



بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای

(ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران)

دکتر سیدفضل اله موسوی

کتابیون (هوری)

مقدمه

یکی از مشکلات و مسائلی که ذهن بشر را به خود معطوف نموده بدون شک معضل بیکاری است. بعلاوه در سالیان اخیر مساله توسعه فن آوری و کامپیوتر نیز بیش از پیش مطرح می باشد که خود به خود بر بیکاری تاثیر گزار است. بی تردید در این شرایط زنان و نوجوانان در معرض آسیب بیشتری قرار دارند. آنان بیش از سایرین با تبعیض و مشاغل پست و دستمزد پایین مواجه اند. در این راستا نادیده گرفته شدن حقوق انسانی زنان و منافع اقتصادی حاصل از کارشان وعدم توجه به مسایل و مشکلات زنان و نوجوانان کارگر و عدم مطالعات کافی در خصوص چگونگی غلبه بر این مشکلات به گونه ای روز افزون جلب نظر می کند.

وضعیت نوجوانان هم چندان بهتر نیست و عامل اصلی که سبب اشتغال به کار آنان می شود فقر است، در نتیجه استثمار بیشتر و مزد ناچیز از جمله مشکلاتی است که فرا روی نوجوانان کارگر می باشد. علاوه بر این، نوجوانان کارگر به واسطه کمی سن حق

عضویت در سندیکای کارگران بزرگ سال را نداشته و به علت نداشتن سندیکای مناسب با عدم حمایت در محیط کار مواجه می شوند. در واقع وجود همین مشکلات و نظایر آن سبب این تحقیق بوده است. در این راستا هدف اصلی این بررسی تطبیقی، شناسایی نقاط ضعف و قوت موجود و ارایه و معرفی آنها و تا حد امکان عمل به نقاط مثبت و حتی المقدور اعمال آن در قوانین کشورمان با توجه به زمینه های عقیدتی، فرهنگی، اجتماعی و... است. تحقیق حاضر برای وزارت کار، قوه مقننه و سایر نهادها، اساتید و محققان و دانشجویان قابل استفاده بوده و ادامه تحقیق در این راستا، آگاهی با شرایط منفی و نامناسب و در نتیجه لزوم رفع نواقص حقوق داخلی و ایجاد بستری برای الحاق به مقاله نامه های بین المللی را نمایان می سازد.

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

بخش اول - زنان

الف - کلیات و مبانی

الف. ۱- مختصری از تاریخچه اشتغال زنان در خصوص تاریخچه اشتغال زنان به نظر می رسد که هر دو کشور ژاپن و کره شاهد حضور پر رنگ تر و فعال تر زنان در عرصه فعالیت های اقتصادی بوده اند.^(۱) از این حیث کشور هند متأسفانه از دیر باز در دام آثار شوم استعمار گرفتار بوده است، استعماری که نه تنها کل جامعه هند را تحت تاثیر قرار داد، بلکه زنان بیشتر از همه از این آثار متأثر شده اند. این اثرات زیان بار به حدی عمیق و ریشه دار بود که جامعه هند به طور اعم و زنان آن به طور اخص نتوانسته اند از آن رهایی یابند.^(۲) همچنین اوضاع نابسامان کشور مصر نیز در این خصوص در خور تامل بوده است.^(۳) ایران نیز در مقایسه با دو کشور هند و مصر از تفوق ها و برتری هایی برخوردار بوده، مثلاً در دوران هخامنشیان برای زنان محدودیتی وجود

نداشت و آنها در مقایسه با مردان مزدی یکسان دریافت می نمودند.^(۴)

الف . ۲- ارزش و اهمیت کار زنان

زنان طی تجربه ای طولانی آموخته اند که جوامع به هر چه بدون هزینه مورد بهره برداری قرار گیرد ارزش نمی گذارند. این در حالی است که باید به ارزش و اهمیت کار زنان معترف بوده و به آن بها داد.

در بحث مربوط به ارزش و اهمیت کار زنان مشاهده می کنید که در کشورهای ژاپن و کره برخلاف انتظار، علی رغم فعالیت زنان در عرصه های مختلف برای کار آنها ارزشی قایل نیستند زیرا آنها عملاً در سمت و رتبه پایین تری قرار می گیرند و دستمزدی نا برابر دریافت می کنند.^(۵) نظیر همین مشکلات همراه با محدودیت ها و نابرابریهای اجتماعی و تبعیض جنسی در مسایل اقتصادی، محیط نابرابر و ناعادلانه کار و مسایل دیگر را در جامعه هند ملاحظه می کنید^(۶) و در کشور مصر نیز شاهد ناموفق بودن دولت در محو تبعیض ما بین زنان و مردان و عدم اعطای ارزش به کار آنها هستیم^(۷) و می بینیم که از لحاظ ارزش گذاری بر کار و فعالیت زنان در عمل چهار کشور فوق تا حدوی ناموفق عمل کرده اند. در کشورمان نیز علی رغم حضور گسترده زنان در سال های پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی که نشان از شایستگی و لیاقت آنها دارد، ملاحظه می کنیم که چه مشکلاتی فرا روی آنهاست . در حالی که باید بدانیم کار زنان دارای ارزش و منفعت فراوانی است و هر قدر از جمعیت غیر فعال زنان کاسته و به جمعیت فعال اضافه کنیم در واقع پشتوانه اقتصادی کشور تقویت می گردد .

الف. ۳- پاره ای از مسایل و مشکلات کارگران زن

در بررسی مشکلات کارگران زن لازم به ذکر است که عدم بهره گیری کافی از زنان در سطوح بالای مدیریتی علی رغم

توانایی و شایستگی های آنان ایشان می تواند سبب دلسردیشان از انجام فعالیت صحیح شغلی شود و این خود یک معضل در فعالیت اقتصادی زنان به شمار می آید. در بررسی مسایل و مشکلات زنان ملاحظه می شود که در کشورهای ژاپن، کره، هند و مصر، باشدت و ضعف مشکلات متعددی فراروی آنان است.

مثلاً در مورد کشور هندوستان می بینیم که مظلومیت تاریخی زنان هندی حتی پس از استقلال این کشور نیز برطرف نشده است. بعلاوه طرز تفکر و دید بسیاری از مردان هندی نسبت به زنان نیز در مظلومیت و اعمال تبعیض بر آنها بی تاثیر نبوده است.^(۸)

همچنین ملاحظه می گردد که طرز تفکر و دید مردان ژاپنی بر زنان نیز بر مشکلات ایشان دامن می زند.^(۹) در کشور ما نیز مشکلاتی نظیر عدم تنوع و تکراری بودن کارها، عدم رغبت کار فرمایان به استخدام زنان، مشکلات زنان سرپرست خانواده، افزایش مداوم تولید روزانه، دستمزد پایین، هزینه مهد کودک، افزایش ورشد هزینه های زندگی فراروی کارگران زن وجود دارد.^(۱۰)

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

در این زمینه ضمن تفسیر و توجه به توصیه نامه شماره ۱۲۳ مصوب ۱۹۶۵ و مقاله نامه شماره ۱۵۶ مصوب ۱۹۸۱ به همراه توصیه نامه شماره ۱۶۵ ملاحظه می کنیم که تمامی تلاش این مصوبات در جهت ایجاد تعادل ما بین فعالیتهای شغلی زنان کارگر با کارها، فعالیت ها و مسوولیت های موجود در خانه است و کوشش می شود تا با اتخاذ تدابیر متعدد وضعیتی بوجود آید که زنان علی رغم مسوولیت های خانوادگی بتوانند با حداقل مشکلات به کار و فعالیت بیرون از خانه بپردازند. واضح است که فعالیت شغلی زنان با توجه به مسوولیت خانوادگی آنها و وظیفه مهم آنها در تربیت فرزندان و رسیدگی به امور منزل می تواند مشکلاتی را ایجاد نماید.

در همین راستا در ژاپن به واسطه ساختار اجتماعی این کشور و مشخص بودن و تفکیک و تمایز وظایف زن و مرد، زنانی که بیرون از خانه به فعالیت مشغولند و کارهای خانه نیز بر دوش آنهاست عملاً زنانی خسته اند^(۱۱) در کشور ایران نیز ملاحظه می کنیم که در واقع زمانی که تمامی وظایف خانه نظیر نگهداری بچه، خانه داری و آشپزی را فقط و فقط به زنان بدهیم و در این میان همسرانشان را فاقد هر گونه مسوولیتی بدانیم بروز چنین مشکلاتی در کارگران زن اجتناب ناپذیر خواهد بود. اگر بتوان مردان را به ایفای نقشی برابر با زنان در کارهای خانه تشویق کرد خصوصاً مواردی که زن به کار اشتغال دارد، همچنین بتوان از رهنمودهای توصیه نامه شماره ۱۲۳ و مقاله نامه شماره ۱۵۶ و توصیه نامه شماره ۱۵۶ بهره گرفت می توان شاهد حضور بیشتر زنان در عرصه فعالیت های اجتماعی و شغلی بوده و از نیروی عظیم کار آنها استفاده کرد.

الف. ۵- حمایت های مربوط به وضعیت های خاص زنان کارگر

هدف بسیاری از مقاله نامه ها و توصیه نامه های مصوب در این موضوع تلاش برای حصول این اطمینان است که کارگر زن بتواند در طی دوران بارداری و قبل و بعد از زایمان از خود و فرزندش نگهداری و مراقبت نماید. زیرا با افزایش تعداد زنان کارگر در بازار کار اهمیت این موضوع بیش از پیش خود نمایی می کند که شرایط قابل قبول و قابل تحمیلی برای این گروه از کارگران و فرزندانشان چه قبل از زایمان و چه بعد از آن وجود داشته باشد. وجود شرایط کار سالم و بی خطر برای زنان واجب است به ویژه در زمان بارداری و زایمان.

