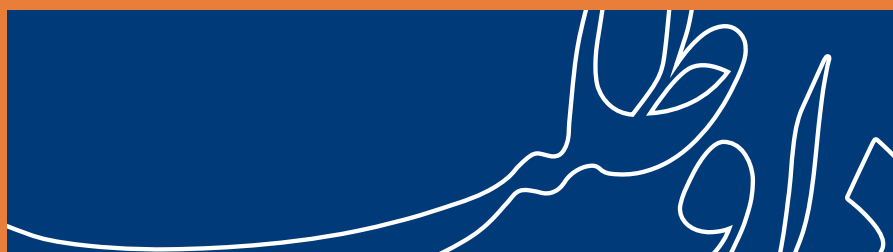


راهنمای آموزشی

روزنامه‌نگاری کار و کارگری

(مهارت‌ها و ابزارها)

بهار ۱۴۰۱



فهرست مطالب

۲	فهرست مطالب
۴	پیش‌گفتار
۵	پیشنهاداتی برای استفاده مفید از راهنما
۶	مفاهیم کلیدی حقوق بشر، حقوق کار و کارگران
۸	روزنامه‌نگار کارگری، فعال کارگری یا هردو؟
۹	روزنامه‌نگاری و عناصر آن
۱۱	روزنامه‌نگاری و عناصر آن
۱۲	روش پروتس برای تصدیق اطلاعات
۱۳	بی‌طرفی و ابزارهای مدیریت آن در روزنامه‌نگاری
۱۴	سه ابزار پیشنهادی برای مدیریت سوگیری در روزنامه‌نگاری
۱۵	قوانین اخلاقی روزنامه‌نگاری
۱۸	بیانیه ارزش‌های انجمن اخبار آنلاین
۱۹	روزنامه‌نگاری با رویکرد جنسیتی
۲۲	چطور یک روایت خبری خوب و حرفه‌ای نویسیم؟
۲۴	چطور یک روایت خبری خوب و حرفه‌ای تنظیم کنیم؟
۲۴	ابزار اول: چهار سوالی که تمرکز روایت را برای شما مشخص می‌کنند
۲۵	ابزار دوم: سه ساختار پیشنهادی برای تنظیم خبر
۲۵	ابزار سوم: هشت راه تعیین رویکرد به روایت خبری
۲۶	ابزار چهارم: تنظیم یک خبر خوب و حرفه‌ای در ضرب‌الاجل
۲۷	سیستم جعبه سیاه برای تنظیم خبر و حرفه‌ای
۲۸	راهنمای مصاحبه با منابع خبری (مقامات دولتی و متخصصین موضوع خبر)
۲۸	پیش از مصاحبه:
۲۸	در حین مصاحبه:
۲۹	پس از مصاحبه:
۲۹	مصاحبه با موارد خاص (متخصصین یا مقامات رسمی):
۳۰	راهنمای کار با منابع محرمانه
۳۲	پوشش اخبار کارگری جعلی یا نیمه‌درست
۳۵	نحوه پوشش اخبار کارگری نفرت‌پراکنانه بدون دامن‌زدن به آن
۳۷	نحوه پوشش اخبار خودکشی در میان کارگران

۳۹.....	شش اصل کلان گزارش‌گری حقوق کودکان.....
۳۹.....	شش اصل راهنما برای مصاحبه با کودکان.....
۳۹.....	راهنمای گزارش حقوق کار کودکان.....
۴۰.....	هفت اصل راهنما برای تهیه گزارش خبر درباره کودکان.....
۴۱.....	اصلاح اشتباهات خبری در توئیتر.....
۴۲.....	استفاده درست از قدرت تصاویر.....
۴۳.....	امنیت و سلامت ذهنی و روانی روزنامه‌نگار حقوق کار.....
۴۳.....	مراقبت از خود:.....
۴۳.....	امنیت دیجیتال روزنامه‌نگار حقوق کار.....
۴۴.....	مقاوم‌سازی خود و آگاهی به علائم مشکلات ذهنی:.....
۴۵.....	نکاتی مهم برای گزارش حقوق کار در دوران شیوع ویروس کوید-۱۹.....
۴۷.....	پیوست شماره ۱: معاهدات بین‌المللی مهم کاری و الحاق و عدم الحاق ایران به آن‌ها.....
۴۸.....	پیوست شماره ۲: متن کامل اعلامیه جهانی حقوق بشر.....
۵۲.....	پیوست شماره ۳: منشور اصول و حقوق بنیادین کار.....
۵۵.....	پیوست شماره ۴: مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۷ سازمان بین‌المللی کار؛ حق آزادی انجمن‌ها و سندیکاهای کارگری و دفاع از حقوق سندیکایی.....
۵۹.....	پیوست شماره ۵: مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۹۸ سازمان بین‌المللی کار؛ حق سازمانیابی و چانه زنی دسته جمعی.....
۶۲.....	پیوست شماره ۶: کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان.....
۷۰.....	پیوست شماره ۷: متن کامل میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.....
۸۳.....	پیوست شماره ۸: متن کامل قانون کار ایران.....
۹۹.....	پیوست شماره ۹: قانون اجازه الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون حقوق کودک.....
۱۰۹.....	پیوست شماره ۱۰: قانون اجازه الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون حقوق کودک.....
۱۲۲.....	پیوست شماره ۱۱: کنوانسیون منع کار اجباری.....
۱۲۴.....	پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری.....
۱۲۵.....	پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری.....
۱۲۶.....	پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری.....

بر اساس آخرین گزارش کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه کارگری^۱ سال ۲۰۲۰، در ۸۵٪ کشورهای جهان حقوق کارگری مانند حق اعتراض/ اعتصاب و چانه‌زنی از کارگران گرفته شده‌اند. اعتراضات کارگری در بلاروس، گینه، سنگال و توگو ممنوع و در کشورهای چون بولیوی، شیلی و اکوادور با برخورد خشونت‌آمیز جدی مواجه شده‌اند. کشورهای چون مصر و هندوراس نیز با اعمال محدودیت برای ثبت اتحادیه‌های کارگری حق نمایندگی کارگری مستقل را سلب کرده‌اند. در ۵۱ کشور از جمله بولیوی، برزیل، شیلی، عراق، فیلیپین (شرکت کوکاکولا) و آفریقای جنوبی کارگران بسیاری مورد اعمال خشونت قرار گرفته‌اند. در ۶۱ کشور از جمله اندونزی، کره و ترکیه نیز کارگران دستگیر یا بازداشت شده‌اند.

مشکلات جامعه کارگری در سراسر جهان که مردان، زنان و کودکان را در بر می‌گیرد نیز طی چند سال اخیر مورد توجه هرچه بیشتر رسانه‌ها و جوامع قرار گرفته است. اعتصابات و اعتراضات کارگری دنباله‌دار، دستمزدهای معوقه چندین ماهه/ ساله، عدم دریافت بیمه کار و تعدد حوادث کارگری در پی ضعف یا عدم رعایت ایمنی و بهداشت در محیط کار از مسائل شایعی است که جامعه کارگری با آن روبه‌روست. در چنین وضعیتی، نقش روزنامه‌نگاران بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. کارگران و فعالان کارگری به دلیل محدودیت‌های پیرامون فعالیت آزادانه تشکلهای کارگری از امکان دسترسی به اصناف و اتحادیه‌های مستقل و آزاد و در نتیجه اطلاع‌رسانی دقیق و شفاف درباره مشکلات‌شان و مذاکره با مسئولین دولتی ذی‌ربط برای رفع این مشکلات برخوردار نیستند. در چنین شرایطی، روزنامه‌نگاران از معدود منابع در دسترس جامعه کارگری و مردم هستند که می‌توانند اطلاع‌رسانی به جامعه و نظارت بر حقوق کارگران را تا حد ممکن محقق کنند. بنابراین مهم و لازم است که روزنامه‌نگاران فعال در حوزه کارگری از اصول و قواعد بین‌المللی و به‌روز شده پوشش خبری حقوق کارگران مطلع باشند و از خود و مخاطبان در برابر چالش‌هایی چون اخبار جعلی و نیمه‌درست، نفرت‌پراکنی نسبت به حقوق کارگران اقلیت‌های مذهبی و قومی و زنان، منابع محرمانه اطلاعات و غیره با ارائه اخبار و روایاتی واقعی و موثق پاس‌داری کنند.

بر این اساس، راهنمای تخصصی پیش‌رو بر اساس آخرین منابع حرفه‌ای و معتبر مرتبط با اصول و قواعد روزنامه‌نگاری با تمرکز بر پوشش اخبار مربوط به حقوق کار و کارگران (مردان، زنان، کودکان) و شبکه‌های اجتماعی و چالش‌های خبری آن تدوین شده است. این راهنمای تخصصی تلاش بر این دارد که روزنامه‌نگاران حوزه کارگری:

- تفاوت تعریف و نقش کار روزنامه‌نگاری خود را در حوزه حقوق کارگرها فعالین مدنی کارگری بدانند

- با اصول و قواعد بین‌المللی روزنامه‌نگاری حقوق کار آشنا شوند

- با مهارت‌های لازم و به‌روز برای روزنامه‌نگاری در فضای آنلاین مجهز باشند

- اخباری اصولی، موثق و تاثیرگذار در اختیار جامعه قرار دهند

پس از مروری اجمالی اما اساسی بر مفاهیم اصلی روزنامه‌نگاری و حقوق کار، ابزارها و مهارت‌های لازم برای پوشش خبری حرفه‌ای حقوق کار معرفی و توضیح داده می‌شوند. راهنما تا حد ممکن از مثال‌های عینی، برجسته و به‌روز برای روشن و ملموس‌سازی این ابزارها و مهارت‌ها استفاده کرده است. در انتهای راهنما و بخش ضمیمه نیز منابع مهم و حرفه‌ای برای آشنایی بیشتر با مفاهیم مورد بحث فهرست شده‌اند.

۱ International Trade Union Confederation.

پیشنهاداتی برای استفاده مفید از راهنما

منابع ارزشمند بسیاری در حوزه روزنامه نگاری وجود دارند که چگونگی پیش بردن روزنامه نگاری حرفه‌ای را به صورت گام به گام و جزئی، تبیین کرده و توضیح می‌دهند. در راهنمای پیش‌رو، ما به صورت عمقی و همه جانبه وارد همه موضوعات روزنامه نگاری حرفه‌ای نخواهیم شد، بلکه هدفمان بیشتر ارائه یک چهارچوب مقدماتی است که به روزنامه نگاری فعال در عرصه کارگری در ایران، اندیشیدن به نحوه پوشش اخبار کارگری و چگونگی گزارش‌دهی حرفه‌ای آنان کمک کند (برای اطلاعات بیشتر در زمینه‌های فوق و نیز استانداردهای بین‌المللی مرتبط به پیوست‌ها مراجعه کنید). بنابراین، پیوست‌های راهنما را با دقت مطالعه و بررسی کنید تا چهارچوب و مبنای کار خود را به صورت حرفه‌ای و دقیق بدانید. در آخر، اصطلاحات بیان شده در متن را در اینترنت و منابع معتبر آنلاین جستجو کنید و درباره آن‌ها بیشتر بیاموزید.

مفاهیم کلیدی حقوق بشر، حقوق کار و کارگران

توضیح کامل این که حقوق بشر و حقوق کار و کارگر چه هستند و اساسا فلسفه وجودی و کارکرد آن‌ها چیست بسیار مهم اما از حوزه این راهنما فراتر است. برای اطلاع کامل از اسناد بین‌المللی و ملی مهم در این حوزه، متن اسناد مرتبط با گزارش‌گری حقوق کار و کارگران در انتهای این راهنما پیوست شده‌اند.^۲ در این بخش، تعاریف مفاهیم مهم حقوق کار را به صورت خلاصه در اختیار شما قرار می‌دهیم تا بتوانید با درک بهتری مطالب، مهارت‌ها و ابزارها و نمونه‌های موردی راهنما را مطالعه کنید.

فضای سیاسی کنونی قطعا بر گزارش‌گری حقوق بشر تاثیرگذار است. مباحثات سیاسی به تعصبات درباره قطع‌نامه‌های حقوق بشری تنزل پیدا کرده‌اند. باید گفت وگوهای کنونی را گسترده‌تر کرد.

- آلن تراویس، روزنامه‌گردین

- حقوق بشر: حقوق بشر مجموعه‌ای از حقوق و آزادی‌هایی هستند که تمامی انسان‌ها مستحق آن‌ها بوده و سعی در تحقق رفتار محترمانه و شرافت‌مندانه با انسان‌ها دارد. حقوق بشر در درجه اول درباره چگونگی رفتار دولت‌ها با شهروندان‌شان است.

- منشور بین‌المللی حقوق بشر: جامعه ملل پس از بی‌رحمی‌های رخ داده طی جنگ جهانی دوم و به‌منظور جلوگیری از تکرار آن‌ها، معاهدات و توافق‌نامه‌های بین‌المللی از جمله منشور بین‌المللی حقوق بشر (مصوب ۱۹۴۸ سازمان ملل متحد) را تدوین کرد. متن کامل این سند در پیوست شماره شماره ۲ قابل دسترسی است. منشور بین‌المللی حقوق بشر از اسناد بنیادین تاریخ حقوق بشر شناخته می‌شود که به‌عنوان استاندارد مشترکی برای تمام مردم و ملل عمل می‌کند. این منشور به بیش از پانصد زبان ترجمه شده‌است و از زمان تدوین الهام‌بخش شکل‌گیری هفتاد معاهده حقوق بشری دیگر شده‌است که در سطوح منطقه‌ای و جهانی به کار برده می‌شوند.

