

Dimensions of workers' right to Rest and Leisure in International Documents

(Type of Paper: Research Article)

Amir Maghami¹, Nader Mirzadeh Koohshahi², Maryamsadat Amir Shakarami³

Abstract

As “work” is creative, productive and changer act, rest and leisure activites also is individual’s relatively spontaneous and freely activity to self recreation, self expression and self recovery. Sevral components such reasonable working time, a time specially for rest, periodic leave, vacation and holidays underly times for labour’s leisure from working and to guarantee their health, safety and efficiency. International human rights law has attention to this issue and recognizes rest and leisure as a “human rights” in some universal and regional documents. Article 24 of universal declaration of human rights and article 7 of international covenant on economic, social and cultural rights are most important documents for this porpuse that bring up obligation of States to ensure this right for workers that in fact ensures their human dignity. This papr, by description of these components, analyzes requirements and obligations of States to realization and ensure this right for workers.

Keywords

International Covenant on economic – social and Cultural Rights, Right to Rest and Leisure, Working Time, Rest Time, Ensure Right.

-
1. Assistant Professor, Department of Law, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author).
Email: amir.maghani@live.com
 2. Assistant Professor, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran.
 3. MSc, University of Shahid Ashrafi Esfahani, Isfahan, Iran.
- Received: January 1, 2020 – Accepted: June 21, 2020



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

ابعاد حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی

(نوع مقاله: علمی - پژوهشی)

امیر مقامی^{۱*}، نادر میرزاده کوهشاهی^۲، مریم سادات امیرشاکرمی^۳

چکیده

همان‌گونه که کار، عملی خلاق، مولد و تغییردهنده است، فراغت نیز فعالیت به‌نسبت خودانگیخته و آزادانه فرد در بازآفرینی خود، خودبیانگری و بازیابی خویشتن دانسته می‌شود. مؤلفه‌های متعددی مانند ساعات کاری معقول، زمانی مختص استراحت، مرخصی‌ها و تعطیلات ادواری، زمینه‌ساز اوقاتی جهت فراغت کارگران از کار و ضامن تندرستی، ایمنی و بهره‌وری آنان خواهد بود. نظام بین‌المللی حقوق بشر به این موضوع عنایت ویژه داشته و استراحت و فراغت را به‌عنوان یک حق، در چندین سند جهانی و منطقه‌ای برای کارگران به رسمیت شناخته است. مقاله حاضر، ضمن تشریح مؤلفه‌های مذکور، الزامات و تعهدات دولت‌ها را در راستای تحقق و تضمین این حق برای کارگران تحلیل می‌کند. حق مذکور، تضمین‌کننده کرامت انسانی کارگران است و متضمن تعهداتی در خصوص زمان کار و استراحت، مرخصی و تعطیلات با حقوق و حمایت از کارگران با وضعیت خاص است.

کلیدواژگان

تضمین حق، حق استراحت و فراغت، زمان استراحت، ساعات کار، میثاق حقوق اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی.

۱. استادیار، گروه حقوق، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول). Email: amir.maghani@live.com
۲. استادیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۳. کارشناس ارشد حقوق بین‌الملل، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران.
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۱

با توسعه صنعت و فناوری، رشد تولید، تقسیم کار اجتماعی و کاهش نیاز جامعه به کار انسانی و برخوردار شدن انسان از هویت فردی، زمان فراغت به مرور از زمان کار منفک شد. کار (شغل) آن فعالیت دانسته شد که اغلب کار استخدامی نامیده می‌شود و فراغت نیز فعالیتی که فرد جدا از کار موظف و اجباری‌اش می‌تواند انجام دهد. در دوره نخست سرمایه‌داری به واسطه استثمار شدید نیروی کار، کار و فراغت در تعامل و هماهنگی با هم نبودند، بلکه کارگران تمام وقت فعال خود را به کار اختصاص می‌دادند و با اتمام نیروی فعال خود به استراحت می‌پرداختند تا خود را برای روز کاری دیگری آماده کنند (قاضی مرادی، ۱۳۸۶: ۲۷-۲۶). با رشد تضادهای بازار کار، بخشی از اهداف جنبش کارگری، حق برخورداری از اوقات فراغت و رفتن به تعطیلات بود که با عنوان «مرخصی با استفاده از حقوق و دستمزد» دنبال می‌شد. اصطلاح اوقات فراغت یا داشتن وقت آزاد در همین دوران باب شد. کاهش ساعات کار و حق استفاده از مرخصی با حقوق، از دستاوردهای اتحادیه‌های کارگری در اوایل دهه ۱۹۳۰ بود. افزایش استفاده از مرخصی همراه با حقوق، برابر با رشد صنعت فراغت شد که در آن مردم تصور می‌کنند که براساس اراده آزاد خود عمل می‌کنند (سعیدی، ۱۳۸۷: ۳۴). نفرت از اشتغالی که موجب به خطر افتادن سلامتی می‌شود، هر نوع اشتیاق به کار را نابود و تمایل به فراغت و استراحت را می‌پروراند (قاضی مرادی، ۱۳۸۶: ۲۵ و ۳۶). مطالعات مدیریتی نیز نشان داد که اعطای چنین حقی به کارگران و تشویق آنها به فراغت، کارآمدی بنگاه را افزایش می‌دهد (مشایخی فواد، ۱۳۴۶: ۱۵۹). همین‌طور فراغت ماهیتاً روشی برای تقویت جامعه دموکراتیک است و جامعه باید فرصتی برای افراد فراهم کند تا کارهای خلاقانه تولید کنند. افزون بر این کار بدون استراحت، به بیماری‌های مزمن و تبعات مخرب روانی منجر می‌شود که پس از سال‌ها کار کارگر را متوقف می‌سازند. ساعات طولانی کار خطرناک، به استرس ناشی از کار در کشورهای در حال توسعه دامن می‌زند (Richards & Carbonitte, 2012: 8). حق فراغت با ارتقای تندرستی و سلامت به‌عنوان یک حق، ارتباط تنگاتنگ دارد و می‌تواند به اندازه تولید مهم باشد (پژمان، ۱۳۸۸: ۶۲).

پس از دهه ۳۰ قوانین و مقررات داخلی و بین‌المللی، قواعدی را در قالب شرایط مطلوب و منصفانه کار، جهت تحقق حق استراحت و فراغت کارگران، از جمله حدود معقول ساعات کار، استراحت و مرخصی ارائه کردند. این حق پیش‌نیاز و نتیجه بهره‌مندی از دیگر حقوق میثاق، به‌ویژه تضمین حق برخورداری از بالاترین استاندارد سلامت جسمانی و روانی است. کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (زین پس ح.ا.ف) به شناسایی اهمیت حق شرایط مطلوب و منصفانه کار توسط کشورها و بازیگران غیردولتی تأکید ورزیده است.

بحران‌های اقتصادی و سیاسی به اقدام‌های ریاضتی، افزایش پیچیدگی قراردادهای کار، کاهش استانداردهای ملی و بین‌المللی کار، شرایط نامطلوب و غیرعادلانه کار منجر شده است؛

از این رو توجه ویژه به شرایط کار همواره ضروری است. هدف این مقاله، تبیین حق استراحت و فراغت کارگران در پرتو مفاهیمی همچون ساعات معقول کار، زمان استراحت، مرخصی‌ها و تعطیلات با حقوق است. این مقاله با سیر کوتاهی در اسناد مربوط، در پی ارزیابی مؤلفه‌های حق استراحت و تفریح کارگران و تعهدات دولت‌ها برای تضمین این حق است.

مبانی تعهدات دولت‌ها بر حق استراحت و فراغت کارگران

هافری رئیس گروه کمیته پیش‌نویس اعلامیه حقوق بشر، انتخاب شده بود، متن ذیل را به عنوان یکی از مواد اعلامیه پیشنهاد داد: «هر کس دارای حق سهم منصفانه‌ای از استراحت و فراغت می‌باشد». پیشنهاد وی با کمی تعدیل رأی آورد و ماده ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر با این مضمون که «هر کس حق استراحت و فراغت و تفریح دارد و به‌خصوص به محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌های ادواری، با اخذ حقوق، ذی‌حق می‌باشد» در فهرست حق‌های اعلامیه گنجانده شد. در جریان تدوین میثاق ح.ا.ف، بعضی کشورها، پیشنهادهای راجع به شرایط کار و حق استراحت و فراغت ارائه دادند که از جمله آنها می‌توان به پیشنهادهای فرانسه (UN, E/CN.4/ 577, 1951)، یوگسلاوی (UN, E/CN.4/ 578, 1951) و شوروی (UN, E/CN.4/AC.14/2/Add.2, 1951) اشاره کرد. برخی پیشنهادهای اصلاحات مجدد توسط کمیسیون حقوق بشر تصویب شدند و در جهت ارتقای شرایط کار و حق استراحت و فراغت کارگران در ماده ۷ گنجانده شد.

