

## آسیب‌شناسی حقوقی کار کودکان و نوجوانان در کسب و کارهای خانوادگی

### Pathology of Child and Adolescent Labor in Family Business

Z. Mahdavi Mazinani, M.A. ✉

زهرا مهدوی‌مزینانی ✉

کارشناس ارشد فقه و حقوق اسلامی

M. Mazinani, M.A.

مجتبی‌مزینانی

وکیل پایه یک دادگستری و کارشناس ارشد حقوق خصوصی

دریافت مقاله: ۸۹/۳/۹

دریافت نسخه اصلاح شده: ۸۹/۸/۲۳

پذیرش مقاله: ۹۰/۳/۸

#### Abstract

Two different ages (15 and 18) have been defined by the Iranian Law as the minimum age for employment. Moreover, workers aged 15-18 have been referred to as 'adolescent workers' and special conditions have been set for their employment and work. However, there are some considerations in the Labor Act which challenges with regard to children's and adolescents' working.

#### چکیده:

در قوانین جمهوری اسلامی ایران دو سن مختلف (۱۵ و ۱۸ سال) به عنوان حداقل سن اشتغال تعیین شده است. همچنین، کارگران بین سنین ۱۵ تا ۱۸ سال نیز تحت عنوان «کارگر نوجوان»، تعریف شده و مقررات خاصی در مورد شرایط کاری آنان وضع گردیده است. با وجود این، ملاحظاتی در قانون کار وجود دارد که باعث می‌شود تحقق مفاد آن، در رابطه با کار کودکان و نوجوانان با چالش مواجه گردد.

✉Corresponding author: Researcher, M. A. in Islamic Jurisprudence and Law, Specialized Clinic for Child and Family, Shahid Beheshti University, Evin, Tehran, Iran  
Tel: +9821-22431572  
Email: [zfkmaidavi@yahoo.com](mailto:zfkmaidavi@yahoo.com)

✉نویسنده مسئول: تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، کلینیک تخصصی کودک و خانواده  
تلفن: ۰۲۱-۲۲۴۳۱۵۷۲  
پست الکترونیک: [zfkmaidavi@yahoo.com](mailto:zfkmaidavi@yahoo.com)

For example, articles 188, 191, and 189 of the Act provide grounds for the exemption of family workshops and businesses, workshops or firms with less than 10 employees, and certain activities in the agricultural sector from parts of the Act. The above mentioned exemptions, deprive many children and adolescents who are working in the private sector from their welfare rights since the majority of them are working in family businesses, small firms (mainly owned and managed by family members and relatives), and the agricultural sector. The present paper addresses this issue using a descriptive-analytical method, indicating relevant gaps in the country's legal system.

**Keywords:** child labor, adolescent labor, minimum employment age, family business.

برای مثال، مواد ۱۸۸، ۱۹۱ و ۱۸۹ امکان مستثنا شدن کارگران کارگاه‌های خانوادگی، کارگران کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر و همچنین برخی از فعالیت‌ها در بخش کشاورزی و دامداری از شمول قسمتی از قانون کار را فراهم می‌کند. استثنائات فوق باعث می‌شود تا بسیاری از کودکان، نوجوانان و جوانان شاغل در بخش‌های غیردولتی (که اکثریت شاغلان نوجوان و جوان را تشکیل می‌دهند) از مزایای رفاهی در نظر گرفته شده توسط قانون کار محروم شوند.

مقاله حاضر با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و گردآوری اطلاعات مورد نیاز به صورت کتابخانه‌ای به واکاوی این موضوع و بررسی خلأهای موجود در قوانین کشور می‌پردازد.

**کلیدواژه‌ها:** کار کودکان، کار نوجوانان، حداقل سن اشتغال، کسب‌وکارهای خانوادگی

## مقدمه

اشتغال به کار در سنین پایین آسیب‌های زیادی به جسم و روان انسان وارد می‌کند. در جریان انقلاب صنعتی استفاده غیرانسانی و مادی‌گرایانه از کودکان، اوضاع رقت‌باری را در جوامع صنعتی پدید آورد. همین امر باعث شد که نخستین خواسته‌ها در جهت بهبود وضع کارگران به خصوص تجدیدنظر در شرایط کار کودکان و زنان کارگر شکل گرفته و اولین مقررات حمایتی درباره این دسته در سطح بین‌المللی و بالتبع در سطح داخلی کشورها از جمله ایران تصویب گردد (رنجبری، ۱۳۸۸؛ ص ۱۴۸). بر همین اساس از نظر عوامل مختلف مانند بهداشت کار، کارآموزی، آموزش، آزمایش‌های دوره‌ای پزشکی، ساعت کار کمتر، عدم اشتغال به کارهای خطرناک، سخت، زیان‌آور و خلاف اخلاق مورد حمایت قرار گیرند. نظر به رویکرد این مقاله که به آسیب‌شناسی حقوقی کار کودکان و نوجوانان می‌پردازد، مقاله حاضر خاصه به بررسی این دسته از افراد خواهد پرداخت.

کودکان و نوجوانان در گروه‌های کاری از جمله پرخطرترین گروه‌ها می‌باشند، زیرا نسبت به گروه‌های دیگر حتی زنان که در قوانین ملی و بین‌المللی مورد حمایت قرار گرفته‌اند، در معرض خطر بیشتری از لحاظ جسمی و روانی هستند. به همین دلیل نیازمند حمایت بیشتری از گروه‌های دیگر هستند. شکل‌گیری مقررات حمایتی در عرصه بین‌المللی را می‌توان ناظر به مقررات مقابله‌نامه شماره ۵ مصوب ۱۹۱۹ سازمان ملل متحد دانست که به موجب مقابله‌نامه شماره ۵۹ مصوب ۱۹۳۷ مورد تجدید نظر و اصلاح قرار گرفت.

در ایران به موجب ماده ۷۹ قانون کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام، ممنوع اعلام گشته و کارگری که سن وی بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد کارگر نوجوان نامیده شده است و وفق مواد قانونی مختلف، مقررات حمایتی متعددی برای کارگری که در این سنین مشغول به کار می‌باشد وضع گردیده است. لیکن این مقررات حمایتی در کارگاه‌های خانوادگی و کارگاه‌هایی که کمتر از ۱۰ نفر در آن مشغول به فعالیت هستند به موجب مقررات دیگری در همان قانون تخصیص خورده و بر اساس ماده ۱۸۸ و ۱۹۱ قانون کار کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود و نیز کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا می‌باشند. با آن‌که قوانین کار برای حفظ منافع کارگران و حمایت از حقوق آنان و آرامش اجتماعی به وجود آمده‌اند و از این جهت دارای خاصیت نظم عمومی بوده و این قوانین را قوانین «نظم عمومی اجتماعی» می‌گویند (عراقی، ۱۳۸۸؛ ص ۲۶)، استثنای مذکور در قانون کار این امر را به چالش می‌کشد. زیرا اکثریت کودکان و نوجوانان کار یا در کارگاه‌های خانوادگی و یا در کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر - که غالباً توسط اعضای یک خانواده اداره می‌گردند - و یا کارهای خیابانی مشغول به فعالیت هستند و وجود این استثنا عده کثیری از نوجوانان کار را از مزایای رفاهی در نظر گرفته شده توسط قانون کار محروم می‌سازد.