- منشور اصول و حقوق بنیادین کار سازمان کار: این منشور در سال ۱۹۹۸ توسط سازمان بین‌المللی کار برای حمایت و ارتقای اصول و حقوق کاری در چهار دسته‌بندی تعریف شد: آزادی انجمن^۳ و حق مسلم چانه‌زنی دسته‌جمعی^۴، منع کار اجباری، منع کار کودکان^۵ و رفع تبعیض در استخدام و موقعیت کاری. به اعتقاد این منشور، رشد اقتصادی به‌تنهایی نمی‌تواند متضمن برابری، رشد اجتماعی و ریشه‌کنی فقر شود. منشور حقوق و اصول بنیادین کار اعلام می‌کند که حقوق کار جهانی و شامل حال تمامی مردم در تمامی دولت‌ها فارغ از سطح توسعه اقتصادی‌شان می‌شود. همچنین توجه ویژه‌ای به گروه‌های با نیازهای ویژه مانند کارگران بی‌کار و مهاجر در آن شده‌است.



- دلیل اهمیت حقوق بشر: این حقوق مجموعه هنجارهایی هستند که در پی حمایت از همه افراد و در هر جایی در برابر تجاوز به حقوق سیاسی، قانونی و اجتماعی‌شان عمل می‌کنند. حقوق بشر اصولی را معین می‌کنند که تمامی تصمیمات زندگی عمومی باید بر اساس آن‌ها گرفته شوند. این حقوق چهارچوبی را برای تفسیر سایر قوانین نیز فراهم می‌کنند.

- دلیل اهمیت کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق کار: میثاق‌های بین‌المللی در حقیقت ابزار سازمان‌های بین‌المللی برای تعیین استانداردهای بین‌المللی کار هستند.

- قانون کار: قانون کار مجموعه قواعدی است که مسئولیت‌ها و حقوق مربوط به کار و استخدام مخصوصا وظایف کارفرما و حقوق کارفرما را مشخص می‌کند.

- هدف قانون کار: قانون کار به‌منظور ایجاد برابری میان قدرت چانه‌زنی کارمند و کارفرما تدوین شده‌است.

- کارگر: قانون کار ایران‌کارگر را کسی می‌داند که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی



توصیه می‌شود این متون را در صورت عدم اطلاع فعلی با دقت مطالعه و بررسی کنید. ۲

فصل ششم قانون کار ایران (ماده ۱۳۰-۱۳۸) به تشکلهای کارگری و کارفرمایی می‌پردازد ۳

فصل هفتم قانون کار ایران (ماده ۱۳۹-۱۴۶) به مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار می‌پردازد ۴

ماده ۷۵-۷۸ قانون کار ایران درباره شرایط زنان و ماده ۷۹-۸۴ آن درباره شرایط کار نوجوانان هستند ۵

اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

- کارفرما: قانون کار ایران کارفرما را شخصی حقیقی یا حقوق می‌داند که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند.

برای اطلاع از این اسناد بین‌المللی و مفاد آن به پیوست‌های شماره ۱، ۲، ۳، ۵، و ۶ این راهنما مراجعه کنید.

اما چند نکته مهم که باید به یاد داشته باشید:

- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که ایران نیز آن را پذیرفته است حق کار را برای تمامی انسان‌ها به رسمیت شناخته و آن را حق کارگران برای امرار معاش از طریق کار انتخابی (ماده ۶) و در شرایط ایمن و سالم می‌داند که منجر به تحقیر کرامت و شرافت انسانی آن‌ها نشود. دستمزد عادلانه که امکان زندگی آبرومندانانه را برای کارگر و خانواده وی فراهم کند در این میثاق تضمین شده است. علاوه بر این، هیچ نوعی از تبعیض نباید در اشتغال یا ترفیع وجود داشته باشد و کار و دستمزد باید برابر با هم باشند. مرخصی منظم و باحقوق از حقوق تضمین شده کارگران در این میثاق است که باید توسط کارفرمایان در نظر گرفته شوند (ماده ۷). حق کار که در این میثاق به رسمیت شناخته شده است در خود حق انجمن و مذاکره گروهی برای بهبود شرایط کاری، حق انجمن/تشکل و یا پیوستن به اتحادیه کارگری انتخابی و حق اعتصاب را جای دارد. بر اساس ماده ۳ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دولت‌های پذیرنده میثاق حق برابر زنان و مردان در بهره‌گیری از تمام حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی را تضمین می‌کنند.

ماده ۲ بند ۲ کنوانسیون بین‌المللی رفع تمام اشکال تبعیض نژادی نیز تمامی دولت‌های پذیرنده را ملزم می‌کند که حقوق مشروح در میثاق را بدون هر نوع تبعیض نژادی، رنگ پوست، جنسیتی، زبانی، دینی، عقیدتی و سیاسی، ملیتی یا اجتماعی، مالکیتی، تولدی و یا هر وضعیت دیگری متضمن شوند.

- ایران هنوز به مقاله‌نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی حقوق کار در حمایت از «آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی» نپیوسته است (پیوست شماره ۴). این سند ۲۱ ماده‌ای در سال ۱۹۴۸ در راستای به رسمیت شناختن اصل آزادی سندیکایی با هدف بهبود شرایط کار و برقراری صلح به تصویب رسید. اگرچه این مقاله و سایر اسناد مشابه بین‌المللی ضمانت اجرایی قانونی ندارند اما پیوستن به آن‌ها نشان‌گر نیت و قصد دولت‌ها برای تحقق اصول مندرج در آن می‌باشد^۷. علاوه بر این، سازمان‌ها و گروه‌های مدنی داخلی و بین‌المللی با استناد به این مقاله‌نامه‌ها دولت‌های عضو را در برابر سیاست‌ها و رویه‌های‌شان مورد سوال و پاسخ‌گویی قرار می‌دهند.

- ایران هنوز به مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی حقوق کار در حمایت از «حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی» نپیوسته است (پیوست شماره ۵). این مقاله‌نامه ۱۶ ماده‌ای که حامی حق تجمع و چانه‌زنی دسته‌جمعی برای کارگران است در سال ۱۹۴۹ به تصویب سازمان رسید. اگرچه این مقاله و سایر اسناد مشابه بین‌المللی ضمانت اجرایی قانونی ندارند اما پیوستن به آن‌ها نشان‌گر نیت و قصد دولت‌ها برای تحقق اصول آن‌ها می‌باشد. علاوه بر این، سازمان‌ها و گروه‌های مدنی داخلی و بین‌المللی با استناد به این مقاله‌نامه‌ها دولت‌های عضو را در برابر سیاست‌ها و رویه‌های‌شان مورد سوال و پاسخ‌گویی قرار می‌دهند.

- ایران هنوز به مقاله ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار در تلاش برای «محو خشونت و آزار در محیط کار» نپیوسته است. این سند جلوگیری از تبعیض در محیط کار بر اساس جنسیت، قومیت، نژاد، وضعیت مهاجرت یا پناهندگی و غیره را وظیفه اصلی دولت‌ها و کارفرمایان اعلام می‌کند. یکی از دلایل اهمیت این مقاله‌نامه در تعریف آن از خشونت علیه زنان به معنای خشونت و آزار و اذیت افراد بر اساس جنسیت آن‌ها است که شامل آزار و اذیت جنسی نیز می‌شود. لازم به ذکر است که تنها شش دولت اورگوئه، فیجی، آرژانتین، سومالی و اکوادور به این مقاله‌نامه پیوسته‌اند. بر اساس این مقاله‌نامه دولت‌ها باید قوانین کار خود را مجدداً بررسی کرده، آن را مطابق اصول مقاله‌نامه به‌روزرسانی و سیاست‌هایی همسو با اجرای این قوانین را تصویب و جاری کنند.

برای اطلاع از قانون ایران درباره حقوق کار به اصول ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۲۰، ۲۱، ۲۸ و ۴۳ قانون اساسی ایران مراجعه کنید:

https://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution

۷ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/handbook-for-parliamentarians-on-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/chapter-four-becoming-a-party-to-the-convention-and-the-optional-protocol.html>

روزنامه‌نگار کارگری، فعال کارگری یا هر دو؟

اگر از شما پرسند که خود را یک روزنامه‌نگار حوزه کارگری می‌دانید یا فعال حقوق کارگری، پاسخ شما چه خواهد بود؟ اگرچه تمایز و مرز میان این دو مفهوم بسیار قابل بحث و باریک است و برخی این دو را حتی تا حد زیادی یکی می‌دانند، اما اکثر صاحب‌نظران بر چند تفاوت مهم میان روزنامه‌نگاری حقوق‌بشری و فعالیت حقوق‌بشر تفاهم دارند:

تعهد و الزام به حقیقت و بی‌طرفی کامل!



عینیت‌گرایی و بی‌طرفی دو ستون اصلی روزنامه‌نگاری هستند. وظیفه روزنامه‌نگار درک، زمینه‌سازی و انتقال جزئیات یک موضوع مشخص است. به این شکل، ایجاد مباحثه قلب روزنامه‌نگاری است در حالی که هدف فعال مدنی تاثیرگذاری بر این مباحثات و مناظرات است. فعالان حقوق‌بشر حقایق را به نفع اهداف مدنی خود معنی و تفسیر می‌کنند. یک روزنامه‌نگار حرفه‌ای هرگز از تلاش بی‌وقفه برای سنجش درستی و دقت اطلاعات و حقایق و بیشترین میزان شفافیت در جمع‌آوری خبر دریغ نمی‌کند. اما در مقابل، یک فعال حقوق‌بشر در انتخاب منابع، محتوی و حقایق کار و موضوع فعالیت خود حق انتخاب دارد که اغلب تصویری جانب‌دارانه و تحریف‌شده از مساله به دست می‌دهد.

فعال سعی می‌کند بر مباحث و مناظرات جامعه تاثیر بگذارد درحالی که روزنامه‌نگار کمک می‌کند بحث و مناظراتی آگاهانه و روشنگرانه درباره وضعیت کارگران ایجاد کند.

روزنامه‌نگاری سنتی به اصل بی‌طرفی و واقعیت‌گرایی بسیار معتقد است. وی بدون جانب‌داری و با حقایق کار می‌کند و بس. به‌عنوان یک روزنامه‌نگار شما تمام تلاش‌تان را می‌کنید تا خود و دنیا و باورهای خود را از گزارش‌تان جدا کرده و در آن دخیل نکنید. اما در مقابل، فعالان مدنی کارگری صاحب‌نظر و عقیده شخصی و متمایل به احزاب و جناح‌های متفاوت هستند. مثال عکس یک فعال کارگری کشته‌شده بر اثر صدمه ناشی از محیط ناامن کاری را در نظر بگیرید. درحالی که وظیفه خبرنگار این است که ببیند چه اتفاقی برای

این کارگر افتاده است، یک فعال مدنی ممکن است احساساتی چون اندکی خشم، تنفر و توهین نسبت به مخالفین حقوق کارگران و امنیت محیط کاری را هم برانگیزد. فعالان مدنی تعهد و التزامی به گزارش کردن مواردی که به نظرشان به اهداف کنش‌گری آنها آسیب می‌رساند یا تمرکزشان را از روایتی خاص منحرف می‌کنند ندارند. اما برای روزنامه‌نگار شرایط برعکس است. روزنامه‌نگار متعهد است که تمام حقایق را گزارش کند حتی اگر برخلاف روایت یا جنبشی که در آن عضو هستند باشند.

روزنامه‌نگاری و عناصر آن

پیش از پرداختن به ابزارها و مهارت‌های لازم برای پوشش حرفه‌ای اخبار مربوط به حقوق کار، ابتدا مرور مختصر اما مفیدی بر چند مفهوم مهم در روزنامه‌نگاری می‌کنیم:

اصول و هدف روزنامه‌نگاری با چیزی ساده‌تر تعریف می‌شود: نقش و عملکردی که اخبار در زندگی مردم ایفا می‌کند.

روزنامه‌نگاری چیست؟ روزنامه‌نگاری فعالیتی است شامل جمع‌آوری، برآورد، خلق و ارائه اخبار و اطلاعات. روزنامه‌نگاری می‌تواند محصول فعالیت‌های نام‌برده نیز باشد.

تفاوت روزنامه‌نگاری با سایر اشکال ارتباطات در چیست؟ اگرچه

روزنامه‌نگاری فضای بسیار کمتری در دنیای ارتباطات و رسانه و در مقایسه با سایر محتوای ارتباطی مانند سرگرمی، عقاید، تبلیغات و پروپگاندا به خود اختصاص می‌دهد اما همواره از آن‌ها با ارزش‌تر تلقی می‌شود. این ارزش یکی از هدف غائی روزنامه‌نگاری که همان فراهم کردن اطلاعات تصدیق‌شده/ موثق برای مردم جهت اتخاذ تصمیمات درست اسن و دیگری از روش انجام آن یعنی روند نظام‌مند درستی‌سنجی اطلاعات نشات می‌گیرد.

هدف روزنامه‌نگاری چیست؟ هدف روزنامه‌نگاری نه با تکنولوژی و نه توسط خود روزنامه‌نگار و تکنیک‌های مورد استفاده وی شکل می‌گیرد. اصول و هدف روزنامه‌نگاری با چیزی ساده‌تر تعریف می‌شود: نقش و عملکردی که اخبار در زندگی مردم ایفا می‌کند.