در کشور های مورد بحث ملاحظه می کنیم که در جهت حمایت از زنان کارگر با توجه به وضعیت های خاص آنان قوانین و مقررات مختلفی وضع شده است. مثلاً در کشور انگستان هر چند بر حمایت های مختلف تاکید می شود اما بهتر است انجام کار شبانه برای این زنان

امر در اکثریت قریب به اتفاق کشورها دیده می شود. در کشورهای مورد بحث ما نیز این معضل به چشم می خورد.

مثلاً ملاحظه می شود که کشور ژاپن نظیر بسیاری از ممالک برای اصلاح نظام ساختاری مزد و پرداخت مساوی به زنان در مقایسه با مردان راه درازی در پیش رو دارد^(۱۳) یا در کشور هند عملاً شرایط کار زنان مطلوب نیست. در این کشور محیط نا برابر و غیر عادلانه کار و اختلاف بین زنان و مردان در امر تصدی مشاغل مناسب و مخصوصاً اندک بودن حقوق و دستمزد و در آمد برای زنان کارگر در قبال تصدی مشاغل مشابه مردان همچنان مشاهده می شود.^(۱۴) واضح است که جامعه ای با چنین معضلات و عقب ماندگی هایی نمی تواند تضمین کننده برابری کارگران زن و مرد از جهات مختلف به ویژه در زمینه کسب دستمزد باشد و به نظر می رسد هند تا رسیدن به آرمانهای واقعی راه درازی در پیش رو داشته باشد. یا مثلاً در مصر عدم وجود برابری دستمزد زنان نسبت به مردان مشاهده می شود^(۱۵) که نه تنها در مصر بلکه در بسیاری ممالک جهان قابل ملاحظه است.

البته کشور کره بدلیل برقراری نظام حداقلی مزد درخور توجه است.^(۱۶) در ضمن این امر که زنان در مصر می توانند در زمان مرخصی زایمان مزد دریافت کنند^(۱۷) نیز موضوع جالبی است که بنظر می رسد در بسیاری از کشورها وجود نداشته باشد. مثلاً در ایران در طول مدت مرخصی زایمان کارگر زن از طریق تامین اجتماعی مستمری دریافت می کند و کارفرما موظف به پرداخت دستمزد نیست در حالی که در مصر کارفرما مکلف به پرداخت مزد می باشد. البته باید اشاره کنیم که متاسفانه علی رغم وجود مصوبات قانونی هنوز دلیل و عامل اصلی استخدام و بکارگیری زنان پایین تر بودن سطح دستمزد ایشان نسبت به مردان است و با کمال تأسف هنوز کارفرمایانی وجود دارند که به جای عنایت به میزان کار انجام گرفته و کیفیت و چگونگی آن، به جنسیت

اشتغال معلولین پرداخته و آن را نا دیده نگرفته متنها به حد کافی به این موضوع نپرداخته است. به عبارت بهتر مساله 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 می شود که برای بهبود وضعیت معلولین، علی الخصوص زنان کارگر معلول و در جهت کمک به آنان اقدام به وضع و تصویب مجموعه قوانین و مقررات با ضمانت اجرایی محکم نماییم.

الف ۷- زنان کارگر و مساله تبعیض

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

ب - شرایط کار زنان

ب ۱- مزد یا حقوق

در ارتباط با مساله مزد یا حقوق زنان کارگر ضمن بررسی ابعاد و عوامل موجد معضل نابرابری دستمزد بیان می کنیم که مشکل نابرابری سطح دستمزد زنان کارگر در مقایسه با مردان معضلی فراگیر بوده و نمی توان آن را خاص یک کشور یا مثلاً کشورهای در حال توسعه دانست بلکه این

تحت شرایطی ممنوع اعلام شود چون در علم پزشکی اثبات شده است که بیداری های شبانه ولو اینکه با خواب در طول روز جبران شود باعث بروز اختلالاتی در سیستم فیزیولوژیکی بدن می گردد. از این حیث زنان باردار قاعدتا در معرض خطر بیشتری قرار می گیرند، خطری که بیش از آنها ممکن است جنینشان را تهدید کند.

الف ۶- اشتغال معلولین

در بحث اشتغال زنان معلول این نکته به نظر می رسد که زنان معلول خواستار حضور هر چه بیشتر در فعالیت های اجتماعی و به ویژه فعالیت های شغلی که بیشتر توسط بانوان انجام می گیرد، هستند. لذا نباید تصور کنیم که این افراد به آموزش حرفه ای و اشتغال نیاز ندارند و نباید کار کنند. در بررسی وضعیت کشورها توجه به این نکته ضروری است که در تمامی آنها مساله اشتغال معلولین در قوانین و مقررات بصورت کلی بیان شده و اختصاصاً قانونی که مربوط به زنان معلول باشد ذکر نگردیده است. بلکه از متن و محتوای قوانین موضوعه می توان تسری آنها به موضوع زنان را نیز دریافت. در ضمن در میان کشورهای مورد بحث بنظر می رسد انگلستان بیش از سایرین به امور معلولین توجه نموده است.^(۱۲) در همین راستا بهتر است که کشور ما نیز فعالیت های مثبت انجام گرفته در انگلستان را تا حد توان به اجرا در آورد. زیرا بنظر می رسد با توجه به عدم رغبت کار فرمایان به استخدام کارگران ناتوان مرد وزن، متاسفانه سازوکار و شیوه حمایتی و شیوه مناسبی برای کارفرمایان در کشور ما وجود ندارد. در هر حال باید برای تشویق کارفرمایان وارد عمل شویم و برای این منظور اقداماتی نظیر اعطای پاداش، پرداخت یارانه، پرداخت هزینه های لازم جهت انطباق و تغییر ابزار و ماشین آلات و تجهیزات و در مجموع جبران هزینه های لازم جهت استخدام کارگر معلول متحمل می شود و تخصیص بودجه لازم برای این امور را به مرحله اجرا در آوریم. قانونگذار ما با ذکر ماده ۱۱۹ و تبصره های آن به مساله

کارگر انجام دهنده کار توجه کرده و تنها عامل اخیر را ملاک تشخیص میزان دستمزد قرار داده‌اند.

ب. ۲- مدت کار

ب. ۱. ۲- ساعات کار

در خصوص ساعات کار در کشور ژاپن به این نکته جالب توجه برخورد می‌کنیم که در سایر کشورهای مورد بحث وجود نداشته است و آن تعیین حداقل میزان اضافه کاری یعنی ۱۵۰ ساعت در سال می‌باشد^(۱۸) که بنظر می‌رسد در خصوص اضافه کاری، باید تنها حد اکثر میزان مجاز آن مشخص شود و قاعدتا نباید در مورد حد اقل آن حدی بیان گردد. تعیین حداقل میزان اضافه کاری این امر را به ذهن متبادر می‌نماید که اضافه کاری جنبه اجباری یافته است. بعلاوه در این کشور در مقایسه با سایر کشورهای مورد بحث ساعات کار بیشتر است و وزارت کار در صدد بر آمده که بتدریج ساعات کار را به ۴۰ ساعت در هفته برساند.

البته در کشور کره نیز برای میزان ساعات کار حد مشخصی منظور شده ولی برای آن استثنایی قایل نشده اند^(۱۹) در حالی که در کشور ژاپن استثنایاتی ذکر گردیده^(۲۰) که از این حیث به نظر می‌رسد کشور ژاپن دارای قانون مترقی تری است.

در خصوص کشور مصر نیز باید اشاره می‌کرد که کارگر در هر ۲۴ ساعت باید ۹ ساعت پشت سر هم استراحت داشته باشد.^(۲۱) این مورد شبیه کار متناوب در ایران است که مجموع ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید در ۲۴ ساعت از ۱۵ ساعت بیشتر شود یعنی این امکان وجود دارد که کارگر ۹ ساعت پشت سر هم استراحت داشته باشد در همین رابطه ماده ۵۴ قانون کار و تبصره آن جلب نظر می‌کند. در خصوص استثنایات مذکور در زمینه حد و سقف ساعات کار باید به این نکته اشاره کنیم که بجز کشور کره جنوبی در بقیه کشور های مورد بحث و به استثنای ایران استثنایاتی ملاحظه می‌گردد.

در هر حال توجه به این نکته ضروری است که مشکلات ایام بارداری و نگهداری از کودکان شیرخوار بعلاوه مسوولیت رسیدگی به امور مربوط به زندگی مشترک سبب شده است که زنان در مقایسه با مردان مستحق برخورداری از شرایط حمایتی بیشتری باشند، مضافاً این که زنان متاهل و دارای فرزند قدرت انطباق کمتری با ساعات کار معمولی خواهند داشت. در همین رابطه پیشنهاد می‌شود که برای زنان حداکثر ساعات کار در پایین ترین سطح نسبت به مردان در نظر گرفته شود. بعلاوه شناور سازی ساعات کار هم می‌تواند باعث رضایتمندی شغلی آنان گردد، زیرا به آنان اجازه می‌دهد ساعات شروع و پایان کار خود را انتخاب کنند و یا در ساعاتی متفاوتی از روز یا هفته کار کنند.

ب. ۲. ۲- تعطیلات و مرخصی ها

در خصوص تعطیلات و مرخصی ها نیز ضمن بررسی و توضیح اسناد و مصوبات بین المللی متعددی که در این خصوص به تصویب رسیده و با مطالعه متن آنها به این نکته پی می‌بریم که علی رغم تمامی این مصوبات هنوز هم بی توجهی نسبت به زنان و حقوق آنها قابل مشاهده بوده و محرومیت ها همچنان ادامه دارد.