بر همین اساس مقاله حاضر سعی دارد به بررسی ابعاد این چالش حقوقی کار کودکان در خانواده و کسب و کارهای خانوادگی بپردازد و این امر نیازمند آشنایی با پیشینه کار کودکان و نوجوانان و نیز مفاهیم نوجوانی و کارگاه‌های خانوادگی می‌باشد.

### پیشینه کار کودکان و نوجوانان

از زمانی که بشر پا به عرصه وجود گذاشته، جهت ادامه حیات مجبور به فعالیت و کار بوده است. در ادوار و ملل مختلف، این امر در اشکال گوناگون ظاهر گشته است. از صید و کار در بنادر و زمین‌های کشاورزی به عنوان ابتدایی‌ترین شکل آن گرفته تا اشتغال در کارهای صنعتی را می‌توان

در این خصوص نام برد. متأسفانه در تمام دوره‌های مذکور، این کودکان و نوجوانان بوده‌اند که مورد استثمار قرار گرفته و با برخورداری از حداقل حقوق و مزایا و امکانات مجبور به انجام کارهای بسیار سخت و طاقت‌فرسا بوده که حتی از توان آن‌ها بسیار فراتر بوده است.

در ایران و در دوران هخامنشی برای نوجوانان اعم از پسر و دختر محدودیتی وجود نداشت و آن‌ها در برخی از کارها با زنان و مردان مشارکت و همکاری می‌نمودند. اما سال‌ها بعد یعنی در سال ۱۳۰۲ هجری شمسی به واسطه وضعیت ناگوار دختران و پسران شاغل در کارگاه‌های بافندگی قالی در کرمان، والی ایالت کرمان و بلوچستان به درخواست دولت، فرمان زیر را در جهت حمایت از کارگران کودک و نوجوان صادر نمود که به مواردی از آن اشاره می‌کنیم:

«... ۳- پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال نمی‌توانند در این کارگاه‌ها به کار مشغول شوند.

۴- کارگاه پسران از کارگاه دختران باید مجزا باشد. تشکیل کارگاه‌های مختلط اکیداً ممنوع است.

۵- در کارگاه دختران، زنان می‌توانند به عنوان سرکارگر به کار بپردازند. در این کارگاه کارکردن مردان به عنوان سرکارگر مطلقاً ممنوع است...

۸- کارگاه (دار) قالی باید در حدود یک ذرع از کف کارگاه بالاتر باشد و جایگاه کارگران به نحوی تعبیه گردد که کودکان بتوانند به راحتی کار کنند» (عراقی، ۱۳۵۶؛ صص ۵۲-۵۱).

در سال‌های بعد یعنی در تاریخ ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ اولین متن قانونی کار به تصویب وزیران رسید که در آن فصل ۴ به شرایط کار کودکان اختصاص یافت. در قانون کار مصوب ۱۷ خرداد ماه ۱۳۲۸ و قانون کار مصوب ۲۶ اسفند ۱۳۳۷ و همچنین قانون تشدید مجازات به کار گماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال در کارگاه‌های فرش‌بافی (ذکر شده در فوق) مصوب دی ماه ۱۳۴۷ و لایحه کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳ نیز قواعدی در جهت حمایت از کودکان و نوجوانان کارگر وضع گردید. بعد از پیروزی انقلاب نیز با تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ و اختصاص مبحث پنجم از فصل سوم آن قانون به شرایط کار نوجوانان که از مواد ۷۹ تا ۸۴ را در برمی‌گرفت مسئله حمایت از کار نوجوانان مورد توجه خاص قانون‌گذاران واقع گردید (موسوی، ۱۳۸۵؛ صص ۶-۳۸۵).

در عرصه بین‌المللی به عنوان مهم‌ترین اسناد می‌توان به مقاله‌نامه شماره ۵ و ۵۹ و نیز توصیه‌نامه شماره ۵۲ اشاره نمود (انجل، ۱۹۹۵؛ صص ۲۴). با توجه به الحاق جمهوری اسلامی ایران (قانون اجازه الحاق دولت جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون، ۱۳۷۲) به کنوانسیون حقوق کودک (مجمع عمومی سازمان ملل متحد، ۱۹۸۹) (روشن، ۱۳۸۹؛ ۲۸۸)، این کنوانسیون در حکم قانون است و لذا توجه به ماده ۳۲<sup>۱</sup> آن ضروری است.

## نوجوان و حداقل سن کار

در خصوص نوجوان، تعاریف متعددی ارائه شده است. برخی آن را با مشخصه‌های خاص دوره نوجوانی هم‌چون مشخصه‌های جسمی، جنسی و... و برخی از منظر روان‌شناسی تعریف نموده‌اند. اما با توجه به ویژگی خاص این دوره، هر کدام از تعاریف به جنبه‌ای از آن پرداخته‌اند.

عده‌ای مشخصه اصلی دوره نوجوانی را با مفاهیمی چون رسیدگی، بلوغ و تازه بالغ مشخص کرده‌اند. منظور از رسیدگی، وضعیتی است که فرد از نظر خصوصیت جسمی، عاطفی، اجتماعی و فکری و روانی به مرحله‌ای رسیده که رشد یافته به حساب می‌آید. منظور از بلوغ، رسیدن به وضعیتی است که فرد به احساس توانایی جنسی و قدرت تولید مثل نایل می‌گردد. اصطلاح دیگری که آن هم به معنای نوجوان و معادل با آن به کار گرفته شده، اصطلاح «تازه بالغ» است که بیشتر مفهوم حقوقی آن مورد نظر است و شامل تمام نوجوانان زیر ۱۸ سال می‌شود که هنوز به سن قانونی نرسیده‌اند (لطف‌آبادی: ۱۳۷۹، صص ۱۴-۱۲).

قانون‌گذاران در تصویب ماده ۸۰ قانون کار بدون توجه به علل مختلف مذکور به طور کلی کارگری که سن وی بین ۱۵ تا ۱۸ سال باشد را کارگر نوجوان نامیده‌اند.

شاید به خاطر همین خصلت‌های دوره نوجوانی باشد که در طول سال‌های گذشته و در قوانین مصوب، قانون‌گذاران نتوانسته‌اند به یک سن مشترک در باب حداقل سن شروع به کار دست یابند. به عنوان مثال در فرمان والی کرمان و سیستان در سال ۱۳۰۲ حداقل سن ۸ سال برای پسران و ۱۰ سال برای دختران در کارگاه‌های بافندگی تعیین گردید. در قانون کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷، حداقل سن کار ۱۲ سال تعیین و به کار گماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال حتی به عنوان کارآموزی ممنوع اعلام گردید که به موجب قوانین دیگری از جمله قانون تشدید مجازات به کار گماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال در کارگاه‌های فرش بافی مورد تأیید قرار گرفت و برای متخلف آن مجازات حبس تأدیبی و جزای نقدی در نظر گرفته شد. این مقررات پس از پیروزی انقلاب و به موجب قانون کار جدید مصوب ۱۳۶۹ مورد بازنگری قرار گرفت و به موجب ماده ۷۹ همان قانون به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع اعلام گشته و حتی در پاره‌ای از موارد با توجه به نوع کار یا محیط کار، حداقل سن کار در همین قانون به ۱۸ سال تمام افزایش یافته است.