حال که با تعریف و هدف این حرفه آشنا شدید می‌توانید عناصر روزنامه‌نگاری را نیز بشناسید:

ممکن است تکنولوژی دست‌خوش تغییر شود، اما اعتمادی که به‌دست آمده باشد نه!

۱. تعهد اولیه روزنامه‌نگار به واقعیت: روزنامه‌نگاری به‌دنبال حقایق به شکلی کارکردی و عملی است تا مردم بتوانند در تصمیمات روزانه از این اطلاعات و داده‌ها بهره ببرند، نه به‌دنبال حقیقت به شکل/ معنای مطلق یا فلسفی آن. روزنامه‌نگاران باید تا جای ممکن درباره منابع و روش‌های جمع‌آوری و ارزیابی و ارائه اطلاعات شفاف باشند تا مخاطب بتواند ارزیابی شخصی خود را از اخبار داشته باشد.

۲. وفاداری اولیه روزنامه‌نگاری به شهروندان: روزنامه‌نگاران همیشه باید منافع عمومی و واقعیت را برتر و فراتر از منافع یا فرضیات خود قرار دهد. اخباری که بدون ترس یا جانب‌داری تهیه و ارائه می‌شود بسیار ارزش‌مندتر از اخبار تولیدشده از سایر منابع فاقد بی‌طرفی است. روزنامه‌نگاری متعهد به شهروندان یعنی ارائه تصویری که نماینده تمام ذینفعان و گروه‌های اجتماع است چراکه نادیده‌گرفتن گروه‌های اقلیتی و آسیب‌پذیر جامعه در حکم محروم کردن آن‌ها از مزایای رسانه و اطلاع‌رسانی درباره دغدغه‌های‌شان در مقایسه با سایر شهروندان است.

۳. فرآیندی از تأیید و تصدیق به‌عنوان ماهیت روزنامه‌نگاری: روزنامه‌نگاران بر نظامی حرفه‌ای برای تصدیق اطلاعاتی که به‌دست می‌آورند تکیه می‌کنند. اگرچه هیچ فرمول استاندارد برای اعتبارسنجی داده‌ها وجود ندارد اما هر روزنامه‌نگاری روش‌های مشخصی

مفهوم عینیت‌گرایی و بی‌طرفی به معنای بی‌طرفی روزنامه‌نگار نیست، بلکه به معنای روش‌های استوار و نامتناقض در آزمون اطلاعات در دست است تا سوگیری‌های فردی و فرهنگی بر دقت کار سایه نیفکنند.

برای ارزیابی و آزمون اطلاعات دارد تا مطمئن شود که اطلاعات را درست و موثق دریافت کرده است. البته هر روزنامه‌نگاری در کار خود باید دست به تصمیم‌گیری‌هایی بزند و به همین دلیل نمی‌توان از وی انتظار بی‌طرفی مطلق داشت. اما روش‌هایی که روزنامه‌نگار در فرآیند جمع‌آوری و آزمون و ارائه اطلاعات به کار می‌برد می‌تواند و باید بی‌طرف و عینی باشد.

جستجو برای شاهدین متعدد، انتشار بیشترین اطلاعات ممکن درباره منبع کسب خبر و یا پرسیدن نظر و دیدگاه‌های مختلف به موضوع خبر از جمله استانداردهای بی‌طرفی در روش روزنامه‌نگار هستند. همین سیستم تصدیق اطلاعات است که روزنامه‌نگاری را از سایر اشکال ارتباطات مانند تبلیغات و سرگرمی و پروپگاندا متمایز می‌کند.

روزنامه‌نگاری از تکبر، نخبه‌گرایی، انزوا و پوچ‌گرایی به دور است.

۴. استقلال روزنامه‌نگاران از موضوعات مورد پوشش: استقلال سنگ بنای اعتماد و اطمینان است. استقلال در این‌جا در دو سطح تعریف می‌شود: اول، اغوا نشدن توسط منابع و نرسیدن از قدرت و چشم‌پوشی از حقایق به دلیل منافع فردی. دوم، داشتن ذهنی باز و کنجکاو ذهنی برای

دیدن مسائل و موضوعات فراتر از معیارهایی چون طبقه یا موقعیت اقتصادی، نژاد، قومیت، مذهب، جنس و منیت روزنامه‌نگار.

از اصول بنیادین مسئولیت روزنامه‌نگاران
نظاره زوایای دیده‌نشده اجتماع است.

۵. نظارت مستقل روزنامه‌نگار بر قدرت: روزنامه‌نگاری قابلیت بی‌سابقه‌ای برای دیده‌بانی صاحبان قدرت و شرایط و مسائلی است که بر زندگی شهروندان تأثیرگذار هستند. روزنامه‌نگار می‌تواند صدای بی‌صدایان باشد. روزنامه‌نگاران در این جایگاه باید مشاهده‌گرانی کنجکاو باشند نه صرفاً نویسندگانی سریع‌القلم.

۶. روزنامه‌نگاری به‌عنوان عرصه‌ای برای نقد عمومی و توافق و سازش: باور بر این است که روزنامه‌نگاری جریان مستمر و مداوم از محتوایی با کیفیت بالا برای شهروندان و دولت فراهم می‌کند تا ایشان را در گرفتن تصمیمات بهتر یاری دهد. بنابراین، روزنامه‌نگاری باید تمامی دیدگاه‌ها و منافع متعدد و متنوع موجود در اجتماع را عادلانه نمایندگی کند و از تمرکز صرف بر حواشی اختلاف آمیز بحث‌های محدود و خاص بپرهیزد. روزنامه‌نگاری کاری است فراتر از عرصه‌ای برای بحث و ابراز نظرات شنیده نشده. این حرفه در دل خود مسئولیت بالابردن کیفیت مباحثات و گفت‌وگوها با فراهم کردن اطلاعات دقیق و موثق و تلاش ذهنی را برعهده دارد.

۷. ارتباط آفرینی و جذابیت‌زایی مسائل برای مخاطب: روزنامه‌نگاری در اصل راوی‌گری هدف‌مند است و بنابراین کارش فراتر از جمع کردن مخاطب یا صرف ثبت مسائل مهم است. این حرفه باید تعادلی میان آنچه مخاطبان می‌خواهند بدانند و آنچه علیرغم عدم پیش‌بینی‌شان باید بدانند برقرار کند. پس روزنامه‌نگار مسئول است اطلاعات را طوری فراهم کند که مردم به شنیدن و یا خواندن آن متمایل شوند. بنابراین، باید اطلاعات و داده‌های مهم را جذاب و مرتبط با شرایط و زندگی روزمره مردم عرضه کند.

کیفیت خبر با دو شاخصه میزان جذب مخاطب و اندازه میزان روشن‌گری آن سنجیده می‌شود. یعنی روزنامه‌نگار باید مدام از خود پرسد که کدام اطلاعات برای مردم ارزش‌مندتر است و مخاطبان در چه شکل و قالبی از نقل و انتشار خبر آن را بیشتر و بهتر درک می‌کنند.

۸. حفظ جامعیت و تناسب اخبار: روزنامه‌نگاری نقشه‌کشی از نوع مدرن است. این حرفه نقشه‌ای برای شهروندان ترسیم می‌کند تا جامعه را هدایت کنند و به پیش برند. مانند هر نقشه دیگری، ارزش کار روزنامه‌نگاری نیز با میزان جامعیت و متناسب بودن آن مشخص می‌شود. یعنی زمانی که درباره تمامی گروه‌های اجتماعی متاثر از مسائل جامعه خبرنگاری کند و نه فقط درباره گروه‌های جمعیتی با جذابیت بالا یا منافع خاص. به‌یاد داشته باشید که کامل‌ترین روایات و اخبار سابقه و زمینه‌ای مرتبط همراه با دیدگاه‌های متنوع درباره موضوع خبر را در دل خود جای می‌دهند.

۹. به‌کارگیری وجدان شخصی: روزنامه‌نگاری چه از نوع حرفه‌ای و چه از نوع شخصی یا غیرحرفه‌ای، وجدان و اخلاقیات فرد نویسنده را برمی‌انگیزد و درگیر می‌کند. خبر امری است مهم و به همین دلیل فراهم‌کنندگان آن باید صدای وجدان و اخلاق خود و دیگران را به وضوح در کارشان منعکس کنند. در همین راستا روزنامه‌نگاران باید پذیرش لازم برای زیر سوال بردن کار خود و مقایسه کیفیت آن با کار سایر همکاران‌شان را نیز داشته باشد.

۱۰. حقوق و وظایف شهروندان: در دنیای امروزی که خبر همیشه و همه‌جا در دسترس است، رابطه جدیدی میان تولیدکنندگان/ عرضه‌کنندگان خبر و مخاطبان مصرف‌کننده آن شکل گرفته است. روزنامه‌نگار دیگر هم‌چون نگرهبانی نیست که تصمیم بگیرد مردم چه چیزی را باید بدانند و چه چیزی را نباید. در دنیای امروز، افراد ویراستار و مدیرمسئول گردش اطلاعات خودشان هستند. بنابراین، روزنامه‌نگار باید اطلاعاتی را که مخاطبان دارند یا به احتمال زیاد به دست خواهند آورد را تصدیق و اعتبارسنجی کند تا خبر هم برای مخاطب جذاب باشد و هم کارآمد در تصمیمات و زندگی روزمره او.

کار روزنامه‌نگار چیست؟ با توجه به آن‌چه تاکنون گفته‌شد، روزنامه‌نگار مصلحت و خیر عمومی را بالاتر از هر چیز دیگری قرار داده و از روش‌های مشخصی که مبنای آن فرآیند تصدیق و اعتبارسنجی اطلاعات است برای جمع‌آوری و ارزیابی یافته‌هایش استفاده می‌کند.

روزنامه‌نگاری و عناصر آن

گذشته از تعریف روزنامه‌نگاری به‌عنوان فعالیتی متشکل از جمع‌آوری، برآورد، خلق و ارائه اخبار و اطلاعات که به آن اشاره شد، این سوال پیش می‌آید که ماهیت این حرفه چیست؟ روزنامه‌نگاران معمولاً ماهیت کار خود را یافتن و ارائه کردن واقعیت‌ها و حقایق پشت آن‌ها می‌دانند. برخی دیگر نیز آن را با استفاده از روش‌های مشخص کاری رسیدن به حقایق و واقعیات تعریف می‌کنند. مبنای فکری آن‌چه که در روزنامه‌نگاری نظام تصدیق اطلاعات نامیده می‌شود بر سه مفهوم مرکزی بنا شده است:

۱. شفافیت: به این معنا که روزنامه‌نگار خبرش را ارائه می‌کند و مخاطبان خود تصمیم می‌گیرند که آیا این خبر یا روایت را باور کنند یا نه. چند نکته می‌تواند به شفافیت کار روزنامه‌نگار کمک کند:

- مخاطب خود را با حذف کردن مطالب فریب‌ندهید. تا جایی که می‌توانید روایت خود را توضیح دهید.

- به مخاطب خود بگوئید که چه چیزهایی را می‌دانید و چه چیزهای دیگری را نمی‌دانید.

- به مخاطب خود درباره منابع خبر، این که چه کسانی هستند، چطور در مقامی هستند که درباره موضوع اطلاعاتی در دست دارند و سوگیری‌های احتمالی‌شان بگوئید.

شفافیت خبری احترام روزنامه‌نگار به مخاطب را نشان می‌دهد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که خود قاضی اعتبار اطلاعات، پروسه جمع‌آوری آن‌ها و انگیزه و سوگیری‌های روزنامه‌نگار باشند. شفافیت اصل مشابهی است که بر روش‌های علمی نیز حکم‌رانی می‌کند. با توضیح روند رسیدن به یک نتیجه‌گیری خاص به مخاطب اجازه داده می‌شود که همان روش را برای خود نیز به کار گیرد.

غرور مادر تمام پلیدی هاست!

ذره‌ای بیش‌تر از آن‌چه که می‌دانید ننویسد!

جورج فاور، ادیتور ساکرامنتو و شیکاگو

روزنامه‌نگاران باید در قضاوت خود درباره آن‌چه می‌دانند و چگونگی کسب آن تواضع نشان دهند.

جک فلور، نویسنده و ادیتور

۲. تواضع/ فروتنی: منظور داشتن ذهن باز هم درباره آن‌چه که روزنامه‌نگار می‌شنود و هم در رابطه با توانایی‌اش در درک معنای شنیده‌ها است. فروتنی را تمرین کنید، از فرضیات خودبینانه بپرهیزید و از غرور و نخوت درباره دانش‌تان دوری کنید. هر روزنامه‌نگاری باید از خطاپذیری و محدودیت‌های دانش خود آگاه باشد. هم‌چنین باید به دودلی‌ها و آن‌چه فکر می‌کند می‌داند اذعان کرده و سپس آن‌ها را دوباره بررسی کنند. به این شکل روزنامه‌نگار قضاوتی دقیق‌تر و گزارشی قاطع‌تر در دست خواهد داشت.

چطور روزنامه‌نگاری فروتن باشید؟ به دانسته‌هایتان و آن‌چه فکر می‌کنید که می‌دانید مغرور نباشید. کلید پرهیز از گزارش غلط اتفاقات، تواضع درباره محدودیت‌های دانش و قدرت تصورات شخصی روزنامه‌نگار در تمام فرآیند کار خبرنگاری است.

۳. اصالت: یعنی کارتان را خودتان انجام داده باشید. اطلاعات را می‌توان به صورت سلسله‌مراتبی دید که در راس آن گزارشی است

که شما خودتان انجام داده‌اید و می‌توانید مستقیماً آن را صحت و محتوای آن را تأیید کنید.