در کشور ژاپن و کره انجام کار سبک برای زنان باردار بنابه تقاضای ایشان در نظر گرفته شده است^(۲۲) که چندان صحیح بنظر نمی‌رسد زیرا این امر را به ذهن متبادر می‌کند که در صورت عدم درخواست، کار سبک و راحت داده نمی‌شود در حالی که باید تحت هر شرایطی با توجه به وضع خاص وی به او کار سبک و راحت داد. از این لحاظ به نظر می‌رسد قانون دو کشور مذکور دارای ایراد باشد.

به علاوه در کشور ژاپن ملاحظه می‌کنیم که انجام کار در روزهای تعطیل برای زنان ممنوع اعلام شده است^(۲۳) در حالی که در کره این ممنوعیت در صورت وجود شرایطی برداشته می‌شود^(۲۴) و از این لحاظ قانون ژاپن بر قانون

کره تفوق و برتری دارد زیرا وجود استثناء در این خصوص چندان پذیرفته نیست.

همچنین در کشور هند نظیر دو کشور ژاپن و کره بر مرخصی ساعتی ما بین ساعات کار تاکید شده است^(۲۵) لیکن در این کشور مشخص نگردیده است که میزان این وقفه چقدر خواهد بود و کارگر تا چه میزان مجاز است کار خود را ترک نماید در حالی که ژاپن و کره میزان این وقفه را مشخص کرده اند.

در کشور هند نظیر کشور ژاپن زنان از انجام کار در روزهای تعطیل منع شده اند.^(۲۶) در انگلستان نیز ملاحظه می‌کنیم که در این کشور مرخصی مربوط به والدین که علاوه بر زنان، مردان را هم شامل می‌شود وجود دارد^(۲۷) که نظیر آن در کشور ژاپن نیز موجود است و از این لحاظ بنظر می‌رسد که قانون دو کشور اخیر بر قوانین سایر کشورهای مورد بحث برتری دارد.

در ایران مطابق ماده ۶۷ قانون تامین 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 طبق تصریح ماده ۷۶ قانون کار، ۹۰ روز (۱۳ هفته) می‌باشد. در نتیجه کارگر زن بمدت یک هفته از مرخصی زایمان خود کمک بارداری دریافت نمی‌کند. بعلاوه تعیین مبلغ دو سوم آخرین مزد یا حقوق بعنوان کمک بارداری نیز چندان صحیح بنظر نمی‌رسد زیرا در دوران بارداری و زایمان هزینه زندگی افزایش یافته و کاهش مزد این ایام برای زنان کارگر قطعاً سختی هایی را به بدنبال خواهد داشت. در مجموع بنظر می‌رسد یکی از ایرادهای وارد بر قانون کار ما این باشد که متأسفانه در این قانون هیچ اشاره ای به این امر نشده که آیا زنان کارگر شاغل در بخش کشاورزی ویا کارگران زنی که بصورت پاره وقت ویا فصلی یا در خانه ها بعنوان مستخدم به فعالیت می‌پردازند از مرخصی مذکور و مزایای مربوط به آن برخوردارند یا خیر؟ بنظر می‌رسد به علت عدم وجود قانون مدرن در مورد این

ندارد و آنها می توانند تحت شرایط موجود اضافه کاری نمایند منتها در خصوص زنان باردار ومداران شیرده باید با دقت نظر بیشتری عمل نموده و وضعیت خاص آنان را مد نظر قرار داد. در همین رابطه در کشور ژاپن و کره انجام کار شبانه برای زنان تحت شرایط و با وجود برخی استثنایات ممنوع اعلام شده است. همینطور کار اضافی نیز تحت شرایطی برای آنان ممنوع شده و برای آن حد مشخصی قایل شده اند و اصل بر آزادی انجام کار اضافی است.^(۳۰) در کشور هند نیز در خصوص کار شبانه (از نظر ذکر استثنا) وضعیتی مشابه با کشورهای ژاپن و کره را ملاحظه می کنیم.^(۳۱) البته بنظر می رسد در این خصوص مصر بدون هیچ استثنایی کار شبانه را ممنوع اعلام کرده باشد^(۳۲) و انگلستان نیز انجام کار شبانه را تحت شرایطی مجاز و انجام کار اضافی را نیز برای زنان مجاز می داند^(۳۳) در کشور ما نیز به نظر می رسد با توجه به سکوت قانون کار، انجام کار شبانه و کار اضافی برای زنان ممنوعیتی ندارد.

ج . سایر موارد مربوط به اشتغال زنان

ج . ۱ _ تعلیق و خاتمه قرارداد کار

در خصوص تعلیق و خاتمه قرارداد کار در رابطه با اخراج نکته قابل توجه این خواهد بود که مصوبات سازمان بین المللی کار متأسفانه در حد نوشته باقی مانده و عملاً فاقد قدرت الزام آور برای کشورهای عضو است و این خود یک ایراد بزرگ محسوب می شود. در واقع علی رغم این مصوبات بین المللی، هنوز هم اخراج های ناروا و غیر عادلانه مشاهده می شود.

در این خصوص در کشور های ژاپن و کره با قوانینی تقریباً مشابه، مساله اخراج زن کارگر قبل و بعد از زایمان تا ۳۰ روز پس از آن ممنوع اعلام گردیده است.^(۳۴) در همین رابطه کشور هند ممنوعیت اخراج بواسطه جنسیت را بطور مفصل تر و مشروح تری بحث کرده و قوانین متنوع و کاملتری وضع نموده است.

در کشور مصر اشتغال بکار کارگر زن در مکانی دیگر را مجوز اخراج در مدت مرخصی

قابل توجه برای در اشتغال می باشند را لغو کرده و آنها را باطل سازد. در حقیقت می توان گفت که اعمال محدودیت ها و ممنوعیت های صحیح و منطقی در مورد کار زنان در رابطه با بهداشت و ایمنی شغلی امری لازم و ضروری بنظر می رسد. هنوز هم مواردی وجود دارد که اعمال تبعیض در زمینه های ایمنی و سلامت شغلی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و قانونی تلقی می شود. اعمال چنین مقرراتی نه تنها محدودیت نیست بلکه نوعی مصونیت است، مصونیتی که زنان را از خطرات و حوادث محفوظ نگه می دارد. بنابراین نباید بعنوان تبعیض تلقی شود. از این لحاظ قانون کشور انگلستان محل ایراد است. در کشور ما نیز ایرادی که در موارد مذکور به چشم می خورد مربوط به آیین نامه مربوط به حمل بار با دست وبدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان موضوع مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار مصوب ۱/۱۱/۷۰ و زیر کار و امور اجتماعی می باشد که در آن حمل بار به میزان ۲۰ کیلو گرم را برای کارگران زن مجاز می داند که بنظر می رسد قدری زیاد باشد و بهتر است به وزن کمتری اصلاح گردد.

ب . ۴ _ کار شبانه و کار اضافی

در خصوص کار شبانه نیز ذکر این نکته را جالب توجه می دانیم که مخالفت کشورهای صنعتی با مقوله نامه هایی که کار شب زنان را ممنوع اعلام می کنند بواسطه اصل بوابری زن و مرد، به عنوان استدلالی قابل انتقاد و غیر قابل پذیرش مطرح می گردد زیرا آثار سوء و نامناسب کار شب بر روی زنان امری اثبات شده و غیر قابل تردید است و استفاده از کارگران زن در ساعات شب برای انجام کار سبب ایجاد مشکلات جسمی و روحی روانی، خانوادگی و عاطفی در آنها می گردد. این عوارض بر روی کارگران مرد نیز تاثیر گذار است. به همین جهت ممنوعیت آن امری ضروری و بدیهی است.

در خصوص کار اضافی نیز بنظر می رسد که ظاهراً انجام این نوع کار برای زنان اشکالی

کارگران آنها از مزایای دوران بارداری و زایمان (از جمله مرخصی) محروم شده اند. در ضمن همانطور که در مبحث مربوط به انگلستان اشاره شده یکی از انواع مرخصی های پیش بینی شده در این کشور مرخصی مربوط به والدین است. در این جا پیشنهاد می شود که قانون کار کشورمان نیز ماده یا مواردی را به مرخصی مردان کارگر اختصاص دهیم تا آنان نیز بتوانند در دوران مراقبت از نوزاد، همسرانشان را یاری کنند.

ب . ۳ - کارهای سخت و زیان آور و

خطرناک و حمل بار بیش از حد

در خصوص کارهای سخت و خطرناک و زیان آور باید به این نکته اشاره شود که علی رغم مصوبات بین المللی، آنچه عملاً در دنیا شاهد آن هستیم شرایط ناعادلانه و نا امن محیط کار است. محیط کاری فاقد معیارها و اصول و ارزش های ایمنی و بهداشتی، ساعات کار طولانی و روند تولیدی نظامی گونه و تکراری، تجهیزات و ادوات فاقد حفاظ و ایمنی، محیط آلوده به دود، گرد و غبار و مواد شیمیایی کشنده، عدم دسترسی کارگران به امکانات آموزشی و اطلاعاتی که در رابطه با ایمنی و بهداشت وجود دارد و در کنار همه اینها حضور مدیریتی خشن و بی اطلاع از خطراتی که جان و زندگی کارگران را در معرض تهدید قرار می دهد.

در این خصوص در کشور ژاپن ملاحظه می کنیم که ممنوعیت انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان آور در بسیاری از موارد تنها برای زنان باردار ممنوع شده و در مواردی که برای کلیه زنان ممنوع اعلام گردیده نیز استثنایاتی به چشم می خورد^(۳۵) در حالی که این ایراد بر قوانین سایر کشورهای مورد بحث وارد نیست.