در عرصه بین‌المللی اولین مقاله‌نامه تصویب شده راجع به حداقل سن استخدام، مقاله‌نامه شماره ۵ می‌باشد که در نخستین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ در ارتباط با مؤسسات صنعتی به تصویب رسید. مطابق این مقاله‌نامه استخدام یا کار کردن کودکان کمتر از ۱۴ سال در کارگاه‌ها و مؤسسات صنعتی اعم از خصوصی یا عمومی ممنوع است. البته این مقاله‌نامه مدارس حرفه‌ای را به شرط این‌که تحت تأیید و نظارت مقامات مسئول باشند و نیز کارگاه‌های

خانوادگی که در آن منحصرأ اعضای یک خانواده کار می‌کنند را از شمول ممنوعیت مذکور مستثنا ساخته است. البته این مقوله‌نامه در سال ۱۹۳۷ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و مقوله‌نامه شماره ۵۹ حداقل سن را ۱۵ سال اعلام کرد و بیان گردید که قوانین کشور در صورتی می‌توانند اشتغال کودکان کمتر از ۱۵ سال را در کارگاه‌های خانوادگی مجاز بدانند که کار انجام شده در آن‌ها برای حیات و سلامت جسمی یا روحی و اخلاقی کارگران خطری در بر نداشته باشد و نیز برای کارهای خطرناک، قانون کشورهای عضو باید سنی بیش از ۱۵ سالگی را تعیین نماید. البته این مقوله‌نامه نیز توسط توصیه‌نامه شماره ۵۲ در سال ۱۹۳۷ تکمیل گردید که در آن به کشورهای عضو در خصوص اجراء قانون مربوط به حداقل سن در تمام کارگاه‌ها و از جمله کارگاه‌های خانوادگی توصیه‌های لازم ارائه شد (عراقی، ۱۳۶۷؛ صص ۴۰۳-۴۰۲).

ماده یک کنوانسیون حقوق کودک مقرر نموده است: «از نظر پیمان‌نامه حاضر منظور از کودک هر انسان دارای کمتر از ۱۸ سال سن است، مگر این‌که طبق قانون قابل اعمال در مورد کودک، سن قانونی کمتر تعیین شده باشد» (به نقل از دهقانی، ۱۳۸۸؛ ۳۸۴).

در هر حال به نظر می‌رسد علت محدودیت‌هایی که قانون‌گذاران درباره اشتغال کودکان و نوجوانان وضع نموده‌اند، این است که آن‌ها نیاز به تعلیم و تربیت دارند زیرا لازم است کودکان و نوجوانان از نظر جسمی و عقلی و اخلاقی پرورش یابند. در ضمن در تعیین حداقل سن اشتغال باید به‌گونه‌ای 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 آن‌ها را قادر خواهد ساخت که کار خود را با قدرت شروع نموده و بهتر از ماهیت کار خود اطلاع و آگاهی یابند (موسوی، ۱۳۸۵؛ ص ۴۰۹).

### نوجوانان در کارگاه‌های خانوادگی

کارگاه، محلی است که کارگر در آن‌جا به دستور کارفرما کار می‌کند از قبیل اماکن عمومی، مؤسسات صنعتی، معدنی، ساختمانی، بازرگانی، بازرگری، مسافری و امثال آن (لنگرودی، ۱۳۶۸؛ ص ۵۶۴).

قانون‌گذاران در تعریف کارگاه و در ماده ۴ قانون کار از معنای لغوی آن فاصله نگرفته و با اندکی تغییر کارگاه را چنین تعریف نموده‌اند: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن‌جا کار می‌کند، از قبیل: مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن‌ها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل: نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه

حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آن‌ها جزء کارگاه می‌باشند». این در حالی است که با بررسی متون قانونی تعریف از کارگاه‌های خانوادگی ارائه نشده و صرفاً به بیان شرایط این کارگاه‌ها اکتفا شده است. ماده ۱۸۸ قانون کار در این خصوص مقرر می‌دارد: «... کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود...».

از این منظر کارگاه زمانی خانوادگی به حساب می‌آید که کار آن منحصراً توسط زن و شوهر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام شود<sup>۲</sup> به این معنا که زن برای شوهر و شوهر برای زن کار کند و به این ترتیب با یکدیگر رابطه کاری و مزدی پیدا کنند که حسب مورد یکی به عنوان صاحب کار و دیگری همسر وی تلقی خواهد شد. ممکن است در کارگاه خانوادگی فرزندان نیز برای والدین خود و یا در مواردی هم پدر و مادر برای فرزندان کار کنند. در هر حال کارگاه خانوادگی محدود به روابط بین صاحب کار و همسر و فرزندان می‌شود.

بنابراین کارگاه خانوادگی، کارگاه کوچکی است که افراد آن را اعضاء یک خانواده تشکیل می‌دهند و به زن و شوهر و فرزندان محدود می‌گردد و در این کارگاه‌ها به دلیل خویشاوندی بسیار نزدیک بین اعضاء و رعایت احترام به حریم خانواده، دولت‌ها همواره نسبت به دخالت در مسائل روابط کار آن‌ها محدودیت‌هایی داشته‌اند. قانون کار کشورمان نیز به تبعیت از این سنت، صرفاً به تسری مقررات مربوط به ضوابط ایمنی و حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به کارگاه‌های خانوادگی اکتفا نموده است.

نیروی کار در کارگاه‌های خانوادگی را غالباً کودکان و نوجوانان تشکیل می‌دهند زیرا مادر خانه غالباً با اشتغال به امور روزمره خانه‌داری از دایره کار به معنای کارگاهی آن خارج می‌گردد. بدیهی است به جا و مکانی کارگاه اطلاق می‌گردد که چند نفر در آن مشغول به فعالیت باشند و گرنه چنانچه پدر یا مادر خانه، به تنهایی مبادرت به انجام کار نموده و از محل آن امرار معاش نمایند دیگر کارگاه معنا پیدا نمی‌کند و اصطلاحاً این امر سالبه به انتفاء موضوع می‌باشد. بر همین مبناست که می‌گوییم در کارگاه‌های خانوادگی اصولاً نیروی کار را کودکان و نوجوانان تشکیل می‌دهند و متأسفانه باید گفت که استثنای مقرر در ماده ۱۸۸ قانون کار و هم‌چنین ماده<sup>۳</sup> ۲ مقاوله‌نامه شماره ۵ سال ۱۹۱۹، این دسته از افراد کارگر را از شمول مقررات حمایتی قانون کار خارج می‌گرداند. اما همان‌گونه می‌بینیم این امر با چالش‌های جدی در حقوق داخلی مواجه است.

## شرایط کار نوجوانان

ایجاد یک هویت و دستیابی به یک تعریف منسجم از خود، مهم‌ترین جنبه رشد روانی - اجتماعی در دوره نوجوانی است. انتخاب ارزش‌ها، باورها و هدف‌های زندگی مشخصه‌های اصلی این هویت را تشکیل می‌دهند. شکل‌گیری هویت در نوجوانی با عواطف، خودانگاره و عزت‌نفس فرد رابطه جدایی‌ناپذیر دارد. هویت نوجوانان با رشد فکر و احساس آنان درباره خود همراه است و تمایل قوی نوجوانان برای ساختن هویتی مستقل به جنبه‌های بسیار دیگری از رشد آنان گسترش می‌یابد. احساس تعلق فرهنگی، قضاوت اخلاقی و برداشت مردانه یا زنانه درباره خود، احساسات دوستانه یا دشمنانه نسبت به دیگران و چگونگی سازگاری عاطفی با مشکلات زندگی از جمله این جوانب است (لطف‌آبادی، ۱۳۷۹؛ صص ۲۱۲-۲۱۱).