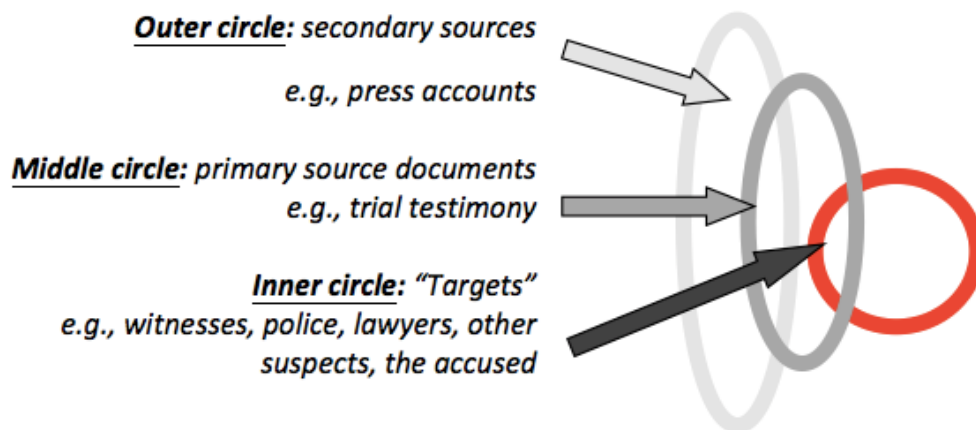
روش پروتس برای تصدیق اطلاعات

همان‌طور که متوجه شدید، تأیید کردن اطلاعات از اصول مهم و اولیه روزنامه‌نگاری است. در این بخش روشی به نام «روش پروتس» را برای تأیید و تصدیق اطلاعات معرفی می‌کنیم.

دیوید پروتس رئیس یک سازمان مردم‌نهاد تحقیقی است که محکومیت‌های اشتباه و سایر مشکلات سیستم قضائی جرائم را در قالب «پروژه بی‌گناهی شیکاگو» افشا می‌کند. پیش از این، پروتس برای ۱۲ سال مدیر پروژه بی‌گناهی مدیل در دانشگاه نورت‌ایسترن بود، جایی که دانش‌جویان وی مدارکی برای آزادی ۱۲ زندانی بی‌گناه که ۵ نفرشان محکومیت مرگ داشتند جمع‌آوری کردند. اما چطور این دانش‌جویان توانستند چنین مدارک موثقی پیدا کنند و این احکام را باطل و زندانیان بی‌گناهی را آزاد کنند؟

پروتس از هر پرونده‌ای به‌عنوان ابزاری برای نشان دادن میزان اهمیت تأیید و تصدیق واقعیات از پیش فرض شده به دانش‌جویانش استفاده می‌کرد: فرض را بر این بگذارید که هیچ چیزی درست نیست و واقعیت ندارد، مستقیماً به منبع مراجعه کنید، تنها به مقامات رسمی اعتماد و اتکا نکنید، همه چیز را بررسی کنید و در نهایت نظام‌مند باشید. به‌عبارتی، هرگز تصورات و قضاوت‌های خود را مسلم فرض نکنید و تا تأیید کامل آن‌ها از طریق منابع موجود به این تصورات و تئیس فرض‌ها اعتماد نکنید.

پروتس در کلاس‌های درسی خود از شکل زیر برای توضیح روش تصدیق خود استفاده می‌کند:



«ابتدا مجموعه‌ای از دایره‌های هم‌مرکز (مرکز دایره حادثه و خبر در دست می‌باشد) روی تخته می‌کشم. در بیرونی‌ترین حلقه، مدارک منابع ثانویه مانند اخبار و مطبوعات هستند. حلقه بعدی مدارک مربوط به منابع اولیه مانند شهادت‌ها و بیانیه‌های دادگاه را شامل می‌شود. سومین حلقه درونی، افراد حقیقی و شاهدان هستند و در آن هدف یا نشانه (افرادی که در جریان وقوع خبر و اتفاقات و تحقیقات پس از آن قرار داشتند) قرار دارد: پلیس، وکلا، سایر مظنونین و زندانی.» دادگاه تجدید نظر آنتونی پورتر در سال ۱۹۹۹ یکی از نمونه‌هایی بود که پروتس از آن برای نشان دادن اهمیت و ارزش شک و تردید در فرآیند جمع‌آوری و تصدیق اطلاعات استفاده کرد. پروتس و دانش‌جویانش در حلقه درونی پرونده پورتر مظنونی به نام آلستوری سیمون را یافتند که پلیس به‌سرعت از او به‌عنوان مظنون اصلی چشم‌پوشی کرده بود. پس از بررسی دوباره مدارک و منابع، پروتس و دانش‌جویانش متوجه برادرزاده‌ای شدند که اعتراف سیمون به قتل را در شب ارتکاب جرم شنیده بود. سیمون در نهایت به جنایتی که نزدیک بود پورتر به خاطرش بمیرد محکوم شد. آنتونی پورتر پنجمین زندانی بود که پروتس و گروهش از محکومیت غلط رها کردند.

در گزارش مسائل کارگری می‌توانید با استفاده از روش پروتس سه سطح کامل از منابع مرتبط با گزارش را برای راستی‌آزمایی پیش‌فرض‌ها و نتیجه‌گیری‌های خود به‌کار ببرید. با این روش از داده‌ها، اطلاعات و نتیجه‌گیری‌های خود در متن خبر و گزارش مطمئن خواهید بود.

بی‌طرفی و ابزارهای مدیریت آن در روزنامه‌نگاری

روزنامه‌نگاران اغلب در تلاش هستند تا بی‌طرفی خود را در کارشان ثابت کنند. اما روی دیگر این مفهوم می‌گوید سوگیری در این حرفه وجود دارد و حین تصمیم‌گیری برای حذف یا نگه‌داشتن اطلاعات در متن خبر مرتباً از سوی روزنامه‌نگار اعمال می‌شود. گاهی حتی همین سوگیری نویسنده مبنای می‌شود برای روزنامه‌نگاری تحقیقی. بنابراین، وظیفه روزنامه‌نگار این نیست که جلوی سوگیری خود را بگیرد. وظیفه اصلی وی این است که یاد بگیرد چگونه سوگیری را در کار روزنامه‌نگاری خود مدیریت کند. روزنامه‌نگار باید از انواع سوگیری‌هایی که در هر روایت و شرایطی رایج و پررنگ هستند آگاه باشد و تشخیص دهد که چه زمانی این جهت‌گیری‌ها سازنده و چه زمانی مخرب هستند.

سوگیری‌های رایجی که احتمالاً در چشم روزنامه‌نگاران و مخاطبان مناسب هستند شامل باور به وجود دولت نمایندگان و مردم‌سالار، دولت شفاف و برابری اجتماعی هستند. اما این جانب‌داری‌ها همیشه هم نمی‌توانند مفید باشند. مثلاً آیا مردم‌سالاری برای تمامی مردم دنیا در هر زمان و مکانی بهترین شکل حکمرانی است؟ یا این که آیا دولت باید حق داشتن اسرار محرمانه را داشته باشد یا نه؟ برخی دیگر از سوگیری‌ها هم مفید هستند و هم مخرب. مثلاً:

- جنگیدن علیه امراض اجتماعی به طور کل خوب است اما ممکن است سعه نظر خود را از دست دهید.
- جهت‌گیری نسبت به نظر و صدای مقامات لازم است اما نه به بهای نادیده‌گرفتن نظر و صدای سایرین و تک‌صدایی شدن.
- جلب رضایت مدیران بالادستی مفید است اما ممکن است در انتخاب روایات خبری از سوی نویسنده موثر باشد.
- شکاک بودن نسبت به نهادهای بزرگ و موفق خوب است اما نباید تبدیل به این پیش‌فرض شود که هر نهاد بزرگ و موفق در حال ارتکاب جرم یا اشتباهی است.
- میانه‌روی و تعادل خبر امری مهم است اما چه زمانی و چگونه یک خبر تعادل پیدا می‌کند؟ چند منبع و نظر متفاوت لازم است تا از انصاف و میانه‌روی خبر مطمئن شد؟
- نوع دیگری از سوگیری وجود دارد که به آن «روایت مسلط» یا «فکر گروهی» می‌گویند. روایت‌های مسلط روایت‌هایی هستند که اهالی رسانه دائم در حال تکرار و بازگویی آن‌ها هستند. مثلاً در آمریکا دو روایت مسلط درباره رئیس‌جمهور بوش وجود داشت: بوش رهبری بزرگ بود، بوش یک احمق بود!
- در نهایت، روزنامه‌نگار باید برای تصمیم‌گیری در کارش از قوه فکر و اندیشه خود بهره‌بردارد. روزنامه‌نگار باید از انواع سوگیری‌ها مطلع باشد تا حضور و تاثیر آن‌ها در خبر خود را مدیریت کند.

سه ابزار پیشنهادی برای مدیریت سوگیری در روزنامه‌نگاری

۱. **سوگیری‌های شخصی خودتان را بیازمایید:** پل تایلر، رئیس سابق بخش سیاسی روزنامه واشنگتن‌پست، معتقد است در پوشش خبری مواردی چون کارزارهای سیاسی و یا هر نوع روایت بلندمدت و مستمر دیگری که روزنامه‌نگار خود را جانب‌دار یک طرف یا دیگری می‌داند باید:

- در فواصل معینی خود را برای شناسایی سوگیری‌های موجود در خودش کند و کوا کند تا از ماهیت و دلایل شکل‌گیری آن‌ها و در نتیجه از بهترین راه کنترل کردن آن‌ها مطلع باشد.

- از خودش بپرسد شخصا از چه کسی خوشش می‌آید و از چه کسی نه؟ چرا؟

- تاثیر این خوش آمدن یا نیامدن بر قضاوت خود چیست؟

- برخی روایت‌ها و اخباری که کار خودش است را بخواند و خود را نقد کند.

۲. **قبل و بعد:** وقتی تایلر مسئولیت خبر مفصلی را بر عهده می‌گرفت، پیش از هر نوع گزارشی و در ابتدای کار پاراگراف اول خبر را برای خود یادداشت می‌کرد. سپس آن را با پاراگراف اولی که پس از نوشتن خبر نهائی به دست آورده بود مقایسه می‌کرد. اگر هر دو پاراگراف مشابه باشند، پس می‌توان نتیجه گرفت که روزنامه‌نگار چیزی زیادی نیاموخته و اطلاعات زیاد و متنوعی جمع‌آوری نکرده است. به بیانی، این تشابه نشانه این است که احتمالا وی تنها اطلاعاتی که تأییدکننده سوگیری‌های خودش بوده را دنبال کرده است و نتوانسته بر پیش‌فرض‌های خود برای کشف اطلاعات جدید غلبه کند.

۳. **از خودتان بپرسید:** ابزاری دیگر این است که از خودتان در ابتدای گزارش بپرسید که چه جهت‌گیری‌هایی در روایت مورد نظر وجود دارند و آن‌ها را شناسایی کنید.

- آیا هیچ کدام از آن‌ها روایت‌گری شما را آسان‌تر می‌کند؟

- آیا هیچ سوگیری‌ای وجود دارد که بدانید نباید با آن‌ها سروکله بزنید؟

- آیا باید برای ارائه این جهت‌گیری‌ها در خبر کاری کنید تا به درک مخاطب از آن‌ها کمک کند؟

- چه سوگیری شخصی‌ای وجود دارد که بر روایت من تاثیر می‌گذارد و باید مراقب آن باشم؟

- و این که، یک سوال دیگر هم از خود بپرسید: نقاط غفلت من که باید به آن‌ها توجه کنم کجاها هستند؟

قوانین اخلاقی روزنامه‌نگاری

بسیاری از روزنامه‌نگاران و سازمان‌های مدنی حرفه‌ای مشغول در این حوزه بر این باورند که روشن‌گری عمومی پیشگام عدالت اجتماعی و بنیاد مردم‌سالاری است. روزنامه‌نگاری اخلاقی می‌کوشد از تبادل اطلاعات دقیق، منصفانه و کامل مطمئن شود. به‌یاد داشته‌باشید که یک روزنامه‌نگار اخلاقی با صداقت رفتار می‌کند.

سازمان‌ها و گروه‌های روزنامه‌نگاری مختلف اصول متفاوتی را به‌عنوان «قوانین اخلاقی روزنامه‌نگاری» گردآوری کرده‌اند. آنچه در

گذشته کوب برایت: توثیقی که کمی زود بود؟

بسکتبال‌بلیست معروف آمریکائی، کوب برایت، در اثر سانحه‌ای هوایی در سن ۴۱ سالگی در لس‌آنجلس در روز بیستم ژانویه ۲۰۲۰ درگذشت. درحالی‌که اکثر کاربران فضای مجازی در حال تحسین برایت بودند و به فاصله چند ساعت پس از انتشار خبر مرگ او گزارش‌گر روزنامه واشنگتون‌پست، فلیشیا سونمز، لینکی را به مقاله منتشرشده در سال ۲۰۰۳ که برایت را به آزار جنسی متهم کرده بود توثیق کرد. آیا حد و مرزی برای راست‌گویی وجود دارد؟ یک روزنامه‌نگار چقدر باید پس از مرگ فردی برای انتشار اطلاعات حساس از گذشته وی صبر کند؟ آیا اصلا باید صبر کند؟

زیر می‌خوانید، قوانین اخلاقی روزنامه‌نگاری ارائه‌شده توسط جامعه روزنامه‌نگاران حرفه‌ای است که به دلیل دقیق، جامع و کاربردی بودن به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. جامعه روزنامه‌نگاران حرفه‌ای چهار اصل را مبنای روزنامه‌نگاری اخلاقی دانسته و تمام افراد مشغول در این حوزه را به رعایت آن‌ها دعوت می‌کند:

۱. به‌دنبال واقعیت باشید و واقعیت را گزارش کنید: روزنامه‌نگاری اخلاقی باید دقیق و منصفانه باشد. روزنامه‌نگاران باید در جمع‌آوری، گزارش و تفسیر اطلاعات رو راست‌صداق و شجاع باشند. روزنامه‌نگاران باید:

- مسئولیت دقت کارشان را برعهده بگیرند، درستی اطلاعات را پیش از انتشار آن تایید کنند و تا حد ممکن از منابع اصل استفاده کنند.
- به‌یاد داشته‌باشند که نه سرعت و نه صفحه‌آرایی توجیه‌گر پی‌دقتی و نادرستی اطلاعات نیستند.