البته در کشور انگلستان قانون منع تبعیض جنسی مصوب ۱۹۸۶^(۳۶) سعی دارد که بسیاری از مقررات تبعیض آمیز جنسی را که در زمینه ایمنی و بهداشت کار موجد ممنوعیت های غیر

زایمان یا اخطار می‌داند که در سایر کشورها ی مورد بحث چنین شرطی ملاحظه نمی‌گردد.^(۳۵) در انگلستان موضوع از جهت ابعاد مختلفی بررسی شده که قابل تقدیر است. در ایران نیز ممنوعیت مذکور وجود دارد لیکن پیشنهاد می‌شود که لازم است قوانین جامع‌تر و کامل‌تری به تصویب برسند تا راه هر گونه تخلف و تخطی بر کارفرمایان مسدود شود. در ضمن وجود قوانین مسووت تری در زمینه های مختلف تعلیق و خاتمه قرارداد کار (نظیر زایمان، تحصیل، اخراج، استعفا، بازنشستگی و از کار افتادگی و ...) نیز لازم بنظر می‌رسد.

ج ۲۰- ترفیع

در خصوص ترفیع ملاحظه می‌گردد که نگرش‌ها و باورهای اجتماعی و تعصبات فرهنگی، عوامل عمده تبعیض علیه زنان بوده است و مانع رسیدن آنان به سطوح بالایی گردد.

در کشور ژاپن با توجه به ساختار اجتماعی این کشور و وجود بینش‌ها و نگرش‌های سنتی خاص، عدم مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و ریاستی و حضور کم‌رنگ تر آنان امری بدیهی است^(۳۶) که در مقایسه با کشورهای کره، انگلستان و ایران به عنوان نقاط ضعف مطرح می‌شود. در این خصوص کشورهای کره و انگلستان با قوانین متعدد مساله ترفیع و منع تبعیض در این خصوص به واسطه جنسیت را مورد تاکید قرار داده اند و نسبت به ژاپن از وضعیت بهتری برخوردارند. در کشور ایران در مشاغل سطح بالای مدیریتی روند افزایش زنان شاغل بسیار کند و آهسته بوده است. در ضمن یکی از روش‌هایی که در کشور در جهت ارتقا و ترفیع شغلی کارگران زن مفید و سودمند بنظر می‌رسد استفاده از سازو کارهای تشویقی نظیر انتخاب کارگران زن نمونه است و واضح است که با ارتقا سطح دانش و مهارت‌های شغلی کارگران زن می‌توان گام مهمی را در جهت ارتقا و ترفیع شغلی آنان برداشت.

ج ۳- امکانات رفاهی و آموزشی

در زمینه امکانات رفاهی و آموزشی می‌بینیم که متأسفانه عملاً در بسیاری از نقاط جهان

شرایط مساعدی از جهت آموزش زنان وجود ندارد. در هر حال باید بدانیم که وجدان و عقل سلیم هر دو حکم می‌کنند که با قاطعیت عمل کنیم تا بتوانیم با این معضل جهانی که به این اندازه نیروهای بالقوه انسانی را تلف می‌کند و این چنین نا عادلانه است مقابله کنیم. در خصوص کشورهای مورد بحث نیز شاهد تلاش نهادهای قانونگذاری و دولتی و غیر دولتی در جهت بهبود شرایط و ایجاد امکانات مطلوب تر رفاهی و آموزشی برای زنان کارگر هستیم که البته به نظر می‌رسد در این خصوص کشورهای هند و مصر با مشکلات بیشتری نسبت به ژاپن، کره، انگلستان و ایران مواجه اند و عملاً ناموفق تر بوده اند. در این خصوص کره، انگلستان و ایران دارای قوانین مناسبی می‌باشند.

البته در کشور مصر قانون کار وجود بیش از ۱۰۰ کارگر زن جهت تاسیس مهد کودک در کارگاه را الزامی می‌داند و اگر تعداد کارگران زن کمتر از ۱۰۰ نفر باشد اتفاقاً ۲ کارگاه جهت تاسیس این مرکز الزامی است و کارفرمای دارای کمتر از ۱۰۰ کارگر زن عملاً وظیفه ای در جهت تاسیس مهد کودک به تنهایی و منفرداً ندارد.^(۳۷) در مقایسه قانون کشورمان با قانون مصر بنظر می‌رسد قانون ما از برتری برخوردار است. زیرا قانون ما وجود ۵ کودک به بالا را برای تاسیس مهد کودک لازم می‌داند.

ج ۴- تامین اجتماعی

در ارتباط با تامین اجتماعی نیز ضمن بررسی پاره ای از اسناد و مصوبات بین المللی (علی الخصوص کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان) و رهنمودهای ارایه شده توسط آنها در خصوص برقراری حقوق بازنشستگی، دوران بیکاری، بیماری، ناتوانی، پیری، از کار افتادگی و... با این مساله جالب توجه مواجه می‌شویم که در کشور پیشرفته ای مانند ژاپن بر خلاف انتظارها از سال ۱۹۸۵ برای زنان حقوق بازنشستگی ایجاد شده^(۳۸) و قبل از آن زنان از این حقوق طبیعی بی بهره بوده اند. البته هنوز

هم تفاوت‌ها و تبعیض‌هایی در زمینه تامین اجتماعی به چشم می‌خورد. لازم به ذکر است که این اقدامات و تفاوت‌های موقتی توجیه ناپذیر می‌بایست در آینده منسوخ و محو شود.

در کشور کره نسبت به سایر کشورهای مورد بحث قوانین متنوع تر و متعددتری وضع شده که به عنوان نمونه در زمینه مزایای جستجوی کار، مساله اشتغال مجدد، این که زنان و مردان به یکسان بتوانند از مزایای قانون همگانی تامین اجتماعی بهره مند شوند، در ضمن حمایت از کلیه افراد بدون در نظر گرفتن تابعیت آنها که از نقاط قوت و قابل تقدیر این قانون تلقی می‌شود، قرار دادن بیمه جداگانه برای کارمندان بخش دولتی، نظامیان و آموزگاران، همینطور قرار دادن مزایای از کار افتادگی، مستمری بازمندگان می‌باشد.^(۳۹) ولی علی‌رغم وجود این بیمه‌های متعدد، زنان کره ای هنوز با نادیده گرفتن حقوق خویش مواجه بوده و با تبعض‌های متعددی روبرو هستند که بجاست دولت کره در رفع و محو آنها اقدامات لازم را بعمل آورد.

درهند نیز عملاً استقرار نظام تامین اجتماعی با مشکلات و مصائبی همراه است که عمده ترین آن روستایی بودن بافت جامعه این کشور می‌باشد.^(۴۰) در ضمن از نظر وضع قوانین نیز کشور هند نسبت به کره و انگلستان و ایران ضعیف تر عمل نموده است. در انگلستان نیز بنظر می‌رسد کمتر بودن سن بازنشستگی برای زنان یک امتیاز باشد نه تبعیض. البته طبق معیار حقوق بشر اروپایی که مساوی بودن را در تمام موارد عدالت می‌دانند (که چندان صحیح بنظر نمی‌رسد) ممکن است مردان اعتراض داشته باشند که چرا آنها باید دیرتر از زنان بازنشسته شوند و چنین تفاوتی تبعیض آمیز است. البته از دید دیگری نیز ممکن است موضوع مطرح شود که ظاهراً نادر است و این که زنان بگویند ما هنوز می‌خواهیم کار کنیم و توانایی داریم، چرا ما را ۵ سال زود تر از مردان بازنشسته می‌کنند پس تبعیض آمیز است و باید سن هر دو جنس یکسان باشد. بنظر می‌رسد این گونه اعتراض

یابند. در هر حال بنظر می رسد که مصوبات مذکور در حد نوشته باقی مانده اند زیرا بسیاری از کشورها معیارهای مربوط به حد اقل سن را عملاً رعایت نمی نمایند. درست است که در اکثر کشورها مقررات و قواعدی در خصوص تعیین حداقل سن اشتغال بکار وضع گردیده ولی تا اجرای عملی آنها و انطباقشان با قواعد بین المللی راه درازی در پیش است.

در خصوص این مبحث در کشورهای ژاپن و کره ملاک حداقل سن ۱۵ سال منظور شده است که البته ژاپن قانون مربوط به معیار حداقل سن مذکور را حذف کرده و مشخص نیست وضعیت در حال حاضر چگونه است که جای ایراد دارد.^(۴۶)

در کشور هند برای فعالیت در بخشهای مختلف ملاک ها و معیارهای مختلفی برای حداقل سن در نظر گرفته شده است که جای تقدیر داشته و نسبت به سایر کشورها قدری برتری دارد. در انگلستان نیز وضعیت از جهت تنوع قوانین تا حدودی شبیه هندوستان است. در ایران حداقل سن شروع به کار ۱۵ سال تمام در نظر گرفته شده است که نسبت به قانون کار سابق که حداقل سن را ۱۲ سال در نظر گرفته بود پیشرفته تر می باشد و اقدامی تحسین برانگیز به شمار می رود. البته شایسته تر بود که نظیر کشور هندوستان و انگلستان در بخش های مختلف اقتصادی ملاک های مختلفی برای حداقل سن منظور می شد.

