

حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کار شایسته: بررسی حقوق

ایران و هند

زهرا دانش ناری^۱

چکیده

زنان کارگر به عنوان یکی از قشرهای مورد حمایت اجتماعی، در معرض آسیب‌های گوناگونی قرار دارند. به همین دلیل، حمایت‌های خاص از زنان کارگر در اسناد مختلف بین‌المللی از جمله اسناد حقوق بشری و نیز مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار درج گردیده است. تساوی حقوق میان زنان و مردان کارگر از اصول بدیهی است که باید در تمام نظام‌های حقوقی مورد احترام قرار گیرد. در حقوق داخلی، مقررات قانون کار، قانون اساسی و اسناد بالادستی حمایت‌های مناسبی را در خصوص کارگران زن به رسمیت شناخته‌اند. یکی از موضوعات نوین مطرح شده توسط سازمان بین‌المللی کار، مفهوم کار شایسته است که بر اساس آن، کار باید بر مبنای احترام به کرامت و شأن انسانی باشد. بر این اساس، سازمان بین‌المللی کار، برنامه‌ها و اهداف کار شایسته را در کشورهای مختلف دنبال می‌کند. کشور هند یکی از این کشورها است که برنامه جامعی را برای کار شایسته پیاده می‌کند. در این اثر، به طور تطبیقی به وضعیت حمایت از زنان کارگر در حقوق هند و ایران از دریچه کار شایسته می‌پردازیم.

واژگان کلیدی: کارگران زن، کار شایسته، حقوق هند، حقوق ایران، سازمان

بین‌المللی کار

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران

مقدمه

حقوق کار یکی از گرایش‌های حقوق عمومی است که در کشورهای غربی، پس از انقلاب صنعتی رشد چشمگیری کرده است. حقوق کار از آغاز جنبه‌ی حمایتی به خود گرفته است، با تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹م حقوق کار جنبه‌ی بین‌المللی نیز پیدا می‌کند. باید اذعان کرد سازمان بین‌المللی کار در ارتقای حقوق کار و بهبود وضعیت کارگران نقش مؤثری ایفا کرده است. از جمله اقدامات این سازمان، طرح مفهوم کار شایسته در سال ۱۹۹۸م و بیان شاخص‌ها و مؤلفه‌های آن است. از دیدگاه سازمان شاخص‌ها عبارت‌اند از: حقوق بنیادین کار (شامل آزادی سندیکایی، ممنوعیت کار اجباری، ممنوعیت کار کودک و ممنوعیت تبعیض در کار)، گفتگوی اجتماعی، حمایت اجتماعی و اشتغال کامل. امروزه حقوق کار دارای جنبه‌ی بین‌المللی است و نقش سازمان بین‌المللی کار نقشی انکارناشدنی است. وضعیت نامناسب کارگران در برخی از کشورها سازمان را بر آن داشت تا با انجام اقداماتی وضعیت موجود را بهبود بخشد. کار شایسته برای زنان کارگر به عنوان قشری ضعیف واجد اهمیت مضاعفی است؛ چراکه زنان به دلیل فرهنگ حاکم بر بسیاری از جوامع در انزوا قرار گرفته‌اند و فرصت‌های شغلی بیشتر در اختیار مردان قرار گرفته است. کار شایسته در مؤلفه مربوط به حقوق بنیادین کار، می‌تواند نقش مهمی در تحقق برابری حقوق کارگران زن و مرد ایفا نماید. همچنین از دیدگاه مؤلفه حمایت اجتماعی، زنان به دلیل اینکه در خانواده نیز نقش مادری و همسری را بر عهده دارند، نیازمند حمایت‌های خاص در دوران بارداری، زایمان و شیردهی هستند. در این مطالعه، به بررسی قوانین و مقررات دو کشور ایران و هند از حیث حمایت از حقوق زنان و نیز برنامه کار شایسته در این دو کشور با تأکید بر حمایت



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته؛ بررسی حقوق ایران و هند

از کارگران زن مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد. پرسش اصلی در این پژوهش، بررسی رویکرد مقررات قانون کار از جنبه کارشایسته در دو کشور ایران و هند است. با توجه به مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد، علی‌رغم اینکه هر دو کشور گام‌هایی را در این زمینه برداشته‌اند، اما تا تحقق کامل مفهوم کارشایسته برای شرایط کار زنان فاصله وجود دارد. روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است و در جمع‌آوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. در قسمت اول این پژوهش به طرح مفهوم کارشایسته و مؤلفه‌های آن می‌پردازیم. در بخش دوم، قوانین حمایتی از کارگران زن در هند و نیز وضعیت برنامه کارشایسته در این کشور می‌پردازیم و در نهایت در بخش پایانی مقررات حمایتی قانون کار ایران و وضعیت کارشایسته را در حقوق داخلی بررسی خواهیم کرد.

مفهوم‌شناسی

۱- کارشایسته

کارشایسته یکی از مفاهیم جدیدی است که توسط سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸ مطرح شد. کارشایسته بر ابعاد کیفی کار تأکید دارد و یکی از مبانی اصلی آن، احترام به کرامت ذاتی و شأن انسانی کارگران است. در این بینش، کار کارگران باید با رعایت حقوق بنیادین آنها انجام شود و رفتارهای تبعیض‌آمیز و خلاف کرامت انسانی منع می‌گردد. می‌توان این مفهوم را به عنوان فرصتی برای افراد جهت دستیابی و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسان تعریف کرد. در این تعریف برخی ابعاد قابل اشاره‌اند:

الف) توانایی افراد در یافتن و حفظ کاری که خواهان آن‌اند؛



ب) انجام کار بدون وجود اجبار؛

ج) وجود فرصت‌های یکسان بدون تبعیض در کار؛

د) احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمینه بازنشستگی،

از کارافتادگی و حوادث شغلی؛

ه) حفظ شأن و کرامت انسانی شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری برای

تعیین شرایط کاری خود. (هرندی، ۱۳۸۹، ۱۵)