- برای خبر زمینه و تاریخچه لازم را فراهم کنند. مخصوصا مراقب باشند که در ارتقا، پیش‌نمایش و خلاصه‌سازی داستان تفسیر اشتباه یا بیش از حد ساده از موضوع ارائه ندهند.

- در طول حیات داستان مورد پوشش خود اطلاعات را دائما جمع‌آوری، به‌روز و تصحیح کنند.

- در قول دادن محتاط باشند و در صورت دادن قولی، حتما به آن عمل کنند.

- منابع را به‌وضوح شناسایی کنند. مردم مستحق بیشترین اطلاعات ممکن برای قضاوت درباره اعتبار و انگیزه پشت منابع اطلاعات هستند.

- پیش از دادن قول شناس‌ماندن منبع، انگیزه‌های منبع خود را در نظر بگیرند. ناشناس‌ماندن را برای منابعی نگه‌دارند که ممکن است در معرض خطر، مجازات یا دیگر آسیب‌ها باشند و یا اطلاعاتی دارند که از هیچ منبع دیگری قابل دریافت نباشد. باید توضیح بدهد که چرا منبع را ناشناس می‌گذارد.

- به‌دنبال افراد و موضوعات تحت پوشش خبری باشد تا به آن‌ها اجازه پاسخ به نقد یا اتهامات تخلف داده‌شود.

- از روش‌های مخفی و پوششی برای گردآوری اطلاعات بپرهیزد مگر زمانی که روش‌های معمول و علنی اطلاعات حیاتی مورد نیاز مردم را به دست ندهند.

- در پاسخ‌گو دانستن صاحبان قدرت شجاع و هوشیار باشند.

- حامی تبادل نظر علنی و مدنی باشند هرچند درباره دیدگاه‌هایی که به‌نظرشان متناقض هستند.

- به تعهد ویژه خود در دیده‌بانی امور مردمی و دولتی پایبند باشند. در جستجوی اطمینان از رسیدگی به امور مردم و دسترسی همه مردم به این اطلاعات به‌طور علنی باشند.

- در صورت مرتبط و مناسب‌بودن، دسترسی به مفاد منبع را فراهم کنند.

- با جسارت و صدای رسا گسترده‌گی، عمق و انواع مختلف تجربیات انسانی را روایت کنند. منابعی را انتخاب کنند که صدای‌شان به‌ندرت شنیده می‌شود.

- از کلیشه‌سازی پرهیزند. روزنامه‌نگاران باید از نحوه تاثیرگذاری ارزش‌ها و تجربیات‌شان بر شکل گزارش دادن خودآگاه باشند و کند و کاو کنند.
 - هرگز از روی عمد واقعیت یا زمینه شرایط مانند اطلاعات تصویری را تحریف نکنند. تصاویر و انواع بازنمایی‌ها را به وضوح برچسب بزنند.
 - هرگز سرقت ادبی نکنند. همیشه منبع خبر را کامل و درست ذکر کنند.
- ۲. هر نوع ضرر و آسیبی را به حداقل برسانید:** روزنامه‌نگاری اخلاقی تمام منابع، موضوعات، همکاران و اعضای جامعه/ عامه مردم را به مثابه انسان‌هایی شایسته احترام در نظر می‌گیرند. روزنامه‌نگاران باید:
- میان نیاز جامعه به اطلاعات و ضرر یا ناراحتی احتمالی تعادل برقرار کنند. جستجو و پیگیری خبر مجوزی برای غرور یا نفوذ بی‌جا و غیرضروری نیست.
 - نسبت به افرادی که ممکن است تحت تاثیر انتشار خبر قرار بگیرند شفقت داشته باشند. بیشترین حساسیت را درباره نوجوانان، قربانیان جرائم جنسی و منابع و موضوعاتی که بی‌تجربه هستند یا توانایی رضایت‌دادن ندارند اعمال کنند. در رویکرد و برخورد خود تفاوت‌های فرهنگی را در نظر بگیرند.
 - آگاه باشند که دسترسی قانونی به اطلاعات با توجیه اخلاقی نشر و پخش آن‌ها متفاوت است.
 - آگاه باشند که مردم (اشخاص و عامه) حق بیشتری برای کنترل اطلاعات درباره خود نسبت به مقامات دولتی و افرادی که به دنبال قدرت، تاثیرگذاری یا توجه هستند را دارند. نتایج و تبعات نشر و پخش اطلاعات شخصی را بسنجند.
 - مجذوب کنجکاو‌های زننده نشوند، هرچند که دیگران چنین کنند.
 - میان حق متهم/ مظنون به دادرسی عادلانه و حق عامه مردم به دانستن تعادل برقرار کنند. پیامدهای شناسایی متهمان جنایی را پیش از این که با اتهامات قضایی روبه‌رو شوند در نظر بگیرند.
 - پیامدهای بلندمدت دسترسی گسترده به اطلاعات و دائمی بودن اطلاعات منتشر شده را در نظر بگیرند. در صورت لزوم، اطلاعات کامل‌تر یا به‌روزتری را فراهم و منتشر کنند.
- ۳. مستقل عمل کنید:** خدمت به عامه مردم بالاترین تعهد و التزام اولیه روزنامه‌نگاری اخلاقی است. روزنامه‌نگاران باید:
- از هرگونه تضاد/ تناقض منافع چه واقعی و چه احتمالی پرهیزد. تضاد منافع اجتناب‌ناپذیر را افشا/ آشکار کنند.
 - هرگونه هدیه، لطف، حق‌الزحمه، سفر رایگان و برخورد خاص را رد کنند و از فعالیت‌های سیاسی و غیره که بی‌طرفی و صداقت آن‌ها را خدشه‌دار کند و یا به اعتبارشان آسیب برساند پرهیزند.
 - مراقب منابعی که در ازای دادن اطلاعات درخواست پول یا لطف خاصی دارند باشند. برای دسترسی به اطلاعات پول ندهند. محتوایی که توسط منابع بیرونی چه رایگان چه با پرداخت پول فراهم شده‌اند را شناسایی کنند.
 - نسبت به مبلغان، اهداکنندگان پول یا هرکسی با منافع خاص هیچ‌گونه کاری از روی لطف انجام ندهند و در برابر فشار برای نفوذ بر پوشش اطلاعات مقاومت کنند.
 - اخبار را از تبلیغات تشخیص دهند و از ترکیب این دو با مرزهای مبهم پرهیزند. محتوای اسپانسرشده را به‌طور واضح و آشکار برچسب بزنند.
- ۴. پاسخگو و شفاف باشید:** روزنامه‌نگاری اخلاقی یعنی قبول مسئولیت کار خود و توضیح درباره تصمیمات خود به مردم/ جامعه. روزنامه‌نگاران باید:
- گزینه‌ها و رویه‌های اخلاقی را به مخاطبان خود توضیح دهند و مشوق گفت‌وگوی مدنی با مردم درباره راه‌های روزنامه‌نگاری، پوشش و محتوای خبر باشند.
 - به سوالات درباره دقت، وضوح و انصاف اطلاعات و اخبار به سرعت پاسخ دهند.
 - اشتباهات خود را بپذیرند و آن‌ها را سریعاً و آشکاراً اصلاح کنند. اصلاحات و شفاف‌سازی‌های انجام‌شده را با دقت و وضوح

توضیح دهند.

- رفتارهای روزنامه‌نگاری غیراخلاقی را آشکار کنند حتی در زمانی که خود در آن مشغول به کارند.

- تابع همان استانداردهای بالایی باشند که از دیگران انتظار دارند.

بیانیه ارزش‌های انجمن اخبار آنلاین

انجمن اخبار آنلاین یکی از پیشگامان فضای به‌سرعت در حال تغییر روزنامه‌نگاری است که خود را تسهیل‌گر ابتکار در داستان‌گویی در تمام پلت‌فرم‌ها و منبعی برای راهنمایی و رشد روزنامه‌نگاران می‌داند. این انجمن حامی توسعه بهترین روش‌های روزنامه‌نگاری از طریق آموزش، جایزه و همکاری با اجتماعات مختلف است. به باور این انجمن، اینترنت قدرت‌مندترین وسیله ارتباطات پس از افول تلویزیون است. همزمان با تبدیل شدن سیستم‌های اطلاع‌رسانی دیجیتال به‌عنوان منبع اصلی اخبار برای بخش رو به رشد جمعیت جهان، چالش‌ها و فرصت‌های پیچیده‌ای هم برای روزنامه‌نگاران و مخاطبان اخبار ایجاد شده‌اند. بر همین اساس، ارزش‌های انجمن اخبار آنلاین عبارتند از:

- **صداقت و پراستار:** قدرت نفوذ بی‌همتای انتشارات دیجیتال اجازه ربط دادن و ترکیب منابع مختلف اطلاعات را تا جایی می‌دهد که گویی توسط یک سازمان منتشر شده‌اند. روزنامه‌نگاری مسئولانه در انتشارات دیجیتال به معنای این است که تفاوت میان اخبار و سایر اطلاعات همیشه باید واضح و مشخص باشد تا افراد بتوانند اطلاعات و پراستاری مستقل را به راحتی از اطلاعات تبلیغاتی هزینه‌شده و سایر اطلاعات غیر خبری تشخیص دهند.

- **استقلال و پراستار:** روزنامه‌نگاران آنلاین باید همواره بالاترین اصول عدالت، دقت، عینیت و گزارش مستقل مسئولانه را رعایت کنند.

- **اصول برتر روزنامه‌نگاری:** روزنامه‌نگاران آنلاین باید بالاترین اصول سنتی در گزارش اخبار اصلی را در اینترنت و بررسی و ادغام اطلاعات از سایر منابع هم رعایت کنند.

- **آزادی بیان:** فراگیری و دسترسی جهانی اطلاعات منتشرشده در اینترنت منابع آموزشی و اطلاعاتی جدیدی را به مخاطبان جهانی فراهم می‌کند که دسترسی به آن نباید محدود شود.

- **آزادی دسترسی:** برای گسترش آزادی اطلاعات باید سازمان‌های خبری اینترنتی به همان اطلاعات و وقایعی دسترسی داشته‌باشند که سایر سازمان‌های خبری دارند.

روزنامه‌نگاری با رویکرد جنسیتی

رسانه برای این که بتواند به دقیق‌ترین شکل ممکن وضعیت گروه‌های مختلف جامعه را منعکس کند و گزارش مفصل، جامع و متنوعی از آنان به دست مردم برساند باید دنیا را همان‌طور که از دید تمام جنسیت‌ها دیده می‌شود انعکاس دهد. ترسیم زنان و مردان به‌طور برابر و با ارزشی یکسان به روزنامه‌نگاران اجازه می‌دهد تا به‌جای تقویت کلیشه‌های نادرست و مساله‌ساز جنسیتی، دیدگاه‌های رایج و جاافتاده نسبت به جنسیت در جامعه را تغییر دهند. روزنامه‌نگاری حساس به جنسیت باید پایه‌پای ارزش‌هایی چون صحت، دقت، تعادل و انصاف اصل بنیادین کار رسانه‌ای حرفه‌ای در نظر گرفته شود، از اتاق سردبیر که تمامی تصمیمات درباره مطالب و تصاویر جلد مجله گرفته می‌شوند تا محل وقوع اخبار که خبرنگاران روایت خود را در آن گردآوری می‌کنند.

روزنامه‌نگاری حساس به جنسیت یعنی تولید محتوای رسانه‌ای با روش حساس به نابرابری‌های جنسیتی که زنان و مردان را منصفانه به تصویر می‌کشد.

چطور یک روایت خبری با رویکرد جنسیتی بنویسیم؟

روزنامه‌نگاران و رسانه‌های خبری می‌توانند به چند طریق گزارش‌ها و اخباری حساس به جنسیت تولید کنند:

- گزینش منابع و روایات: در حین انتخاب منابع خبری باید میان حضور زنان و مردان تعادل برقرار کرد. با این کار، رسانه می‌تواند جامعه، اقدامات، دیدگاه‌ها و دغدغه‌های تمامی جنسیت‌ها را انعکاس دهد. در این میان، دربرگرفتن زنان متخصص در زمینه کاری‌شان بسیار مهم است مخصوصاً در زمینه‌هایی مانند سیاست، اقتصاد، علوم و ورزش که قبلاً بیشتر بلندگوی صدای مردان بودند تا زنان. به‌طور کلی، برای روزنامه‌نگار مهم است که:

- نظر تعدادی مساوی از زنان و مردان را درباره همه‌نوع مسائلی جویا شوند.
- مسائلی که مشخصاً برای زنان مهم هستند پوشش دهند.
- توجه ویژه به نمایندگی کردن روایات متنوع و صدای افرادی که مانند زنان سال‌مند کمتر دیده و شنیده می‌شوند داشته‌باشند.
- در روایات خبری مهم تحلیل‌هایی از زاویه دید و نظر جنسیتی متفاوت و متنوع اضافه کنند.
- از تخصص زنان و سازمان‌های زنان برای اطلاع از وجود روایتی جایگزین یا مهم‌تر درباره خبر درحال پوشش استفاده کنند.
- از نمایندگی و پوشش برابر تمامی جنسیت‌ها در ابعاد تصویری و چندرسانه‌ای روایت اطمینان حاصل کنند.