در ماده ۲۳ کنوانسیون بین‌المللی حقوق مهاجران و خانواده آنها^۱ نیز به لزوم برخورداری برابر کارگران مهاجر با سایر کارگران از ساعات کاری معقول، استراحت و مرخصی تأکید شده است. در سطح منطقه‌ای نیز ماده ۱۳ اعلامیه اسلامی حقوق بشر به حق برخورداری از شرایط مطلوب کار و بالأخص حق استفاده از مرخصی‌ها، پاداش‌ها و ترفیعات استحقاقی اشاره می‌کند، که مفاهیمی همچون فراغت از کار جهت خودسازی، و داشتن زمانی برای استراحت کارگر از آلام و سختی‌های کار از آن استنباط می‌شود. ماده ۱۵ منشور آفریقایی حقوق بشر و خلق‌ها، اتحادیه اروپا در منشور حقوق اساسی اتحادیه در ماده ۳۱ بر محدوده ساعات کار و استراحت هفتگی تأکید می‌ورزند. منشور اجتماعی اروپایی نیز در سال ۱۹۹۶ به حق هر کس به برخورداری از شرایط مطلوب کار تأکید و شرایط مطلوب و منصفانه کار را در ماده ۲ به تفصیل بیان می‌دارد.

با وجود تأکیدات چپ‌گرایانه (جلالی فراهانی، ۱۳۸۹: ۶)، نظام حقوق بشر بین‌المللی فردمحور نیز این حق را شناسایی کرده است. فراغت، زمینه‌ساز اوقاتی فارغ از کار و بهره‌مندی

1. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, General Assembly, 1990.

از مواهبی همچون سلامتی، تندرستی، افزایش بهره‌وری، رهایی از فشار و سختی کار، گذراندن زمانی در کنار خانواده و پرداختن به امور مورد دلخواه فرد، تلقی می‌شود.

زمان کار و استراحت

تجدید ساعات کار و زمانی برای آسایش و استراحت، نوعی ادراک روانی از آزادی است، اما برخی کارگران مجبور به ساعت‌ها کار طولانی و مداوم به‌منظور ارضای دستوره‌های کارفرما و از دست ندادن شغل خود هستند. سازمان بین‌المللی کار تخمین زده است که بیش از نیمی از جمعیت کشورها در جهان، دارای ساعات کاری بالاتر از ۴۰ ساعت هستند. تبعیض، نابرابری، ساعات کار طاقت‌فرسا و فقدان شرایط استراحت و فراغت ایمن و محفوظ، بسیاری از کارگران جهان را به ستوه آورده است (Harvey & Kenner, 2003: 51)، از این‌رو کارگر باید مستحق ساعات کار معقول و منصفانه بدون تبعیض، جهت تجدید قوا و داشتن زمانی برای استراحت و فراغت باشد، که مبنای آن سلامتی و ایمنی کارگران و توجه به زندگی شخصی و خانوادگی آنهاست.

۱. ساعات کار

ساعات کار، از مسائل بهداشتی و ایمنی است و هدف از آن، بهبود و ارتقای سلامتی و ایمنی کار به‌علاوه بهره‌وری بالا، از طریق ارائه حداقل قواعد مرتبط با دوره‌های استراحت، ساعات کار و تعطیلات است. شواهد نشان می‌دهد که ساعات کار با بهره‌وری، سلامتی و ایمنی ارتباط تنگاتنگ دارد (Seo, 2011: 18-19). ساعات کاری طولانی اثر نامطلوبی بر زندگی اجتماعی و خانوادگی دارد؛ برای مثال در بسیاری از فرهنگ‌ها شام خوردن با خانواده تنها اتفاق روزانه است که به داشتن زندگی معنادار در کنار اعضای خانواده کمک می‌کند؛ اما اضافه‌کاری ممکن است مانع تحقق چنین رویدادی شود (Clarke, 2001: 140). برای کارگران زن نیز، ترتیبات مراقبت از کودک بخشی از برنامه کاری آنان را پر می‌کند، بدین‌صورت اضافه‌کاری و شیفت شب به‌دلیل نقش دوگانه تولیدی و بازتولیدی زنان در خانه و تعهدات خانگی آنان دشوار خواهد بود. زمان کار زمانی است که فرد تحت اختیار کارفرمای خود است. این تعریف برای اینکه آیا زمان‌های آماده به کار نیز زمان کاری محسوب می‌شوند یا خیر، دارای اهمیت است. مطابق رویه دیوان اروپایی دادگستری برای اینکه زمانی، زمان کاری محسوب شود، کارگران باید در محل کار و در دسترس باشند. زمان‌های آماده به کار نیز، در صورتی که کارگر برای فعالیت‌های شخصی خود آزاد باشد، زمان کاری تلقی نمی‌شود. اما زمان استراحت برای نهار که در زمان فراغت سپری شده و مسافرتی که در جهت یک ملاقات کاری باشد و نیز، کار در منزل و دور کاری، زمان کاری محسوب می‌شوند (Clarke, 2001: 146). افزون‌بر این دیوان در رأی اخیر خود در

خصوص ساعات کاری بیان داشته است که زمان‌های در حال رفت‌وآمد بر سر کار نیز، جزء ساعات کاری محسوب می‌شود (6 para ECJ, C-266/14, 2015).

۱.۱. محدوده ساعات کار روزانه و هفتگی

روزهای کاری در تمامی فعالیت‌ها، باید به ساعات معین محدود شود و قابلیت انعطاف‌پذیری نسبت به انواع مختلف ترتیبات کاری مانند شیفت کاری و کار در زمان اضطراری و فوق‌العاده باید مجاز شمرده شوند. استثنائات مرتبط به محدوده متداول ساعات کار روزانه باید محدود و مشروط به همفکری با کارگران و نمایندگان آنها باشد. در جایی که قانون، روزهای کاری طولانی‌تر را مجاز می‌داند، کارفرمایان باید روزهای کاری طولانی را با روزهای کاری کوتاه‌تر به گونه‌ای که میزان میانگین ساعات کاری در طول یک هفته متجاوز از ساعت مقرر روزانه نباشد، جبران کنند اما نباید از آنچه به‌عنوان حداکثر ساعات معقول روز کاری فرض شده است، فراتر روند. اگر برابری ماهوی حاصل شود، مردان و زنان کارگر دارای مسئولیت‌های خانوادگی باید از اقدام‌های بر مبنای شالوده برابر بهره‌مند شوند. میزان ساعات کاری هفتگی باید از طریق قانون محدود شود؛ در این حوزه نیز باید معیارهای یکسانی، مشابه با حدود ساعات روزانه کار اعمال شود. بسیاری از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، یک هفته چهار ساعته را برای کار برگزیده و از این‌رو کمیته ح.ا.ا.ف در نظریه تفسیری شماره ۲۳ خود توصیه می‌کند که کشورهایی که تا به حال هیچ اقدامی صورت نداده‌اند، اقدام‌هایی را برای دستیابی به این هدف اتخاذ کنند.^۱ قانون نیز باید اجازه انعطاف‌پذیری در خصوص تعداد ساعات کاری هفتگی را ارائه دهد. با وجود این به‌عنوان یک قانون کلی، ساعات هفتگی کار باید مطابق با استاندارد قانونی کار هفتگی باشد (37 to para UN, E/C.12/GC/23, 2016).

۱.۲. مقاله‌نامه‌های ساعات کار

اغلب کشورها دارای قوانین داخلی در خصوص ساعات کار، حدود حداکثر میزان ساعات کاری متوالی، حداکثر میزان ساعات هفتگی کار و حداقل مدت زمان استراحت و فراغت هستند. بسته به نوع کار، زمان کاری می‌تواند متنوع باشد و از طریق گستره وسیعی از عوامل مرتبط با نیازها و انتظارات کارفرما و کارگران تعیین شود. تا قبل از تأسیس سازمان بین‌المللی کار، بسیاری از کارگران جهان خواستار روزانه ۸ ساعت کار که متضمن ۴۸ ساعت کار هفتگی است، بودند، از این‌رو نیاز به استانداردهای بین‌المللی مرتبط با تعداد ساعات کار، به‌وضوح حس می‌شد (Seo, 4: 2011). در راستای گرایش جهانی در این موضوع، اقتباس و انطباق روزانه، ۸ ساعت و در

1. General Comment No. 23 (2016) on the Right to just and favorable conditions of work

هفته ۴۸ ساعت کار، هدف اولیه سازمان بین‌المللی کار بود. مقاله‌نامه شماره ۱ سازمان، راجع به ساعات کاری سال ۱۹۱۹ در بخش صنعت و پس از آن مقاله‌نامه شماره ۳۰ سال ۱۹۳۰ در بخش بازرگانی و خدمات، اصول و قواعد روزانه ۸ ساعت و هفتگی ۴۸ ساعت کار را مقرر، و اضافه کاری را ممنوع می‌کنند. تعیین استاندارد ۴۸ ساعت کار بسیار مهم و تقویت‌کننده حق بر سلامت و ایمنی کارگران است.