بر پایه همین دلایل و علل مختلف است که نوجوانان کار در معرض آسیب‌های زیادی به جسم و جان قرار دارند. قانون‌گذاران کار جهان از جمله ایران به تاسی از رهنمودهای سازمان بین‌المللی کار مقررات پیشرفته‌ای را در مورد این دسته از کارگران وضع نموده‌اند. نظر به رویکرد آسیب‌شناسانه مقاله حاضر نسبت به کار کودکان و نوجوانان، سعی می‌گردد با بررسی شرایط کار نوجوانان در حقوق ایران به آسیب‌شناسی و چالش‌های حقوقی این امر در کارگاه‌های خانوادگی بپردازیم.

### الف - لزوم انجام آزمایشات پزشکی بدو استخدام و حین خدمت

نوجوان چه از بدو خدمت و چه در طول خدمت (۱۵ تا ۱۸ سال) می‌بایست مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد تا ضمن حفظ سلامت وی، توانایی و تناسب کارهای ارجاعی به وی حفظ گردیده و موجب ورود صدمه‌های جبران‌ناپذیری به او نگردد.

قسمت اخیر ماده ۸۰ قانون کار در خصوص لزوم انجام آزمایش‌های پزشکی در بدو استخدام مقرر می‌دارد: «کارگر نوجوان ... در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد». قانون‌گذاران در این ماده با الزام کارفرمایانی که تمایل دارند از نیروی کار نوجوانان استفاده نمایند به انجام آزمایشات پزشکی، بر این نکته تأکید دارند که اگر نوجوانی قصد دارد به علل مختلف مسیر آینده خود را تعیین نماید و شروع به کار نماید، این نیروی کار در همان بدو استخدام و شروع به کار، با آسیب‌های وارده به جسم یا روان وی، از چرخه فعالیت و اقتصاد کشور خارج نگردد. زیرا همین نیروهای نوجوان، آینده کاری کشور را رقم خواهند زد و در صورت از دست دادن زود هنگام آنان، کشور با مشکلات جدی در بحث کار و نیروی کار مواجه می‌شود.

قانون‌گذاران علاوه بر الزام کارفرمایان به انجام معاینات پزشکی در بدو استخدام، آنان را مکلف به تجدید آزمایشات حداقل سالی یک‌بار در طول خدمت کارگر نوجوان می‌نماید. در این خصوص ماده



۸۱ قانون کار مقرر می‌دارد: «آزمایشات پزشکی کارگر نوجوان، 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 کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد».

به نظر می‌رسد این ماده با استنباط از مقاله‌نامه شماره ۷۷-۱۹۴۶ که آزمایش‌های پزشکی سالانه را برای کارگران کمتر از ۱۸ سال و بعضاً ۲۱ سال اجباری اعلام نموده، در قانون ما نیز پذیرفته شده است. علت و امتیاز این دستور (لزوم آزمایش‌های پزشکی) این است که احراز گردد که نوجوان از لحاظ جسمی و روانی توانایی و آمادگی لازم را برای انجام کار پیدا نموده و کار پیشنهاد شده به سلامتی او لطمه‌ای وارد نمی‌کند. تجدید آزمایش‌ها در هر سال این حسن را دارد که اگر در طول مدت ۳ سال بین ۱۵ تا ۱۸ سالگی کارگر نوجوان آن آمادگی جسمی و روانی خود را از دست داده باشد، یا اثرات منفی کار روی او مشاهده شود کار کارگر نوجوان عوض می‌شود. متأسفانه اکثر کارگاه‌هایی که کارگران نوجوان را به کار می‌گیرند کوچک و محقرند و امکانات نگهداری پرونده‌های پرسنلی و پزشکی را ندارند (اباذری، ۱۳۸۷؛ ص ۱۰۷).

### ب - ساعات کار نوجوان

از دیگر مزایایی که قانون‌گذاران برای کارگر نوجوان در نظر گرفته‌اند ساعت کار کمتر نسبت به کارگران معمولی است. کارگر نوجوان در طول دوره کاری خود از ۱۵ تا ۱۸ سال روزانه از نیم ساعت کار کمتر و زمان استراحت بیشتر نسبت به سایرین برخوردار می‌باشد. علت این امر که بیشتر بدان اشاره شد، همان خاصیت دوره نوجوانی و اهمیت به سلامت نوجوانان است. ماده ۸۲ قانون کار در این خصوص بیان می‌دارد: «ساعات کار کارگران نوجوان نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است». بدین ترتیب کارگر نوجوان در مجموع در طول هفته ۳ ساعت کمتر از کارگران معمولی کار می‌نماید.

در این جا پاسخ به دو سؤال لازم و ضروری به نظر می‌رسد: اول آن که آیا کارفرما و کارگر نوجوان می‌توانند بر حذف یا کاهش این زمان توافق نمایند؟ دوم آن که ترتیب استفاده از این مزیت چگونه خواهد بود؟

در پاسخ به سؤال اول باید گفت که مقررات قانون کار، جزء قواعد آمره بوده و جز در مواردی که قانون‌گذار خود آن را استثنا نموده باشد توافق برخلاف آن جایز نمی‌باشد. شاید به همین علت عده‌ای معتقدند در هر حال این نیم ساعت جنبه حداقل دارد و نمی‌توان به کمتر از آن توافق کرد (رنجبری، ۱۳۸۸؛ ص ۱۵۰). این در حالی است که به نظر می‌رسد توافق کارگر نوجوان با کارفرما

جهت افزایش این ساعت هیچ منع قانونی نداشته باشد.

در پاسخ به سؤال دوم، قانون‌گذاران در قسمت اخیر ماده ۸۲ قانون کار، ترتیب استفاده از این امتیاز را به توافق کارگر و کارفرما نهاده‌اند. علت این امر هم واضح و مشخص است زیرا استفاده از حق توسط ذی‌حق آن نبایستی وسیله‌ای برای وارد آمدن اضرار به دیگران باشد. لذا برای این‌که استفاده از این تخفیف روزانه خلی در کار کارگاه ایجاد نکند، قانون‌گذاران استفاده از آن را به توافق کارگر و کارفرما موقوف کرده‌اند.

### ج- ممنوعیت ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک

قانون‌گذاران برای این‌که کارفرما دستور ماده ۸۲ قانون کار را جدی بگیرد، با تصویب ماده ۸۳ ارجاع کار اضافی نیز به کارگر نوجوان و کار شبانه و کارهای سخت و زیان‌آور را برای کارگر نوجوان ممنوع اعلام کرده‌اند. کار شبانه به لحاظ آثار اخلاقی بدی که بر روی نوجوانان دارد و برای جلوگیری از سوء استفاده از وجود آن‌ها، ممنوع اعلام گردید. این ماده ارجاع کار خطرناک را هم ممنوع اعلام نموده، کلمه خطرناک در این ماده مبهم است و معلوم نیست آیا کارهای خطرناک همان کارهای سخت و زیان‌آور است و یا کار خطرناک مفهومی غیر از کارهای سخت و زیان‌آور دارد. به نظر می‌رسد کارهای سخت و زیان‌آور با کار خطرناک یک مفهوم دارد و در اصطلاح مختلف، به کار رفته است و اگر غیر این بدانیم باید قانون‌گذاران مصداق و تعریف کارهای خطرناک را معلوم و مشخص می‌کردند (اباذری، ۱۳۸۷؛ ص ۱۰۸).