۲- مؤلفه‌های کار شایسته

۱-۲ احترام به حقوق بنیادین

یکی از اجزای لازم برای تحقق کار شایسته، احترام به استانداردهای کار است. در سال‌های اخیر استانداردهای کار در ارتقای حقوق بنیادین کار مورد توجه قرار گرفته است. برخی از این اقدامات عبارت‌اند از: اجلاس جهانی توسعه اجتماعی که در مارس سال ۱۹۹۵ در کپنهاک برگزار شد. در این همایش، حقوق بنیادین کار شامل ممنوعیت کار اجباری، ممنوعیت کار کودک، آزادی سندیکایی، حق تشکیل سازمانی و قدرت چانه‌زنی در مسائل دسته‌جمعی، حقوق مساوی برای زنان و مردان در برابر کار مساوی و منع تبعیض در آن، مورد تأکید قرار گرفت. همچنین مطالعاتی در زمینه آزادی سندیکایی، پیمان‌های دسته‌جمعی، از بین بردن اشکال بهره‌کشی از کودکان، ممنوعیت کار اجباری و منع تبعیض در اشتغال توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ در سال ۱۹۹۶ صورت گرفت. در کنفرانس وزرای امور خارجه دولت‌های عضو سازمان تجارت جهانی^۲، در دسامبر ۱۹۹۶ دولت‌ها تعهداتی را درباره شناسایی

1. organization for economic co-operation and development

2. world trade organization



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته؛ بررسی حقوق ایران و هند

استانداردهای حقوق کار پذیرفتند. یک اقدام مهم دیگر، تصویب اعلامیه حقوق بنیادین کار است که در هشتادوششمین اجلاس هیئت سازمان بین‌المللی کار در ژوئن ۱۹۹۸ صورت گرفت. این اعلامیه تأکید می‌کند که دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار (در زمان تصویب اعلامیه ۱۷۶ عضو)، مسئولیت احترام به حقوق زیر را دارند:

۱- آزادی سندیکایی و به رسمیت شناختن پیمان‌های دسته‌جمعی؛ ۲- ممنوعیت کار اجباری؛ ۳- ممنوعیت کار کودک و لغو مؤثر اشکال کار کودک؛ ۴- ممنوعیت تبعیض در به‌کارگیری نیروی کار و استخدام. (Fields, 2003: 241)

توجه به حقوق بنیادین کار به عنوان بخشی از حقوق کار بین‌المللی جلوه‌ای از حقوق بشر است. سازمان بین‌المللی کار در نشست‌های سالانه خود، هر ساله یکی از این حقوق را مورد بررسی قرار می‌دهد و وضعیت کشورها را در به رسمیت شناختن این حقوق ارزیابی می‌کند. این امر می‌تواند ضمانت اجرایی مناسب در اجرای این حقوق باشد. در همین زمینه و علی‌رغم تصویب اعلامیه حقوق بنیادین، نتایج یک تحقیق در حوزه کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب نشان می‌دهد که بسیاری از کشورهای این منطقه با مشکلات جدی در این زمینه روبه‌رو هستند. ۶۹٪ از کشورهای این منطقه همه ۸ مقاله‌نامه مرتبط با حقوق بنیادین را تصویب کرده‌اند، اما علی‌رغم این درصد بالا، نقض مکرر این حقوق مشاهده می‌شود. اسناد رسمی مختلف و گزارش‌های نهادهای نظارتی سازمان بین‌المللی کار عدم رعایت استانداردهای کار را نشان می‌دهد. به طور تخمینی ۱۰۳ میلیون نفر از کارگران مجبور به کار هستند. ادامه نابرابری‌های جدی میان زنان و مردان هم در درآمد و هم در اشتغال، نشان می‌دهد مشکلات تبعیض، همچنان وجود دارد. علاوه بر این‌ها، منشأ قومی، زمینه‌های اجتماعی و سن بر فرصت‌های کاری مردان و زنان مؤثر است. (In-

(International Organization of Labor, 2006: 43)



حقوق بنیادین کار به عنوان یکی از مؤلفه‌های کار شایسته بر عدم تبعیض میان زنان و مردان تأکید دارد. بر این اساس، هرگونه نابرابری میان زنان و مردان در محیط کاری و در حوزه‌های مختلف مانند درآمد، ساعات کاری، اضافه کاری و... باید ممنوع باشد.

۲-۲ گفتگوی اجتماعی

دومین شاخص کار شایسته ایجاد و ارتقای گفتگوی اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان به عنوان دو طرف اصلی رابطه کار است. اما این گفتگوها می‌تواند به شکل سه‌جانبه و با حضور نمایندگان دولت نیز صورت گیرد. گفتگو، بیان نقطه‌نظرهای خود و طرح مسئله و شنیدن پاسخ از طرف مقابل در جهت روشن شدن ابهامات و چالش‌ها می‌باشد که به منظور دستیابی به تفاهم و توافق و حد عالی‌تر آن تصمیم‌های مشترک انجام می‌گیرد. بدون گفتگو هیچ‌گاه جوه اشتراک و افتراق، مشکلات و علایق شناسایی نخواهند شد. (محدث، ۱۳۸۳: ۲۹)

گفتگوی اجتماعی نیازمند وجود روحیه دموکراسی، جامعه‌پذیری مناسب و تساهل و تسامح در روابط کاری است. گفتگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان و یا نمایندگان آنها سبب ارتقای بهبود شرایط کاری می‌شود. حضور زنان در این گفتگوها می‌تواند زمینه را برای طرح مباحث حقوق ویژه آنان فراهم آورد.

۲-۳ حمایت اجتماعی

دیگر مؤلفه کار شایسته حمایت اجتماعی است که به معنای مجموعه اقدامات دولت‌ها جهت حمایت از اقشار مختلف جامعه می‌باشد. حمایت اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های حقوق کار به معنای تنظیم و اعمال انواع استانداردهای کار و پیشگیری از حوادث و امراض ناشی از کار، حمایت در برابر شرایط کاری دشوار



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته: بررسی حقوق ایران و هند

و تعیین مقررات برای کارهای سخت و زیان‌آور و از همین قبیل موارد می‌باشد.