مطابق دو مقاله‌نامه مذکور، حداکثر ساعات کار هفتگی ممکن است به‌طور یکنواخت توزیع نشود، اما طبق مقاله‌نامه شماره ۱، یک روز کاری نباید از ۹ ساعت و طبق مقاله‌نامه شماره ۳۰، از ۱۰ ساعت تجاوز کند. افزون بر این میانگین ساعات کار بیش از مدت زمان طولانی‌تر از یک هفته را تنها در موارد استثنایی که در آن محدودیت عادی ۸ ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت در هفته قابل اجرا نیست، مجاز می‌دانند. در بخش صنعت، چنین ترتیبی از ساعات کار نیازمند توافقنامه جمعی و در بخش بازرگانی و خدمات نیازمند آیین‌نامه صادره از مقامات داخلی پس از مشورت با سازمان‌های مرتبط با کارگر و کارفرماست؛ در هر صورت میانگین ساعات کاری نباید از ۴۸ ساعت در هفته تجاوز کند (ILO, 2011: para 14-15).

اما مقاله‌نامه شماره ۴۷ اصل ۴۰ ساعت کار در هفته را اعلام کرده و از دولت‌هایی که بدان ملحق شده‌اند، خواسته است تا آن را به‌گونه‌ای اجرا کنند که موجب کاهش سطح زندگی کارگران نشود. در همین زمینه مقاله‌نامه ۱۱۶ تدابیر عملی در زمینه کاهش ساعات کار را پیش‌بینی، تنوع شرایط کار را مدنظر و خطوط کلی روش‌هایی که به‌وسیله آنها بتوان تدابیر عملی مذکور را اعمال کرد، بررسی کرده و بر میزان چهل ساعت کار در هفته به‌عنوان معیاری اجتماعی تأکید ورزیده است (قنوت و بهنیا، ۱۳۹۳: ۲). میزان ساعات کاری مندرج در این مقاله‌نامه برای کارگران بسیار مطلوب به‌نظر می‌رسد.

مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ در خصوص کارگران با مسئولیت خانوادگی سال ۱۹۸۱ بیان می‌کند که با نگاه به ایجاد برابری مؤثر در فرصت‌ها و رفتارها با زنان و مردان کارگر، هر کشور عضو باید این مسئله را به‌عنوان یک هدف، در سیاست ملی خود در جهت توانمندسازی افراد شاغل یا جویای کار دارای مسئولیت خانوادگی، به کار بدون تبعیض و عدم درگیری میان شغل و مسئولیت‌های خانوادگی‌شان، جای دهد. این مقاله‌نامه برای زنانی که اغلب دارای مسئولیت مراقبت از فرزند هستند، بسیار مطلوب است. توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ کارگران با مسئولیت خانوادگی سال ۱۹۸۱ که مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ را تکمیل می‌کند، بیان می‌دارد که توجه ویژه به اقدام‌های کلی و عمومی در جهت ارتقای شرایط کاری و کیفیت زندگی کاری، از جمله اقدام‌های با هدف کاهش تدریجی ساعات کاری روزانه، اضافه کاری و ترتیبات و تنظیمات کاری منعطف‌تر، با توجه به دوره‌های استراحت و تعطیلات و نیز با در نظر گرفتن توسعه و نیازهای خاص کشور و بخش‌های مختلفی از فعالیت‌ها باید صورت بگیرد (ILO, 2011: para 18).

تعدادی دیگر از اسنادبخشی سازمان بین‌المللی کار نیز، شامل مقررات در خصوص ساعات کار می‌شوند؛ مانند مقاله‌نامه شماره ۱۵۳ ساعات کار و دوره استراحت در ترابری جاده‌ای سال ۱۹۷۹، که بر تنظیم حداکثر زمان رانندگی تمرکز می‌کند، اما همچنان مسائلی مانند معافیت اجباری (وقفه) و استراحت روزانه را نیز، خطاب قرار می‌دهد. به‌طور مشابه، مقررات ساعات کاری برای بخش دریایی، با توجه به خطر حوادث ناشی از خستگی و نیاز به استراحت و فراغت، بسیار مهم تلقی می‌شود و مقاله‌نامه کار دریایی سال ۲۰۰۶، رویکردی خاص در این زمینه را دنبال، و ساعات کاری دریانوردان را تنظیم می‌کند. مقاله‌نامه شماره ۱۸۰ ساعات کار تأمین نیروی انسانی کشتی‌ها مصوب ۱۹۹۶، با توجه به ویژگی خاص کار دریایی بیان می‌دارد که هر کشور عضو باید حداکثر تعداد ساعات کاری (نه بیش از ۱۴ ساعت در هر ۲۴ ساعت و ۷۲ ساعت در هر ۷ روز) و نیز حداقل تعداد ساعات استراحت (نه کمتر از ۱۰ ساعت در ۲۴ ساعت و ۷۷ ساعت در هر ۷ روز) را در قوانین خود تنظیم کند (ILO, 2011: para:18-19:5-6).

۲. زمان استراحت

ماده ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر حق استراحت و فراغت را شامل محدودیت معقول ساعات کار و تعطیلات دوره‌ای با حقوق به رسمیت می‌شناسد. اعلامیه استراحت را به‌عنوان امتیازی برای کارگران نه‌تنها برای سلامتی‌شان، بلکه برای زمان فراغتشان به رسمیت شناخته است. از این‌رو استراحت از اهداف کاهش ساعات کار تلقی می‌شود (Humblert & Hult, 2015: 1).

طبق قوانین استاندارد کار، روز به معنای یک دوره زمانی ۲۴ ساعته است. هر کارگر مستحق داشتن ۱۱ ساعت استراحت متوالی، در هر ۲۴ ساعت است (Clarke, 2001: 151).

استراحت در طول روز برای سلامت و ایمنی کارگران مهم است و از این‌رو قانون باید دوره‌های استراحت روزانه در کار را به رسمیت شناخته و آن را تضمین و حمایت کند. قانون باید در بردارنده دوره‌های استراحت اجباری در جایی که کارگران متصدی ماشین‌آلات یا متعهد به وظایفی که بر زندگی و سلامت یا بهداشت آنها اثر می‌گذارد، باشد. قانون همچنین باید شامل مقررات خاصی در خصوص دوره‌های استراحت مخصوص کارگران شب‌کار باشد و بر این مسئله که زنان ممکن است نیازمند دوره استراحت معین و ویژه، مثلاً برای شیردهی و تغذیه نوزاد خود باشند، تأکید کند. دوره استراحت باید امکان ترتیبات منعطف کاری را که روزهای کاری مبسوط را به‌جای روز اضافی استراحت هفتگی یا دو هفته یک‌بار، مجاز می‌داند، در نظر بگیرد (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 38).

به‌عنوان یک قاعده کلی، داشتن ۲ روز استراحت متوالی مطلوب است، اما کارگران باید از دوره استراحت هفتگی که اصولاً به حداقل ۲۴ ساعت متوالی در هر ۷ روز منجر می‌شود،

برخوردار باشند. روزهای استراحت باید تا حد ممکن مطابق عرف و سنت کشور باشد و در زمانی واحد برای تمامی کارکنان مؤسسات و شرکتها اعمال شود. استثنائات موقتی باید در موارد خاص مثل تصادفات و موارد اضطراری و قوه قهریه، الزامات و احتیاجات مبرم کاری و فشارهای غیرعادی کار به منظور جلوگیری از تلفات و خسارات کالاهای خراب‌شدنی و جایی که ماهیت خدمات ارائه‌شده، مستلزم کار در روزهای مخصوص استراحت، مثل کار خرده‌فروشی آخر هفته است را مجاز بداند. کارگران در چنین مواردی باید استراحت جبرانی را تا حد ممکن در خلال ۷ روز کاری و حداقل برای یک دوره ۲۴ ساعته دریافت کنند. هر گونه استثنایی باید با موافقت و همفکری کارگران، کارفرمایان و نهادهای نمایندگی آنها مورد توافق قرار گیرد (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 39 to 40).