در هر حال بنظر می رسد علت محدودیت هایی که قانون گذار در باره اشتغال کودکان و نوجوانان وضع نموده این است که آنها نیاز به تعلیم و تربیت دارند. زیرا لازم است کودک و نوجوان از نظر جسمی و عقلی پرورش یابد در ضمن در تعیین حداقل سن اشتغال باید بگونه ای عمل شود که آموزش اجباری و یا آموزش ابتدایی کودک و نوجوان لحاظ شده و حتماً به اتمام رسیده باشد و شکی نیست که محدودیت حداقل سن برای اشتغال نوجوانان، آنان را قادر خواهد ساخت که کار خود را با

نسل فعلی بر خلاف گذشتگان خود بجای تلاش در جهت ساختن جامعه ای آبادتر و پیشرفته تر از گذشته به مظاهر زندگی غربی و سرگرمی های آن دل بسته اند.^(۴۲) همچنین در میان کشورها بنظر می رسد وضعیت کشور هند بحرانی تر و وخیم تر باشد زیرا بالاترین رقم کارگران کودک و نوجوانان را به خود اختصاص داده است و این کشور برای بهبود وضعیت و شرایط کار نوجوانان به اصلاحات و تدابیر عمیق و ریشه دارتری نیازمند می باشد.

در مصر نیز وضعیت چندان بهتر از هند نیست زیرا فشارهای اقتصادی، آداب و سنن روستایی، عدم توانایی سیستم آموزشی و فقدان کنترل دولت در مناطق دور افتاده ولی در عین حال قابل عبور موانع مربوط به نظارت بر کار نوجوانان در آینده نزدیک محسوب می شوند.^(۴۴) این مشکلات عملاً وضعیت نابسامانی را برای نوجوانان کارگر مصری ایجاد نموده است. عبارت بهتر تاوان معضلات مذکور عملاً از جانب کارگران نوجوان پرداخته می شود. فلذا دو کشور هند و مصر نسبت به سایر کشورهای مورد بحث وضعیت نابسامان تری را دارا می باشند.

در انگلستان پیشینه تاریخی بیانگر اوضاع و احوال و شرایط نامساعد کارگران کودک و نوجوان می باشد ولی در عین حال اولین کشوری است که علیه کار کودکان اقدام نموده است.^(۴۵) در کشور ما نیز نظیر انگلستان سابقاً وضعیت کار نوجوانان و کودکان تاسف بار بود که با وضع قوانین بهبود یافت.

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

در بحث مربوط به حداقل سن شروع به کار باید بیان نماییم که هدف کلیه مصوبات بین المللی مربوط باید الغا موثر کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن اشتغال یا پذیرش بکار در سطحی باشد که به نوجوانان امکان دهد به کاملترین حد از رشد جسمی و فکری دست

خیلی محدود باشد. در نهایت این امکان وجود دارد که ضمن ذکر سنین ۶۰ و ۶۵ سال، بازنشستگی را اختیاری نمایند یعنی اگر زنی بخواهد در سن ۶۵ سالگی بازنشسته شود با مشکلی مواجه نگردد. نکته جالب توجه دیگر این که در کشورمان خانواده جزو بیمه شدگان محسوب شده است در حالی که در کشورهایی که تا کنون بحث کردیم چنین امری دیده نشده، از این حیث قانون، کشور ما کاملتر بنظر می رسد.

در اینجا پیشنهاد می شود:

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

۲- تحقیقات دنبال دار و گسترده ای در سطح کشور برای شناخت نیازهای سالمندان و بازنشستگان صورت پذیرد.

۳- با افزایش جمعیت کشور و توسعه شبکه بهداشت، پیش بینی می شود که بر جمعیت سالمندان کشور روز بروز افزوده شود لذا برنامه ریزی برای تامین نیازهای این جمعیت از هم اکنون ضروری است.

۴- تامین نیازهای فعلی سالمندان و بازنشستگان از وظایف دولت ها و سازمان های تامین اجتماعی است.

این تامین و امنیت تنها برای فرد سالمند و بازنشسته نبوده بلکه خانواده وی را نیز در بر می گیرد. از طرف دیگر این تامین نباید تنها برای افرادی که در دوران زندگی حق بیمه پرداخت کرده اند باشد، بلکه هر فرد ایرانی باید از این تامین برخوردار شود.^(۴۱)

بخش دوم - نوجوانان

الف. کلیات و مبانی

الف. ۱- بررسی کلی موضوع

در بین کشورهای مورد بحث ملاحظه می شود که در کشور ژاپن جوانان و نوجوانان

قدرت شروع نموده و بهتر از ماهیت کار خود اطلاع و آگاهی یابند .

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

در خصوص آزمایشات پزشکی لازم است به این مساله اشاره شود که مصوبات بین المللی برای همه کارها صنعتی و غیر صنعتی یک آزمایش کلی پیش بینی نموده اند. در حالی اگر محدود به برخی مشاغل و فعالیت ها شوند اجرای آن برای بیشتر کشورها آسان تر می گردد. از طرفی آزمایشات باید هر ساله تکرار شود این امر با امکانات پزشکی خیلی از کشورهای عضو سازگاری ندارد . کمبود کادر پزشکی و اداری لازم، مانع بزرگی بر سر راه اجرای مندرجات این مصوبات است .

در رابطه با گواهی پزشکی نکته جالب توجه مربوط به قوانین کشور هند است که در آن بر این مطلب که مخارج گواهی بر عهده کار فرماست تاکید شده است^(۴۷) در حالی که در کشور مصر، انگلستان و ایران به این امر اشاره نشده است و از این حیث قانون هند برتر است مثلاً در کشور ما مطابق ماده ۸۱ قانون کار تاکید بر تکرار آزمایشات پزشکی بر روی کارگر نوجوان حد اقل به میزان یکبار در سال است . با توجه به این که انجام این آزمایشات مستلزم صرف هزینه است و می دانیم اغلب نوجوانان بواسطه فقر و مشکلات اقتصادی به انجام کار روی می آورند بنابراین بنظر می رسد که قانونگذار باید تکلیف مخارج این آزمایشات را روشن کرده و ترجیحاً مخارج این امور از کارفرمایان مطالبه کند . همچنین بنظر می رسد علت دستور و الزام قانونگذار برانجام آزمایشات پزشکی تشخیص سلامت جسمی و روحی کارگران نوجوان جهت انجام کار است و این که اثبات یا احراز شود که توانایی کار در چنین افرادی ایجاد شده است . همچنین کار مورد نظر لطمه ای به سلامت جسمی یا روحی آنان نمی زند . در ضمن انجام آزمایشات بمیزان حداقل یکبار در سال سبب می شود که اگر کارگری در ابتدای استخدام از سلامت بر خوردار

بوده ولی بعد از گذشت مثلاً ۲سال آمادگی جسمی یا روحی اش از بین برود این امر با انجام آزمایشات مذکور احراز شود در این صورت مطابق مندرجات ماده ۸۱، کار مناسب تری برای او در نظر گرفته خواهد شد .

الف . ۴- مساله اشتغال نوجوانان و آموزش

در مصوبات بین المللی بر مساله اشتغال نوجوانان و آموزش تاکید شده است و متذکر می شود که هر عاملی که مانعی بر راه آموزش و تحصیل باشد باید از بین برود در این میان قوانین کشورهای کره و انگلستان قدری مترقی تر می باشد.

در کشور مصر نکته جالب توجه مجاز دانستن نوجوانان به آموزش فعالیت ها و کارهای ممنوعه است^(۴۸) که امری معقول و منطقی می باشد. زیرا این گروه از کارگران موقتاً به واسطه نرسیدن به سن لازم از انجام آن فعالیت های منع شده اند و طبیعی است که بعد از رسیدن به سن قانونی (مثلاً ۱۸ سال) حق اشتغال در آن فعالیت های شغلی به آنها داده می شود و واجب است از قبل آموزشهای لازم را دیده باشند.

نکته ای که در قوانین کشور انگلستان مشاهده می شود که در سایر کشورها وجود ندارد اعطای مرخصی جهت تحصیل و آموزش حرفه ای و حق پرداخت مزد به کارگرانی است که از این مرخصی استفاده کرده اند.^(۴۹) در اینجا پیشنهاد می شود که نکات مثبت مذکور در قوانین مصر و انگلستان را در کشورمان وضع و اجرا نماییم .

ب - شرایط کار نوجوانان

ب . ۱- مزد یا حقوق

در این قسمت ضمن بیان این امر که وضعیت کار نوجوانان به لحاظ دریافت مزد امری خاص و ویژه است، می بینیم که در کشور ژاپن و هندوستان قانونی که بصورت خاص و مشخص به مساله مزد نوجوانان اشاره کند ذکر نگردیده است .

در دو کشور انگلستان و کره پیرامون مساله حد اقل مزد مطالبی ارایه شده است لیکن در انگلستان مشخص نیست که حداقل مزد کارگران نوجوان تابع چه قواعد و مقرراتی است.^(۵۰) در ایران نیز می توان امیدوار بود که در سایه یک بازرسی منظم و گسترده در این خصوص از تبعیض جلوگیری شود .

ب . ۲- مدت کار

ب . ۲-۱- ساعات کار

در خصوص ساعات کار ضمن توجه به استفاده و مصوبات بین المللی می توان متذکر شد که در تقلیل ساعات کار نوجوانان باید تحت هر شرایطی اقدام نمود و اولویت را در نظر گرفت .

در دو کشور کره و ژاپن برای نوجوانان ساعات کار مشخصی در هفته و در طول روز در نظر گرفته شده که در مقایسه این دو وضعیت ساعات کار روزانه در هر دو کشور یکسان و به میزان ۷ ساعت می باشد ولی ساعات کار هفتگی در کشور کره ۲ ساعت بیشتر از ژاپن (۴۲ ساعت) است . بعلاوه در هر دو کشور برای ناقضان مواد قانونی مربوط به ساعات کار مجازات هایی لحاظ شده است . البته در کشور کره بنظر می رسد اضافه کاری برای نوجوانان مجاز دانسته شده است (در ژاپن نیز بهمین صورت است) که شرط آن ظاهراً توافق کارگر و کارفرما است^(۵۱) در حالی که در قانون کار ایران اضافه کاری برای نوجوانان ممنوع اعلام شده است .