ماده ۸۳ قانون کار در این خصوص مقرر می‌دارد: «ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست و بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است».

### د- ممنوعیت ارجاع کارهای مضر به سلامت و اخلاق نوجوان

در قرن ۱۸ میلادی که افکار طرفداران آزادی اراده رواج فراوانی داشت افراد می‌توانستند هرگونه توافقی را با دیگری نموده و بر همان اساس ملزم به رعایت پیمان خود بودند. از جمله این قراردادهای قراردادهای کار بودند که غالباً از سوی قدرت‌های برتر بر نیروی کار تحمیل شده و آنان چاره‌ای جز پذیرش آن نداشتند و حقوق کارگران به ویژه در جوامع صنعتی تضییع می‌گردید. با آغاز قرن نوزدهم و رواج تفکرات اجتماعی به شدت نظریه فردگرایانه مورد انتقاد قرار گرفت و در مواردی توافقات طرفین به دلیل برخورد با نظم عمومی و اخلاق حسنه، غیرنافذ و یا حتی باطل انگاشته شد. زیرا توافقاتی که برخلاف اخلاق حسنه یا مخالف نظم عمومی باشد، موجب جریحه‌دار کردن احساسات جامعه می‌گردد. از این رو ماده ۹۷۵ قانون مدنی بیان می‌دارد:

«محکمه نمی‌تواند قوانین خارجی و یا قراردادهای خصوصی را که برخلاف اخلاق حسنه بوده و یا به واسطه جریحه‌دار کردن احساسات جامعه یا به علت دیگر مخالف با نظم عمومی محسوب می‌شود را به موقع اجرا گذارد، اگرچه اجراء قوانین مزبور اصولاً مجاز باشد».

به همین دلیل قانون‌گذاران در ماده ۸۴ قانون کار و به پیروی از این اصل کلی حقوقی که مقرر می‌دارند: «در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود، تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است».

به نظر می‌رسد که تأکید بر روی سلامتی جسمی کارگر در ماده ۸۳ است و در ماده ۸۴ هر چند کلمه سلامتی ذکر شده منتها منظور سلامتی روانی و روحی و اخلاقی است. مطابق این ماده کارهایی که به سلامتی اخلاقی نوجوان آسیب می‌رسانند دو دسته‌اند: دسته اول کارهایی که ماهیتاً زیان‌آورند و موجب بیماری‌های جسمی و روحی هستند هم‌چون برخی از کارهای بهداشتی و درمانی، که موجب ضرر جسمی روانی است. دسته دوم کارهایی که به علت شرایطی که در آن انجام می‌شوند به اخلاق نوجوان زیان‌آورند مثل پذیرایی در قهوه‌خانه‌ها و انجام کار در حمام‌ها و... در عین حال شاید این مثال‌ها کاملاً مطابق نظر قانون‌گذاران نباشند و تفکیک بین کارهایی که به اخلاق کارگران بالای ۱۸ سال آسیب نمی‌رساند اما کارگران زیر ۱۸ سال از آن مصون نیستند به آسانی مقذور نباشد. به همین دلیل تشخیص این امر به عهده وزارت کار و امور اجتماعی قرار داده شده است (رنجبری، ۱۳۸۸؛ ص ۱۵۱).

## آموزش

دشوارترین دوران حیات انسان از نظر تربیتی، دوره نوجوانی است. این دوره که حدود سنی ۱۲ تا ۱۸ سال را در می‌گیرد، منطبق بر دوره راهنمایی و دبیرستان است. بیشترین مشکلات تربیتی در این دوره پیش می‌آید و غالباً در همین دوره است که فرزندان یا از دست می‌روند یا در مسیر سعادت گام می‌نهند (سادات، ۱۳۷۵؛ ص ۳۱).

آموزش کودک و نوجوان با پرورش و تکامل شخصیت او ارتباط مستقیم دارد لذا عدم این امر می‌تواند عواقب جبران‌ناپذیری را برای جامعه در برداشته باشد. بر همین اساس است که جرم‌شناسان از عوامل بزهکاری نوجوانان را عدم آموزش و پرورش صحیح است و معتقدند پرورش و یا تربیت برخلاف آموزش و تعلیم، هدف است نه وسیله؛ چرا که منظور از آموزش این است که افراد در جهت مصالح فردی و اجتماعی تربیت یابند و در مسیر مورد نظر سوق داده شوند. بنابراین، چون هر اقدامی که در این زمینه به عمل آید در جهت خیر و صلاح فردی و اجتماعی است و هر گامی که برداشته

شود، خصوصیات و صفات و رفتار نیک را جانشین خصوصیات و عواملی خواهد نمود که وجودشان بر خلاف مصالح فردی و اجتماعی افراد خواهد بود و هر کسی را در هر سطح و تحت هر شرایط و دارای هر خصوصیتی باشد در جهت هدف مورد نظر هدایت می‌کند، لذا به هر نسبت و تحت هر شرایط و مقتضیاتی در این مسیر گام برداشته شود با نتایج درخشان و ثمربخش و مفیدی همراه خواهد بود. بر همین اساس در اوایل قرن نوزدهم معتقد بودند که برای پیشگیری از ارتکاب بزه بایستی آموزش و پرورش عمومی را توسعه داد و تحت تأثیر این طرز تفکر، قوانین تعلیمات اجباری در بسیاری از کشورها تصویب و مورد اجرا گذارده شود (شامبیاتی، ۱۳۸۰؛ صص ۲۳۳-۲۳۲).

بر پایه همین تفکرات و اهمیت این موضوع، قانون‌گذاران فصل پنجم از قانون کار را (مواد ۱۰۷ الی ۱۱۹) را به بحث آموزش و اشتغال و کارآموزی اختصاص داده‌اند.

### تکالیف و مسئولیت‌های کارفرما در قبال کارگر نوجوان

از بررسی شرایط کار کارگر نوجوان، تکالیف کارفرما در قبال این دسته از کارگران قابل استنباط است. تکالیفی هم‌چون حداقل سن به کارگیری، لزوم انجام آزمایشات پزشکی در بدو استخدام و حین کار، ساعت کار کمتر، عدم ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، عدم ارجاع کارهای مضر به سلامت و اخلاق نوجوان را می‌توان در این باب ذکر نمود.

شناخت مسئولیت‌های کارفرما مستلزم شناخت خود کارفرما می‌باشد. از نظر لغوی کارفرما، کسی است که شخصی را اجیر می‌کند (لنگرودی، ۱۳۶۸؛ ص ۵۶۴). بعضی از حقوقدانان معتقدند کارفرما کسی است که سرمایه و وسایل کار را دارد، ولی برای تولید کالا یا ارائه خدمت، باید از نیروی کار افراد دیگری استفاده کند. از این روست که کارگران مزد بگیر را به خدمت می‌گیرد (عراقی، ۱۳۸۸؛ ص ۱۳۰).

قانون‌گذاران در تعریف کارفرما تعریف نسبتاً جامعی را در ماده ۳ قانون کار بیان می‌دارند. به موجب این ماده: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است».