مقاله‌نامه شماره ۱۴ در خصوص استراحت هفتگی در بخش صنعت (۱۹۲۴)، میزان معینی از انعطاف‌پذیری را به همراه استثنائات کامل یا جزئی و با توجه به تمامی ملاحظات مناسب انسانی و اقتصادی و پس از مشورت با انجمن‌های مرتبط با کارگر و کارفرما ارائه می‌دهد. این مقاله‌نامه متضمن قاعده حداقل مدت استراحت ۲۴ ساعته در هر دوره ۷ روزه کاری برای کارگران است. این مدت استراحت باید در هر جا و همزمان با تمامی کارگران و کارمندان بخش صنعت یا بازرگانی و منطبق با روزهای تعطیلی سنتی در کشور اعطا شود (ILO 2011: para 20). همچنین توصیه‌نامه شماره ۱۰۳ برای استراحت هفتگی در بخش بازرگانی و خدمات، استراحت هفتگی تا ۳۶ ساعت در هفته و در صورت امکان بی‌وقفه را توصیه می‌کند.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۶ در خصوص استراحت هفتگی در بخش بازرگانی و خدمات امکان استفاده از استراحت هفتگی ویژه را در جایی که ماهیت خدمات ارائه‌شده، میزان جمعیتی که باید به آنها خدمات ارائه شود یا تعداد افراد شاغل، به گونه‌ای است که نمی‌توان سیستم استراحت هفتگی را اجرا کرد، مجاز اعلام داشته است. در این موارد، مقامات داخلی باید با توجه به تمامی ملاحظات انسانی، اجتماعی و اقتصادی مناسب، گروه‌ها، افراد و انواع مؤسسات موضوع طرح استراحت هفتگی ویژه را با مشورت با نمایندگان کارگر و کارفرما مشخص کنند. افزون بر این ساعات استراحت نمی‌تواند به بیش از ۲ دوره تقسیم شود و یکی از آنها باید حداقل ۶ ساعت باشد و فاصله میان دوره متوالی استراحت، نباید از ۱۴ ساعت تجاوز کند.

کنوانسیون کار دریایی (۲۰۰۶)^۱ نیز، این موارد را برای دریانوردان آماده به کار و زمان کاری در موقعیت‌های اورژانسی تنظیم کرده است و نیز راهنما و دستورالعملی را برای ساعات کاری دریانوردان جوان ارائه می‌دهد. در بخش ماهیگیری نیز، مقاله‌نامه شماره ۱۸۸ کار ماهیگیری سال ۲۰۰۷، بیان می‌دارد که ماهیگیران باید دارای دوره منظم استراحت کافی در جهت تضمین امنیت و سلامت خود باشند. در خصوص کشتی‌های ماهیگیری که بیش از ۳ روز

در دریا مستقرند نیز، حداقل استراحت نباید از ۱۰ ساعت در ۲۴ ساعت و ۷۷ ساعت در ۷ روز کمتر باشد. از این رو تمامی افراد مشمول این طرح‌ها، مستحق مدت زمان کامل استراحت حداقل ۲۴ ساعته در هر ۷ روز هستند (ILO, 2011: para 21: 6-7).

ترتیبات کاری منعطف

در پرتو تحولات معاصر حقوق کار و شیوه‌های استخدامی، تحول و توسعه سیاست ملی در زمینه انعطاف‌پذیری محل کار ممکن است مناسب و کارآمد تلقی شود. چنین سیاستی می‌تواند ترتیبات منعطف در برنامه‌ریزی ساعات کاری مثلاً زمان متغیر، هفته کاری فشرده و تقسیم کار، به‌علاوه انعطاف‌پذیری در محیط کار به‌منظور شمولیت کار در خانه، دور کاری یا در یک مرکز کاری ماهواره‌ای را در برگیرد. چنین اقدام‌هایی می‌تواند به ایجاد تعادلی بهتر میان کار و مسئولیت‌های خانوادگی کمک کند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: Para 46). انعطاف‌پذیری کار نه تنها بر تنوع در زمان و مکان کار بلکه بر تقسیم کار، استراحت شغلی (اعم از مرخصی زایمان، استعلاجی و...)، کار نیمه‌وقت و تمام‌وقت، ترمی و فصلی دلالت می‌کند. انعطاف‌پذیری شامل انعطاف در برنامه‌ها و طرح‌ها، مکان و طول مدت کار است (Shagvaliyeva & Yazdanifar, 2014: 20).

بسیاری از سازمان‌ها، ساعات کاری منعطف برای مستخدمان را به‌دلیل مزایایی که انعطاف‌پذیری هم برای خود کارفرما و هم برای مستخدمان خواهد داشت، ارائه می‌کنند. انعطاف‌پذیری محل کار یکی از قواعد و هنجارهای مورد تجلیل در اشتغال و مشاغل امروزی به‌حساب می‌آید. در گذشته کارفرمایان انتظار داشتند تا کارگران ساعات طولانی را در یک مکان ثابت مشغول به کار باشند؛ اما پس از سال‌ها با توجه به رقابت‌های بین‌المللی، بازار رقابتی داخلی و پیشرفت و تحولات فناوری، نیاز به شرایط منعطف کاری به‌خصوص مکان کار منعطف تشدید شد (Sarantinos, 2007: 12). از این رو کارفرما اجازه کار در خانه و از طریق رایانه و حتی کاری را که به‌صورت دوره‌ای یا فصلی تغییر مکان بدهد، به کارکنان خود می‌دهند تا از این طریق به بهره‌وری بالا دست یابند و داشتن زمانی برای استراحت بیشتر کارکنان را فراهم کند.

مرخصی و تعطیلات باحقوق

ساعات کار زیاد، استرس و فشارهای ناشی از آن، مشکلات متعددی را برای کارگران ایجاد می‌کند. تمهیداتی همچون زمان استراحت روزانه و هفتگی یا کاهش و تعدیل ساعات کار، جهت تقلیل سختی‌ها و فراغت و رهایی از کار، به‌تنهایی پاسخگوی این نیاز نیست؛ از این رو کارگران نیازمند زمان بیشتری، به‌منظور استراحت و بودن در محیطی غیر از کار هستند. البته استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی باید باحقوق باشد و مطابق با دستمزد روزهای عادی حساب شود.

۱. مرخصی سالانه با حقوق

مرخصی با حقوق یا استحقاقی، مرخصی سالانه است که طی آن کارگران زمانی را فارغ از کار، به همراه حقوق و حمایت اجتماعی سپری می کنند. کارگران می توانند میزان خاصی از مرخصی روزانه و هفتگی را با هدف ارائه فرصتی در جهت گسترش استراحت و تفریح خود دریافت کنند. مرخصی استحقاقی افزون بر تعطیلات رسمی، مرخصی استعلاجی، استراحت هفتگی و مرخصی زایمان در دسترس است. زمان بندی مرخصی سالانه استحقاقی باید مشروط بر تصمیم کارفرما با همفکری کارگران انجام شود. قانون باید یک حداقل زمان دوهفته ای از مرخصی سالانه با حقوق بی وقفه را تضمین کند. کارگران ممکن است از چنین حقی در ازای پاداش، اعراض و آن را واگذار کنند. کارگران مستحق حداقل حقوق عادی در مدت زمان تعطیلات هستند. همچنین قانونگذار باید دیگر اشکال مرخصی، به ویژه حقوق مرخصی زایمان، مرخصی استحقاقی و مرخصی استعلاجی با حقوق را شناسایی کند. کارگران نباید به منظور معافیت از این حق در زمره قراردادهای موقتی قرار گیرند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 43 to 44).

کارگران نیمه وقت باید مرخصی سالانه استحقاقی برابر متناسب با ساعات کاری خویش را دریافت کنند. قصور و کوتاهی در شمولیت کارگران نیمه وقت، به نابرابری میان زنان و مردان منجر می شود، به طور اخص در جایی که درصد زیادی از زنان پس از بازگشت از مرخصی زایمان، بر کار نیمه وقت تکیه کرده اند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 41 to 42). قانون باید هر گونه الزامات و شرایط کار نیمه وقت و حداقل خدمت، نه متجاوز از شش ماه را برای مرخصی با حقوق تعیین و تصریح کند. در چنین موقعیتی، کارگران باید از مرخصی استحقاقی فراخور با کار و شغل خود بهره مند شوند.

مرخصی سالانه با حقوق، سرمایه انسانی کارگران را به دلیل وجود دوره زمانی استراحت و بازیابی و توانمندسازی آنها جهت حفظ سلامتی، افزایش انگیزه و کاهش غیبت کاری محفوظ می دارد (ILO, 2004: 2).