در کشور هند نیز تمامی قواعد و مقررات متنوع مذکور در جهت حمایت از کودکان و نوجوانان کارگر وضع گردیده اند تا آنها شرایط کاری بهتر و مطلوب تری داشته باشند . البته بنظر می رسد میان آنچه که باید باشد تفاوت بسیاری وجود دارد . در کشور مصر علی رغم تصویب قوانین و مقررات، ساعات کار کودکان و نوجوانان عملاً بیش از حد مذکور در قوانین است که بنظر می رسد ناشی از عدم وجود ضمانت اجرایی مناسب باشد .

بنظر می رسد با توجه به سکوت قانون کار تعطیلات و مرخصی های نوجوانان کارگر تابع قواعد و مقررات سایر کارگران است. بعلاوه شایسته تر است که در کشور ما مقرراتی در قانون کار به تصویب رسد که وضعیت تعطیلات و مرخصی نوجوانان را مشخص نماید.

ب. ۳- کارهای سخت و خطرناک و

زیان آور و حمل بار بیش از حد

در خصوص کارهای سخت و خطرناک و زیان آور نیز باید به این مطالب اشاره کنیم که متأسفانه علی رغم تصویب چنین اسنادی و بواسطه عدم وجود ضمانت اجرای مناسب عملاً مصوبات در حد نوشته باقی مانده اند و مشاهده می شود که در سراسر جهان کودکان و نوجوانان هنوز هم مانند گذشته سرگرم انجام کارهای خطرناک و زیان آوراند زیرا در بسیاری از کشورها علی رغم پذیرش مقاله نامه ها و توصیه نامه و اسناد فوق عملاً معیارهای اجرایی چندانی وجود نداشته و حتی قوانین کار شامل حال خانواده ها و فرزندان آنها نمی شود. مشکل دیگر این است که بنظر می رسد دستگاههای مجری قوانین کار در بسیاری از ممالک قادر به اجرای تعهدات خود نیستند.

همچنین در هردو کشور ژاپن و کره برای انجام فعالیت های مورد بحث ممنوعیت هایی در قوانین ذکر شده که امری صحیح بوده و برای ناقضان قانون مجازات هایی پیش بینی شده است. درضمن جریمه ناقضان مواد مذکور در قانون استانداردهای کار کره قدری سنگین بوده و نسبت به ژاپن توأم با سختگیری بیشتری است.^(۵۶) همچنین در کشور هند قانونگذار، کار با دستگاهها و ماشین آلات را برای نوجوانان منوط به آشنایی با وسیله مربوط و رعایت نکات ایمنی و کسب آموزش لازم می داند در غیر این صورت تاکید دارد که فرد نوجوان باید تحت نظارت کارگر ماهر بکار پردازد.^(۵۷) در کشور مصر نیز علی رغم وضع قانون همچنان شرایط سخت و خطرناک فراروی نوجوانان بوده و آنها در شرایطی سخت و طاقت فرسا کار می کنند.

احیاناً بیشتر از آنهاست و یا اینکه این کارگران حق کار در ایام تعطیلات را دارند یا خیر.

کشور کره با ذکر استثنایی ممنوعیت کار در روزهای تعطیل را مورد تاکید قرار داده که البته در خصوص آن استثنا نیز ایرادهایی متصور است.^(۵۳) به نظر می رسد از حیث پیش بینی ممنوعیت کار نوجوان در روزهای تعطیل قانون کره از ژاپن مترقی تر است.

همچنین در قانون هند نیز نسبت به ژاپن بواسطه پیش بینی در خصوص تعطیلات نوجوانان برتری بچشم می خورد.^(۵۴) ضمناً در خصوص کشور هند شایسته تر است که روزهای تعطیل بصورت رسمی توسط دولت تعیین شود تا توسط کارفرما. البته عدم جواز تغییر روز تعطیل توسط کارفرما در فواصل زمانی زودتر از سه ماه راه را بر سوء استفاده های احتمالی تا حد زیادی خواهد بست. در مورد مرخصی کارگران نوجوان مطلب خاصی ذکر نگردیده است ولی بنابر قاعده کلی می توان استنباط کرد که مرخصی این کارگران نظیر بزرگسالان است. از این حیث کشور هند مشابه کشور ژاپن می باشد. ضمناً در زمینه روزهای تعطیل وضعیت کشور مصر نیز شبیه هند و ژاپن است.

در کشور انگلستان بر خلاف ژاپن وضعیت مرخصی و تعطیلات کارگران نوجوان مشخص می باشد و از این حیث انگلستان دارای قانونی برتر به نظر می رسد. بعلاوه کار در روزهای یکشنبه ممنوع است مگر اینکه تمامی تعطیلی مزبور بخاطر انجام کار در یکشنبه به روزی دیگر از هفته موکول شود. این روز تعطیل نباید روزی از هفته باشد که کارگر نوجوان تعطیلی نصف روزه دارد^(۵۵) که این پیش بینی امری صحیح و پسندیده است زیرا راه را بر سوء استفاده خواهد بست. در ایران نیز نظیر مورد ژاپن هیچ ماده یا تبصره ای به تعطیلات و مرخصی های نوجوانان اشاره نکرده است و مشخص نیست که این گروه از کارگران آیا تعطیلات و مرخصی هایی اضافه تر از سایر کارگران دارند یا خیر؟

در کشور انگلستان ساعات کار نوجوانان نسبت به سایر کشورهای مورد بحث قدری زیادتیر است زیرا ۹ ساعت در روز یا ۴۸ ساعت در هفته برای بزرگسالان هم قدری زیاد می باشد^(۵۲) (با توجه به این که قانون کار کشورمان ساعات کار هفتگی را برای بزرگسالان ۴۴ ساعت منظور نموده است). نکته ای که در قانون کار ایران نیست ولی در قوانین سایر کشورها به چشم می خورد این است که بعد از مقدار معینی ساعات کار (مثلاً ۴ یا ۵ ساعت) مدتی بمیزان نیم ساعت یا یک ساعت جهت استراحت ذکر می شود البته در قانون کار ما این مطلب ذکر نگردیده ولی اگر در ایران کارگران ۷/۵ ساعت در روز کار کنند حتماً وقت استراحت (نماز، نهار و استراحت) را دارند که معمولاً حدود ۲ ساعت است. همچنین در قانون مذکور به موجب ماده ۸۲ ساعات کار نوجوانان ۷/۵ ساعت در روز می باشد. پس بدین ترتیب در هر هفته که روزهای کاری ۶ روز است نوجوانان مجموعاً ۳ ساعت تخفیف بر خوردار بوده و میزان ساعات کار هفتگی آنها بجای ۴۴ ساعت، ۴۱ ساعت خواهد بود. در ضمن توافق کارگر و کارفرما در مورد چگونگی استفاده از نیم ساعت تخفیف می باشد و این امکان وجود ندارد که به کمتر از نیم ساعت توافق شود.

ب. ۲-۲- تعطیلات و مرخصی ها

در خصوص تعطیلات و مرخصی ها باید به این نکته اشاره کرد که در کشور ژاپن در هیچ یک از قواعد و مقررات اشاره ای به مرخصی نوجوانان نشده است و مشخص نیست که مرخصی این گروه از کارگران نیز از موارد گفته شده در قوانین پیروی می کند یا خیر. در نتیجه بنظر می رسد وضعیت نظیر بزرگسالان باشد. همچنین در قوانین این کشور اشاره ای به تعطیلات کارگران نوجوان نشده و دقیقاً مشخص نیست که تعطیلات این گروه از کارگران همانند کارگران بزرگسال است یا اینکه

از این لحاظ بنظر می‌رسد وضعیت دو کشور هند و مصر نسبت به سایر کشورهای مورد بحث در سطح نازلتری است.^(۵۸) در کشور انگلستان ملاحظه می‌شود که عوامل خطر شامل بی‌تجربگی، نداشتن مهارت و آگاهی نسبت به خطرات و نابالغی نوجوانان، نامناسب و غیر مجهز و بی‌ترتیب بودن کارگاهها و... است. در هر حال بنظر می‌رسد کار فرمایان در جهت حمایت و حفاظت از نوجوانان در مقابل خطراتی که سلامت و ایمنی آنان را در معرض تهدید قرار می‌دهد مسوولند زیرا آنها بخاطر بی‌تجربگی و نداشتن آگاهی و مهارت کافی بیشتر از سایر گروههای کارگری در معرض خطرند. در ایران نیز ملاحظه می‌شود که قانون‌گذار نه تنها ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی را (که میزان آن در آیین‌نامه مربوط مشخص گردیده است) برای نوجوانان ممنوع نموده بلکه بدرستی جهت کارهایی که برای سلامتی یا اخلاق نوجوانان مضر هستند نیز پیش‌بینی‌هایی نموده و برای انجام آن حداقل سن را ملاک قرار داده است. (ماده ۸۴) واضح است که ممنوعیت کودکان و نوجوانان از اشتغال به کارهای فوق‌به‌سبب خطرات و آسیبهای بعضاً جبران‌ناپذیر جسمی و روحی است که می‌تواند برای آنها به همراه داشته باشد. مشکلاتی نظیر بیماریهای تنفسی، گرفتگی عضلات، آسیبهای چشمی، قرار گرفتن در معرض گرما، سرما، زباله، خطر سقوط اشیاء، سرو کار داشتن با اشیاء تیز و برنده، سوختگی، آتش‌سوزی، مسمومیت، بریدگی، آسیبهای شنوایی، سقوط از بلندی، حمل و نقل اشیاء سنگین با دست، قرار گرفتن در معرض زباله‌های سمی و تشعشع مواد خطرناک و... همگی از مسائلی است که جان این گروه از کارگران را در معرض تهدید قرار می‌دهد.

