

● بررسی تازه‌ای از اثرات کار خانگی در کشورهای جهان

کارخانگی

نیازمند تدوین قوانین



● منبع: نشریه بین‌المللی کار

ترجمه: هانی رستمی

مقدمه:

اگر امروز کارخانگی گسترش زیادی یافته، به خاطر آن است که توانسته پاسخگوی نیازهای اساسی و تشکیلاتی باشد و ضمن تداوم بخشیدن به اشکال سنتی فعالیتهای انسانی (از جمله

کارهای دستی) بهترین بازده ممکن را حاصل نماید. با این تصور، کار خانگی به خصوص هنگامی که قانونی باشد و با توجه به مشخصه‌های مربوط به آن (مانند پرداخت دستمزد به صورت مقاطعه و موقت بودن آن)

موجب حذف بعضی عوامل "ایجادکننده بی‌نظمی" در فعالیتهای اقتصادی و کاهش هزینه‌های تولید می‌گردد. علاوه بر اینها، انعطاف‌پذیری و استقلال که این نوع کار ایجاد می‌کند و همچنین امکاناتی که جهت تلفیق با

کارهای مستقل ارائه می‌دهد، باعث شده تا کارگران تمایل خاصی به این کار نشان دهند. از این توضیحات مقدماتی چنین برمی‌آید که کارخانگی پدیده‌ای اجتماعی است که در کلیه بخشهای اقتصادی جای خود را باز کرده و در حال گسترش است. بطوری که در سالهای اخیر گروهی از جامعه‌شناسان کار و نیز بسیاری از کشورها، فواید حاصله از وضع قوانین و مقررات مربوط به حمایت مؤثر از کارگران خانگی را خاطر نشان کرده‌اند. در واقع نگرش جدید قانونی به این موضوع جایگزین نظرات بعضی گروههایی شده است که در نیمه اول قرن حاضر مخالف وضع مقررات در این زمینه بودند.

بررسی تطبیقی جنبه‌های قانونی مسأله - هر اندازه هم که فوریت داشته باشد - خالی از اشکال نیست. در دسترس نبودن داده‌های آماری دقیق و موثق و نیز ناهماهنگیهای اقتصادی - اجتماعی و سیاسی میان کشورها به نارساییهای موجود در نظامهای ملی می‌افزاید؛ تحقیق در این زمینه با واقعیتها و برداشتهای کاملاً متفاوتی توأم است به طوری که مجموعه واقعی غیرقابل تحلیلی را ایجاد کرده است.

الف - بررسی کار خانگی در چارچوب حقوقی

۱- منابع حقوقی قانون

هرچند که ارائه تصویر حقوقی از کارگران خانگی که آنها را از دیگر رسته‌های کارگران مستقل (مقاطع کاران و صنعتگران سنتی) متمایز سازد، مسایل و مشکلاتی را به دنبال دارد، با وجود این کشورها در نظر دارند به این نوع کارگران پایگاه قانونی ببخشند.

نخستین مقرراتی که در مورد حمایت از این کارگران وضع شد، مربوط به اوایل قرن حاضر بود، یعنی زمانی که شرایط نامناسب کار این نوع کارگران، وجدان اجتماعی دولت‌ها را تحت تأثیر قرار داد. کشور آلمان در سال ۱۹۲۳ با وضع قانونی در باره حداقل مزد، نسبت به حمایت از این کارگران اقدام کرد و بدین ترتیب موجب تکمیل قوانین قبلی مربوط به شرایط کار (مصوب ۱۹۱۱) و محدودیت کار خانگی برای کودکان (۱۹۰۳) شد. کشور کانادا نیز در سال ۱۹۱۳ با وضع قانونی که بازرسان کار را ملزم به نظارت بر شرایط کار کارگران خانگی می‌کرد یا کشور نروژ در سال ۱۹۱۸، هلند در سال ۱۹۳۳ و اروگوئه در

سال ۱۹۴۰ با وضع مقرراتی که هنوز معتبر است، به حمایت از کارگران خانگی کوشیدند. قوانین و مقررات مربوط به کار خانگی، ابتدا از طریق گسترش تدریجی دامنه شمول قوانین کار، توسعه پیدا کرد. در واقع بیشتر این قوانین به این نوع کار اشاره صریحی دارند و به نوعی از آن حمایت می‌کنند. سپس تغییر و تحولات مربوط به حقوق کار، از طریق "گرایشهای اصولی" جدید تجسم پیدا کرد یا منجر به تصویب قوانین مختلفی از جمله قوانین مربوط به کار خانگی در کشورهای آلمان - ایتالیا، سوئیس، اروگوئه و... یا اختصاص بعضی از فصول قانون کار در برخی کشورها (کاستاریکا، اسپانیا، فنلاند، یونان

قوانینی صرفاً درباره کار خانگی وجود ندارد (مگر در صنعت نساجی آلمان) این کار به عنوان موضوعی حاشیه‌ای مطرح شده است. در مقابل، رویه‌های قضایی هر چند وقت یکبار به تعیین وضعیت حقوقی کار خانگی کمک می‌کنند؛ از این لحاظ مسأله اصلی از اینجا ناشی می‌شود که مراجعه به دادگاه اغلب آخرین دستاویز کارگران خانگی است و هزینه اثبات موضوع نیز در بیشتر نظامهای حقوقی به عهده خود کارگران می‌باشد و با توجه به این مطلب که دادخواهی کارگران معمولاً ناشی از انجام دادن کار غیرقانونی است، امکان موفقیت آنان در این

● تنها از طریق اقدام آگاهانه کارفرمایان، کارگران و دولت‌مردان برای پی بردن به ضرورت کار خانگی و محدود ساختن اشکال مخفی آن می‌توان آینده روشنی را برای این نوع کار پیش بینی کرد.

خصوص بسیار کم است. تصمیمات قضایی در کشورهای دارای قانون مشترک یا کشورهایمانند یونان و برزیل که قوانین صریحی درباره کار خانگی ندارند و نیز در کشورهای که وضعیت دقیق کارگران خانگی در زمینه تأمین اجتماعی و اشتغال تعیین شده است (مانند هندوستان)، همچنین کشورهایی که وضعیت این کارگران رامادامی که قانون صریحی درباره آنها وجود ندارد، مشخص می‌کنند (مانند استرالیا) از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. دادگاهها نیز در این کشورها موارد "تعارض آمیز" این نوع اشتغال، مانند وابستگی (در کشور پرو) یا نوع محل کار (در مکزیک) را نشان می‌دهند.