با آشنایی با مفهوم کارفرما لازم به ذکر است، کارگر نوجوان در حقوق ایران با دو نوع کارفرما مواجه است که تکالیف و مسئولیت‌های هر کدام در قبال یکدیگر متفاوت می‌باشد. دسته اول کارگاه‌هایی که توسط کافرماي ثالث اداره می‌شوند که مشمول مقررات قانون کار و مقررات حمایتی

می‌باشند و دسته دوم کارگاه‌هایی که توسط خانواده کارگر نوجوان اداره می‌شوند و اصطلاحاً به آن کارگاه‌های خانوادگی گفته می‌شود.

کارفرما در برابر کارگر نوجوان دارای تکالیفی است که عدم رعایت هر کدام از آن‌ها می‌تواند عواقب سختی را برای وی به همراه داشته باشد. قانون‌گذاران با دیدگاه حاکمیتی مقررات سخت‌گیرانه‌ای را در باب نقض حقوق کارگر نوجوان وضع نموده‌اند. در باب عدم رعایت آزمایشات بدو استخدام و حین کار و نیز ساعات کار کمتر کارگر نوجوان (موضوع مواد ۸۰ الی ۸۲ قانون کار) از سوی کارفرما، وفق ماده ۱۷۵ قانون کار برای هر مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در بار اول، جریمه‌ای نقدی معادل ۵ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر مقرر نموده و در صورت تکرار این عمل، کارفرما به جریمه بیشتر یا حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز محکوم خواهد شد.

در خصوص به کار گماردن افراد کم‌تر از ۱۵ سال و ارجاع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، هم‌چنین کارهایی که برای سلامتی یا اخلاق نوجوان زیان‌آور است، قانون‌گذاران سخت‌گیری بیشتری نموده‌اند. به موجب ماده ۱۷۶ همان قانون، علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در بار اول، جریمه‌ای نقدی معادل ۱۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر مقرر داشته و کارفرما در صورت تکرار این عمل، به حبس از ۹۱ تا ۱۸۰ روز محکوم خواهد شد.

آن‌چه تاکنون در باب وظایف و مسئولیت‌های کارفرما در قبال کارگر نوجوان گفته شد مربوط به کارفرمای ثالث غیر از خانواده کارگر نوجوان می‌باشد. این در حالی است که وفق ماده ۱۸۸ قانون کار، کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود از شمول مقررات قانون کار مستثنا شده‌اند.

این تخصیص قانون‌گذاران در باب کارگران کارگاه‌های خانوادگی در حالی است که آمارها نشان می‌دهند که حدوداً ۸۰٪ کل کودکان کمتر از ۱۵ سالی که کار می‌کنند به کار در کارگاه‌های خانوادگی مشغول بوده و از این بابت مزدی دریافت نمی‌کنند (عراقی، ۱۳۶۷؛ ص ۳۸۶). از طرف دیگر با توجه به این‌که غالباً این کارگاه‌ها به صورت زیرزمینی بوده، حقوق کارگران نوجوان به صورت آشکار نقض می‌گردد و بازرسان اداره کار نیز حتی در مواردی که قانون‌گذاران صراحتاً شمول بعضی از مقررات قانون کار را در خصوص کارگاه‌های خانوادگی و بالتبع کارگران نوجوان الزامی دانسته‌اند، نمی‌توانند به وظیفه خود عمل نموده و عملاً اجرای برخی از مقررات قانونی معطل مانده و در گذر زمان متروک می‌گردند. به همین دلیل کار نوجوانان در حقوق ایران و با مقررات فعلی با چالش‌های جدی حقوقی مواجه است که در جای خود بدان خواهیم پرداخت.

## چالش‌های حقوقی کار نوجوانان در کارگاه‌های خانوادگی

متأسفانه فقر و تنگدستی عامل اساسی است که کودکان و نوجوانان را به کار وادار می‌نماید. این نیاز مادی است که آنان را وادار می‌کند برای رهایی از فقر به کار پردازند زیرا هر آن‌چه از پول یا اجناس که به خانه آورده شود ولو اندک باشد به دلیل فقر، مطلوب و مقبول است. در بیشتر موارد نیز کودک مزد دریافتی را به پدر و مادر یا به سایر اعضای خانواده مانند برادر اعطا می‌نماید یا این افراد مستقیماً آن را از شخص کارفرما دریافت می‌کنند و فقط قسمتی را به کودک می‌دهند، یا گاهی فرزندان خود قسمتی از مزد را برداشته و قسمت دیگر را به پدر و مادر می‌دهند (عراقی، ۱۳۶۷؛ صص ۳۹۱-۳۹۰).

اهمیت این بحث جایی خود را نشان می‌دهد که قانون‌گذاران نیز جهت جلوگیری از تأثیرات سوء کار نوجوانان مبادرت به وضع مقررات سخت‌گیرانه‌ای در این خصوص نموده‌اند. زیرا این برهه از سن انسان (۱۵ تا ۱۸ سالگی) دارای اهمیت فراوانی بوده و همان‌گونه که بیان شد قسمت عمده شخصیت انسان در این دوره شکل می‌گیرد. شاید به همین خاطر است که جرم‌شناسان در اکثر تألیفات خود به عامل اقتصادی در بزهکاری توجه ویژه‌ای داشته‌اند آن را به رشته تحریر درآورده‌اند (شامبیاتی، ۱۳۸۰؛ ص ۲۳۸). زیرا به دلیل عدم توزیع عادلانه ثروت و تضاد طبقاتی، فقر و درماندگی و تهیدستی افزایش یافته و خانواده‌ها مجبورند برای برآوردن احتیاجات زندگی کار نمایند و در این میان گروه کاری نوجوانان از قربانیان اصلی این عامل به حساب می‌آیند.

حال چنان‌چه بپذیریم که کارگران نوجوان شاغل در کارگاه‌های خانوادگی از شمول مقررات حمایتی قانون کار محروم هستند آثار بسیار منفی در پی خواهد داشت و این امر با چالش‌های جدی و تعارض با نظم عمومی و اخلاق حسنه مواجه است که ذیلاً به بررسی آن خواهیم پرداخت.

### الف - نظم عمومی

حقوق کار از آن رشته‌هایی است که ریشه در حقوق خصوصی دارد و دخالت دولت آن را در ردیف شعبه‌های حقوق عمومی درآورده است (کاتوزیان، ۱۳۷۷؛ ص ۹۷). به همین دلیل است که مقررات قانون کار در زمره قواعد آمره بوده که توافق برخلاف آن جایز نمی‌باشد. این الزام و آمره بودن به خاطر آن است که حقوق کار بتواند به هدف نهایی خود یعنی استقرار نظم و عدالت برسد. به همین خاطر قانون‌گذاران در ماده ۱ قانون کار کلیه کارفرمایان، کارگران کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی را مکلف به تبعیت از آن نموده و بر امری بودن قانون کار تأکید ورزیده‌اند.

هدف قانون‌گذاران از تصویب مقررات مبحث پنجم از فصل سوم بخش اول قانون کار چیزی جز وضع مقررات حمایتی از نوجوانان کار نبوده است. حال چنان‌چه قائل به این باشیم که این مقررات به

صورت کلی در کارگاه‌های خانوادگی حذف و کارگر نوجوان از مزایای آن محروم می‌گردد امری است که وضع قانون را با چالش جدی مواجه می‌کند. به نظر می‌رسد هرچند ماده ۱۸۸ قانون، کار کارگاه‌های خانوادگی را از شمول قانون کار مستثنا نموده است لیکن این امر بایستی به صورت مضیق تفسیر گردد تا موجبات سوءاستفاده از قانون فراهم نگردد. امری که اصطلاحاً از آن به عنوان نظریه سوءاستفاده از حق نام برده می‌شود.