- حذف کلیشه‌های جنسیتی: رسانه نقش بسیار مهمی در شکل‌دادن به برداشت و درک عمومی از زنان و مردان ایفا می‌کند. به همین خاطر، بسیار مهم است که گزارش‌ها از کلیشه‌های جنسیتی پرهیز کنند و این کلیشه‌ها را تا جای ممکن به چالش بکشند. کلیشه جنسیتی ایده‌ای از پیش تصور شده است که برای زنان و مردان ویژگی‌ها و نقش‌های خاصی تعریف و آن‌ها را به این تعاریف محدود می‌کند. این کلیشه‌های جنسیتی تصویر و دیدگاهی نادرست از جهان به‌دست می‌دهند و زنان و مردان را محدود می‌کنند. آن‌ها همچنین بر انتظارات جامعه از افراد و انتظار افراد از خودشان براساس جنسیت‌شان تاثیر می‌گذارد. به‌طور کلی، برای روزنامه‌نگار مهم است که:

- از انعکاس دیدگاهی جهان‌شمول و واقع‌بینانه درباره تمامی جنسیت‌ها در گزارش خود اطمینان حاصل کنند.
- ویژگی‌های کلیشه‌ای رایج جنسیتی را به مردم نسبت ندهند. مثلاً، نگوئید که دختران خجالتی و پسران جسورتر هستند، مردان برای دست‌آورد هایشان و زنان برای ویژگی‌های فیزیکی و ظاهری‌شان ستوده می‌شوند و یا این که زنان قربانیانی منفعل و مردان توانمند برای بقا و فعال هستند.
- سعی کنند هیچ پیش‌فرض جنسیت‌زده‌ای به کار نبرند. برای مثال، از اشاره به کارهایی که فقط مختص زنان یا مردان هستند دوری کنید و نگوئید که پرستاران همه زن و سیاست‌مداران همه مرد هستند.
- شرافت و شان همه‌گان را رعایت کنند و تجربیات و دغدغه‌های زنان را نادیده و حقیر نگیرند.
- زمینه‌سازی و تعادل و تحلیل جنسیتی کامل درباره موضوع خبر به‌خج دهند.
- مراقب استانداردهای دوگانه در انعکاس جنسیت در تصاویر باشند، مخصوصاً در مورد تاکید بر جنبه‌های فیزیکی و جنسی زنان.

- **استفاده از ادبیات/ کلمات به رویکرد جنسیتی:** استفاده از کلمات حساس به جنسیت به ترسیم تفاوت‌های مهم میان نیازهای زنان و مردان به چالش کشیدن تصورات کلیشه‌ای جامعه از زنان و مردان کمک می‌کند. برای این که واقعا برابر باشید باید زنان و مردان برابر دیده و شنیده شوند. به این معنا که کلماتی که زنان را به غلط توصیف می‌کنند، عباراتی که زنان را به حساب نمی‌آورند و یا به آن‌ها توهین می‌کنند باید حذف شوند. به‌طور کلی، برای روزنامه‌نگار مهم است که:

- در توصیف مشاغل و حرفه‌های از کلماتی که آن‌ها را به جنسیتی معین محدود می‌کنند پرهیز کنند.
 - پیش از به‌کار بردن صفتی برای یک زن از خود پرسند که آیا از این صفت برای توصیف مردان هم استفاده خواهند کرد و برعکس؟ اگر پاسخ منفی است باید به دنبال کلمه‌ای بدون بار و دلالت جنسی بروید.
 - زنان را به‌طور مستقل و نه در ارتباط با دیگران توصیف کنند. مثلا از توصیف زنان به‌عنوان همسر یک مرد برای معرفی وی پرهیزید. چنین کلماتی زنان را کوچک پنداشته و آن‌ها مانند موجوداتی نامرئی وصف می‌کنند.
- **پوشش خبری مسائل مربوط به برابری جنسیتی:** پوشش مسائل و مباحث حساس به جنسیت از نقش‌های مهم رسانه و روزنامه‌نگار در دیده‌بانی جامعه است. نه تنها رسانه و محتوای روزانه آن باید تمامی دیدگاه‌ها اعم از دیدگاه‌های جنسیتی‌های مختلف را دربر گیرند بلکه باید وسیله‌ای برای افزایش آگاهی درباره مسائل و دغدغه‌های زنان و نابرابری‌های جنسیتی باشند. مثلا اطلاع‌رسانی درباره ازدواج کودکان، به چالش کشیدن تابوها کلیشه‌ها، کمک‌هزینه تحصیلی برای عکس-روزنامه‌نگاری و بودجه‌های مختص به روزنامه‌نگاری تحقیقی درباره مسائل جنسیتی از این قبیل هستند.

ابزارها و منابع گزارش‌گری با رویکرد جنسیتی

چه کسی؟	مساله جنسیت به همه از روزنامه‌نگار گرفته تا ویراستاران، عکاسان، مدیران، اعضای هیات مدیره و امنا و ... ربط دارد.
چه چیزی؟	باید به نابرابری‌های جنسیتی و ترسیم و برخورد عادلانه و منصفانه حساس بود.
کجا؟	در همه سطوح باید به جنسیت حساس بود: - در سطح مدیریتی که تصمیمات عمومی در آن گرفته می‌شوند. - در سطح ویراستاری که تصمیمات درباره پوشش خبری در آن گرفته می‌شوند. - در محل وقوع خبر که اطلاعات گردآوری می‌شوند. - در میز کار خبرنگار و وقتی که درحال انتخاب اطلاعات و داده‌های خبری است.
چرا؟	ترسیم عادلانه جنسیتی امری است اخلاقی و حرفه‌ای همان‌طور که پایبندی به دقت و صحت هستند و منجر به ایجاد تعادل جنسیتی و جامعه‌ای پذیرای تمام جنسیت‌ها و اقوام می‌شود.
چگونه؟	حساسیت جنسیتی را می‌توان از طرق زیر محقق کرد: - انتخاب منابع و روایات. - ترسیم عادلانه زنان و مردان از طریق حذف کلیشه‌های جنسیتی. - استفاده از کلمات و ادبیات برابر. - ارتقای برابری جنسیتی در سازمان‌ها و دفاتر رسانه‌ای.

چک‌لیست شناسایی و پرهیز از گزارش‌گری بی‌تفاوت به جنسیت

زمانی که گزارش خود را می‌نویسید و حتی پس از آن می‌توانید سوالات زیر را از خود بپرسید تا مطمئن شوید که در گزارش خود سوگیری جنسیتی ندارید و دیدگاه‌های تمام جنسیت‌ها را در آن منعکس کرده‌اید:

- منابع گزارش‌ها چه کسانی هستند؟

- چه تعدادی از منابع دولتی و چه تعدادی از بخش خصوصی هستند؟
- چه تعدادی از منابع به گروه‌های حامی منافع عمومی تعلق دارند؟

- چه تعدادی از منابع زن هستند؟
 - چه تعدادی از منابع به اقلیت‌ها اختصاص دارند؟
- گزارش‌ها از نقطه‌نظر چه کسانی نوشته شده‌اند؟
- گزارش منافع چه کسانی را تامین می‌کند؟
 - آیا این منافع با منافع دولتی تلاق دارند؟
 - آیا این منافع با منافع بخش خصوصی تلاق دارند؟
 - آیا این گزارش به نفع جامعه و عامه مردم است؟ کدام گروه از جامعه؟
- آیا هیچ استاندارد دوگانه‌ای^۷ در گزارش وجود دارد؟
- آیا استانداردهای دوگانه متناقض در گزارش وجود دارند؟ مثل این که با کارگران مرد به خاطر شرایطشان هم‌زادپنداری و دل‌سوزی می‌شود درحالی که با کارگران زن به‌جای همدردی کردن بیشتر سرزنش ناشی از عدم توانائی‌شان اتفاق می‌افتد.
- آیا هیچ کلیشه‌ای در این گزارش خبری وجود دارد؟
- گروه/ جامعه موضوع گزارش چطور به تصویر کشیده‌اند؟
 - آیا این گروه/ جامعه همیشه با ویژگی‌های خاصی شناخته می‌شوند؟
- آیا در گزارش از کلمات پربار (معنی‌دار و سنگین) استفاده شده‌است؟
- آیا کلمات گزارش به اندازه کافی شفاف و عینی هستند که افکار عمومی را به ابهام نکشانند؟
 - آیا کلمات گزارش به اندازه کافی شفاف و عینی هستند که جامعه بتواند نظر و عقده خود را از آن بیرون کشد؟
- آیا زمینه لازم برای خبر مورد پوشش فراهم شده‌است؟
- آیا اطلاعات کافی و لازم از زمینه موضوع مورد پوشش پیش از وقوع خبر برای جامعه فراهم شده‌است تا بتوانند با استفاده از آن نظر شخصی خود را بیرون کشند؟
- آیا تصاویر استفاده‌شده در گزارش با محتوای آن همخوان هستند؟
- آیا تصاویر و نمودارهای استفاده‌شده در متن خبری با آن در تضاد هستند؟
 - آیا باعث برداشت متفاوت مخاطب از محتوا هستند؟
- به یاد داشته باشید: همان قدر که توجه به تنوع جنسی و دیدگاه‌های گروه‌ها و افراد متعلق به آن‌ها در خبر مهم است، توجه به تنوع‌های قومی، زبانی، فرهنگی، مذهبی و ملیتی نیز مهم هستند. اقلیت‌ها و گروه‌های آسیب‌پذیر مانند کودکان و زنان و تجربیات‌شان همیشه باید در گزارش لحاظ شوند.
- اصطلاحی است برای اشاره به تبعیض و بی‌عدالتی در شرایطی یکسان که برای افراد مختلف پیامد و قواعد متفاوتی^۷ را در پی داشته‌باشد. معادل فارسی آن را «یک بام و دو هوا» نیز خوانده‌اند.

چطور یک روایت خبری خوب و حرفه‌ای نویسیم؟

حتما تابه‌حال برایتان پیش آمده‌است که مجذوب خواندن خبری شده‌باشید ویا این‌که محتوای خبر را در شرایطی به‌یاد آورده‌اید و از اطلاعات آن استفاده کرده‌اید. اگر چنین است، شما نمونه یک خبر خوب را خوانده‌اید! خبر خوب خبری است که مخاطب آن را یا جالب و یا مهم تشخیص می‌دهد. یک خبر عالی چطور؟ خبر عالی با استفاده از قدرت راوی‌گری/ داستان‌گویی خبر مهم را به روایتی جذاب و جالب تبدیل کرده و به مخاطب ارائه می‌کند.

اگرچه که مردمان جامعه عقاید و یا ویژگی‌های خاص مشترکی دارند، اما در عین‌حال همین مردم جامعه‌ای بسیار متنوع را شکل می‌دهند که طیف وسیع و متنوعی از دغدغه‌ها و منافع ناگفته خود را دارند. در چنین بستر گسترده و متنوعی هر چیزی می‌تواند خبر باشد، اما هر چیزی نمی‌تواند ارزش خبری داشته‌باشد. پس می‌توان گفت که روزنامه‌نگاری پروسه‌ای است که در آن روزنامه‌نگار یکی از تصدیق و تأیید اطلاعات و دیگری از داستان‌گویی برای جذاب کردن یک موضوع در کار خبری خود استفاده می‌کند.

در ابتدائی‌ترین سطح خود، خبر محصول عمل توزیع و انتشار است. به این معنا که سازمان‌های خبری و یا افراد جامعه با استفاده از خلق روایاتی خاص اطلاعاتی را به خوانندگان، بازدیدکنندگان و شنوندگان منتقل می‌کنند. اما یک خبر خوب بیش از صرف خبردار کردن دیگران و اطلاع‌رسانی به مردم است. خبر خوب به موضوع خود ارزش افزوده می‌دهد. یکی از عوامل روزنامه‌نگاری که پیش‌تر در این راهنما به آن اشاره شد، روزنامه‌نگاری را «قصه‌گویی هدف‌مند» تعریف می‌کند. آفریدن یک خبر خوب یعنی یافتن و تأیید کردن اطلاعات جالب یا مهم و ارائه آن به نحوی که مخاطب را برانگیزد و با خود همراه کند. همین داستان‌ها و خبرهای خوب هستند که وجه تمایز روزنامه‌نگاری با سایر محتوای دنیای رسانه هستند.

مطالعات انجام‌شده دو نکته را درباره یک خبر خوب ثابت می‌کند:

۱. **لحن خبر بر موضوع آن برتری دارد:** این‌که یک خبری چطور گفته می‌شود از موضوع آن برای مخاطب مهم‌تر است. بهترین داستان‌ها آن‌هایی هستند که به‌خوبی درباره چیزی که به‌نظر مخاطب مرتبط یا مهم است حرف می‌زنند.