اما جهت‌یابیهای رویه قضایی نیز به تدریج بر اثر اوضاع ناهماهنگ مربوط به تعیین مهارت و تعیین کار خانگی تغییر می‌کند. کشور انگلستان نمونه بارز این حالت است. هرچند که بعضی مقامات محلی و دستگاههای قضایی این کشورها کاربر روی ماشین درخشان را در چارچوب نظامهای شورای مردها، غیرقانونی می‌دانند اما کار خانگی به خودی خود پذیرفته شده است. فراتر از اینها، دادگاهها معمولاً کارگران خانگی را کارگران معمولی می‌دانند، در صورتی که قانون بیمه ملی، کارگران بیکار خانگی را همانند

کارگران مستقل می‌داند. سرانجام، هرچند که شورای مردها حداقل مزد پرداختی به این کارگران را تعیین می‌کند، اما نظامهای مزدی این حداقل مزد را شامل مرخصی‌های با استفاده از

و غیره...، به این نوع کار، وضع مقررات مربوط به بخشهایی که کار خانگی در آنجا صورت می‌گرفت مانند صنعت برودری دوزی در "مادیرا"، سیگارسازی (بیدی) در هند، گنجاندن آن به طور مختصر در قانون کاربرزیل و حتی وضع قوانین و مقرراتی که این نوع اشتغال را اکیداً ممنوع یا آن را محدود به بخشهای اقتصادی مشخصی می‌ساخت مانند ممنوعیت بدون قید و شرط کار خانگی در بعضی از ایالتهای کانادا و در ۱۸ ایالت از ایالات آمریکا و ایجاد محدودیت برای این کار در استرالیا، کوبا و لهستان گردید.

سرانجام تصویب قوانین جدید درباره حمایت از کارگران خانگی (فیلیپین، ۱۹۷۴) و تصمیم برخی از کشورها مبنی بر انطباق نظام حقوقی خود با احتیاجات واقعی این کارگران (ایتالیا در سال ۱۹۷۳، مجارستان و سوئیس در سال ۱۹۸۱، کوبا در سال ۱۹۸۸، ونزوئلا در سال ۱۹۹۰) موجب تقویت گرایشهای اصولی فوق‌الذکر شد. در هر حال کشورهای معدودی از جمله آفریقای جنوبی، بنگلادش، شیلی، مصر، هنگ‌کنگ، هندوستان، نیجریه، پاکستان، پاناما، سنگاپور و ترکیه ضمن آنکه کارگران خانگی را با کارگران مستقل مقایسه می‌کنند، آنها را از مزدگیران جدا می‌دانند.

● سایر منابع حقوقی

منابع حقوقی دیگر (پیمانهای دسته‌جمعی و قراردادهای فردی کار) ظاهراً نقش اجرایی محدودی دارند. از آنجایی که در این منابع

حقوق (استحقاقی) آنان نمی‌دانند. موضوعی که اغلب باعث اتخاذ تصمیمات قضایی متناقض می‌گردد.

۲- مشکلات مربوط به صلاحیت حقوقی کار خانگی

- مفهوم وابستگی و مسایل ناشی از آن

یکی از مشکلات اساسی در جریان مطالعه کار خانگی، شناختن رابطه شغلی مربوط به این نوع کار است. این مسأله ظاهراً تعاریف مختلفی را که کلیه کشورها (به استثنای بلژیک و لهستان) از آن ارائه می‌دهند، تجزیه و تحلیل می‌کند.

تقریباً کلیه تعاریف حقوقی یا قضایی کار خانگی به تعدادی موضوع اصولی، به خصوص محل انجام کار و کارگران می‌پردازد. در بیشتر تعاریف واژه "خانه" به تنهایی برای بیان دقیقتر این کار تکرار شده، مگر در بعضی کشورها از جمله فرانسه که در آنجا تکرار آن چیز زیادی تلقی می‌شود. با این همه، محل و نوع کار مناسب‌ترین عوامل تعیین رابطه اشتغال نبوده، بلکه مفهوم "وابستگی" که حمایت از مزدبگیران را بدون توجه به نوع قرارداد کارشان در نظر دارد، عامل اصلی در این زمینه است.

به نظر بعضی نویسندگان وابستگی می‌تواند شدت و ضعف داشته باشد: یعنی استفاده کارگران از ابزار و وسایل مخصوص به خودشان، کمک گرفتن یا تولید در خارج از مؤسسه دلیلی بر وجود وابستگی کارگر خانگی به کارفرما نیست. زیرا در مرحله نهایی تولید، کارفرما بر نتیجه کار نظارت می‌کند و نتیجه فقط در یک زمان مشخص و آن هم، زمان تحویل کالای تولید شده بدست می‌آید. لحظه‌ای که ویژگی تعیین‌کننده‌ای یعنی زمان تعیین نوع رابطه اشتغال را بیان می‌کند.

اما نظریه حقوق کار دگرگون شده است. امروزه مفهوم وابستگی صرفاً مبتنی بر پیش‌بینی و نظارت کارفرما، اهمیت خود را از دست داده است، زیرا چنین تصور می‌شود که کار خانگی بنابر تعریف فوق فاقد ویژگیهای اساسی روابط شغلی است. علاوه بر این، نظارت نهایی نه تنها پاسخگوی اصول فعالیت کارگر خانگی نیست، بلکه اصولی را که قرارداد اجرائی این یک کار را پیش‌بینی می‌کند نیز پاسخگو نمی‌باشد.

سرانجام از نقطه نظر دیگر هرگاه اصول مستقل شدن برای حذف اجرائی قوانین مربوط به کارگران خانگی کافی باشد، منجر به سوء استفاده

می‌شود.

بدین ترتیب مسائل اجرائی ناشی از تعریف کار خانگی در بسیاری از کشورها نوعی ابهام در اصول قضایی ایجاد کرده است. ابهامی که اغلب به "آزادی" مرتبط با کار خانگی بیشتر اهمیت می‌دهد تا به ایجاد چارچوب قانونی حمایت‌کننده از نظر ارائه شده.