(بختیاری، ۱۳۸۹: ۶۷)

در زمینه‌ی ارتقای حمایت اجتماعی یک گروه مشورتی در اگوست سال ۲۰۱۰ توسط سازمان بین‌المللی کار و سازمان تجارت جهانی^۱ تشکیل شده است. دبیرکل سازمان ملل متحد در پیام خود به مناسبت روز جهانی عدالت اجتماعی (۲۰ فوریه) در سال ۲۰۱۱ یادآور می‌شود که نظام‌های چندگانه بر مبنای سیاست مشترک عمل کنند. بر مبنای برنامه‌های حمایت اجتماعی اصول بهداشت، سلامت و آموزش باید برای همگان فراهم شود. مفهوم حمایت اجتماعی در اصول اساسی عدالت اجتماعی در حقوق مطرح است. مقررات ایجاد شده در موضوع تأمین اجتماعی در محدوده حقوقی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر احصا شده است. (*Mhchelle Bachelet*, 2011: 25)

در قطعنامه شماره ۲۰۲، ۹ گروه مزایای اجتماعی به این شرح احصا شده‌اند: مراقبت‌های پزشکی، مزایای دوران بیماری، مزایای بیکاری، مزایای زمان پیری، مزایای حوادث شغلی، مزایای خانوادگی، مزایای زایمان، مزایای بازماندگان و مزایای از کارافتادگی. (هرندی، ۱۳۸۹: ۱۷)

مهم‌ترین و اصلی‌ترین مؤلفه کارشایسته در خصوص کارگران زن را می‌توان در این مؤلفه یعنی حمایت اجتماعی دانست. حمایت‌های اجتماعی در طیف وسیعی قرار می‌گیرند و تنها شامل بیمه‌های تأمین اجتماعی نمی‌شوند. به عبارت دیگر، حمایت اجتماعی شامل حمایت‌های مربوط به بارداری، زایمان، مرخصی، کارگران مهاجر زن، کارگران زن سرپرست خانوار، زنان بی‌سرپرست جویای کار نیز می‌شود.

1. WHO



حمایت اجتماعی باید قادر باشد تا همه جنبه‌های مذکور را برای زنان فراهم آورد. یکی از ویژگی‌های عمده و مهم کار شایسته ایجاد فرصت‌های برابر اشتغال برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد مناسب و مکفی است تا به این وسیله افراد بتوانند حداقل شرایط و امکانات یک زندگی راحت و آرام را در کنار خانواده خود داشته باشند، اما متأسفانه فقر و محرومیت بر زندگی بسیاری از مردم سایه افکنده، وجدان بشری را می‌آزارد. (امیری، ۱۳۸۴: ۲۷)

اسناد بین‌المللی نیز در زمینه‌ی حمایت از اشتغال وجود دارد. اعلامیه فیلادلفیا، رسماً سازمان را موظف می‌داند تا در تحقق برنامه‌هایی چون تأمین اشتغال تام و بالا بردن سطح زندگی، فراهم نمودن امکانات آموزش حرفه‌ای و تسهیل در جاب‌جایی نیروی کار از جمله مهاجرت برای اشتغال، فراهم کردن شرایط عادلانه در زمینه‌های مزد، ساعات کار و تضمین حداقل معیشت برای همه شاغلین، حمایت کافی از زندگی و تندرستی کارگران، با ملل مختلف جهان همکاری نماید. (بیدی، ۱۳۹۲: ۶۸)

۳- حمایت از زنان کارگر در پرتوی اسناد بین‌المللی

در اسناد سازمان بین‌المللی کار و در میان مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار مواردی وجود دارد که به حقوق زنان توجه ویژه‌ای شده است.

از مهم‌ترین این اسناد می‌توان به این موارد اشاره کرد:

- مقوله‌نامه حمایت از زایمان (۱۸۳)

- مقوله‌نامه در مورد ممنوعیت کار شبانه زنان (۴)

- مقوله‌نامه حقوق بازنشستگی (۱۰۰)

- مقوله‌نامه ممنوعیت تبعیض در استخدام و اشتغال (۱۱۱)



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته: بررسی حقوق ایران و هند

- توصیه‌نامه کارگران سرپرست خانوار (۱۲۳)

- مقاله‌نامه کارهای پاره‌وقت (۱۷۵)

- مقاله‌نامه کارهای خانگی (۱۷۷)

- توصیه‌نامه ایجاد مشاغل خرد و متوسط (۱۸۹)

در اوایل دهه ۱۹۵۰، تأکید بر ترویج برابری در اشتغال میان زنان و مردان مورد توجه قرار گرفت. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ و توصیه‌نامه شماره ۹۰ مصوب ۱۹۵۱، اصول حقوق برابر برای کار برابر را بدون توجه به جنسیت مورد توجه قرار داد. در سال ۱۹۵۸، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ و توصیه‌نامه شماره ۱۱۱ به منظور پذیرش اصل ممنوعیت تبعیض در زمینه‌هایی مانند جنسیت، دسترسی به آموزش حرفه‌ای، دسترسی به اشتغال و شرایط برابر برای استخدام به تصویب رسید. در سال ۱۹۶۵، توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ در مورد کارگران با مسئولیت‌های خانوادگی به تصویب رسید و شامل اقداماتی است تا زنان کارگر بتوانند مسئولیت‌های مختلف خود را به صورت هماهنگ و بدون تبعیض انجام دهند. مقاله‌نامه شماره ۱۷۵ و توصیه‌نامه شماره ۱۸۲ که هر دو در سال ۱۹۹۴ تصویب شده‌اند، با هدف تساوی میان حقوق کارگران تمام‌وقت و نیمه‌وقت است و بیشتر شامل زنان می‌شود. مقاله‌نامه شماره ۱۷۷ در مورد کارهای خانگی و توصیه‌نامه شماره ۱۸۴ مصوب ۱۹۹۶ به بهبود وضعیت میلیون‌ها کارگر خانگی که اکثریت آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهند، کمک می‌کنند. مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۹۰ با هدف ممنوعیت و از بین بردن بدترین شیوه‌های کار کودکان، دارای مؤلفه‌های جنسیتی نیز هستند که خواستار توجه به وضعیت دختران نیز می‌باشد.



۴- حقوق کارگران زن در هند

در حقوق هند، اقداماتی برای اجرای مقاله‌نامه‌های بین‌المللی در نظر گرفته شده است. قوانین رفاهی برای کارگران زن دو نوع هستند. دسته اول، قوانینی هستند که به طور خاص و انحصاری به کارگران زن اختصاص یافته‌اند، به عنوان مثال قانون مزایای زایمان مصوب ۱۹۶۱ و قانون حقوق برابر مصوب ۱۹۷۶ از این نوع هستند. دسته دوم، مقرراتی هستند که شامل تمامی کارگران می‌شوند اما مقررات خاصی را نیز برای کارگران زن در برمی‌گیرند. قوانین مقرر در این دسته عبارت‌اند از: قانون کارخانه‌ها مصوب ۱۹۴۸، قانون معادن مصوب ۱۹۵۲، قانون کار کشاورزی مصوب ۱۹۵۱، قانون کارگران زنبورداری مصوب ۱۹۶۶، قانون کارگران مهاجر بین دولتی مصوب ۱۹۷۹، قانون حداقل دستمزد مصوب ۱۹۴۸، قانون بیمه کارگران مصوب ۱۹۴۸.

۱-۴ اقدامات مربوط به ایمنی و رفاه بهداشتی زنان

فرآیند کارآمد کار نیازمند سلامتی زنانی است که در آن درگیر هستند. در شرایطی که جسم، روان و زندگی کارگران در امنیت نباشد، کار صحیح و مناسب انجام نمی‌شود. هدف اصلی خدمات رفاهی در صنعت، بهبود وضعیت زندگی و کار کارگران است. بدین منظور قوانین مختلفی در نظام حقوقی هند برای حفظ سلامتی، ایمنی و رفاه کارگران زن در نظر گرفته شده است. اولین قانون در این زمینه قانون کارخانه‌ها مصوب ۱۹۴۸ است. در قانون مزبور حمایت‌های خاصی از زنان صورت گرفته است.



۲-۴ ممنوعیت کار در مشاغل خطرناک

بخش ۲۲ از قانون مزبور بیان می‌کند زنان نباید در تمیز کردن موتورهای موجود در یک کارخانه یا حمل و نقل آن‌ها مشغول شوند. (Factory act, 1948: section 22)

۳-۴ امکانات بهداشتی

همچنین به موجب بخش ۴۲ این قانون، امکانات بهداشتی و حمام‌های جداگانه در محیط کارخانه‌ها باید برای کارگران زن و مرد در نظر گرفته شود. (Ibid, section 42)

۴-۴ مهدکودک

بخش ۴۸ قانون کارخانه‌ها تهیه محل‌هایی با عنوان مهدکودک‌ها را برای کودکان زنان کارگر مقرر می‌دارد. بر این اساس، در هر کارخانه‌ای که بیش از ۳۰ کارگر زن مشغول به کار هستند، باید اتاق مناسبی برای اسکان کودکان زیر ۶ سال تهیه شود و این کودکان تحت مراقبت زنان آموزش‌دیده، فعالیت می‌کنند. (Ibid, section 48)

۵-۴ ساعات کار

بر اساس قانون کارخانه‌ها، ساعات روزانه کار بزرگسالان ۹ ساعت است؛ اگرچه به مردان اجازه می‌دهد که در شرایط خاصی بیش از ۹ ساعت در روز کار کنند، اما ساعت افزون بر ۹ ساعت را مجاز نمی‌داند و تعطیلات خاصی را نیز برای زنان مقرر نمی‌کند. حداکثر ساعت مجاز کار برای زنان و مردان ۴۸ ساعت کار در هفته است. همچنین در هر ۵ ساعت کار، نیم ساعت زمان برای استراحت مقرر شده است.

۶-۴ حمل حداکثر بار مجاز

برای حمایت از زنان در برابر خطرات ناشی از حمل بار سنگین، این قانون حداکثر وزنی را که زنان باید حمل کنند، مشخص کرده است: زنان بزرگسال ۶۵ پوند، دختران نوجوان ۵۵ پوند و دختران خردسال ۳۰ پوند.



۴-۷ ممنوعیت کار شبانه

قانون کارخانه‌ها، اشتغال زنان را در ساعات شب ممنوع می‌کند. بر اساس بخش ۶۶ این قانون، هیچ کارگر زنی در بین ساعات ۶ شب تا ۷ صبح در کارخانه کار کند.

(Ibid, section 66)

متن دوم، هند یک کشور سنتی است با تنوع ادیان، فرهنگ و آداب و رسوم‌های مختلف. نقش زنان در هند عمدتاً خانه‌داری و محدود به مسائل داخلی است. در بعضی موارد، زنان می‌توانند در برخی مشاغل مشغول گردند، اما حتی اگر مهندسان و یا مدیران زن به خوبی واجد شرایط باشند، اولویت دادن به مردانی است که دارای صلاحیت برابر هستند.

۵- روند شغلی زنان در هند

افزایش تعداد زنان در بازار کار نشانگر روند مهمی در زمینه اشتغال زنان است. این امر در کنار افزایش نیروی کار به ویژه برای زنان شهری روی می‌دهد؛ اگرچه کارگران زن روستایی از لحاظ میزان مشارکت درصد بالاتری را تشکیل می‌دهند، اما افزایش سهم مشارکت زنان در نیروی کار، درآمد خانوارها و همچنین تولید ناخالص داخلی نیازمند توجه به سؤال‌های سیاسی در مورد ابعاد جنسیتی اشتغال است. سند ۱۱ ساله برنامه پنج ساله برای نخستین بار در تاریخ هند، زنان را به عنوان شهروندان مساوی و مؤثر در عوامل رشد و تغییر اجتماعی و نیز تحقق اقتصاد پایدار مورد شناسایی قرار داده است. (Gol, 2008: 5)

تجزیه و تحلیل داده‌های موجود در مورد جستجوی مشاغل زنان نشان می‌دهد که زنان در تطابق با یک شغل مشکلات بیشتری نسبت به مردان دارند. در صورت



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کار شایسته: بررسی حقوق ایران و هند

ترجیح زنان برای اشتغال در مشاغل غیر کشاورزی در مناطق روستایی و حاشیه شهری، عدم پذیرش زنان در این مشاغل در نهایت منجر به کاهش مشارکت نیروی کار زنان می‌شود. گزارش‌ها در مورد مشاغل زنان و خواست آن‌ها با توجه به میزان سن متفاوت است، اما عمدتاً مشاغل زنان در هند از ماهیت پاره وقت برخوردار است و این امر به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی ناشی از ازدواج و فرزندآوری است. ۷۳ درصد از زنان مایل به کار منظم و نیمه‌وقت هستند. ۲۲ درصد به دنبال کار منظم و تمام‌وقت می‌باشند و ۵ درصد باقی‌مانده ترکیبی از کار، گاه به گاه و نیز تمام‌وقت را تجربه کنند. (Barati, Arab, Masoumi, 2015: 15)

زنان با آموزش حرفه‌ای بیشتر در همه سطوح آموزش کار می‌کنند. بر اساس تحقیقات، زنان مدت‌زمان بیشتری را نسبت به مردان برای جستجوی یک شغل باید صرف کنند. اطلاعات شغلی معمولاً برای مردان بیشتر در دسترس است و این امر سبب می‌شود تا زنان به دلیل وظایف خانوادگی از اطلاعات محروم شوند.

۶- برنامه کار شایسته در هند: علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در سال ۲۰۱۰، دولت هند و نیز سازمان کارگری و کارفرمایی این کشور با سازمان بین‌المللی کار در مورد برنامه‌ای با عنوان «کار شایسته»^۱ توافق کردند. سازمان بین‌المللی کار از این توافق به عنوان بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین برنامه کار شایسته که توسط این سازمان و شرکای اجتماعی در یک کشور تاکنون صورت گرفته است، یاد می‌کند. (Ilod, 2010)

1. Decent work programm



برنامه کار شایسته در هند در بازه زمانی ۵ ساله طراحی شده است. این برنامه بر روی ایجاد اشتغال با توسعه مهارت‌ها تأکید دارد. همچنین حمایت اجتماعی برای گروه‌های شاغل در اقتصاد غیررسمی و ادامه حذف اشکال غیرقابل کار از دیگر اهداف کار شایسته در هند است. سازمان بین‌المللی کار برای تأمین مالی مطالعات و کمک به سیاست‌گذاری‌ها به دولت هند کمک می‌کند. (GoI and ILO, 2010)

هند دارای جامع‌ترین قانون برای رفاه و حمایت از کار در جهان است. (Desh- ingkar, 2009: 7) اما ۹۳ درصد کارگران هند در بخش اقتصاد غیررسمی مشغول به کار هستند و در نتیجه مشمول این حمایت‌ها قرار نمی‌گیرند. همان‌گونه که کمیته ملی برای مشارکت بخش غیر سازمان‌یافته^۱، به این نتیجه رسید که کارگران غیررسمی از حمایت جامع و حداقل شرایط کار برخوردار نیستند. اکثر قوانین کار مانند قانون کارخانه‌ها در رابطه با سلامت، ایمنی و رفاه کارگران و نیز قانون استخدام صنعتی^۲ که به شرایط اشتغال مربوط می‌شود و نیز قانون اختلافات صنعتی^۳، تنها به کارگران بخش رسمی تعلق دارد.

با توجه به آنچه گفته شد، سیاست‌های دولت هند به دور از دستور کار شایسته است. وزارت کار به طور قطع معتقد است که نخستین هدف این وزارتخانه رسیدن به اشتغال برای هر کارگر بالقوه است و پس از آن کیفیت کار مهم است. سازمان بین‌المللی کار اگرچه موافق با ایجاد اشتغال به عنوان سیاست مهمی در تحقق کار شایسته است، اما بر این نکته نیز تأکید دارد که کار باید مطابق با علایق و توانایی‌هایی افراد باشد. دولت هند در میان هشت مقاله‌نامه حقوق بنیادین کار تنها چهار مورد

1. the Indian Government's National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector (NCEUS)

2. 'Industrial Employment Act'

3. 'Industrial Disputes Act'



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته: بررسی حقوق ایران و هند

از آن‌ها را نصویب کرده است. ذم‌مقاوله‌نامه ممنوعیت کار اجباری، مقاوله‌نامه ممنوعیت تبعیض در امر اشتغال؛ اما مقاوله‌نامه ممنوعیت کار کودکان و گفتگوی اجتماعی تصویب نشده است. (GoInd: 2007; ITUC, EPW: 2011)

قوانین ملی هند در این حوزه‌ها به طور کامل با دستورالعمل‌های سازمان بین‌المللی کار مطابقت و همخوانی ندارد. سیستم‌های اجرایی و پروژه‌های توسعه دولت و سازمان‌های غیردولتی در مورد کار کودکان و ریشه‌کن کردن کار اجباری در حال اجرا است. آمار رسمی موفقیت‌هایی را در برخورد با کار کودکان نشان می‌دهد. در مورد کار اجباری، موفقیت قابل توجهی از سوی دولت هند صورت نگرفته است. نتیجه این است که دولت نمی‌خواهد به طور جدی بازار کار را در اقتصاد غیررسمی تنظیم کند. در زمینه حمایت اجتماعی، هند اقدامات قابل توجهی را مورد توجه قرار داده است. در سال ۲۰۰۵ قانون تضمین اشتغال ملی روستایی^۱ تصویب شد. این قانون، ۱۰۰ روز اشتغال در یک سال را برای هر عضو یک خانواده روستایی تضمین می‌کند؛ اگرچه این قانون با مشکلاتی مانند فساد و اجرای جزئی رنج می‌برد، ولی در دو سال اول به طور میانگین، متوسط ۴۲ تا ۴۳ روز کاری به هریک از اعضا رسید. (Mehrotra, 2008)

دومین طرح در هند، قانون تأمین اجتماعی برای همه کارگران است، اما زمان خاصی برای اجرای آن در نظر گرفته نشده است، بودجه دولتی خاصی به آن اختصاص نیافته است و اجرای آن به طور کامل در اختیار دولت است. (Sankaran, 2009) سومین طرح مهم، لایحه تأمین امنیت غذایی است که دولت در سال ۲۰۱۱ به مجلس ارسال کرد. این موضوع، یک برنامه هدفمند است که مواد غذایی را به

1. the National Rural Employment Guarantee Act became law



صورت یارانه‌ای برای ۷۵ درصد جمعیت تضمین می‌کند. در این میان، ۴۶ درصد از جمعیت روستایی و نیز ۲۸ درصد جمعیت شهری کارگران دریافت کننده این خدمات هستند. در برنامه کلی کار شایسته در هند، تأکید اصلی بر کارگرانی است که در بخش غیررسمی مشغول به کار هستند. بی‌شک، زنان شاغل در مشاغل خانگی، زنان شاغل در کارهای پاره‌وقت بخش مهمی از کارگران بخش اقتصاد غیررسمی هستند و برنامه کار شایسته در هند به دنبال راهکارهایی برای تحت پوشش قرار دادن این گروه‌ها است. البته پیشرفت‌های قابل توجهی در آموزش زنان وجود دارد که به طور فزاینده‌ای منجر به مشارکت آن‌ها در حوزه‌های مختلف کار گردیده است. البته هنجارهای فرهنگی و اجتماعی تثبیت شده که برای زنان تبعیض ایجاد می‌کند، اجرای ضعیف قوانین مبتنی بر ترویج جنسیت، کمبود زیرساخت‌های عمومی و حمایتی برای مبارزه با خشونت مبتنی بر جنسیت سبب شده تا نرخ مشارکت نیروی کار زنان به میزان قابل توجهی کمتر از مردان باشد. طرح ۱۲، تلاش‌هایی را برای افزایش اشتغال زنان در بخش رسمی انجام داده است. این تلاش‌ها با هدف بهبود شرایط زنان خود اشتغال و اطمینان از کار شایسته برای آن‌ها از جمله حقوق برابر برای کار با ارزش برابر است. همچنین این برنامه، به دنبال حمایت از کار زنان در اقتصاد غیررسمی است. تقویت اجرای قانون حقوق برابر مصوب ۱۹۷۶ و نیز قانون حمایت از زایمان مصوب ۱۹۶۱ و دیگر قوانین مربوطه عمده‌ترین گام‌هایی هستند که برای افزایش توسعه مهارت‌های زنان در نظر گرفته شده است. در راستای محقق نمودن مفاد مقاله‌نامه شماره ۱۱ سازمان بین‌المللی کار مبنی بر ممنوعیت کار شبانه زنان و ممنوعیت آزار و اذیت جنسی در محل کار، قانون پیشگیری، ممنوعیت و جبران خسارت آزار زنان در محل کار در سال ۲۰۱۳ به تصویب رسید.^۱ (*Decent Work*)

(century programme for india, 2017: 25)

1. he Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act



۷- قوانین حمایتی از زنان کارگر در حقوق ایران

مبنای اصلی قوانین حمایتی در خصوص زنان کارگر در حقوق ایران، قانون کار است. مبحث چهارم قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ با عنوان «شرایط کار زنان» از ماده ۷۵ تا ۷۹ به حقوق خاص زنان پرداخته است. ماده ۷۵ این قانون، به ممنوعیت کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز برای زنان پرداخته است. ماده ۷۶ این قانون نیز به بحث مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن پرداخته و مدت آن را جمعاً ۹۰ روز می‌داند. ماده ۷۷ نیز مقرر می‌دارد: «در صورت تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر خطرناک بودن نوع کار برای مادر باردار، کارفرما مکلف است تا پایان دوره بارداری بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری را به وی ارجاع دهد». ماده ۷۸ این قانون، کارفرما را مکلف می‌کند تا به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک) را ایجاد نماید.

آیین‌نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها در سال ۱۳۷۰ توسط سازمان بهزیستی به وزارت کار و امور اجتماعی تحویل داده شد. ماده ۱ آیین‌نامه مزبور مرکز نگهداری کودکان را چنین تعریف کرده است: «مرکز نگهداری کودکان مؤسسه‌ای است، آموزشی، پرورشی، رفاهی که کودکان بانوان شاغل در کارگاه و کارخانه را در سه بخش شیرخوارگاه، مهدکودک و آمادگی نگهداری می‌نمایند. بر طبق ماده ۱۴ آیین‌نامه مزبور کلیه هزینه‌های مرکز اعم از ثابت و جاری بر عهده کارفرما می‌باشد». در مواد دیگر قانون کار نیز به صورت پراکنده مقررات حمایتی در مورد



زنان به چشم می‌خورد. قانون‌گذار با ذکر ماده ۱۱۹ و تبصره‌های آن به مسئله اشتغال معلولین پرداخته و آن را نادیده نگرفته، منتهی 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. (موسوی؛ رهبری، ۱۳۸۳: ۱۹۳)

در خصوص مرخصی زایمان نیز، 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 دو سوم 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 همراه 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 شاغل در بخش کشاورزی و یا کارگران زنی که به صورت پاره‌وقت یا فصلی در خانه‌ها به عنوان مستخدم کار می‌کنند از مرخصی مذکور و مزایای مربوط به آن برخوردارند یا خیر؟ به نظر می‌رسد، به دلیل عدم وجود قانون مدون در مورد این کارگران آن‌ها از مزایای دوران بارداری و زایمان از جمله مرخصی محروم شده‌اند. در خصوص ممنوعیت کار شبانه زنان، علی‌رغم قانون سال ۱۳۳۹ قانون کار مصوب



۱۳۶۹ در این مورد سکوت کرده است، اما با توجه به اصول حمایتی در مورد زنان می‌توان گفت این ممنوعیت همچنان پابرجاست. در مورد مزد کارگران، ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۹۵ مصوب ۱۹۴۹ تعریفی ارائه نموده است و آن عبارت است از اجرت یا درآمدی که قابل ارزیابی به وجه نقد بوده و میزان آن با موافقت طرفین یا طبق قوانین ملی تعیین شده به موجب قرارداد اشتغال به کار، کتبی یا شفاهی در مقابل کار یا خدمتی که انجام شده یا بعداً انجام خواهد شد توسط کارفرما در وجه کارگر پرداخت گردد. قانون کار ایران برای مزد یک مفهوم قائل نبوده بلکه تعریف عام آن را از معنای خاص آن جدا و مزد به معنای اعم را حق‌السعی نامیده است. (ماده ۳۶) بلافاصله در ماده بعد مزد به معنای اخص آن تعریف گردیده است. در خصوص برابری مزد میان زنان و مردان، اگرچه قانون کار تصریحی ندارد ولی می‌توان با توجه به رویکرد کلی نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر اصل برابری مندرج در اصل ۲۰ قانون اساسی و جایگاه والای زنان در چشم‌انداز قانون اساسی و نیز مقررات بین‌المللی در مورد ممنوعیت تبعیض میان زنان و مردان کارگر از حیث مزد و حقوق، قاعده تساوی حقوق میان زنان و مردان کارگر را مورد پذیرش قرار داد.

۸- برنامه کار شایسته در ایران

در خصوص معیارهای کار شایسته در ایران باید گفت به نظر می‌رسد، در مورد همه معیارهای این مفهوم، در حقوق داخلی وضعیت مشابهی وجود ندارد. به عبارت دیگر، در برخی موارد معیارهای کار شایسته به خوبی رعایت گردیده و در مقابل برخی از مؤلفه‌ها از کاستی‌هایی برخوردار است.



در خصوص لغو کار اجباری، مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۵ و ۲۹ از سوی دولت ایران مورد تصویب قرار گرفته است و از طرفی با توجه به مستندات متعدد نظام حقوقی ایران شامل قانون اساسی (بند ۶ اصل دوم)، (اصل ۲۸)، (بند چهارم اصل ۴۳) و قوانین عادی همچون قانون کار و قوانین برنامه چهارم و پنجم توسعه، حقوق ایران در این موضوع کمبودی ندارد. همچنین تساوی مزد و منع تبعیض که در کنار مبانی قانونی داخلی، مقاله‌نامه‌های آن نیز (مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ و ۱۱۱) در ایران پذیرفته شده است. (ابدی و دیگران، ۱۳۹۲: ۹۴)

یکی از محورهایی که سازمان بین‌المللی کار به عنوان کاستی‌های کار شایسته در ایران از آن یاد می‌کند، فاصله میان زنان و مردان در مشارکت نیروی کار است. نرخ مشارکت نیروی کار، جمعیت فعال اقتصادی یک کشور را در ارتباط با جمعیت در سن کار آن کشور در یک مقطع زمانی خاص نشان می‌دهد. جمعیت در سن کار شامل کلیه افراد ۱۵ سال و بالاتر می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در نیروی کار نیز، شامل هر دو افراد شاغل و بیکار می‌شود. شاغلین به عنوان افرادی که در تولید کالا و خدمات حتی برای یک ساعت و یک مقطع زمانی خاص یا به صورت عادی اشتغال دارند و می‌توانند شامل کارفرمایان، کارگران خود اشتغال و کارآموزان باشند. مفهوم «مشارکت نیروی کار» شامل کلیه اشکال اشتغال از جمله پاره‌وقت و هرگونه اشتغال نامنظم دیگر می‌باشد، ولی عملاً تعاریف ملی در این زمینه همیشه در سطح بین‌المللی با یکدیگر تطابق ندارند. با این حال و معمولاً نرخ مشارکت نیروی کار زنان کمتر از مردان است. مسئله‌ای که تحت عنوان اشتغال زنان قابل ارزیابی می‌باشد. (صادقیان، ۱۳۸۳: ۵۳)



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته؛ بررسی حقوق ایران و هند

در ایران علی‌رغم آنکه، اولاً وفق اصول پیش گفته قانون اساسی بر منع تبعیض میان زنان و مردان تأکید شده است و در این میان تنها عاملی که می‌تواند باعث تبعیض شود، «موازین اسلامی» است که آن هم تاکنون در راستای حمایت و نه محدودیت زنان استفاده شده، ثانیاً در قانون کار نیز پیروی قانون اساسی به رفع تبعیض میان زنان و مردان و از جمله در بحث تساوی مزدی تأکید شده است، ثالثاً قانون کار ایران ضمن رعایت مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و حتی در مواردی اجرای استانداردهایی بالاتر از آن، حمایت جامعی از کارگران مادر به عمل آورده است، مانعی حقوقی بر راه اشتغال زنان وجود ندارد اما به نظر می‌رسد، حمایت بیش از حد از این قشر کارگر خود می‌تواند مانعی بر سر راه اشتغال زنان باشد؛ چراکه کارفرما در مواجهه با حمایت‌های قانونی از زنان در بحث «حق مادری» و نیز توان فیزیکی بیشتر کارگران مرد نسبت به زنان در کار، ترجیح می‌دهد، از نیروی کار مرد استفاده کند. (ابدی؛ آگاه، ۱۳۹۲: ۱۵۳)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نتیجه‌گیری