۲. **بهترین داستان‌ها، کامل‌ترین و جامع‌ترین داستان‌ها هستند:** چنین خبرهایی اطلاعات تأییدشده بیشتری را از منابع بیشتری با دیدگاه‌ها و تخصص بیشتری دربرمی‌گیرند. بهترین داستان‌ها، نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری حرفه‌ای و تلاش گزارش‌گری است.

گفتیم که خبر خوب باید مخاطب را برانگیزد. اما چطور؟ با برطرف کردن خطاهایی که روزنامه‌نگاران معمولا در جلب مخاطب می‌کنند:

- **زمان ثابت است:** زمان را به حرکت درآورید. انسان‌ها و شخصیت‌های خبری شما موجوداتی زنده و فعال و در حال انجام کارهای مختلفی هستند. پس این پویایی را در خبر خود نشان دهید. می‌توانید یک شخصیتی را در شرایطی سخت و پیچیده دنبال کنید و نشان دهید که او چطور مساله پیش‌روی خود را حل می‌کند. می‌توانید برای داستان خود یک اوج در نظر بگیرید: ابتدا پیچیدگی شرایط کنونی را شرح دهید، سپس اقدامات مختلف شخصیت‌های داستان را برای مخاطب توصیف کنید، در مرحله بعد آگاهی شخصیت اصلی خبر از نکته‌ای مهم درباره شرایط و دشواری‌اش را به قلم بیاورید و در نهایت نشان دهید که او چطور پیچیدگی و مشکل پیش‌روی خود را حل می‌کند.

- **شخصیتی در روایت خبری گم شده است:** در خبرتان شخصیت پروری کنید. با اضافه کردن جزئیاتی اندک شخصیت افراد حاضر در ماجرا را برای مخاطب پخته‌تر، جذاب‌تر و ملموس‌تر کنید.

- داستان خبری معنایی ندارد: به مخاطب خود بگوئید که موضوع خبر چه معنایی برایشان دارد. از دادن اطلاعاتی چون افزایش شهریه دانشگاه یا نرخ سوخت فراتر روید. به مخاطب خود بگوئید که چرا دنیا به این شکلی که هست عمل می‌کند، چرا گرایشی خاص در جامعه در حال ظهور است و چرا اتفاقی می‌افتد یا نمی‌افتد. از آوردن وضوح به موضوع خبر نهراسید.

- **ربط داستان به مخاطب از پیش فرض شده و توضیحی درباره آن داده نشده است:** نوع و شکل ارتباط خبر را با مخاطب آن ثابت کنید. مخاطبان اخبار را از دید زندگی خودشان می‌بینند و محتوای ارائه شده را با دغدغه‌ها و علائق خودشان محک می‌زنند. هرچقدر هم که رونامه‌نگار بداند و فریاد بزند که مساله/ خبری مهم است، تا ربط آن را به زندگی روزمره مردم مشخص و ثابت نکند مخاطب به آن توجهی که باید را نمی‌کند. فرض نکنید که مخاطب ارتباط خبر شما را با زندگی خود می‌داند. همیشه این ارتباط را ثابت کنید. مثلا چطور کاهش سهمیه آرد نانویان را به شرایط محله خود ربط می‌دهید؟ با دنبال کردن یک سهم آرد از زمان تولید آن در یک استان یا کشور خاص تا زمان توزیع و سهمیه‌بندی آن و تبدیل شدن آرد به نانی با قیمتی بالاتر در نانوایی محلی شهر خود. می‌توانید از داده‌ها و آمار و ارقام هم برای اثبات ارتباط خبر با منافع مخاطب استفاده کنید.

تفاوت خبر جالب و خبر کسل کننده در چیست؟

خبر کسل کننده طولانی، از شاخه‌ای به شاخه دیگر و فاقد عوامل اصلی داستان مانند مدرک اصلی، شخصیت اصلی و محل اصلی وقوع ماجرا هستند.

- داستان گفته شده قابل پیش بینی است: هر داستانی را به شکل متفاوتی از سایر داستان‌ها ببینید. شاید یک نقشه یا نقاشی برای گفتن داستان شما کافی باشد. شاید خود شخصیت داستان می‌تواند برای شما متنی بنویسد و یا حرفی از خود بزند.

- از رسانه دیجیتال به اندازه کافی برای برجسته کردن خبر استفاده نشده است: از اینترنت برای تعاملی تر و شخصی تر کردن روایت خبر

خود استفاده کنید. ویدیو و صدا مخاطب را به شاهدهی عینی تبدیل می‌کنند. کامنت‌ها، تالارهای گفت‌وگو و سایر بازخوردهای عمومی به شهروندان مخاطب خبر این اجازه را می‌دهند که با اخباری که دریافت می‌کنند تعامل کنند. مثلاً قراردادن یک نقشه در متن خبر به مخاطب کمک می‌کند محل وقوع داستان و فاصله خود را با آن بداند و ارتباطی شخصی تر و ملموس تر با آن برقرار کند.

جدول زیر نکات مهم و لازم برای نگارش یک خبر خوب (خبر جذاب و مهم) را همراه با توضیح مختصری از آن‌ها در اختیار شما قرار می‌دهد تا هنگام نوشتن متن خبری‌تان از لحاظ کردن این نکات اطمینان حاصل کنید:

ویژگی‌های خبر خوب	توضیح
ارتباط با زندگی مخاطب	- تاثیر بر مخاطب از لحاظ جغرافیائی، احساسی یا منافع فردی از طریق مقایسه یا ارائه تصویر. - اطلاعات جزئی مانند عقاید و تجربیاتی قابل مقایسه. - داده‌ها و آمار و ارقام.
شخصیت‌های مرکزی قوی	- جزئیات درباره شخصیت محوری خبر و شرایط او جهت مقایسه مخاطب با شخصیت و شرایط خود و یا ایجاد ارتباط با او برای فاصله گرفتن از شخصیت‌های کلیشه‌ای. - اطلاعات درباره شغل شخصیت اصلی داستان، دلیل اشتغال او به این حرفه، احساسات او و دلیل آن‌ها، عقاید و باورهای و دلایل آن‌ها.
جزئیات کافی و غنی	- جزئیات کوچک اما گویا. - مشاهده‌گری کلید یافتن جزئیات است. جزئیات کمک می‌کنند واقعیت درست را پیدا و به مخاطب منتقل کنید.
ارتباط با مسائلی عمیق‌تر	- توضیح درباره این که اتفاقات چرا به این شکلی که هستند می‌افتند. - مثلاً خبری که درباره رابرت کارو، طراح شهری که شهر نیویورک را علیرغم انتخاب نشدن به عنوان شهردار بازسازی کرد نوشته شده بیشتر از این که صرفاً بیوگرافی زندگی او باشد، داستانی است درباره بازی و مناسبات قدرت. - هر داستانی نماینده یا نتیجه مسائلی عمیق تر و ریشه‌ای تر است که باید به آن‌ها توجه کرد.
افشای تنش و بحران	- تلاش شخصیت اصلی روایت برای گرفتن تصمیم یا رسیدن به فکری خاص درباره مساله یا وضعیت مورد نظر خبر - وضعیتی که مخاطب مشابه آن را تجربه کرده یا خواهد کرد. بنابراین، هم خبر مرتبط است و هم جالب.
دربرگیری احساسات	- استفاده از احساسات مختلف برای جلب توجه و ایجاد ارتباط مخاطب با خبر. - تعادل میان میزان احساسات و اطلاعات ارائه شده. - بدترین نوع اخبار آن‌هایی هستند که احساسات بیش از حد به مخاطب منتقل می‌کنند.
اطلاعات زمینه‌ای	- پرسش از خود در حین نوشتن خبر که مخاطب من چه چیزهایی را باید بداند؟
غافل‌گیری مخاطب	- غافل‌گیری مخاطب با اطلاعاتی که نداشته یا انتظارش را نداشته.
قدرت بخشی به مخاطب	- دیدن مخاطب به‌عنوان یک فرد تصمیم‌گیرنده و نه یک خواننده صرف که فقط متن خبر را می‌خواند. - اعطای قدرت تصمیم‌گیری به مخاطب به وسیله اطلاعات فراهم شده در متن خبر.

چطور یک روایت خبری خوب و حرفه‌ای تنظیم کنیم؟

روزنامه‌نگاران معمولاً در نگارش خبر خود دو رویکرد دارند:

۱. اخبار گذشته و موجود مربوط به موضوع خبر را بررسی می‌کنند تا ببینند چه مطالبی تاکنون پوشش داده شده است و سپس اطلاعاتی جدید به مطالب گذشته اضافه می‌کنند. به عبارتی، اطلاعات موجود را تجدید می‌کنند.
 ۲. طی جلسه‌ای با ویراستار موضوعی را برای خبر نهائی میکنند و از اطلاعات گذشته درباره آنموضوع تنها به‌عنوان سابقه و اطلاعات زمینه آن استفاده می‌کنند. موضوع توافق‌شده مبنای نگارش خبر است.
- مشکل این رویکردها این است که هردوی آنها مخاطب خبر را در فرآیند نگارش در نظر نمی‌گیرند. در این جا ابزارهایی ارائه می‌شوند که به شما در ساختاردهی به خبر کمک می‌کنند:

ابزار اول: چهار سوالی که تمرکز روایت را برای شما مشخص می‌کنند

در تمامی مراحل تنظیم خبر (طراحی ساختار خبر، عکس‌برداری، گزارش‌دهی، نوشتن و ویراستاری، انتخاب نحوه ارائه خبر و این که آیا نیاز به پی‌گیری خبر هست یا نه) این سوالات را از خود بپرسید:

۱. نکته اصلی خبر چیست؟

- این خبر واقعا درباره چه چیزی است؟ چه سوالاتی را گزارش باید پاسخ دهد تا ارزش خبری داشته باشد؟
- چرا مردم باید این خبر را بخوانند یا درباره این موضوع خبر بدانند؟
- اگر موضوع خبر گسترده و کلان است چطور آن را تقسیم‌بندی و ارائه کنیم تا قابل درک باشد؟
- اگر موضوع خبر مساله‌ای جزئی است، آیا مساله‌ای بزرگ‌تر در پشت آن وجود دارد که باید گزارش شود؟ آیا این خبر گرایشات یا موضوعات کلی‌تری را نمایان می‌کند؟

۲. مدرک محوری / اصلی خبر چیست؟

- چه نوع مدارکی برای تائید یا توضیح نکته اصلی خبر می‌توان ارائه داد؟
- چه نوع مدارکی را برای اثبات باارزش بودن خبر می‌توان ارائه داد؟
- مدرک دردست چقدر مقبول است؟ آیا مخاطب قادر خواهد بود اطلاعات تصدیق‌شده را از ادعاها و فرضیات موجود درباره موضوع تمیز دهد؟

۳. محل اصلی خبر کجاست؟

- محل اصلی وقوع خبر کجاست؟
- آیا محل وقوع خبر در گزارش یا عکاسی ذکر خواهد شد؟
- غیر از محل اصلی وقوع اخبار از چه جاهای دیگری می‌توان اطلاعات به‌دست آورد؟
- چه چیزی درباره مکان وقوع خبر پوشش داده نخواهد شد؟

۴. شخصیت‌های اصلی خبر کدامند؟

- از کجا و چه کسانی می‌توان اطلاعات درباره واقعیات را کسب کرد؟

- چه کسی می‌تواند حقایق را درک و آن‌ها را تفسیر کند؟

- چه رابطه‌ای میان شخصیت‌های اصلی و مکان‌های اصلی خبر وجود دارد؟

ابزار دوم: سه ساختار پیشنهادی برای تنظیم خبر

برای کنار هم گذاشتن اطلاعات و مدارک و نوشتن یک خبر می‌توانید سه استراتژی مختلف در پیش بگیرید:

۱. **استراتژی ساعت شیشه‌ای:** این استراتژی توسط شخصی به نام روی کلارک مطرح شده است و ترکیبی است از روایت و متن خبر و هرم معکوس آن. یعنی روزنامه‌نگار ابتدا خبر را گفته (پایه هرم) و سپس با عبارتی مانند «همه چیز از این جا شروع شد که...» روایت را شروع و سپس وقفه‌ای در هرم ارائه خبر ایجاد می‌کند. با این روش می‌توان شخصیت‌ها و داستان خبر را جالب‌تر کرد. در آخر، داستان روایت‌شده را به نکته آغازین خبر (نوک هرم) مرتبط کنید.

۲. **استراتژی نظاره‌گری وقوع خبر:** در این استراتژی روزنامه‌نگار خود را با شخصیت‌های اصلی خبر و در حین وقوع آن همراه می‌کند. چه مکالماتی میان شخصیت‌ها رد و بدل شده‌اند؟ پاسخ‌ها و واکنش‌هایشان چه بوده‌اند؟ ممکن است در این روش به اجازه یا هماهنگی قبلی برای بازدید از محل وقوع خبر یا مصاحبه با افراد حاضر در آن نیاز داشته باشید، اما اطلاعات به‌دست آمده ارزش این کار اضافی را خواهد داشت.

۳. **استراتژی نقل قول منابع:** بهترین مثال این استراتژی کار جک نلسون، روزنامه‌نگار پرونده رسوایی واترگیت^۸ است. نلسون اجازه داد تا یکی از منابع خبر جزئیات آن را از زبان خود روایت کند. برای این کار نلسون با این منبع مصاحبه و گفته‌های وی را ضبط و ثبت کرد. سپس منبع، خبری که نلسون براساس گفته‌هایش نوشته شده بود را خوانده و ویرایش کرد و جملات و کلمات نهائی خود را به آن افزود.