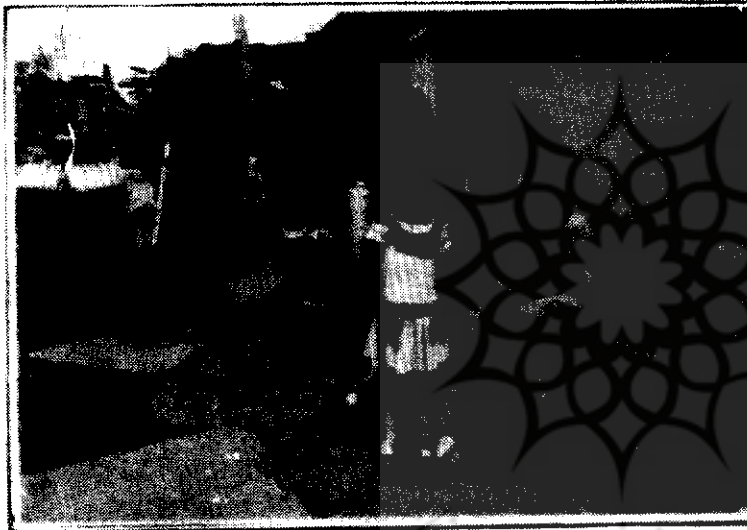
● مفهوم تحقق کار در خارج از کارگاه

قوانین و مقررات ملی در برابر این مشکلات مفهوم جدید "کار در خارج از کارگاه" را پیشنهاد می‌کند. از این نظر چنین تلقی می‌شود که کارگر خانگی هرچند که با کار خود تولید نهایی را ارائه می‌دهد، اما در حالت مستقیمی در بازار کار ندارد. زیرا روابطی که این کارگران با محل کار خود

و مقاطعه کاری را فراهم می‌آورد. بنابراین رابطه تجاری بین کارفرمای اصلی و مقاطعه‌چی تولیدکننده وجود دارد، زیرا پرداخت مزد در اینجا بسته به انعقاد قرارداد و تقبل ضرر و زیان خواهد بود.

قانون مصوب ۱۴ مارس ۱۹۵۱ آلمان درباره کار خانگی، در قسمتی که اعلام می‌دارد: "بازاریابی برای کالاهای تولید شده صنعتی که مستقیم یا غیرمستقیم سفارش آن را داده باشند،

واگذار می‌شود" اختصاص به اصول اساسی این نظریه دارد. به عنوان مثال در کشور ژاپن مشکل ماهیت حقوقی کار خانگی موجب شده تا کمیته کارشناسی در مورد استانداردهای کار این کشور فهرستی از معیارها از جمله: آزادی پذیرفتن کار سفارش شده، ساعات کار، مشاغل کمکی، انواع



دستمزد، تأمین اجتماعی و غیره را تهیه کند. قوانین و مقررات ایتالیا، به پیروی از نظریه دهه پنجاه، هنوز بر این اصول استوار است که کار خانگی یک رابطه وابستگی ایجاد می‌کند، زیرا این قوانین، این نوع کار را به عنوان وظیفه کارگر و خارج از رعایت مقررات ساخت و تولید می‌دانند. این تعریف بیانگر اصول روشن و واضحی است، اما به اندازه کافی.

۳- سایر بخشهای مرتبط با کار خانگی

اگر درصدر تحقیقات مسایل مربوط به بررسی رابطه حقوقی موجود بین کارفرما و کارگران خانگی قرار داده شود مسایل بیشتری مطرح می‌گردد که نظریه و رویه قضایی را وادار می‌کند مفاد چنین قوانینی را روشن نمایند تا امکان حمایت مؤثر از کارگران خانگی فراهم

برقرار می‌کنند، نه رابطه تولیدکننده با خریدار بلکه رابطه کارگر با کارفرماست و آنچه بازده نهایی را بالا می‌برد، نه تولید نهایی بلکه کار انجام شده است.

برخلاف آنچه که صنعتگران به آن مشهورند و با آن کالای خود را بازاریابی می‌کنند، در واقع مصرف‌کننده مستقیماً بر کیفیت محصول نهایی آنان نظارت ندارد، بلکه این کارفرماست که در قبال کار انجام شده مزد را به صورت روزمزد می‌پردازد. زیرا کار در خارج از کارگاه انجام شده و پرداخت مزد به کارگران مذکور علیرغم کنترل کیفی انجام شده درمورد تولید، در زمان مشخص میسر نیست. چنانچه کارفرما از پرداخت مزد کارگر به انگیزه اینستکه تولید منطبق با استانداردهای پیشنهادی وی نبوده، امتناع ورزد، کارگر می‌تواند اخراج خود را ناروا تلقی نموده و به دادگاه کار شکایت کند.

این روش امکان تفاوت بین کار خانگی

● مسایل اجرایی ناشی از تعریف کار خانگی در بسیاری از کشورها نوعی ابهام در اصول قضایی ایجاد کرده است. ابهامی که اغلب به "آزادی" مرتبط با کار خانگی بیشتر اهمیت می‌دهد تا به ایجاد چارچوب حمایت‌کننده از نظر ارائه شده.

واقعی خدمات بازرسی که مانع انجام وظایف آنها می‌شود و از طرف دیگر عدم اجرای مقررات مربوط به تثبیت اشتغال، افزوده می‌شود. علاوه بر این، اگر در این حالت بسیاری از مقررات مجازات اداری را معمولاً به صورت جریمه نقدی در نظر بگیرند، مبالغ اعلام شده ناچیز است، زیرا این مبالغ مدتها پیش تعیین گردیده و با ارزش پول فعلی هیچ تناسبی ندارد.

ب- شرایط کار ۱- پرداخت مزد

اولین مسأله در زمینه پرداخت مزد مربوط به اصل کار خانگی است. این امر (پرداخت مزد) همیشه تابع بازده است، آنچه به سهم خود تعیین پارامترهای موردنظر را از طریق محاسبه دستمزد نسبت به مبلغ تحویل شده، ضروری می‌سازد. اگر در بسیاری از کشورها تصور مبتنی بر کار مقاطع‌ای ایجاد شود، این امر اغلب اوقات نارساست، زیرا قوانین و مقررات ملی شیوه پرداخت مزد را تعیین می‌کنند ولی هرگز پارامترهایی که برای محاسبه آن به کار می‌روند را مشخص نمی‌سازند. بیشتر مقررات امکان یادآوری اصول کلی را فراهم می‌آورند از جمله: عدالت، تساوی مزد کارگران خانگی با دستمزد کارگران کارخانه‌ای از همان رسته، تساوی مزد بین مردان و زنان و رعایت حداقل دستمزد. این اظهارات اصولی و دیگر اظهارات مربوط به تعیین مزد برهزینه زندگی (در قانون مربوط به حداقل دستمزد هند) بسیار مبهم است و اصل کارخانگی را مدنظر قرار نمی‌دهند و طبق این نظریه کار هر فردی که در موسسه‌ای به کار گمارده می‌شود، مانع هر نوع مقایسه فعالیت آن با کار کارخانه‌ای می‌گردد:

ویژگی خاص این نوع اشتغال گاهی اوقات قانونگذار را تحریک به پیش‌بینی بازپرداخت هزینه‌های اضافی مربوط به کارگران خانگی می‌کند از جمله هزینه‌های کمی (مانند مواد اولیه) یا غیر کمی (آب و برق) می‌کند. عدم صراحت قوانین کمی به ارگانهای

کتاباً صورت می‌گیرد). بنابراین هرچند توصیه‌های مربوط به نوع قرارداد ناکافی بنظر رسد، اما معمولاً بیشتر مقررات انجام تشریفات اداری در جهت حمایت از کارگران خانگی توسط کارفرما به طور مفصل مشخص می‌شود، از جمله: اطلاع به مقامات، تهیه فهرست یا دفتر ثبت کارگران، کارفرمایان و سایر طرفین قرارداد، نصب اعلامیه در محلهایی که در معرض دید عموم باشد، تهیه اطلاعات مربوط به کار (دستمزد، روزهای انجام کار و غیره...)، تهیه دفترهای ثبت کار که کلیه شرایط قرارداد را مشخص می‌کنند (نام طرفین قرارداد، میزان دستمزد، تاریخ دریافت یا تحویل و غیره...).

اما عمومیت دادن چنین تشریفات هیچگاه حمایت از کارگران را تضمین نمی‌کند، به این دلیل که سازمانهای ایجاد شده جهت نظارت بر کار خانگی و قوانین حقوقی که نحوه کار آنها را مشخص می‌کند، دارای نارساییهای کمی و کیفی هستند.

۵- سازمانهایی که نظارت و ضمانت اجرای قراردادها را به عهده دارند.

در واقع خود قانون است که مانع اصلی را در برابر این نظارت قرار می‌دهد، زیرا تقریباً بیشتر قوانین و مقررات، مربوط به اصل مصونیت مسکن است. بالطبع جز از طریق نفی امکانات نظارت مستقیم یا دسترسی مستقیم به مسکن که

قانون به بازرسان می‌بخشد (کشورهایی مانند اروگوئه که تابع این نظارت با اجازه مخصوص هستند، نادرند) هیچ نظام حقوقی راه‌حلی را ارائه نمی‌کند و تنها اجرای عملی خطوط غیرمستقیم مانند مجازات‌های اداری در اسپانیا که هر مانعی را برای اعمال قدرت می‌تواند از بین ببرد، به کار نظارت کمک می‌کند.

در برابر مسأله صرفاً حقوقی، از یک طرف کمبود امکانات و نیروی کار، یعنی کمبود قدرت

شود. بعضی نهادها عمیقاً وابسته به انجام کار خانگی هستند: وساطت مشخصه کلاسیک دنیای صنعتی، که وجود آن یا مبتنی بر سنت اقتصادی کشوری است که این امر در آنجا صورت می‌گیرد یا بر ضرورت انطباق عرضه با تقاضا، گروههای کار، کارگاه خانوادگی یا کارگران موقت. اما واضح قوانین از لحاظ حقوقی نارساییهایی دارد و از لحاظ فنی ابهامهایی که اغلب موجب سوءاستفاده یا بی‌عدالتی می‌شود. بطور خلاصه هدف قوانین و مقررات ملی از آنکه اشاره مختصری به واسطه‌ها دارند، محدود ساختن مسؤلیت هرکس در جهت حمایت بهتر از کارگران است.

راه‌حلهای ملی ارائه شده در مورد کارگران یکسان نیست و قوانین و مقررات مربوط به آن اغلب باهم تضاد دارند. به این ترتیب، جمهوری دومینیکن، بخشی از ایالات متحده، ایتالیا و مکزیک به طور رسمی وساطت را محکوم می‌کنند، در صورتی که کشورهای آلمان، آرژانتین، اتریش، اکوادور، نروژ، فیلیپین، اروگوئه و ونزوئلا نه تنها صریحاً آن را به رسمت می‌شناسند بلکه قوانین مفصلی را در این باره وضع کرده‌اند.

۴- نوع قرارداد مربوط به کار خانگی و سایر تشریفات

به طور کلی برخلاف قوانین و مقررات عمومی قابل اجرا در مورد کلیه قراردادها- که طرفین را ملزم به تعیین مدت زمان قرارداد و شرایط دیگری می‌کنند- مقررات و قوانین ملی تابع قرارداد کار خانگی در شرایط خاصی نیستند (به استثنای کشورهایمانند کوبا، اسپانیا و لهستان) این قراردادها حتی لازم نیست کتاباً منعقد گردد. با این همه کشورهایمانند آلمان، اتریش و سوئیس نظریه دیگری را پیشنهاد کرده‌اند که براساس آن کارفرما موظف است مقررات قانونی کلی قابل اجرا در زمینه شرایط کار خصوصاً در مورد دستمزدها را به اطلاع کارگران خانگی برساند (در آلمان و اتریش این امر



مسئول تعیین مزد کارگران خانگی مربوط می‌شود. تنها چند کشور با قوانین بسیار گسترده (آرژانتین و اتریش) نهادهای مخصوص را مأمور تعیین دستمزدها و زمان اجرای فعالیت‌های مربوطه کرده‌اند؛ این نهادها اصولاً به صورت کمیته‌های دو جانبه ملی یا منطقه‌ای می‌باشند که در آنجا کارگران، کارفرمایان و گاهی دولت‌ها حضور پیدا می‌کنند. در این صورت است که در بسیاری از کشورها (آلمان، اتریش، اسپانیا و ایتالیا) تعیین دستمزدها عامل مهم ایجاد مذاکرات دسته‌جمعی است.

اما اقمیت فراتر از اینهاست. پرداخت مزد موضوعی است که قانون، آزادی طرفین قرارداد را در مورد آن به رسمیت می‌شناسد، یعنی قراردادها یا فردی است مانند فیلیپین که در این کشور طرفین قرارداد می‌توانند خودشان میزان مزدها را تعیین کنند یا دسته‌جمعی است. این پرداخت مزد در واقع مشترکاً توسط کارفرما در بیشتر کشورها تعیین می‌شود و میزان آن کمتر از میزانی است که کارگران کارخانه‌ها دریافت می‌کنند.

نامرتب بودن بعضی نهادهای مربوط به دستمزد، از جمله شورای مزدهای انگلستان که دستمزدها را براساس بخش فعالیت تعیین می‌کند، به این امر افزوده می‌شود.