مقاله نامه شماره ۱۳۲ در خصوص تعطیلات با حقوق (تجدیدنظر شده در سال ۱۹۷۵)، برای تمامی افراد شاغل به جز دریانوردان اجرا می شود. این مقاله نامه، مرخصی سالانه استحقاقی به میزان حداقل سه هفته کاری در هر سال خدمت را برای هر شخص مشمول این مقاله نامه در نظر می گیرد. زمان تعطیلات پس از مشورت با کارگر و با در نظر گرفتن فرصتی برای استراحت و فراغتی قابل حصول و قابل دسترس برای او، توسط کارفرما تعیین می شود. اعضای اتحادیه اروپا در سال ۱۹۹۳، در بخشنامه زمان کاری، چهار هفته را به عنوان حداقل استاندارد اروپایی تصویب کرده اند. در بسیاری از کشورها مانند فرانسه، سوئد و جمهوری چکسلواکی، حداقل مدت خدمت برای برخورداری از مرخصی کمتر از شش ماه معرفی شده که در مقاله نامه

به‌عنوان حداکثر شناسایی شده است. علاوه بر این، مقاوله‌نامه بیان می‌دارد کسانی که قرارداد کاری کمتر از یک سال و بیش از شش ماه دارند، مستحق مدت زمان نسبی مرخصی با حقوق هستند و نیز باید مرخصی سالانه بی‌وقفه برای هر کارگر، ممکن الحصول باشد (ILO, 2004: 2). به‌منظور تضمین دریافت استراحت کافی کارگران، مقاوله‌نامه شماره ۱۳۲، هر گونه موافقت‌نامه‌ای را که از طریق آن کارگران ممکن است حق حداقل تعطیلات سالانه باحقوق خود را در قبال جبران و خسارت مادی واگذار کنند، منع کرده است؛ از این رو بیان می‌دارد چنین موافقت‌نامه‌ای باید باطل و کأن لم یکن تلقی شده و در راستای مطابقت با قوانین ملی و داخلی جلوگیری و منع شود (ILO, 2011, para 22-23: 7).

۲. تعطیلات رسمی (با حقوق)

کارگران باید از مجموعه‌ای از تعطیلات رسمی با حقوق معادل یک روز کاری معمولی به‌منظور تجدید قوا و پرداختن به اموری جدایی از کار، تفریح و شرکت در فعالیت‌های فرهنگی جامعه به همراه خانواده‌شان، برخوردار شوند. تنظیم هر گونه حداقل شرایط کار برای بهره‌مندی از تعطیلات رسمی با حقوق باید توسط قانون ممنوع شود. تعطیلات رسمی با حقوق نباید به‌عنوان بخشی از حقوق مرخصی سالانه در نظر گرفته شود (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 45).

حق استراحت و فراغت کارگران با وضعیت خاص

حق شرایط مطلوب و منصفانه کار، حق هر کس بدون هیچ تبعیض و برتری از هر نوعی است. اشاره «به هر کس» مشخص‌کننده این واقعیت است که این حق برای تمامی کارگران اعم از کارگران زن و مرد، جوان و پیر، سالم و معلول، رسمی و غیررسمی، مهاجر و داخلی، کارگران مشاغل آزاد و بیگاری به علاوه ی سایر کارگران در کارگزاری‌هایی از جمله بخش تجارت آزاد و منطقه‌ای، صادرات و واردات اعمال می‌شود. همچنین اشاره به «هر کس»، محدودیت کلی و عمومی بر تبعیض در بند ۲ ماده ۲ میثاق بین‌المللی حقوق ا.ا.ف و مقررات برابر در ماده ۳ میثاق را تحکیم کرده و به‌وسیله ارجاعات مختلف به برابری و آزادی در هر کدام از بندهای ماده‌ی ۷ تکمیل یافته است. مبنای برابری و عدم تبعیض در کار و برخورداری از شرایط مطلوب و منصفانه کار در مواد ۲۳ و ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر، مواد ۶ و ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۱۱ کنوانسیون حذف تمامی اشکال تبعیض علیه زنان و ماده ۵ کنوانسیون بین‌المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی بیان شده است. اساساً تضمین اصل عدم تبعیض از اهداف سازمان بین‌المللی کار است. این اصل در بند ۲ ماده ۴۱ اساسنامه اولیه سازمان بین‌المللی کار به رسمیت شناخته شده است. به‌جز مقاوله‌نامه

شماره ۸۲ مربوط به سیاست اجتماعی در سرزمین‌های غیرمتروپل مصوب ۱۹۴۷ که توسط مقاله‌نامه شماره ۱۱۷ سال ۱۹۶۲ مورد تجدیدنظر قرار گرفت، توصیه‌نامه شماره ۱۱۱ نیز، به تفصیل راه‌های وصول و تحقق سیاست‌های عدم تبعیض را نمایان ساخته است (علویون، ۱۳۸۱: ۱۰۴-۱۰۱). از این رو مطابق ماده ۲۴ ا.ج.ح.ب، و نیز بند ۴ ماده ۷ میثاق، حق هر کس مبنی بر استراحت، فراغت و تفریح، به خصوص محدوده ساعات کار و تعطیلات اداری به رسمیت شناخته شده و تمامی کارگران مستحق برخورداری از این حق بدون هیچ تبعیضی هستند. با وجود شناسایی حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای، گروه‌های زیادی از کارگران وجود دارند که با فقدان این حق اساسی بشر مواجه‌اند.

۱. کارگران خانگی

مقاله‌نامه شماره ۱۸۹ در خصوص کارگران خانگی در ماده ۲ کارگر خانگی را کسی می‌داند «که مشغول به کار خانگی در خلال یک رابطه کاری می‌باشد». بیش از نیمی از کارگران خانگی هیچ حق قانونی برای حدود ساعات کاری هفتگی ندارند (Humblet & Hunt, 2015: 1). کارگران خانگی باید حق مرخصی از انجام وظایف خانه کارفرما را، به‌منظور داشتن زمانی برای بودن در کنار خانه، خانواده و دوستان خود داشته باشند.

در ماده ۱۰ مقاله‌نامه مذکور حداقل ۲۴ ساعت استراحت هفتگی متوالی برای کارگران خانگی پیش‌بینی شده است. افزون بر استراحت روزانه بی‌وقفه جهت خواب کافی، تجدید نیرو و جابه‌جایی شیفت کاری نیز در دستور کار قرار گرفته است. ارائه حداقل استانداردهای زمان استراحت اولین قدم در راستای اعمال محدودیت زمان کاری کارگران خانگی و تضمین حق استراحت و فراغت آنان تلقی می‌شود (ILO, 2011: 16).

بخشنامه اروپایی ساعات کاری سال ۲۰۰۳، حداقل ۱۱ ساعت متوالی استراحت روزانه را توصیه می‌کند. این بخشنامه بیان می‌دارد در حالت ایده‌آل، استراحت روزانه شامل مدت زمان بین ساعات ۹ شب تا ۶ صبح، جهت داشتن خواب کافی و تجدید قواست و استراحت هفتگی نیز باید به‌گونه‌ای باشد که کارگر خانگی قادر به شرکت در فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی یا مذهبی باشد. توصیه‌نامه شماره ۲۰۱ شامل تعدادی از مقررات اضافی در خصوص استراحت جبرانی است، برای زمانی که کارگران خانگی در زمان استراحت روزانه یا هفتگی خود، درخواست به کار شده‌اند (ILO, 2011: 16).

۲. کارگران معلول

کارگران معلول نیازمند اقدام‌های خاص در جهت بهره‌مندی از حق شرایط منصفانه و مطلوب

کار بر مبنای تساوی با سایرین هستند. سلامتی و ایمنی آنها مستلزم دسترسی و سایر اقدام‌ها در محل کار است. آنها باید از تمامی فرصت‌های شغلی و امکانات و تسهیلات کار به‌گونه‌ای مساوی بهره‌مند شوند؛ در این زمینه حتی دولت باید شرایط و تجهیزات مضاعف را برای کارگران معلول به‌منظور توانبخشی و جلوگیری از به‌خطر افتادن سلامتی آنها از طریق زمان استراحت اضافی یا ساعات کاری منعطف‌تر فراهم کند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para (c)47). حق برخورداری از شرایط مطلوب و منصفانه کار برای تمامی کارگران معلول اعم از کارگرانی که در سازمان‌های خصوصی و یا در بازار کار آزاد مشغول به کار می‌باشند، وجود دارد؛ از این‌رو اگر آنها دارای شرایط یکسان با سایر کارگران قرار بگیرند، با عامل تبعیض مواجه نمی‌شوند (Schulze, 2009: 102).