نظریه سوءاستفاده از حق در اصل ۴۰ قانون اساسی ایران به صراحت آمده است. در این اصل می‌خوانیم: «هیچ کس نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد».

لذا اگر قائل باشیم که کارگر نوجوان از هیچ حقوقی برخوردار نباشد و قانون‌گذاران نیز از این امر حمایت کرده باشند باعث سوءاستفاده توسط عده‌ای از کارگاه‌های خانوادگی خواهد شد و در آن‌ها کارگر نوجوان به استثمار کشیده و به صورت غیرانسانی از نیروی کار وی بهره‌برداری خواهد شد و هیچ سازمانی نیز نمی‌تواند از کارگر نوجوان حمایت کند.

و ادوار کردن کودکان به کار اجباری در سنین پایین، واداشتن به تکدی‌گری و کارهای غیراخلاقی از جمله چهره‌های جدید تجاوز و تعدی به امنیت شخصی و اجتماعی کودکان و نوجوانان است (عباس‌نژاد، ۱۳۸۵؛ ص ۴۹۱) که در صورت عدم نظارت و اعمال مقررات و شمول مقررات حمایتی قانون کار از کارگران نوجوان، در کارگاه‌های خانوادگی شاهد آن خواهیم بود.

استاد عقاد، دموکراسی اجتماعی اسلام را در یک عبارت خلاصه کرده و می‌گوید: «اسلام حق بهره‌جویی از دیگران را باطل می‌شمارد و حق کار را مقدس می‌داند. دموکراسی نیز به چیزی افزون بر این دو پایه نیاز ندارد تا براساس آن‌ها به خوبی استقرار یابد» (عقاد، ۱۹۷۱م؛ ص ۶۲).

حال چنانچه این تخصیص پذیرفته شود لازمه آن اذن بهره‌جویی از دیگران می‌باشد که اسلام آن را محکوم می‌کند و امری مخالف نظم عمومی و هدف از وضع قوانین امری می‌داند. عده‌ای از حقوقدانان در این خصوص گفته‌اند: «قوانین مربوط به نظم عمومی، قوانینی هستند که هدف از وضع آن حفظ منافع عمومی باشد و تجاوز بدان نظامی را که لازمه حسن جریان امور اداری یا سیاسی یا اقتصادی یا حفظ سلامت خانواده است را برهم زند» (کاتوزیان، همان؛ ص ۱۶۱).

از طرف دیگر نظم عمومی در چهره اقتصادی آن که یک مفهوم جدید و از خصایص حقوق قرن بیستم است، دارای دو هدف عمده است: یکی حمایت از طبقات ضعیف جامعه و دیگر ارشاد و رهبری امور اقتصادی. این نظم عمومی با توجه به این‌که مبتنی بر دخالت دولت در امور اقتصادی است را نظم عمومی دخالتی نیز نامیده‌اند. این جنبه از نظم عمومی خسارات مالی را محکوم می‌کند (صفائی، ۱۳۸۶؛ ص ۵۵). کارفرمایی که در تصدی کارگاه خانوادگی خود مراقبت لازم نسبت به

کارگر نوجوان را به کار نمی‌گیرد، ممکن است او را با آسیب‌های جدی مواجه سازد و در آینده موجب از دست دادن حداقل زود هنگام نیروی کار که جزء ثروت‌های عمومی هر کشور می‌باشند، گردد. لذا این نحوه تفسیر موسع از ماده ۱۸۸ قانون کار در نهایت به نابودی و ویرانی ثروت‌های عمومی و ضرر به اقتصاد ملی می‌انجامد و با جنبه اقتصادی نظم عمومی مخالفت دارد.

### ب - اخلاق حسنه

از منظر اخلاق حسنه، متصدی کارگاه خانوادگی که می‌داند در اثر عدم اجرای موازین قانونی از جمله بهداشت کار، ایمنی کار، ارجاع کارهای سخت و خطرناک و یا انجام کارهایی که برای اخلاق و سلامت روان کارگر نوجوان مضر است و نیز بی‌احتیاطی‌ها و بی‌مواظی‌ها در کارگاه، در برابر سازمان‌های دولتی مسئولیتی ندارد، ناخواسته از احتیاطات لازم در امور کارگاه می‌کاهد. بدین ترتیب تفسیر موسع ماده ۱۸۸ قانون کار، بی‌احتیاطی‌ها و بی‌مواظی‌ها را تسهیل می‌کند و رفتارهای ضداجتماعی را برانگیخته و در یک جمله می‌توان از این امر، دعوت آشکار به ارتکاب تقصیر نام برد. در حالی که اخلاق حسنه و نظم عمومی اخلاقی، تقصیر را محکوم می‌کند و ماده ۹۷۵ قانون مدنی که از زمره قوانین امری بوده و توافق برخلاف آن جایز نمی‌باشد، تکلیف دادگاه را در مواجهه با قوانین خارجی که برخلاف اخلاق حسنه و یا نظم عمومی باشد را عدم اجرای آن مقرر داشته است. اگرچه این ماده ناظر به قوانین خارجی و قراردادهای خصوصی می‌باشد لیکن از وحدت ملاک آن می‌توان چنین نتیجه گرفت که چنانچه قانون داخلی نیز برخلاف نظم عمومی یا اخلاق حسنه باشد به طریق اولی دادگاه می‌تواند از ترتیب اثر دادن به آن خودداری نماید.

### ج - قانون

به موجب اصل ۴۳ قانون اساسی، برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار است: «... ۴- رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری...».

به نظر می‌رسد در واقع، منظور قانون‌گذاران در ماده ۱۸۸ قانون کار موردی بوده که در داخل یک خانه یا واحد مسکونی، شوهر و زن و فرزندان آن‌ها به اتفاق به کار مشغولند. اگر به یاد بیاوریم که شمول قانون کار نسبت به تمامی کارگران و کارگاه‌ها اصل است و عدم شمول این قانون نسبت به کارگاه‌های خانوادگی استثنا محسوب می‌شود، نباید قانون را به طور موسع تفسیر کرد و تنها موردی را مشمول آن دانست که هر سه شرط مقرر در ماده ۱۸۸ قانون کار با یکدیگر جمع باشند. یعنی وجود رابطه خویشاوندی نزدیک (پدر و فرزندی یا مادر و فرزندی) یا رابطه همسری، انجام کار



توسط صاحب کار (پدر و مادر) همراه با همسر و فرزندان و عدم حضور فرد دیگری غیر از اعضای خانواده (عراقی، ۱۳۸۸؛ ص ۱۵۵).

اما آنچه از تفسیر موسع و یا حتی اعمال ظاهر ماده ۱۸۸ قانون کار به دست می‌آید چیزی جز محرومیت کامل کارگر نوجوان از حقوق و مزایای مقرر در قانون کار در کارگاه‌های خانوادگی نمی‌باشد و این امر نتیجه‌ای جز بهره‌کشی از کار کارگر نوجوان و استثمار وی را در بر ندارد. در حالی که حسب بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی، بهره‌کشی از کار دیگری به طور کلی ممنوع اعلام گشته و از این منظر ماده مذکور مخالف قانون اساسی در باب رعایت حقوق کارگر نوجوان می‌باشد.