ب. ۴- کار شبانه و کار اضافی

در خصوص کار شبانه و کار اضافی در کشورهای مورد بحث می‌بینیم که در ژاپن و

کره جنوبی و انگلستان ممنوعیت انجام کار شبانه همراه با ذکر استثنایاتی است در حالی که در هندوستان و مصر و ایران بنظر می‌رسد این ممنوعیت مطلق باشد. البته در هند در خصوص انجام کار در مزارع بواسطه وضعیت خاص و اهمیت کار کشاورزی به لحاظ رسیدگی به موقع به محصول و جلوگیری از نابودی آن در صورت اجازه دولت مرکزی کار کودکان در شب مجاز دانسته شده است ولی در هر حال بهتر است جهت انجام این کارها حتی الامکان از نیروی کار سایر کارگران استفاده شود. در خصوص کار اضافی نیز در کشور ژاپن مطالبی خاصی ذکر نگردیده است ولی با توجه به بررسی‌های انجام شده به نظر می‌رسد که ساعات کار کارگران نوجوان نباید بیش از حد معینی بشود و می‌توان نتیجه گرفت که اضافه کاری ظاهراً برای آنها ممنوع است. در هندوستان نیز نظیر کشور ژاپن انجام اضافه کاری ممنوع اعلام شده است. این ممنوعیت در کشورمان نیز قابل توجه است ولی در کشور انگلستان اضافه کاری مجاز دانسته شده منتها برای آن حد و حدود مشخصی قایل شده‌اند.^(۵۹) در هر حال بنظر می‌رسد انجام کار شبانه و کار اضافی باید برای نوجوانان ممنوع اعلام گردد این امر بخاطر در نظر گرفتن مصالح جسمی و روحی نوجوانان بوده و در واقع به دلیل مخاطراتی است که انجام این نوع کارها می‌تواند برای آنها در پی داشته باشد. در صورت نیاز اقتصادی و یا شرایط و ملزومات ویژه حرفه یا شغلی خاص بهتر است از سایر نیروهای کار نظیر بزرگسالان استفاده کرد.

نتیجه

با توجه به مباحث مطرح شده در مجموع می‌توان بیان نمود که یکی از اقدامات بسیار مهمی که باید در سطح بین‌المللی انجام گیرد بررسی مشکلات کارگران زن با استفاده از روشهای علمی و عملی و سپس انجام اقدامات اساسی در جهت حل آنان است. در این حالت باید تمهیداتی اندیشید و در

جهت جلوگیری از گسترش مشکلات زنان کارگر به اقدامات جدی و فوری پرداخت. در واقع به منظور تحکیم بنیان خانواده و حفظ و صیانت از نیروی کار باید مشکلات کار زن را جدی گرفت و با برنامه ریزیهای دقیق و حساب شده به حل آنها همت گماشت. همچنین باید با برنامه ریزیهای خاصی در زمینه ارتقای حقوق زنان ناتوان و در جهت دستیابی آنها به دوره‌های آموزش و مهارت و افزایش فرصتهای استخدامی و اشتغال در تمام زمینه‌ها تلاش و کوشش شود. زیرا می‌دانیم که از دیدگاه اقتصادی کار زنان امری محترم و ارزشمند است و نقش مهمی در رشد اقتصاد کشورها دارد. در حقیقت برای نیل به رشد اقتصادی می‌توان از نیروی کار زنان نیز بهره گرفت. زنان با توجه به موازین اسلامی می‌توانند در مشاغل متعددی حضور داشته باشند. در این راستا و برای این که زنان بتوانند در صورت لزوم در فعالیت‌های اقتصادی مربوط به امور منزل نظیر خانه‌داری و تربیت و نگهداری از فرزندان نقش و فعالیتی موثر داشته باشند. در واقع به دلیل عدم همکاری مردان در فعالیت‌های داخل خانه با زنان مانعی بزرگ در راه اشتغال آنها ایجاد می‌شود که عمدتاً به دلیل خستگی و عدم توانایی انجام هر دو کار بوسیله زنان ایجاد شده است. البته در صورتی که ضرورت نداشته باشد به دلیل راحتی زنان، بهتر است آنان در خانه بمانند و در جهت رشد و تربیت فرزندان که وظیفه سنگینی است تلاش نمایند. به هر حال به غیر از فعالیتهای اقتصادی زنان در چارچوب مصلحت خانواده حق دارند به فعالیتهای علمی، فرهنگی و اجتماعی در جهت ساخت شخصیت انسانی خود و نیز آشنایی از افراد جامعه بپردازند.

در مجموع باید گفته شود که لازم است برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل فراهم گردد. در واقع باید در ایجاد و فراهم کردن امکانات کار، مساوات برقرار شود به نحوی که همه بتوانند شغل دلخواه و مناسب و مورد علاقه خود را

یابد مگر این که نوجوانان حقوق خود را بشناسند و برای رسیدن به آن مبارزه کنند.

پانویست ها:

- ۱- روشندل، دکتر جلیل، شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، سیمای زن در جهان (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول، زمستان ۱۳۷۷)، ص ۵۵ و روشندل، دکتر جلیل، قلی پور، رافیک، شاهشوند بغدادی، پریچهره، سیمای زن در جهان - کره جنوبی، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول، زمستان ۱۳۷۷)، صص ۶۴-۶۵.
- ۲- شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیرویان، ویلیام، موقر، خداداد، سیمای زن در جهان - هندوستان، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول، پاییز ۱۳۷۷)، صص ۵۵-۵۴.
- ۳- شادلو، شیده، سیمای زن در جهان - مصر، (تهران، ناشر برگ زیتون، چاپ اول، پاییز ۱۳۷۷)، ص ۵۱.
- ۴- رسائی نیا، ناصر، حقوق کار، (تهران، انتشارات آوای نور، چاپ اول، ۱۳۷۹)، ص ۲۰.
- ۵- روشندل، دکتر جلیل، شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، ص ۵۸ و روشندل، دکتر جلیل، قلی پور، رافیک، شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، ص ۷۱.
- ۶- شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیرویان، ویلیام، موقر، خداداد، پیشین، ص ۵۴.
- ۷- شادلو، شیده، پیشین، ص ۶۱.
- ۸- شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیرویان، ویلیام، موقر، خداداد، پیشین، صص ۵۶، ۵۵، ۵۴.
- ۹- روشندل، دکتر جلیل، شاهشوند بغدادی، پریچهره، پیشین، ص ۶۲.
- ۱۰- محسنی، مریم، وضعیت کارگران زن در ایران، (جنس دوم (مجموعه مقاله)، جلد چهارم، دی ماه ۱۳۷۸، صص ۱۲۸-۱۲۷).
- ۱۱- روشندل، دکتر جلیل، شاهشوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، ص ۶۲.
- ۱۲- حاجیلو، مهدی، کاوئی، امیر مسعود، و عبادی، ولی الله، توانبخشی حرفه ای و اشتغال معلولین در کشورهای انگلستان، سوئد، آلمان فدرال، (تهران، وزارت کار و امور اجتماعی، معاونت اشتغال)، صص ۱۶ و ۱۴.

Harvey On Industrial Relations and Employment Law, (London, butterworth & Co(publishers)Ltd., vol. 4, 1996), p. s/572

آموزش همگانی وضعیتی را بوجود آورند که شریط کار نوجوانان مساعد و مناسب گشته و کار، رشد و شکوفایی جسمی و روحی ایشان را متوقف یا کند نکند. در واقع حل مساله نوجوانان در کشورهای در حال توسعه و فقیر ماکول به آن است که این کشورها از حال عقب ماندگی و فقر خارج شوند. اما آن چه که باید در اینجا به آن توجه کرد، نقش کشورهای صنعتی است که متاسفانه تاکنون اقدامی در جهت محو فقر از چهره دنیا معمول نداشته و به حق کشورهای فقیر در جهت توسعه توجهی نکرده اند. در واقع به نظر می رسد در وضعیت کنونی بیش از هر چیز دیگر به یک حرکت هماهنگ در سطح جهان و نیز در کشورها نیاز داریم تا نه تنها از گسترش کار اجباری و استثمارگونه نوجوانان جلوگیری کنیم بلکه بتوانیم آن را تا حد امکان محدود نماییم. در این راه از طریق اطلاع رسانی صحیح در مورد کار این گروه از افراد جامعه، دولت ها و مردم حساس شده و در مورد این پدیده شوم و مخرب واکنش نشان خواهند داد. در ضمن می توان به تنظیم نظامنامه و قوانین ویژه و نیز پیش بینی اقدامات تنبیهی برای سوء استفاده گران اشاره کرد. بعلاوه مبارزه با فقر نیز از جمله اقدامات اساسی است که بایستی در رأس دستور کار سازمان های حامی حقوق کودکان و نوجوانان قرار گیرد. همچنین آموزش و ترویج پیمان حقوق کودک و سایر مصوبات بین المللی، با توجه به مقررات و منافع ملی به شکلی که احترام به این مصوبات در میان مقامات دولتی، همه پیمانکاران و کارفرمایان و نیز همه مردم جای خود را باز کند از اهمیت بسزایی برخوردار است.