ماده ۲۷ کنوانسیون افراد دارای معلولیت به کار و اشتغال معلولان پرداخته و در بند «ج» آن بر حمایت از برخورداری معلولان از شرایط مطلوب و منصفانه کار تأکید کرده است. سازمان بین‌المللی کار دارای دو مقاله‌نامه و یک توصیه‌نامه، به شماره‌های ۹۹، ۱۵۹ و ۱۶۸ در خصوص بازتوانی شغلی اشخاص معلول و بازتوانی شغلی و اشتغال اشخاص معلول است که تنها در مقاله‌نامه ۱۵۹ به تدوین مقررات کار نیمه‌وقت با توجه به ظرفیت و کارایی اشخاص ناتوان که قادر به انجام کار تمام وقت نیستند، اشاره کرده است. منشور اجتماعی اروپا در ماده ۱۵، به حق معلولان بر استقلال، ادغام اجتماعی و مشارکت در زندگی جامعه برای افراد معلول، صرف‌نظر از سن، ماهیت و منشأ معلولیتشان اشاره می‌کند و دولت‌ها را برای تضمین این حق به اتخاذ تدابیر لازم به‌منظور فراهم ساختن راهنمایی، تعلیم و آموزش حرفه‌ای، دسترسی معلولان به اشتغال، توسط تمهیدات کلی کارفرمایان در استخدام و استمرار کار معلول در محیط عادی و سازگار، متعهد می‌سازد (Art 15, European Social Charter (Revised), 1996). (15) بنابراین فرد معلول نباید از امکانات آسایش و راحتی معقول و مناسب در محل کار، مانند زمان استراحت روزانه اضافی یا زمانی برای بهبود، تداوی و فراغت خویش محروم شود.

۳. کارگران زن

قطعه‌نامه کنفرانس بین‌المللی کار (۱۹۷۵)، کنفرانس جهانی دهه ملل متحد برای زنان (کپنهاگ، ۱۹۸۰) و کنفرانس جهانی حقوق زنان (نایروبی، ۱۹۸۵) و اسناد نرم دیگر، همگی بر رعایت اصل تساوی حقوقی زنان و رفع تبعیض رسمی و غیررسمی علیه آنان از جمله در حوزه حقوق کار، اشاره دارند (علویون، ۱۳۸۱: ۱۱۴-۱۱۱)، اما بسیاری از زنان، میزان ساعات زیادی را اغلب به‌دلیل دوشغله‌بودن یا انجام کار نوبتی به کار مشغول‌اند؛ متأسفانه دلیل این وضعیت، پایین بودن دستمزد و حقوق زنان است. در این شرایط حتی اختصاص ۴۸ ساعت کار هفتگی برای آنان، مفید

به نظر نمی‌رسد. با وجود این، آنها دارای حق بر شرایط منصفانه و مطلوب کار هستند و باید از طریق قانون، سیاست‌ها و مقررات در زمینه استراحت و فراغت، حدود ساعات کاری معقول و حتی کاهش ساعات کاری زنان با شرایط خاص، مانند زنان باردار یا سرپرست خانوار، تعطیلات رسمی هفتگی و انواع مرخصی‌ها بالأخص مرخص زایمان حمایت شوند (Seo, 2011: 149-150).

کنوانسیون رفع تمامی اشکال تبعیض علیه زنان در ماده ۱۱ به مسئله فرصت‌های مساوی برای اشتغال، انتخاب آزادانه شغل و بهره‌مندی از شرایط کاری ایمن و سالم اشاره کرده است. افزون بر این بند ۲ ماده ۲ میثاق ح.ا.ا.ف، کشورها را متعهد به تضمین اعمال تمامی حقوق مندرج در میثاق، بدون هرگونه تبعیض می‌کند؛ در ماده ۳ نیز، بر برابری زن و مرد در برخورداری از این حقوق تأکید و تصریح کرده است. کمیته ح.ا.ا.ف نیز، در تفسیر عمومی شماره ۱۶ به حقوق برابر زن و مرد در بهره‌مندی از همه ح.ا.ا.ف تأکید می‌کند (توحیدی، ۱۳۹۱: ۳۱). از این رو کمیته در تفسیر عمومی ماده ۷ میثاق، در خصوص بند ۴ آن، بر اهمیت دستیابی به برابری میان زنان و مردان در زمینه تمامی جنبه‌های حق شرایط مطلوب و منصفانه کار توجه و بیان می‌دارد که توجه و اقدامات ویژه برای حمایت از سلامتی، ایمنی، استراحت زنان به خصوص زنان باردار، و فراغت آنان از کار مورد نیاز است (UN, E/C.12/GC/23, 2016: 53).

مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ بر اصل ممنوعیت هر نوع تبعیض براساس جنسیت در راستای ایجاد شرایط کار برابر در مورد زنان و مردان تأکید می‌کند. توصیه‌نامه شماره ۱۶، درباره کاهش ساعات کار که بر میزان چهل ساعت کار در هفته به عنوان معیاری اجتماعی، تأکید می‌کند، برای زنان بسیار مطلوب تلقی شده و از این طریق به راحتی می‌توانند به داشتن اوقات فراغت آسوده‌تر، زمان آزاد از کار و استراحت بیشتر بیندیشند.

منشور اجتماعی اروپا نیز، ضمن اشاره به حق برخورداری از شرایط مطلوب کار برای تمامی افراد در ماده ۲، که شامل ساعات کاری منقطع روزانه و هفتگی و برخورداری از مرخصی و تعطیلات باحقوق است، در ماده ۸ به حق بانوان به حمایت در زمان بارداری و زایمان تصریح کرده که باید دارای استراحت کافی از طریق مرخصی باحقوق باشند (European Social Charter (Revised), 1996, Art 8(1)).

۴. کارگران مهاجر

کارگران مهاجر، به ویژه اگر بدون مدارک لازم باشند، در معرض سوءاستفاده قرار می‌گیرند و از اقدام‌های تلافی‌جویانه کارفرمایان در اثر شکایت از شرایط نامطلوب کار خود ترس دارند و از این رو قوانین و سیاست‌ها باید تضمین‌کننده رفتاری مشابه رفتار با کارگران داخلی در رابطه با شرایط کار باشند و باید تمامی مؤلفه‌های شرایط منصفانه و مطلوب کار اعم از محدودیت

ساعات کار، دوره استراحت و مرخصی سالانه با حقوق را بی‌هیچ تبعیضی دریافت کنند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 47(f)). کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کارگران مهاجر و خانواده‌ایشان، بر رعایت حقوق کارگران مهاجر تأکید دارد. یکی از نکاتی که به‌عنوان هدف سازمان بین‌المللی کار در مقدمه اساسنامه آن ذکر شده است: «دفاع از منافع کارگرانی است که در خارج» به کار اشتغال دارند. چندین مقاله‌نامه و توصیه‌نامه به وضع کارگران خارجی و مهاجر پرداخته‌اند. مقاله‌نامه شماره ۹۷، به‌طور ویژه در خصوص حقوق کار مهاجران کارگر است. اولین مقاله‌نامه خاص کارگران مهاجر مقاله‌نامه شماره ۶۶ است که با مقاله‌نامه شماره ۹۷ متن آن به‌صورت بهبودیافته در سال ۱۹۴۹ تجدیدنظر شده است. یکی از زمینه‌های مورد بحث در این مقاله‌نامه مربوط به تساوی رفتار بین کارگر داخلی و خارجی است؛ کشورهایی که به مقاله‌نامه ملحق می‌گردند، متعهدند که در مورد کارگران مهاجر، رفتاری داشته باشند که حقوق و امتیازات این افراد در مقایسه با حقوق و امتیازات اتباع خود آنان کمتر نباشد. در این زمینه قسمت الف بند ۱ ماده ۶ این مقاله‌نامه بر تساوی در زمینه مزد، ساعات کار، مرخصی‌ها، شرایط کار زنان، کودکان و غیره تأکید ورزیده است.^۱

منشور اجتماعی اروپا در لوای مقررات خود پیرامون حق برخورداری از شرایط عادلانه کار و حقوق کارگران مهاجران، در ماده ۱۹ به حق برخورداری کارگران مهاجر از تمامی حقوق همانند سایر کارگران در استخدام، دستمزد و سایر شرایط کلی تأکید ورزیده است (European Social Charter (Revised), 1996, 19(4)) «سایر شرایط کاری» و اطلاق اصل رفتار برابر را می‌توان به برخورداری از ساعات کاری منعطف، استراحت روزانه هفتگی و مرخصی و تعطیلات باحقوق تفسیر کرد. همچنین کمیته منع تبعیض علیه زنان در نظریه تفسیری خود تأکید می‌کند، زنان کارگران زنان مهاجر، همانند همه زنان نباید در هیچ زمینه‌ای در زندگی و بالأخص در زمینه کار، مورد تبعیض واقع شوند (CEDAW, C/2009/WP.1/R: para 1).

۵. کارگران سالمند

توصیه‌نامه شماره ۱۶۲ درباره کارگران سالمند، به تفصیل در زمینه تساوی فرصت و رفتار و حمایت از کارگران سالمند رهنمودهایی را ارائه داده است. در بخشی از آن، تدابیر مربوط به حمایت از کارگران سالمند عرضه شده و به آنها امکان اشتغال در شرایط رضایت‌بخش داده شده است. و در جهت حمایت از کارگر سالمند باید امکانات مربوط به بهبود شرایط و محیط کار به ویژه در کارهایی که ممکن است پیری را سرعت ببخشد، بررسی شوند. این توصیه‌نامه

۱. اطلاع‌رسانی اسناد (مقاله‌نامه و توصیه‌نامه): مقاله‌نامه مربوط به مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظرشده) (۱۹۴۹)، ۱۳۸۹، ۲۸۷.

پیشنهادهایی را در خصوص ساعات کار، مرخصی سالانه با مزد، استراحت و کار نیمه‌وقت عرضه می‌کند (عراقی، ۱۳۶۷: ۴۹۱)، از این رو این مقاله‌نامه به‌عنوان یک راهبرد مناسب سازمان بین‌المللی کار در رابطه با سالمندان و استحقاق آنها برای برخورداری از حدود ساعات کار و زمانی برای استراحت، حتی بیش از سایر کارگران به‌شمار می‌رود.

برنامه اقدام جهانی برای سالمندی وین ۱۹۸۲ به‌منظور جلوگیری از پیری زودرس افراد، بر ترتیبات مناسب شرایط و ساعات کاری اشاره کرده و در توصیه شماره ۳۸ در خلال موضوع تأمین درآمد و اشتغال بر بهره‌مندی کارگران سالمند از شرایط و محیط کاری رضایت‌بخش تأکید می‌ورزد (The Vienna International Plan of Action on Aging, 1982: 23 and 37) که از جمله شرایط کاری رضایت‌بخش را می‌توان حدود ساعات کاری معقول و زمان استراحت مکفی به‌همراه مرخصی و تعطیلات باحقوق به‌شمار آورد.

تعهد کشورهای عضو در جهت تضمین حق استراحت و فراغت کارگران

طبق بند ۲ ماده ۲ میثاق ح.ا.اف، کشورها متعهد می‌شوند که اعمال حقوق مذکور در این میثاق را بدون هیچ نوع تبعیض، تضمین کنند. واژه تضمین شامل دو عنصر قانونگذاری و سیاستگذاری‌های داخلی در راستای تحقق حقوق ح.ا.اف قلمداد می‌شود. به‌منظور عملی ساختن تعهدات بین‌المللی به ابزارهایی چون قانونگذاری اشاره شده است و دولت‌هایی که این تعهدات را پذیرفته‌اند، باید در تفصیل این مواد جدید به خرج دهند و در پی اجرایی کردن این تعهدات برآیند (همتی و امیرارجمند، ۱۳۸۶: ۴۰-۳۹). کمیته ح.ا.اف در نظریه عمومی شماره ۳، با توجه به بند ۱ ماده ۲ مبنی بر تعهد کشورها بر بهره‌مندی از تمامی سعی و اهتمام خود و با استفاده از منابع موجود در دسترس در راستای تحقق حقوق بشر مندرج در میثاق، بیان می‌دارد که اگرچه منابع در دسترس کافی نیست، تعهد کشورها به سعی و اهتمام در تضمین بالاترین حد ممکن از برخورداری از حقوق مرتبط، در شرایط حاکم باقی می‌ماند. این سعی و اهتمام، از طریق اتخاذ و تصویب اقدام‌های قانونی اتخاذ می‌شود (UN, E/C. 12/1990/3, 1990: paras 3 and 11). از این رو دول عضو میثاق باید با ابزارهای مناسبی چون قانونگذاری در پی نظام‌مند کردن این تعهدات باشند و هر دولت باید با مناسب‌ترین تضمین جهت عملی ساختن و نظام‌مند کردن این حقوق و تعهدات برآید (همتی و امیرارجمند، ۱۳۸۶: ۴۰-۳۹). برای مثال، تعریف دقیق و تفصیلی از محتوا و قلمرو حق استراحت و فراغت، ساعات کاری، مرخصی‌ها و تعطیلات باحقوق و تأمین بودجه ساخت اماکن و زیرساخت‌های تفریحی و فرهنگی برای تمامی کارگران، مقرر کردن وظایف و مسئولیت‌ها و نقش دقیق بخش‌های حکومتی در راستای تحقق این حق در قانون اساسی، قانون کار و قانون اداری و اجرایی، از جمله اقدام‌های تقنینی در

راستای حق استراحت و فراغت کارگران به‌عنوان مؤلفه‌ای از حق شرایط مطلوب و منصفانه کار است. بازیگران غیردولتی مثل کارفرما و سازمان‌های کارگری نیز، دارای نقش بسزایی در تضمین حدود ساعات معقول کاری، دوره‌ی زمانی استراحت کافی و بهره‌مندی مناسب از تعطیلات ادواری، به‌ویژه از طریق قراردادهای جمعی‌اند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 51). همچنین طبق بند ۲ ماده ۲ میثاق، کشورها متعهد به تضمین رضایت‌مندی از حداقل سطوح ضروری حق استراحت و فراغت کارگران بدون هیچ نوع تبعیض براساس موارد ذکرشده (در ماده ۲) هستند؛ از این رو این تعهد دولت‌ها را ملزم به تضمین اجرای حق بی‌هیچ نوع تبعیض نژادی، رنگ، جنسیت، زبان، عقیده سیاسی یا دیگر عقاید، مالکیت، تولد، سن، بهداشت یا هرگونه وضعیت دیگر در ارائه و اجرای حداقل استانداردها در رابطه با استراحت، فراغت و حدود ساعات کاری معقول، مرخصی با حقوق و تعطیلات رسمی می‌کند (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 65(a)). بنابراین آنها باید شاخص‌ها و معیارهای نظارت بر اجرای حق و کمک به بررسی دوره‌ای قوانین و سیاست‌های مرتبط با تحقق حق استراحت و فراغت کارگران را شناسایی کنند. چنین شاخص‌هایی باید عناصر مختلف حق را مخاطب قرار دهد و فارغ از جنسیت و دیگر دلایل مرتبط مثل سن، ناتوانی، شهری و روستایی بودن باشد و تمامی افراد تحت صلاحیت کشور عضو را در برگیرد (UN, E/C.12/GC/23, 2016: para 55).

نتیجه‌گیری

محدودیت ساعات کار به‌همراه تعطیلات دوره‌ای با حقوق به کارگران در راستای حفظ تعادل مقتضی و مناسب میان زندگی و کار کمک می‌کند و از استرس‌های متعلق به کار، تصادمات و بیماری‌ها ممانعت به‌عمل می‌آورد. این مسئله تحقق دیگر حقوق میثاق را تسهیل می‌بخشد و از این رو اگرچه کشورهای متعهد دارای انعطافی در پرتو مفاهیم ملی خود هستند، اما آنها ملزم به تنظیم حداقل استانداردهایی شده‌اند که می‌بایست مورد احترام قرار گیرد و قابل انکار، نادیده گرفتن و کاهش براساس مبانی بهره‌وری یا اقتصادی نیستند. کشورهای عضو باید قوانین، سیاست‌ها و مقررات را به‌منظور دربرگیری عوامل سازنده ارائه، برقرار و اجرا کنند. از این رو مقررات و قواعد ساعات کاری و ترتیبات زمان کار و سایر مؤلفه‌ها، در جهت ایجاد زمینه‌ای برای تحقق حق استراحت و فراغت تمامی کارگران، یکی از مسائل بنیادی و اساسی برای جامعه حقوقی بین‌المللی و به‌تبع سازمان بین‌المللی کار به‌شمار می‌رود، زیرا این موضوع در قلب اشتغال نهفته و به‌دلیل تأثیر حیاتی و مستقیم آن بر حمایت از سلامتی و تندرستی کارگران و ایجاد تعادلی میان کار و زندگی آنها، هدایت‌کننده به‌سوی شرایط برابر و مساوی فرصت‌های زنان و مردان کارگر در زمینه کار و اشتغال است. مقررات کار ج.ا.ایران نیز در پی

تأکیدات بند ۳ اصل ۴۳ ق.ا تا حدودی با موازین مزبور انطباق دارد و با وجود بیشتر بودن ساعت کار قانونی، متضمن حق مرخصی و تعطیلات با دریافت دستمزد و تسهیلات رفاهی برای ورزش است. استانداردهای مصوب سازمان بین‌المللی کار در سرتاسر تاریخ سازمان، بازتابی از تغییرات اساسی در درک حقوق بشر کارگران و حمایت اجتماعی از آنهاست. البته برخی از این استانداردها در حقیقت، بسیار قدیمی‌اند و نمی‌توان آنها را به‌روز تلقی کرد. از این‌رو نیاز به بازنگری در این استانداردها و تصویب آنها از سوی تمامی کشورهای جهان احساس می‌شود.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. جلالی فراهانی، مجید (۱۳۸۷)، *مدیریت اوقات فراغت و ورزش‌های تفریحی*، چ اول، تهران: دانشگاه تهران.
۲. عراقی، عزت‌الله (۱۳۶۷) *حقوق بین‌الملل کار*، تهران: دانشگاه تهران.
۳. علویون، سید محمدرضا. (۱۳۸۱)، *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*، چ اول، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
۴. قاضی‌مرادی، حسن (۱۳۸۶)، *کار و فراغت ایرانیان*، چ دوم، تهران: اختران.