### بحث

وضع ماده ۱۸۸ قانون کار، حقوق کارگران نوجوان را در کسب و کارهای خانوادگی در جایی که کارگاه‌های خانوادگی و کارگران مشغول در آن از شمول مقررات قانون کار مستثنا گردیده‌اند با چالش‌های جدی مواجه نموده است. در این خصوص ایرادات قابل ملاحظه‌ای از نظر برخورد و تعارض این امر با نظم عمومی، اخلاق حسنه و قانون وجود دارد و حتی قانون‌گذاران در تصویب مقررات دیگر این قانون هر جا سخن از کارگاه‌های خانوادگی به میان آمده، متوجه این مشکل بوده لیکن راه‌حل نهایی را برای آن اتخاذ ننموده‌اند. همانند تبصره ماده ۹۸ قانون کار که ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی را منوط به اجازه کتبی دادستان نموده است در حالی که وفق متن همان ماده در بقیه کارگاه‌ها، بازرسان و کارشناسان بهداشت کار حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر ساعت از شبانه روز به بازرسی از کارگاه‌های مشمول قانون کار بپردازند. علت این امر هم سنت‌ها و ملاحظات اخلاقی جامعه به نظر می‌رسد. اما باید توجه داشت این ملاحظات نباید باعث تضییع حقوق افراد جامعه بالاخص کارگر نوجوان شاغل در کارگاه‌های خانوادگی گردد.

از طرف دیگر هرچند رابطه خویشاوندی به خودی خود مانع تحقق رابطه کارگری و کارفرمایی نخواهد بود، اگر در کارگاهی فرزند یا همسر یا پدر و مادر کارفرما در کنار کارگران دیگر به کار مشغول باشند و حالت تبعیت و پرداخت مزد وجود داشته باشد، رابطه آن دو مشمول قانون کار خواهد بود. ولی، این حالت در مورد کارگاه‌های خانوادگی به شدت مورد تردید است. در این کارگاه‌ها، نه تنها تفکیک تکالیف و حقوق ناشی از روابط زوجیت یا پدر و فرزندی در بیشتر موارد ممکن نیست، بلکه اغلب به سبب روشن نبودن پرداخت مزد یا مشخص بودن عدم پرداخت آن، نمی‌توان رابطه صاحب کار با دیگر اعضای خانواده را که کارکنان کارگاه خانوادگی محسوب می‌شوند، از مصداق‌های رابطه کارگری و کارفرمایی شناخت.

از همین رو تعبیر «کارگران کارگاه‌های خانوادگی» یاد شده در ماده ۱۸۸ به ویژه با تعریفی که

خود ماده از کارگاه خانوادگی می‌کند، درست نیست و در واقع، آنچه از شمول قانون مستثنا شده، کارگاه خانوادگی است نه کارگران آن. زیرا، رابطه کارگری و کارفرمایی در چنین کارگاه‌هایی وجود ندارد (عراقی، ۱۳۸۸؛ صص ۱۵۶).

لذا پیشنهاد می‌گردد قانونگذار با اصلاح ماده ۱۸۸ قانون کار، حقوق کارگران نوجوان را توجه به حساسیت‌های ویژه این گروه کار در کسب و کارهای خانوادگی و نیز جنبه‌های دیگر هم‌چون کارگاه‌های کوچک تضمین نماید تا شاهد از دست دادن و خروج زود هنگام نیروی کار از چرخه اقتصاد ملی کشور نباشیم.

### پی‌نوشت‌ها

۱. ماده ۳۲ کنوانسیون حقوق کودک: ممنوعیت استثمار حکومت‌ها این حق را به رسمیت می‌شناسند که کودک استثمار اقتصادی نگردیده و به کاری که برای سلامتی جسم یا جان و یا تربیت و تکامل او زیان بخش است، گمارده نشود.
۲. ماده ۱۰۳۲ از کتاب ششم قانون مدنی، طبقه اول را در قرابت نسبی شامل پدر و مادر و اولاد و فرزند اولاد تعریف می‌کند و قرابت بین پدر و فرزندان و نیز قرابت بین مادر و فرزندان را جزء خویشاوندی درجه یک از طبقه اول به حساب می‌آورند. بنابراین منظور از خویشاوندی نسبی درجه یک از طبقه اول مصرحه در ماده ۱۸۸ قانون کار، قرابت پدر و مادر با اولاد خواهد بود.
۳. کنوانسیون شماره ۵ (کار شبانه جوانان شاغل در بخش صنعت) در سال ۱۹۱۹
- ماده ۲: جوانان زیر ۱۸ سال نباید در خلال شب در هیچ یک از مشاغل صنعتی عمومی یا خصوصی و یا هیچ‌گونه شعبه‌ای از آن‌ها کار کنند، البته به جز مواردی که تنها اعضای یک خانواده در آن اشتغال دارند.

### منابع

- اباذری‌فومشی، م. (۱۳۸۶). حقوق کار و نحوه عملی رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرائم در قانون کار. تهران: خرسندی.
- انجل، و. (۱۳۸۰). قانون بین‌المللی حقوق جوانان (ترجمه تاج مزینانی و سلطوتی). تهران: نسل سوم.
- جعفری لنگرودی، م. (۱۳۶۸). ترمینولوژی حقوق. تهران: انتشارات گنج دانش.
- دهقانی، ع. (۱۳۸۸). نقد و بررسی لایحه رسیدگی به جرائم اطفال و نوجوانان در پرتو اسناد بین‌المللی حقوق کودک. خانواده پژوهی، (۱)، ۱۸، ۳۸۴.
- رنجبری، ا. (۱۳۸۸). حقوق کار (چاپ نهم). تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
- روشن، م. (۱۳۸۸). نقد و بررسی تحولات دادرسی در حوزه بزهکاری کودکان و نوجوانان. خانواده‌پژوهی، (۱)، ۱۸، ۲۸۸.
- سادات، م. (۱۳۷۵). رفتار والدین با فرزندان (چاپ چهارم). تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان جمهوری اسلامی ایران.
- شامبیانی، ه. (۱۳۸۰). بزهکاری اطفال و نوجوانان (چاپ دهم). تهران: انتشارات ژوبین.

- صفائی، ح. (۱۳۸۶). قواعد عمومی قراردادها (جلد دوم، چاپ پنجم). تهران: نشر میزان.
- عباس‌نژاد، م. (۱۳۸۵). راهنمای پژوهش در رآن و علوم روز (۱) قرآن و حقوق. تهران: مؤسسه انتشاراتی بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه.
- عراقی، ع. (۱۳۶۷). حقوق بین‌المللی کار. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- عراقی، ع. (۱۳۸۸). حقوق کار (چاپ دهم). تهران: انتشارات سمت.
- عراقی، ع. (۱۳۵۶). دوره حقوق کار (جلد اول: کلیات - روابط فردی کار). تهران: انتشارات دانشگاه ملی ایران.
- عقاد، م. (۱۹۷۱). الديمقراطية فی الاسلام. قاهره: دارالمعارف.
- کاتوزیان، ن. (۱۳۷۷). مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران (چاپ بیست و سوم). تهران: شرکت سهامی انتشار.
- لطف‌آبادی، ح. (۱۳۷۹). روان‌شناسی رشد کار برای نوجوانی و جوانی. تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- موسوی، ف. (۱۳۸۵). بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- قوانین:  
قانون اساسی  
قانون مدنی  
قانون کار



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی