و یا مشاغلی چون کار فیلمبرداری و نمایش و رادیو و تلویزیون کار در شب را برای نوجوان ایجاد کند، می‌توان با کسب موافقت قبلی وزارت کار و امور اجتماعی اجازه کار در شب را داد به شرط آن‌که به سلامت جسم یا ادامه تحصیل نوجوان، لطمه وارد نیاید و حداقل ۱۴ ساعت متوالی نیز استراحت داشته باشد.»

ه. کارهای سخت و زیان‌آور. مطابق ماده ۸۳ قانون کار، ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است. تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.

متخلفان از مقررات مندرج در بندهای د و ه علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل به پرداخت جزای نقدی محکوم خواهند شد:

۱. برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

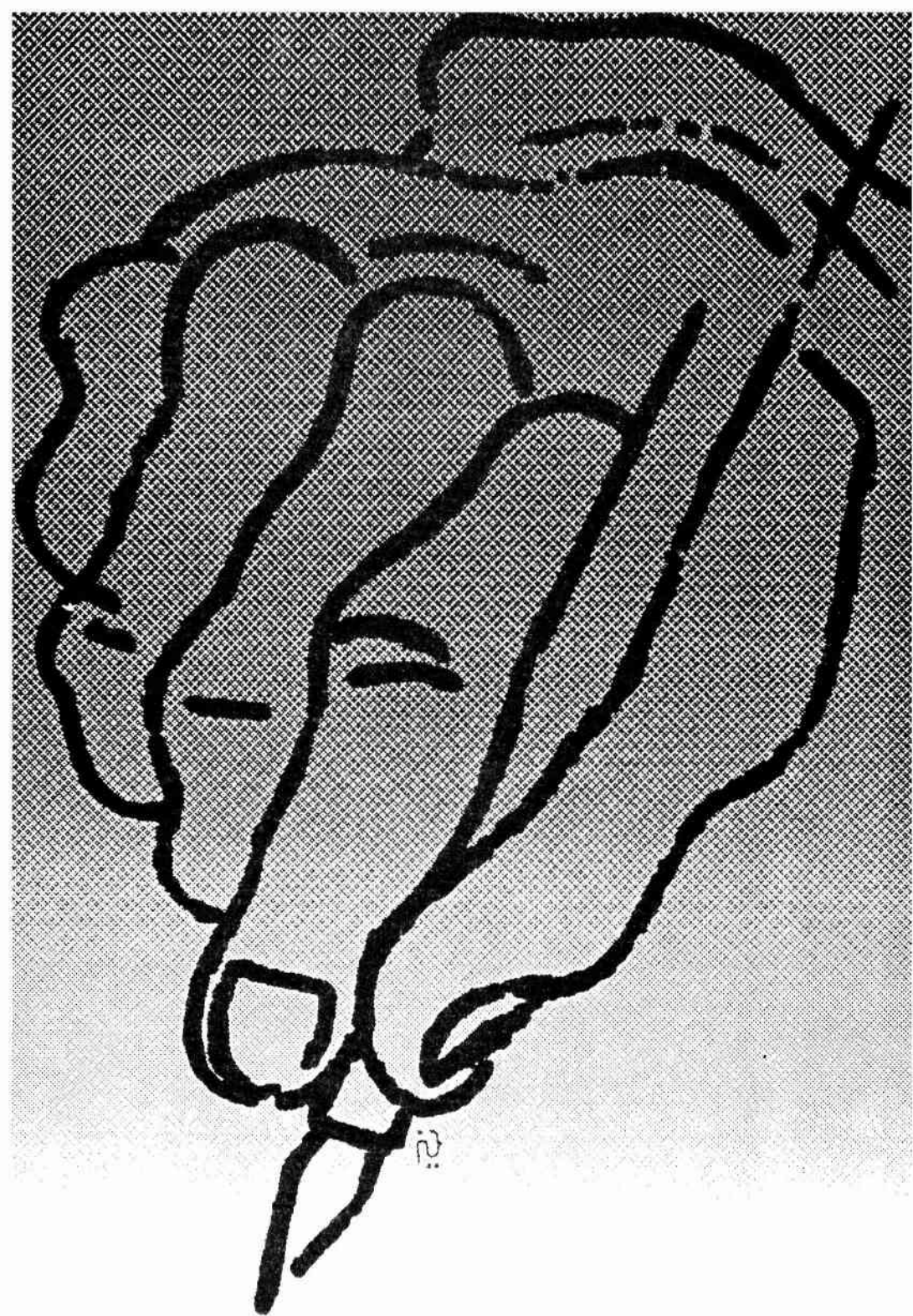
۳. برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد. کارهای سخت و زیان‌آور عبارت‌اند از:

اول. کار در معادن اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب می‌کند کارگران در تونل‌ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازند. کار استخراج عبارت است از جداکردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به‌طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در داخل تونل‌ها، راهروها یا میله‌های معدن انجام وظیفه نماید.

دوم. کار در مجاورت کوره‌های ذوب و پخت به‌نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت و یا بخار متصاعد از کوره باشد. تخلیه و حمل مواد از کوره‌های مشغول به کار.

سوم. خردکردن، آسیاب‌کردن، جداکردن، جابه‌جا کردن، دست‌زدن، پرکردن، خالی‌کردن، مخلوط‌کردن، پاک‌کردن، پاشیدن، در معرض تماس قرار گرفتن، تراشیدن و به کار بردن موادی که خود یا حالات مختلف آن (جامد، مایع، بخار، دود، گرد و غبار) از طریق تنفس و تماس با بدن یا جذب از راه پوست باعث مسمومیت، بیماری‌های ریوی، جلدی، سوختگی، یا سایر جراحات و بیماری‌ها گردد.





اسناد، رویدادها، و معرفی کتاب