ب) مقالات

۵. «اطلاع‌رسانی اسناد (مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه): مقاوله‌نامه مربوط به مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظرشده ۱۹۴۹)»، (۱۳۸۹)، *تأمین اجتماعی*، ش ۱۳، ص ۲۸۳-۳۱۸.
۶. پژمان، نوید (۱۳۸۸)، «نگاهی متفاوت به پدیده اوقات فراغت: فراغت، بیکاری نیست»، گزارش شماره ۲۰۹، ص ۶۳-۶۲.
۷. توحیدی، احمدرضا (۱۳۹۱)، «تحول حقوق زنان و خانواده در اسناد بین‌المللی، منطقه‌ای و حقوق ملی»، *شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*، ش ۵۷، ص ۷-۵۲.
۸. سعیدی، علی‌اصغر (۱۳۸۷)، «تحول در مطالعات فراغت، مطالعات جوانان»، *مطالعات جوانان*، ش ۱۳، ص ۵۲-۳۱.
۹. قنوت، محمدهادی؛ بهنیا، مسیح (۱۳۹۳)، «تطبیق شرایط کار زنان در ایران با قوانین و مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار»، *کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی*.
۱۰. مشایخی‌فؤاد، رضا (۱۳۴۶)، «نقش روابط انسانی در سازمان‌های صنعتی و بازرگانی»،

بورس، دوره ۱، ش ۴۴، ص ۱۵۶-۱۶۲.
۱۱. همتی، مجتبی؛ امیرارجمند، اردشیر (۱۳۸۶)، «بررسی و تحلیل تضمینات حقوق اقتصادی و اجتماعی بین‌الملل (حقوق رفاهی) در نظام‌های حقوقی داخلی»، *الهیات و حقوق*، ش ۲۳، ص ۲۷-۴۶.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Clarke, A. (2001), *women's rights at work. a handbook of employment law*, first published, london, pluto press.
2. Humblet, M. and Hult, L. (2015), "The right to rest for domestic workers– Setting a floor", *ILO's WORK IN PROGRESS 3*, international Labour organization.
3. Seo, J.W. (2011), Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work, *Better Work Discussion Paper Series: No. 2. International Labour Organization (ILO) and International Finance Corporation (IFC)*.
4. Schulze, M. (2009), *Understanding the Un Convention on the Rights of Persons with Disabilities a Handbook on the Human Rights of Persons with Disabilities*, Handicap International, Professional Publications Unit, Catherine Dixon.

B) Articles

5. Sarantinos, V. (2007), "Flexibility in the workplace: What happens to Commitment?", *Journal of Business and Public Affairs*, Vol. 1, No. 2, pp. 9-35.
6. Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014), "Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance", *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4, pp. 20-23 .
7. Richards, D. & Carbonettib, B. (2012), "worth what we decide: a defense of the right to leisure", *The International Journal of Human Rights*, Vol. 17, Issue 3, pp. 1-12.

C) Documents

8. African Charter on Human and Peoples' Rights, African Union, (1981).
9. CEDAW, (2009), General recommendation No. 26 on women migrant workers.
10. Charter of Fundamental Rights of the European Union, European Union (2000).
11. Convention (No. 82): Social Policy (Non-Metropolitan Territories), International Labour Organization, (1947).
12. Convention No 1: Hours of Work (Industry), International Labour Organization, (1919).
13. Convention No 138: Minimum Age, International Labour Organization, (1973).
14. Convention No 30: Hours of work (Commerce and offices), International Labour Organization, (1930).
15. Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation),

- International Labour Organization, (1958).
16. Convention No. 14: Weekly Rest, International Labour Organization, (1921).
 17. Convention No. 156: Workers with Family Responsibilities, International Labour Organization, (1981).
 18. Convention No. 159: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons), International Labour Organization, (1983).
 19. Convention No. 188: Work in Fishing, International Labour Organization, (2007)
 20. Convention No.116: on Reduction of Hours of Work Recommendation, International Labour Organization, (1962).
 21. Convention No.97: Migration for Employment Convention (Revised), International Labour Organization, (1949)
 22. Convention, No. 180: Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships, International Labour Organization, (1996).
 23. ECOSOC, (1951), Report to the Economic and Social Council on the seventh session of the Commission
 24. ECOSOC, (1990), General Comment No. 3: On The nature of States parties' obligations(art. 2, para. 1, of the Covenant).
 25. ECOSOC, (2005), General Comment No. 16: On The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
 26. ECOSOC, (2009), General Comment No. 20 : on Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
 27. ECOSOC, (2016), General Comment No. 23: On the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), (2016)
 28. European Social Charter (Revised), Council of Europe, (1996), European Treaty Series - No. 163, (1996)
 29. IMO / ILO Guidelines for the Development of Tables of Seafarers' Shipboard Working Arrangements and Formats of Records of Seafarers Hours of Work and Rest, International Labour Organization, (1996).
 30. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, United Nation. (General Assembly)), (1990)
 31. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, United Nation. (General Assembly), (1966)
 32. International Labour Organization ,(2001), Decent Work for Domestic Workers Convention No. 189 & Recommendation No. 201 (at a glance).
 33. International Labour Organization, (2004), «Information Sheet No . WT-6 (Paid annual leave)» .
 34. International labour organization, (2011), conditins of work and employment programme working time in the twenty-first century, report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements.

35. Recommendation No .21: concerning the Development of Facilities for the Utilisation of Workers' Spare Time (withdrawn instrument), International Labour Organization, (1924).
36. Recommendation No 103: Weekly Rest (Commerce and Offices), International Labour Organization, (1957).
37. Recommendation No 130: Examination of Grievances, International Labour Organization, (1967).
38. Recommendation No. 162: Older Workers, International Labour Organization, (1980).
39. Recommendation No. 165: Workers with Family Responsibilities, International Labour Organization, (1981).
40. Recommendation No. 168: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, International Labour Organization, (1983).
41. Recommendation No. 99: Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, International Labour Organization, (1955) .
42. Recommendation No.161: The Hours of Work and Rest Periods (Road Transport), International Labour Organization, (1979).
43. The Cairo Declaration on Human Rights in Islam, Organization of the Islamic Conference, (1990)
44. The Meritime labour Convention, Intrnational Labour Organization , (2006)
45. Vienna International Plan of Action on Aging, United Nation (Genneral Assembly), (1982).
46. Weely Rest Convention No. 106, International Labour Organization, (1957).

References in Persian:

A) Books

1. Alavioun, Seyed Mohammad Reza (2002), *Women's Work in Iranian Law and International Labor Law*, 1st ed, Tehran, Roshangaran va Motaleaat-e Zanan (In Persian).
2. Eraghi, Ezatollah (1989), *International Labour Law*, Tehran: University of Tehran (In Persian).
3. Ghazi Moradi, Hasan (2007), *work and leisure of Iranians*, 2nd ed, Tehran, Akhgaran (In Persian).
4. Jalali Farahani, Majid (2008), *Management of leisure and recreational sports*, 1st ed, Tehran: University of Tehran (In Persian).

B) Articles

5. "Information; Documents (Agreement and Recommendation): Agreement on Migration for Employment (Revised 1949)", (2010), *Social Security*, Vol. 13, pp. 283-318 (In Persian).
6. Ghanavat, Mohammad Hadi (2015), "Compliance of Women's Working Conditions in Iran with International Labor Laws and Regulations", *International Conference on Behavioral Sciences and Social Studies* (In Persian).
7. Hemati, Mojtaba & Amir Arhmand, Ardeshir.(2007), "Review and Analysis of Guarantees of International Economic and Social Rights (Welfare Rights) in Domestic Legal Systems", *Elahyat va Hoghoogh*, Vol. 23, pp. 27-46 (In Persian).
8. Mashayekhi Foad, Reza (1967), "The role of human relations in industrial and commercial organizations", *Bourse*, Vol. 44, pp 156-162 (In Persian).
9. Pejman, Navid (2009), "A Different Look at the Phenomenon of Leisure: Leisure Is Not Unemployment", *Gozarash*, Vol. 209, pp. 62-63 (In Persian).
10. Saeidi, Ali Asghar. (2009), "Transformation in leisure studies", *Youth Studies*, Vol. 13, pp. 31-52 (In Persian).
11. Tohidi, Ahmad Reza. (2012), "Evolution of Family Law and Women Rights in International and Regional Documents and Domestic Law", *Cultural and Social Council of Womens and Family*, Vol. 57, pp. 5-52 (In Persian).