۲- تثبیت اشتغال خانگی

بن‌نظمی (از جمله در سوده‌های پرداختی) و نیز فقدان هر نوع کمک هزینه مربوط به پرداخت مزد از مشخصه‌های کار خانگی است. اصولاً هرگاه قانون شرایط کار خانگی را مشابه یک رابطه اشتغال معمولی فراهم سازد، کارگر خانگی از همان ثباتی که کارگران کارخانه‌ای برخوردارند، استفاده می‌کند. اما کلیه مقررات و قوانین، این پایگاه را به آنها نمی‌بخشد. آنچه دو مسأله مشخص را مطرح می‌کند چگونگی تضمین تداوم اشتغال و چگونگی حمایت از کارگران در صورت اخراج شدن آنهاست. حتی نوع کار خانگی نیز به مسائل حقوقی افزوده می‌شود، زیرا کارفرما بی‌آنکه نیاز به تذکر کتبی یا ممنوعیت دسترسی به کارگاه باشد، از ادامه کار جلوگیری می‌کند.

به استثنای چند کشور (مانند فیلیپین که در آنجا کار خانگی به عنوان قرارداد موقتی است که پس از انجام سفارش کار پایان می‌یابد) مقررات ملی راه‌حلهایی را پیشنهاد می‌کنند که می‌توان آنها را به سه گروه طبقه‌بندی کرد: قبل از

● بیمه بیکاری

در این خصوص نیز وضعیت خوبی وجود ندارد. کشورهای مانند اسپانیا، هائیتی، هلند، لهستان، سوئیس و اروگوئه که وضعیت حقوقی مشابه سایر مزدبگیران را به کارگران خانگی می‌دهند، در واقع امتیازات مرتبط با بیکاری را به آنها می‌بخشند. با این همه، برخی کشورها مانند انگلستان که قوانین و مقررات کار آن کارگران خانگی را در خدمت و وابسته به دیگری می‌دانند، این امتیازات را ارائه نمی‌دهند.

به هر حال، حمایت قانونی در اینجا پیچیده می‌شود، زیرا همانطور که قبلاً ذکر شد نامرتب بودن درآمد و سفارش کار مشخصه کار خانگی است. چیزی که عمیقاً بر مبلغ کمک هزینه‌ها تأثیر می‌گذارد، ویژگی غیرثبات این درآمدها موجب می‌شود تا غرامت‌های بیکاری این قبیل کارگران معمولاً پایین تراز غرامت‌های بیکاری کارگران کارخانه‌ای باشد که همان کار را انجام می‌دهند.

۳- ساعات کار و روزهای تعطیل

کشورهایی مانند آلمان، آرژانتین، بلژیک، برزیل، کانادا، کلمبیا، کاستاریکا، اسپانیا، فنلاند، هندوستان (سیگارسازی بیدی)، سوئد،

هرچیز کشورهایی که بیشتر قوانین آنها به بررسی این مسأله نمی‌پردازند؛ در واقع این دادگاهها هستند که در صورت بروز اختلاف و به موجب دعوی، حقوق کارگران را مشخص می‌کنند. کشورهای دیگر قوانین لازم‌الاجرا برای کارگران کارخانه‌ای را در مورد کارگران خانگی نیز اعمال می‌کنند، مانند کانادا (ایالت آنتاریو)، السالوادور، اسپانیا، فرانسه، ایتالیا، لهستان و اروگوئه. ضمناً این کشورها بعضی وضعیت‌های خاص مشابه اخراج را نیز ایجاد کرده، همچنین موارد قطع رابطه کار را مشخص می‌نمایند. به همین دلیل در ایتالیا، مکزیک و اروگوئه عدم تحویل مواد اولیه یا عدم ارائه کار انجام شده موجب فسخ قرارداد می‌گردد. در کشور ژاپن پس از ۶ ماه کار، فسخ قرارداد قبلاً به اطلاع می‌رسد. در صنعت سیگارسازی (بیدی) هند، کارگران نمی‌توانند پس از ۶ ماه کار مداوم اخراج شوند، مگر در صورتی که فاقد مهارت لازم باشند سرانجام کشورهایی مانند آرژانتین، استرالیا، ایتالیا و ژلاندنو تثبیت اشتغال کارگران خانگی را در قوانین و مقررات خود مدنظر قرار می‌دهند. علاوه بر این، بعضی کشورها مانند آلمان و استرالیا (در بخش پوشاک) و سوئیس، نظریه‌ای را ارائه می‌دهند که براساس آن یک دوره آزمایشی را پیش‌بینی می‌کنند و این امر موجب تضمین تثبیت اشتغال می‌گردد.

چک و اسلواکی (که قبلاً حق بیمه-گرامت، کارخانگی شبانه را حذف کرده‌اند) و نیز ونزوئلا، مقررات کلی درباره ساعات کار را شامل کار کارگران خانگی نمی‌دانند. زیرا یکی از مزایای این نوع اشتغال دقیقاً انعطاف‌پذیر بودن ساعات کار است که به کارگر اجازه می‌دهد تا زمان کارش را تعیین کند. برعکس کشورهای دیگر مانند دانمارک، فرانسه، هائیتی و ایتالیا (که طبق ماده ۱۰ قانون مصوب ۱۹۷۳ درباره کارخانگی مقرر می‌دارد که اطلاعات مربوط به این نوع کار باید تاریخ و ساعات ارائه کار سفارش شده و تحویل آن به محض اتمام را معین سازد) کشورهای مکزیک، مالت، لهستان و اروگوئه در حالیکه مقررات کلی درباره این کارگران را وضع می‌کنند، اعلام می‌دارند که ضرورت محدود کردن ساعات کار جهت تضمین حق استراحت مهمتر از نیروی است که کارگران خانگی شخصاً آنطور که برداشت می‌کنند، بکار می‌برند.

یکی از جزئی‌ترین نکات، تنظیم مقررات درباره روزهای تعطیل و پرداخت مزد است. کشورهایمانند آرژانتین و اروگوئه صریحاً حق پرداخت این نوع مزد را به رسمیت می‌شناسند. اصولاً این چنین می‌توان تصور کرد که کشورهایمانند که قوانین عمومی درباره ساعات کار را برای کارگران خانگی اجرا می‌کنند. در عین حال مقررات مربوط به روزهای تعطیلی را نیز در مورد آنها بکار می‌برند.

۴- مرخصیهای سالانه با استفاده از حقوق

مسائل این قسمت نیز مشابه مسائلی است که برای ساعات کار مطرح شد. اصولاً اگر قوانین و مقررات بعضی کشورها مانند انگلستان کاملاً اشاره مستقیمی به این مورد ندارند، اما در برخی

کشورهای دیگر مانند کانادا (ایالت کبک) - اسپانیا، ایتالیا، مجارستان و ونزوئلا به خاطر اینکه طرح اجرایی درباره کارگران کارخانه‌ای را در خصوص کارگران خانگی نیز بکار ببرند، به مقررات کلی اتکا می‌کنند. سرانجام کشورهایمانند باربادوس (یکی از جزایر آنتیل) ایرلند و پاراگوئه صریحاً این کارگران را از دامنه شمول مقررات مربوط به مرخصی سالانه با استفاده از حقوق حذف می‌کنند، در صورتی که چند کشور دیگر صریحاً این حق را به رسمیت می‌شناسند. روشهای محاسبه حقوق در صورت استفاده از مرخصیها متفاوت است. کشورهایمانند آلمان

و اتریش از طریق تعیین درصدی از مزد خالص سالانه مقررات کاملی را در این زمینه وضع می‌کنند.

سرانجام لازم به یادآوری است که بعضی قوانین و مقررات، مرخصیهای ویژه‌ای را برای کارگران در نظر می‌گیرند که به عنوان مثال، قانون کار فرانسه نوعی مرخصی ویژه در مورد رویدادهای خانوادگی به کارگران خانگی اختصاص می‌دهد. مانند مرخصیهای تکمیلی براساس سابقه خدمت.

۵- ایمنی و بهداشت

به جز قوانین و مقررات بعضی از کشورها مانند یونان و پرتغال که این مسأله را در نظر نمی‌گیرند، قوانین مربوط به ایمنی و بهداشت کارگران خانگی بر دو اصل متفاوت مبتنی است. بعضی کشورها مانند آلمان، اتریش، کانادا (ایالت بریتیش کلمبیا)، کاستاریکا، دانمارک، اکوادور، اسپانیا، فرانسه، گواتمالا، گینه استوایی، ایتالیا، هلند، چک و اسلواکی، اروگوئه و ونزوئلا؛ به جز در مواردی مانند بولیوی، کانادا (ایالت آنتاریو)، فنلاند، ایرلند و مراکش این قانون در مورد آنها اجرا نمی‌شود و این امر موجب می‌شود تا بدبینیهای جدی نسبت به مقررات اجرایی - در صورت نبودن مقررات خاص - بوجود آید.

ضمناً این طبقه‌بندی ابتدایی مشخص نیست. قبلاً مشاهده شد که مشکل اصلی کارگران خانگی شناخت وضعیت کاری آنهاست. از این لحاظ قوانین و مقررات بعضی از کشورها که مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت را شامل کلیه "مزدبگیران" بدون توجه به محل کار آنها می‌دانند، این اصل را به کارگران خانگی نیز

تعمیم می‌دهند. وضعیت کانادا به همین صورت است. در این کشور علاوه بر این، قانون مربوط به ایمنی و بهداشت در ایالت نوول - گال جنوبی (استرالیا) هرچند که حق استفاده از ایمنی و رفاه را برای کلیه کارگران به رسمیت می‌شناسد، اما اجرای آن را از طریق مشخص نمودن این نکته که این حق صرفاً شامل حال کارگرانی می‌شود که در محل اصلی کار به فعالیت مشغولند، محدود می‌کند.

نهایتاً، بیشتر قوانین و مقررات در این زمینه حاوی مقررات تکمیلی است که منجر به تضمین نوعی حمایت می‌گردد، اما اجرای عملی آنها متأسفانه چندان رضایتبخش نیست. مانند

مقررات مربوط به حمل و نقل تولیدات و مواد خطرناک، خطر بیماریهای واگیردار، معاینات پزشکی قبل از استخدام و غیره.

۶- تأمین اجتماعی

هرچند که قوانینی که حمایتی یکسان از کارگران خانگی و کارخانه‌ای بعمل می‌آورند متعدّدند، اما طرحهای ملی تأمین اجتماعی که معمولاً از طریق پرداخت حق بیمه‌ها تأمین مالی می‌شود، حق حذف این حمایت از اشخاصی که دارای وضعیت حقوقی کارگران مزدبگیر هستند، را دارند. این امر به خودی خود موجب می‌شود تا صرفاً کارگران خانگی که برای دیگری کار می‌کنند، بتوانند از امکانات تأمین اجتماعی استفاده کنند. قوانین و مقررات بلژیک و هلند حتی به مرحله‌ای می‌رسد که انعقاد قرارداد کار را لازم می‌دانند.

با اختصاص دادن مزایای یکسان برای کارگران کارخانه‌ای و خانگی، مقررات دیگر، مانند قوانین کشور لهستان، مبلغ کلی مستمریها را به چهار برابر حداقل دستمزد قانونی محدود می‌سازند.

با این همه، از لحاظ نظری اگر این موضوع را در نظر بگیریم که مخفی بودن این نوع کار منجر به عدم رعایت پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی می‌گردد، بیشتر قوانین و مقرراتی که کارگران خانگی را با کارگران کارخانه‌ای یکسان نمی‌دانند، قوانین مربوط به کارگران مستقل را در مورد کارگران خانگی وضع می‌کنند. آنچه مسلماً به نحوی موجب حمایت از آنها می‌شود.

برای برطرف ساختن این مشکل از حوزه اجرایی تأمین اجتماعی بعضی ایالت‌های استرالیا مانند

نیویلز جنوبی، استرالیا جنوبی، سرزمین مرکز استرالیا (کانبرا) صریحاً کارگرانی را که در خارج از محل‌های کار اشتغال دارند، مشابه مزدبگیران می‌دانند. در صورتی که ایالات دیگری مانند ویکتوریا و کوئینزلند دامنه این حمایت را به کارگران مستقل سرایت می‌دهند. از طرف دیگر، برخی کشورها صندوقهای اجتماعی مختص این کارگران را ایجاد می‌کنند. همانند حالتی که در کشور اروگوئه، وجود دارد، کشوری که اصولاً طرح کلی را اجرا می‌کند. در مادیرا (جزیره‌ای در غرب مراکش) در صنعت برودری دوزی نیز چنین وضعی مشاهده می‌شود.

تأمین اجتماعی کارگران خانگی دارای مسائل و مشکلاتی است که موجب رویه‌های

فضایی مختلفی می‌گردد. مسائلی مانند مبلغ پرداخت حق بیمه‌ها که تعیین آن برای کار مقاطعه‌ای دشوار است، و مهلت‌های ناتوانی در انجام تمهد همیشه مشخص نیست.