مسئله کار زنان در مشاغل کارگری یکی از مسائل حساس و مهم در هر جامعه‌ای است و این امر به دلیل وظایف و مسئولیت‌های چندگانه زنان در محیط خانواده و نیز کار است. جنبش‌های حقوق بشری و نیز اقدامات سازمان بین‌المللی کار در این جهت حمایت از حقوق کارگران زن قابل توجه است. قوانین داخلی کشورهای مختلف نیز همگام با جنبش‌های بین‌المللی گام‌های حمایتی مؤثری را در این راه برداشته‌اند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران و نیز مقررات قوانین پراکنده در هند مانند قانون کارخانه‌ها مؤید این امر است و نشان‌دهنده رویکرد نسبتاً مطلوب نسبت به کارگران زن در هر دو کشور است، اما تکمیل شدن قوانین مزبور که دارای نواقصی نیز هستند از طریق عملیاتی نمودن برنامه‌های کار شایسته صورت می‌گیرد. کار شایسته در هند مورد توجه قرار گرفته و هدف عمده آن حمایت از کارگران مشغول در بخش اقتصاد غیررسمی است هدفی که در صورت تحقق منجر به بهبود وضع حقوقی کارگران زن نیز می‌گردد؛ چراکه این کارگران به دلیل شرایط انزوای اجتماعی معمولاً در بخش غیررسمی مشغول به کار هستند. از بعد حمایت‌های اجتماعی، قوانین هند رویکرد مناسبی را در پیش گرفته‌اند و از این حیث کار شایسته محقق گردیده است. به طور کلی، به نظر می‌رسد برنامه کار شایسته در هند اصولی و در بازه زمانی مشخص در حال اجرا است و قطعاً آینده حقوق کار زنان در هند شاهد پیشرفت‌های زیادی خواهد بود. در نظام حقوقی داخلی، قانون کار در مبحثی خاص به مقررات حمایتی از کارگران زن پرداخته است، اما به نظر می‌رسد قانون‌گذار می‌توانست با توجه به رویکرد قانون اساسی نسبت به زنان و اختصاص اصلی به آنان (اصل ۲۱ قانون اساسی)، حمایت‌های بیشتری را برای آنان مقرر نماید. تدوین سند ملی، کار شایسته



حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کارشایسته: بررسی حقوق ایران و هند

نیز که در قانون برنامه ششم توسعه پیش‌بینی شده است، امری درخور و قابل توجه است که متأسفانه تاکنون روند تصویب آن راه به جایی نبرده است. حمایت از حقوق زنان کارگر در رویه قضایی مراجعی مانند دیوان عدالت اداری نیز باید مورد توجه قرار گیرد. به نظر می‌رسد با عملیاتی شدن سند کار شایسته در حقوق ایران، شاهد بهبود اوضاع کارگران زن باشیم. به هر روی، هر دو کشور هند و ایران علی‌رغم تلاش برای بهبود اوضاع کار زنان، با کاستی‌هایی روبه‌رو هستند که عوامل آن‌ها نه صرفاً حقوقی بلکه اجتماعی و سیاسی نیز هستند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



فهرست منابع

الف) منابع فارسی

۱. ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۱) کار شایسته در ایران (اندازه‌گیری کاستی‌ها و تحلیل حقوقی)، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
۲. ابدی، سعیدرضا و دیگران (۱۳۹۲) «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره ۱۵، شماره ۳۹.
۳. امیری، الهام (۱۳۸۴) «کار شایسته: استراتژی‌های کاهش فقر، گفتگوی اجتماعی و برابری جنسیتی»، نشریه اقتصاد، کار و جامعه، شماره ۶۲.
۴. بختیاری، صادق (۱۳۸۹) «کار شایسته در بازار کار ایران»، نشریه راهبرد، شماره ۵۷.
۵. محدث، جواد (۱۳۸۳) «گفتگوی اجتماعی، فرآیندها، پیامدها»، نشریه اقتصاد، کار و جامعه، شماره ۵۹.
۶. محمد صادقیان، حسن (۱۳۸۳) «روندهای اشتغال جهانی زنان در سال ۲۰۰۴»، نشریه کار و جامعه، شماره ۵۷.
۷. هرندی، فاطمه (۱۳۸۹) «کار شایسته و نماگرهای آن در ایران»، نشریه اقتصاد، کار و جامعه، شماره ۱۲۸.



ب) منابع انگلیسی

1. Barati, Azadeh, Roohollah, Arab and Saadat Masoumi (2015) **Challenges and Problems Faced By Women Workers in India**, Human Resource Management.
2. Bachelet, Michelle (2011) **social protection floor for fair and inclusive globalization**, international labour office, Geneva.
3. sankaran, T.S (2009) **A Critique of India's Unorganised Workers' Social Security Act**, South Asia Citizens Web 16 February 2009. Available at: <http://www.sacw.net/article658.html>.
4. Mehrotra (2008) 'NREG Two Years On: Where Do We Go from Here?' Economic and Political Weekly 43(31): 27-35.
5. Deshingkar, Peter (2009) 'Extending Labour Inspections to the Informal Sector and Agriculture', Chronic Poverty Research Center Working, London: Overseas Development Institution.
6. Decent Work Country Programme for India (2013-2017) **for the GOVERNMENT OF INDIA**, 2017, International Labour Organization.
7. Gray s. fields (2003) **decent work and development policies**, coruell university ILR School, International Organization Office (2006) **Decent work in the world**, ILO publication,
8. GoI (n.d.) (2011) **India and the ILO**, India Ministry of Labour and Employment. Available at: <http://labour.nic.in/ilas/indiaandilo.htm>.
9. GoI and ILO (2010) **Decent Work Country Programme India**. Available at: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_123932/index.htm (accessed 10 November 2011).
10. International Trade Union Confederation (ITUC) (2011) **Internationally Recognised Core Labour Standards In India**, Report for the WTO General Council Re-



view of the Trade Policies of India. Geneva, 14 and 16 September 2011. Available at:
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/final_India_TPR_Report.