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

و کلام آخر این که برای احقاق حقوق طبیعی و قانونی نوجوانان باید سخن را کوتاه و عمل کرد و این مهم تحقق نمی

اختیار نمایند و در این زمینه نباید هیچگونه تبعیضی وجود داشته باشد. در نتیجه در اصول و موارد مذکور در این مقوله در مجموع بر برخورداری همه افراد از حقوق مساوی منع تبعیض تاکید گردیده است. در هر حال باید فرصتهایی جهت مشارکت کامل و مساوی در عرصه حیات اجتماعی و شغلی به زنان اعطا گردد. در واقع نه تنها موانع تعصب و پیشداوری تبعیض (علی الخصوص در زمینه اشتغال) را از میان برداشت. بلکه لازم است برنامه هایی برای رشد نیروهای نهفته آنان به عنوان منابع انسانی طراحی و اجرا نمود. در هر حال به نظر می رسد در سایه نظارت های فراگیر اعمال جدی ضمانت اجراهای لازم بتوان شاهد جلوگیری از اعمال تبعیض در زمینه های مختلف شغلی، بین کارگران زن و مرد بود.

همچنین برای رفع نامالایمات و حوادث نیز، اتحادیه های کارگری و گروه های زنان و کارگران باید پیشقدم شده و در جهت محو این مشکلات گام بردارند و دولت ها نیز مصوبات بین المللی را به مورد اجرا گذارند در ضمن باید به کارگران زن آموزش لازم در جهت کار با وسیله ای که با آن سرو کار دارند داده شود. البته علی رغم تلاش های به عمل آمده متاسفانه هنوز هم بی توجهی نسبت به زنان و حقوق آنها قابل مشاهده بوده و محرومیت ها همچنان ادامه دارد.

به هر حال پیشنهاد می شود که در جهت رفع نامالایمات اقدام به وضع و تصویب قوانین بین المللی با ضمانت اجرای محکم نموده و اقدامات لازم در جهت عمل به آنها انجام شود. به علاوه لزوم وضع و تصویب قوانین ملی کاملتر و جامعتر و ارتقاسطح دانش و مهارت شغلی، و سر انجام ایجاد سازو کارهای تشویقی برای کارگران و کارفرمایان بیش از پیش احساس می شود.

در ارتباط با نوجوانان کارگر باید به این نکته اشاره کنیم که در جهت محو مشکلات، دولت ها باید با اتخاذ یک سیاست اقتصادی و اجتماعی مناسب با بالا بردن سطح زندگی مردم و عرضه

- راهنمایی استاد دکتر عزت الله عراقی، نیمسال اول سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶، صص ۲۱۳، ۲۱۴.
- 44-Internet. <http://www.sweatshops-retail.org/NRF%20Website/egypt.Htm>, Labor Law in Egypt, p. 2.
- جلالی، محمد، پیشین، صص ۳۶-۳۷.
- 46-Doing Business in Japan, "Labour Law, " p. 103 & Labor Law of Korea, op.cit., p.91.
- 47-p. L. Malik, op.cit., p. 514
- ۴۸- ت. ح. فرج، پیشین، ص ۱۸۱.
- 49-Harvey On Industrial Relations & Employment Laws, vol. 1, pp. cII/377-378.
- 50-Labor Laws of Korea, op.cit., p.91 & M. sargeant, op.cit., p. 273.
- 51-Labour Laws of Japon (publish by the institute of labour administration, ministry of labour Japon, 1990), pp. 73, 74,90 & Labor Laws of Korea, op.cit., pp. 100.
- 52-E. A. Slade & N.D. Giffin, Employment Handbook, (London, tolley publishing company limited, 1998), 5th ed., P. 20.
- 53-labor laws of Korea, op.cit., p. 91
- 54-<http://natlex.ilo.org/txt/E86INDO1.htm>, INDIA, child Labour-Prohibition and Regulation Act, 1986, p. 4.
- 55-I. T. Smith & J. c. Wood, op.cit., pp. 628-629 & E. A. Slade & N. D. Giffin, op.cit., pp. 18, 20.
- 56-Labour Laws of Japon, op.cit., pp. 74, 75, 90. & Labor Laws of Korea, op.cit., pp. 91, 92, 100.
- 57-p. L. Malik, op.cit., p. 491.
- 58-<http://www.Afrol.com/News2001/egyool-child-Labour.htm>, "Child Labour Laws Grossly Violated in Egypt".
- 59-Labour Laws of Japon, op.cit., p. 74. & Labor Laws of Korea, op.cit., pp. 91, 100 & E. A. Slade and N. D. Giffin, op.cit., pp. 20, 21 & I. T. Smith & J. C. wood, op.cit., pp. 629, 631 & p. L. Malik, op.cit., pp. 68, 457, 515, 1080 & <http://www.sweatshops-retail.Org/NRF%20website/egypt.htm>, op.cit., p. 1.
- م. ح. منصور، پیشین، ص ۳۳۵
- Edinburgh, butter worths & co(publishers Ltd.1989),4 th ed.,p. 7.
- 30-<http://www.Campus.ne.jp/~Labor/rootseiri/roukihou.Html>. Oop.cit., pp. 5, 6. Labor laws of Korea, op.cit., pp. 91, 92.
- 31-p. L. Malik, The Industrial law, (Lalbagh, eastern book company law publishers, 1974), p. 1080.
- ۳۲- ت. ح. فرج، قانون العمل فی القانون اللبناني و القانون المصری الجدید، (لبنان، الدار الجامعیة للطباعة والنشر، بی تا)، ص ۱۸۵.
- 33-B. A. Hepple & O'Higgins, Employment Law, (London, sweet & maxwell, sweet & maxwell, 1979), pp. 163, 162 & Harvey on Industrial Rwlations & Employment laws ,op.cit., p. k / 88-100.
- 34-<http://www.Campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html>, op.cit., p. 2 & labor laws of Korea, op.cit., p. 81.
- 35-M.Y.khan, op.cit., p.389.
- 36-International labour Review Vol. 137, no 1, (1998), p.95.
- 37-<http://www.ilo.org/public/English/employment/gems/eeo/law/Egypt/1-1c.htm>, "Labour Code Egypt", Law No. 137 of the Labour Code, 1981, Last Update: 16 May 2002, p. 21.
- ۳۸- روشندل، دکتر جلیل، شاهسوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، ص ۱۰۷.
- 39-Labour Laws of Korea op.cit., pp. 137, 293, 294, 342, 343.
- روشندل، دکتر جلیل، قلی پور، رافیک، شاهسوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، صص ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰.
- ۴۰- شاهسوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیرویان، ویلیام، موقر، خداداد، پیشین، ص ۹۷.
- ۴۱- محمد حسین، سازمان تامین اجتماعی و سالمندان، مجموعه مقالات سالمندی (مسایل اجتماعی و محیط زندگی در سالمندی) جلد دوم، ۱۳۷۹، ص ۴۷۳.
- ۴۲- مورا کامی، ریو، پایان دوره سرگرمی جوانان ژاپن، ترجمه هادی غیرائی، مجله پیام یونسکو، شماره ۳۵۶، فروردین ۱۳۷۹، صص ۱-۴.
- ۴۳- جلالی، محمد، بررسی شرایط کار کودکان و نوجوانان در حقوق ایران، هند و اسناد بین المللی، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران به
- ۱۳- علویون، سید محمدرضا، بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی کار، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، به راهنمایی استاد دکتر عزت الله عراقی، نیمسال اول، سال تحصیلی ۷۹-۱۳۷۸، ص ۱۹۷ و تساوای فرصت های شغلی برای کارگران زن، مجله کار و جامعه، سال اول، شماره ۴، اسفند ۱۳۷۴، ص ۴۲.
- ۱۴- شاهسوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیرویان، ویلیام، موقر، خداداد، پیشین، صص ۵۷، ۵۵، ۵۴.
- 15-World Women United. Nations, 1995
- ۱۶- قانون اساسی کره جنوبی، تهیه کننده: دفتر توافقهای بین المللی، فرزانه کشاورز، عباسعلی رحیمی اصفهانی، لیلا صمدی، (تهران، معاونت پژوهش، تدوین و تنقیح قوانین و مقررات کشور، چاپ اول، پاییز ۱۳۷۸)، ص ۳۴.
- ۱۷- م. ح. منصور، قانون العمل فی مصر و لبنان، (بیروت، دار النهضة العربیة للطباعة والنشر)، ص ۳۴۳.
- 18-<http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihiou.html>. "Labour Standars Law", in Japon, p.5.
- 19-Labor Laws of Korea, (Seoul, international labor cooperation bureau of the ministry of labor, republic of Korea, 1998), pp. 91-92.
- 20-<http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihiou.html>, op.cit. p.5.
- ۲۱- م. ح. منصور، پیشین، ص ۳۳۶.
- 22- <http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihiou.html>, op.cit. p.7. & Labor Laws of Korea, op.cit. p.92
- 23-Doing Business in Japon, "The Equal Employment opportunity Act", p.4.
- 24-Labor Laws of Korea, op.cit. p.91 .
- 25-M.Y.khan, A Study of Labour & Industrial laws (An Exhaustive Guide), (NEw Delhi, metropolitan book co. (p) Ltd 1992). P. 388.
- 26-Ibid., p. 804.
- 27-M. Sar geant, Employment Law, (Lodnon, Pearson education limited, 2001), p. 327.
- ۲۸- روشندل، دکتر جلیل، شاهسوند بغدادی، دکتر پریچهره، پیشین، ص ۶۳
- <http://www.Campus.ne.jp/~labor/roots eiri/roukihou.html>, op.cit. p.6.
- 29-I.T.Smith & J.C. Wood , International Law, (London and