۷- سایر شرایط کار خانگی

مدت مرخصی‌های استعلاجی و وضع حمل یکی از جنبه‌های بسیار مهم تدوین قوانین کارخانگی است. با این همه، نظام‌های حقوقی که صریحاً به حقوق کارگران در این خصوص اشاره دارند، کم هستند. بیشتر قوانین حتی به امکاناتی که کارگران خانگی می‌توانند استفاده کنند، اشاره‌ای نمی‌کنند و دادگاهها ارائه این امکانات را در چارچوب اجرایی قانون عمومی مربوط به تأمین اجتماعی تضمین می‌کنند. در کشورهای که این حقوق صریحاً توسط قوانین و مقررات کلی به رسمیت شناخته می‌شود (مانند آلمان، اتریش و ایتالیا) قوانین استثنائات کار خانگی را در نظر ندارند. زیرا در اینجا نیز تعیین اجرای اینها به عهده دادگاههاست یا اینکه دادگاهها معمولاً محدودیت‌هایی را نسبت به وضعیت کارگران دیگر که ممکن است نابرابریهایی را موجب شود، پیش‌بینی می‌کنند.

ج- اقداماتی جهت دفاع و حمایت از کارگران خانگی

معمولاً سازمانهای سندیکایی کارگران کارخانه‌ای را متمرکز می‌سازند و کارگران خانگی را تسهیدی واقعی تلقی می‌کنند. درحقیقت تعدادی از کارگران کارخانه‌ای به گروه کارگران خانگی پیوسته‌اند و سندیکاها نظر مساعدی نسبت به این وضع ندارند. کارفرمایان و اتحادیه‌های کارفرمایی نیز به سهم خود نفع قابل توجهی را جهت حفظ وضع نامشخص قبلی دارند، زیرا این امر به آنها امکان می‌دهد تا ذخیره نیروی کار خارج از کارخانه را در اختیار داشته باشند و بنابراین می‌توانند هزینه‌ها را کاهش و یا خطرات احتمالی بازار مقابله کنند.

با وجود این سندیکاها به تدریج مسایل و اهمیت این بخش را-که خاطره اقدامات کارگری پایان قرن گذشته را تداعی می‌کند- درمی‌یابند. لازم به ذکر است که در سال ۱۸۹۸ سندیکای کارگران خانگی زن وابسته به اتحادیه اتساق بازرگانی خیاطان و گروه‌های مشابه در فرانسه و اتحادیه‌های Antismearing در استرالیا

و آمریکا وجود داشت.

در رابطه با کشورهای جهان سوم، جا دارد تجربیات جسالب بدست آمده از اقدامات سازمانهای مدافع حقوق زنان ذکر گردد و اینکه این تجربیات بر محور موضوعات مختلفی مانند آگاهی‌های اجتماعی، کمک‌های مالی، آموزش حرفه‌ای و سندیکایی کارگران زن خانگی قرار داشت. همانطوریکه این موضوع در (اتحادیه خوداشتغالی زنان) و (اتحادیه ملی زنان کارگر خانگی) در هندوستان مشاهده می‌شود. اتحادیه خوداشتغالی زنان توصیه‌های پیشنهاد شده از طرف کمیسیون Shramshaki درباره زنان صنعتگر و زنان بخش غیررسمی را به خود نسبت

• کار خانگی در اصطلاح امروزی مانند پدیده‌ای متفرقه، به دور افتاده و غیر قابل کنترل است.

داده است و به منظور بحث و بررسی و تصویب احتمالی کار خانگی یک پیش طرح به هیأت دولت تقدیم کرده است. اتحادیه ملی حقوق کار نیز پیش طرح خود را تدوین کرده است، با این همه به هیچ‌یک از دو طرح تاکنون پاسخ دقیقی داده نشده است.

متأسفانه تجربیات مشابه بدست آمده در دیگر کشورها مانند پاکستان و فیلیپین، نتایج مختصری بدست داده است. این مسأله ابعاد زیادی دارد، زیرا این شکست‌ها صرفاً مربوط به ضعف سندیکایی نیست، بلکه به وجود موانع حقوقی که کار کارگران را به نفع کارگران خانگی متوقف می‌سازد نیز مربوط می‌شود. به این ترتیب، قوانین کشور پرو و قوانین ونزوئلا ضمن

ممنوعیت تشکیل سندیکا در کارگاههایی که کمتر از ۲۰ روز کار می‌کنند، به طور غیرمستقیم ممنوعیت این کارگران در سندیکاها را محدود می‌سازند علاوه بر این قانون یونان مقرراتی دارد که تنها مزدبگیران به مفهوم دقیق می‌توانند سندیکا ایجاد و یا به عضویت آن درآیند. قانون ایتالیا ضمن تضمین حقوق اساسی مربوط به آزادی سندیکایی کارگران خانگی، در واقع اجرای بعضی از حقوق مانند دعوت به گردهمایی، اعتبارات سندیکایی و ساعات کار را از طریق اختصاص بیش از ۱۵ کارگر به کارگاهها محدود می‌کند، سرانجام بعضی قوانین مانند قانون کشور نیجر صریحاً ایجاد سندیکا یا



عضویت در سازمانهای موجود را برای کارگران خانگی ممنوع می‌کنند.

گرچه کارگران خانگی در وهله اول سندیکاها را خاص خود را ایجاد می‌کنند ولی اکنون به‌خصوص به دلیل حقوقی و اجرایی، این سندیکاها فقط در صنعت نساجی و پوشاک وجود دارد. بخش‌هایی که این قبیل کارگران در آنجا زیاد هستند، با وجود این نمونه‌های بازاری از سندیکاها کارگران خانگی وجود دارد که دارای عضو زیادی بوده و بسیار فعالانه در پی بدست آوردن حقوق خود هستند.

جا دارد یادآور شویم که فعال‌ترین جنبش‌های دفاع از حقوق این گروه کارگران

بقیه در صفحه ۳۴

بینم بعد کار راه آن وقت می‌گویم چقدر پول می‌دهند، مثلاً ۲۰۰ تومان، پس به اندازه ۲۰۰ تومان کار می‌کنم، بقیه‌اش ارتباطی با من ندارد. اگر اول کار را دیدم و به تبع آن دستمزد راه آن وقت تلاش در این است که کار را چگونه انجام بدهم تا مصیبتی ایجاد نسود و تخریبی به وجود نیاید.

جامعه باید به سمتی حرکتی کند که کار را امانت ببیند نه وسیله تغذیه و اداره زندگی. من نمی‌خواهم بگویم، کار وسیله تأمین زندگی نیست نه، بلکه می‌خواهم بگویم همانطور که کشاورز اول پاییز بذر می‌پاشد، قصدش این است که در تابستان گندم درو کند نه کاه، اما چون گندم می‌خواهد کاه هم به تبع آن هست. در تابستان کشاورز هم گندم دارد هم کاه ولی اگر محصول را به مصرف ستورش برساند دیگر تابستان گندم ندارد. علف ستور را تهیه کرده اما تغذیه خودش مانده است. در دیدگاه‌های اجتماعی نیز کار باید همین وضعیت را به خود بگیرد، یعنی در مفهوم مسئولیت و امانت و وظیفه دیده شود. اگر دستمزد و منافی که از رهگذر کار عاید انسان می‌شود هدف دوم باشد، نه هدف اول، خیلی از مشکلات و مسایل را می‌توان جبران کرد. شما می‌بینید مثلاً ابزار در اختیار بوده ولی

این کارگر یا این مسؤول به خود زحمت نداده که بیچ را آنطور سفت کند که دستگاه هنگام کار لن نشود. ونیفتند و کلی ضرر به خودش و جامعه و خریدار و فروشنده نخورد. متأسفانه فکری که



فرهنگ استعماری بر ما ترویج کرده و سالیان سال در ذهن ما رسوب کرده و رسوب‌زدایی هم باید در همان مقیاس انجام شود، این است که همه دنبال بیرون کشیدن گلیم خودشان از آب هستند. غم مردم را غم خودشان نمی‌دانند، درد

دیگران را درد خودشان نمی‌دانند، هرکسی در بر منفعت خودش است و لاغیر. درحالی که تصور ما باید این گونه باشد که این کار ضرر زدن به خود ماست و تخریب اسواال دیگران، تخریب شخصیت و هویت انسانی ماست. بالاخره در این سیکل اجتماعی که تکرار می‌شود یک حلقه‌اش بنده هستیم، یک حلقه شما بید، و بنابراین هر جا ضرر برسد به همه منتقل می‌شود.

ما باید این روحیه را در جامعه مان رواج دهیم. امیدواریم این جرقه‌ای که آغاز شده با توجه به فرمایشات مقام محترم ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی که بحث ایجاد فرهنگ و توسعه فرهنگ به عنوان یکی از شاخصها و یکی از اهم برنامه‌های ۵ ساله دوم کشور مطرح شده ادامه پیدا کند. حقیقت همین است که ما اگر مسایل فرهنگی و بنیادیمان را نسادیده بگیریم، آن وقت مشکل زیادی پیدا

خواهیم کرد، چه در کار، چه در خانواده، چه در روابط اجتماعی، چه در مسایل اخلاقی، چه در مسایل سیاسی و مسایل بنیادی که در جامعه به آن نیاز داریم و منهای آنها، انسان نمی‌تواند زندگی کند. والسلام علیکم ورحمة... وبرکاته.

بقیه از صفحه ۵۰

مربوط به اتحادیه‌های زنان در بخش‌های مربوط به رسیدگی به امور زنان در بعضی از سازمانهای سندیکایی است. به جز کشور هندوستان لازم است به کمیسیون مشورتی زنان کنگره سندیکایی انگلستان که تلاشهای زیادی را در جهت بحث و بررسی و گسترش حمایت قانونی موجود بعمل آورده اشاره‌ای داشته باشیم. بعلاوه در کشور فیلیپین سندیکای (KABAPA) کوشید تا کارگران خانگی را نه تنها به منظور انجام اقدامات حق طلبانه، بلکه برای فعالیت آموزشی و تحقیقات درباره این نوع اشتغال متمرکز کند. سندیکای مذکور در واقع هماهنگی ملی را برای کارگران خانگی ایجاد کرد.

در کشورهای اروپای شرقی تعاونیهای مربوط به کار خانگی به خصوص از افراد معلول با بازنشستگان تشکیل شده است (لهستان، چک و اسلواکی). آمارها جایگاه این تعاونیها را در اقتصاد نشان می‌دهند، زیرا اینها حدود ۴۸/۵۰۰

کارگر معلول را در لهستان و بیش از ۷۵۰۰ نفر را در چک و اسلواکی به کارگمارده‌اند.

به طور کلی دولت‌ها و سازمانهای خصوصی مجموعه‌ای از اقدامات و برنامه‌های مشورتی، تحقیقاتی، آموزشی و خدمات بانکی که امکان سازماندهی تعدادی از کارگران خانگی را فراهم می‌آورند، به اجرا گذاشته‌اند.

نتیجه‌گیری: آینده‌ای نامعلوم

همانطور که در صفحات قبل گفته شد کار خانگی در قوانین و مقررات مختلف ملی گاهی به روشی بسیار کامل به عنوان شکلی از اشتغال قانونی مشخص شده است. کار خانگی در اصطلاح امروزی مانند پدیده‌ای متفرقه به دور افتاده و غیرقابل کنترل است. در واقع چنانچه بخواهیم آن را در یک کلمه بیان کنیم، مسلماً جامع و مؤثر نخواهد بود.

حل مسائل مطرح شده از طریق این نوع اشتغال کار آسانی نیست. به این دلیل هرچند

مخاطبان برای اجرای مقررات و برنامه‌های مربوط به حل مسائل اساسی ناشی از کارخانگی متفق‌القول باشند، مفهوم اقتصادی دنیای کنونی حتماً آن را در خفا نگه می‌دارد.

در مورد آینده کار خانگی همانطور که قبلاً ذکر شد، اقدامات صورت گرفته متفاوت بوده است. از جمله: وضع قوانین جدید، تلاشهای بعمل آمده برای جهت یابی این نوع کار، اقدامات

سندیکاها و غیره. با وجود این، مسأله همچنان لاینحل باقی مانده است. شرکای اجتماعی (دولت، کارفرما و کارگر) به خوبی می‌دانند که عدم توجه به قوانین و مقررات، حتی ناشی از ساختار اقتصادی است که حفظ این نوع اشتغال را ایجاد می‌سازد.

با توجه به این واقعیت راه‌حلی وجود ندارد، تنها از طریق اقدام آگاهانه کارفرمایان، کارگران و دولتمردان برای پی بردن به ضرورت کار خانگی و محدود ساختن اشکال مخفی آن می‌توان آینده روشنی را برای این نوع کار پیش‌بینی کرد.