ابزار سوم: هشت راه تعیین رویکرد به روایت خبری

جکی بانازینسکی برنده جایزه پولیتزر و از ویراستاران دانشکده خبرنگاری دانشگاه میزوری در آمریکا است. بانازینسکی هشت راه مختلف را برای رسیدن به روایت‌های مختلف از یک خبر پیشنهاد می‌کند:

۱. **مشخصات و اطلاعات را پروفایل کنید:** افرادی که پشت یک داستان خبری هستند و یا بانی مساله خبر شده‌اند را پیدا کنید. می‌توانید مکان، اتفاق یا حتی یک ساختمان را پروفایل کنید.

۲. **توضیح دهید:** به مخاطبان نشان دهید که چرا چیزی اتفاق می‌افتد و چگونه عمل می‌کند.

۳. **داستان‌های ترند و بزرگ‌تر را بیابید:** از خود بپرسید که آیا مساله / داستان بزرگ‌تری در کار هست که باید آن را بدانم؟ ترندها منحصر به فرهنگ و سبک زندگی نیستند و در اقتصاد و مسائل اجتماعی هم دیده می‌شوند.

۴. **تحقیق کنید:** خلاف کاری‌ها و نقل و انتقالات مالی را دنبال کنید. چالش‌ها و تنش‌های قدرت را تحلیل کنید و از تمام مدارک موجود برای تحقیق درباره خبر استفاده کنید.

۵. **روایت خود را شکل دهید:** داستانی بگوئید که شخصیت، صحنه و کشمکش دارد.

۶. **برشی خاص از خبر را حکایت کنید:** جایگزینی برای یک روایت با تمرکز بر یک لحظه خاص مانند رویارویی با پلیس یا بازدید از محلی خاص روایت کنید.

۷. **به افراد و داستان پرسپکتیو دهید:** روایات افراد را به روش‌هایی خاص مانند پرسش و پاسخ، میزگرد، نقل قول و یا تصویر دریافت کنید.

۸. **داستان را تصویری کنید:** در برخی خبرها عکس‌ها و تصاویر بهترین راه روایت آن‌ها هستند.

۸ زمان ریاست جمهوری نیکسون اتفاق افتاد و منجر به کناره‌گیری وی از قدرت شد. واترگیت رسوایی سیاسی در آمریکا است که در سال ۱۹۷۲

ابزار چهارم: تنظیم یک خبر خوب و حرفه‌ای در ضرب‌الاجل

اخبار حقوق‌بشر از جمله حقوق کارگری مهم و لحظه‌ای هستند. برخی موارد به دلایل مختلفی چون حساسیت موضوع و صدمات جسمی و جانی اتفاق افتاده بلافاصله پس از وقوع خبر باید آن‌را پوشش داد. برای چنین اخباری که باید یک روزه (همان روز وقوع خبر) نوشته شوند متنی با ۴۰۰ تا ۹۰۰ کلمه روایتی معقول و مناسب خواهد بود. ایده اصلی خبر دنبال کردن شخصیت اصلی آن در حین عبور از دشواری و پیچیدگی‌هایی است که با آن رو به‌رو هستند و این‌که چطور آن‌ها را حل می‌کنند. چنین خبری را می‌توان در پنج مرحله نوشت:

۱. **شرح حال:** جایی که شخصیت و دشواری‌های پیش روی او معرفی می‌شوند.
۲. **موانع پیش‌رو:** بخش قابل‌توجه خبر که موانع بر سر راه شخصیت در حل مشکل را نشان می‌دهد.
۳. **درک مساله:** شخصیت خبر آگاهی و بصیرتی خاص درباره سختی و موانع پیش‌رو پیدا می‌کند.
۴. **حل مساله:** شخصیت اصلی خبر دشواری و پیچیدگی را حل کرده‌است.
۵. **پایان:** جمع‌بندی و ربط دادن نکات باقی‌مانده.

سیستم جعبه سیاه برای تنظیم خبر و حرفه‌ای

اطلاعات همیشه به‌طور کامل، مرتب و منسجم در اختیار روزنامه‌نگار نیستند. در چنین شرایطی سیستم جعبه‌سیاه طی چهار مرحله به روزنامه‌نگار در مرتب و اولویت‌بندی کردن اطلاعات کمک می‌کند تا بتواند ارزش خبری آن را نشان داده و رضایت ویراستاران و سردبیر روزنامه را بگیرند.

۱. مرحله گزارش‌دهی:

- گردآوری کنید.
- جستجو کنید.
- پرسید.
- مصاحبه کنید.
- دسته‌بندی کنید.

۲. مرحله جعبه سیاه:

- اطلاعات در دست چه هستند؟
- اطلاعات در دست چه معنایی دارند؟
- اطلاعات در دست چه چیزی را نشان می‌دهند؟
- عنوان خبر چیست؟
- زمینه و سابقه خبر چیست؟
- به چه منظور این اطلاعات را گزارش دهم (که چی؟)؟
- چه کسی به این اطلاعات اهمیت می‌دهد؟
- چطور می‌توانم این اطلاعات را به افرادی که هیچ سرنخی از ماجرا ندارند ارائه کنم طوری که متوجه اهمیت آن بشوند؟

۳. مرحله ویراستاری:

- داستان خبر را مختصراً به ویراستار بگوئید.
- عنوانی که متن خبر را خوب انعکاس می‌دهد با ویراستار درمیان بگذارید.
- آماده دفاع از استدلال فکری خود مبنی بر ارزش خبری روایت باشید.

۴. مرحله نوشتن:

- سرنخ خبر را دارید. حالا آن را نظم و ترتیب دهید.
- سریع و درباره اصل مطلب بنویسید. می‌توانید برگردید و نوشته خود را ویرایش کنید.
- در فواصل معین حین نوشتن خبر از خودتان پرسید که چه کسی به این اطلاعات اهمیت می‌دهد؟
- در فواصل معین حین نوشتن خبر خودتان را به هراس بیندازید که مخاطبان درحال رفتن هستند و خبر برایشان جذاب نیست.
- وقتی نوشتن تمام شد به متن برگردید و بی‌رحمانه کلمات و جملات را ویرایش کنید.
- قبل از این که نوشته‌تان را برای آخرین بار بخوانید به خودتان بگوئید «هیچ کسی اهمیتی نمی‌دهد!» اجازه بدهید خبر و روایت آن ذهنیت و نظر شما را عوض کند.

راهنمای مصاحبه با منابع خبری (مقامات دولتی و متخصصین موضوع خبر)

در این بخش اصول پایه آماده کردن، انجام دادن و ویراستاری یک مصاحبه را با تمرکز بر منابعی که یا از مقامات دولتی هستند و یا از متخصصین موضوع خبری تحت پوشش را در قالب نکاتی مهم در مراحل مختلف مصاحبه بررسی می کنیم.

پیش از مصاحبه:

۱. مصاحبه‌ها اگرچه که در قالب گفت‌وگو اتفاق می افتند اما با یک گفت‌وگوی ساده و عادی متفاوت هستند. داشتن نظم و ساختار در مصاحبه به اندازه توجه به جزئیات و غزم راسخ مهم هستند.
۲. فرآیند مصاحبه نیز از پیش از انجام مصاحبه شروع می شود و میزان آمادگی شما برای انجام آن نیز بر اساس اهمیت و جاذبه موضوع مصاحبه می تواند متفاوت باشد..
۳. اولین نکته‌ای که باید مشخص شود هدف شما از مصاحبه است: آیا به دنبال اطلاعات خاصی هستید؟ اگر این طور است، چه اطلاعاتی؟ حتی اگر در حال کار بر روی پروژه‌ای بلندمدت هستید و مصاحبه را صرفاً برای کسب اطلاعات کلی انجام می دهید سعی کنید بدانید دنبال کسب چه چیزی و چه نوع اطلاعاتی هستید؟ سوالاتی که بر اساس اهداف مصاحبه می خواهید پرسید را به صورت لیستی از پیش تهیه کنید. این سوالات می توانند خیلی دقیق و جزئی باشند (ساعت ۱۲ ظهر روز سه شنبه ۳ اردیبهشت ماه کجا بودید؟) و یا کلی (کمی درباره کارتان صحبت کنید). سوالات خود را اولویت بندی کرده و اطمینان حاصل کنید که نکات اساسی مصاحبه را نیز در نظر گرفته‌اید:
۴. آیا مصاحبه ضبط می شود؟
۵. آیا اسم فرد مصاحبه‌شونده همراه با سمت کاری و محل کار وی درست و دقیق ثبت شده است؟ آیا سن و محل تولد فرد را نیز در دست داریم؟
۶. لیست خود را بر اساس سوالات به موضوعات کلی ای تقسیم کنید که در زمان مصاحبه روی کاغذ یا لپ تاپ پیش روی خود داشته باشید. داشتن لیستی از موضوعات مهم برای پرسش کارآمدتر از تعدادی سوال از پیش نوشته شده است. اگر مصاحبه حضوری است، بهتر است کارت ویزیت خود را برای دادن اطلاعات تماس به مصاحبه‌شونده همراه داشته باشید.
۷. برخی اوقات برای تنظیم قرار ملاقات برای مصاحبه از شما لیستی از سوالات مصاحبه از پیش خواسته می شود. اشکالی ندارد که موضوع کلی سوالات را با مصاحبه‌شونده از پیش در میان بگذارید اما این که فقط به این موضوعات خواهید پرداخت را اصلاً نپذیرید و بالطبع سوالات دقیق را از پیش در اختیار مصاحبه‌شونده قرار ندهید. حق پرسیدن هر سوالی که به نظرتان مرتبط بود را برای خود محفوظ نگه دارید.

ارائه سوالات پیش از مصاحبه خلاف اصول روزنامه‌نگاری صادقانه است.

در حین مصاحبه:

۱. اول از همه اعلام کنید که شما یک روزنامه‌نگار هستید. همراه کردن دیگران و دروغ گفتن به آن‌ها غیراخلاقی است و باید پیش از مصاحبه صراحتاً اعلام کنید که قصد انتشار محتوای مصاحبه را دارید.
۲. در صورت امکان مصاحبه را در محل زندگی یا کار مصاحبه‌شونده انجام دهید. در چنین محیط‌هایی شما فرصت دیدن افراد یا چیزهایی را دارید که در جایی دیگر نخواهید داشت و می توانید اطلاعات دقیق و بهتری درباره مصاحبه‌شونده کسب کنید.
۳. مصاحبه را در مکانی ساکت انجام دهید و از پیش برای ضبط آن کسب اجازه کنید. تلفن همراه خود را به حالت بی صدا درآورید. اگرچه شما باید این مساله را رعایت کنید، اما مصاحبه‌شونده می تواند تلفن همراه خود را روشن و با صدای معمولی نگه دارد.
۴. اصول و قوانین مصاحبه را از پیش تعیین کنید. برخی افراد به دلیل ضبط مصاحبه اطلاعات کمتری در اختیار شما قرار خواهند داد. افرادی مانند مقامات نیز ممکن است از شما بخواهند که اطلاعاتشان را بدون اشاره به نام آن‌ها به کاربرید و یا اطلاعاتی به شما بدهند که نمی خواهند از آن‌ها استفاده کنید. این که اطلاعات قابل استفاده است یا نه و یا این که نام منبع ذکر شود یا نه را از پیش و براساس میزان تامین مصالح عمومی مردم توسط اطلاعات مشخص کنید.
۵. در زمان شروع مصاحبه دستگاه ضبط صدای خود را روی میز و نزدیک تر به فرد مصاحبه‌شونده قرار دهید، طوری که

ترجیحا بتوانید زمان مصاحبه را نیز از روی دستگاه بخوانید.

6. ابتدا اطلاعات پایه و اساسی هم‌چون نام و سمت کار و ... را بگیرید و بعد سوالات خود را شروع کنید. برخی افراد پرحرف و برخی کم‌حرف هستند. بنابراین می‌توانید مصاحبه را به جای سوالاتی که جوابی کوتاه و بله یا خبر دارند (آیا از دوران کاری خود راضی هستید؟) با سوالی باز (خوب کمی درباره محل کار خود بگوئید) شروع کنید. سوال باز در ابتدای مصاحبه فرد را در شرایط راحت‌تری قرار می‌دهد و حتی امکان مکالمه دوسویه میان شما و وی را ایجاد می‌کند.
7. به‌عنوان روزنامه‌نگار، این وظیفه شما است که جریان و روند مصاحبه و پرسش سوالات را در دست بگیرید و مصاحبه را متمرکز بر موضوع اصلی نگه دارید. اشکالی ندارد که مصاحبه به موضوعاتی غیرمنتظره کشیده‌شود اما یادتان باشد باری کسب اطلاعات درباره چه موضوعی آن‌جا هستید. اگر لازم بود مصاحبه را به سمت موضوع اصلی هدایت کنید، این کار را در کمال ادب و احترام و با لحنی ملایم اما جدی انجام دهید. اگر مصاحبه‌شونده ناراحت یا عصبانی شد، آرامش خود را حفظ کرده و سوال خود را به شکلی دیگر پرسید.
8. در حین مصاحبه به دقت یادداشت‌برداری کنید اما نه به اندازه‌ای که حواس شما را پرت کند. اگر نکته‌ای خاص و جالب مطرح شد، زمان اشاره به آن را یادداشت کنید تا بعداً راحت‌تر بتوانید آن‌را در فایل ضبط‌شده بیابید. اگر مصاحبه‌شونده نام فرد یا محل و شرکتی خاص را برد از دقت و درستی بودن نام و مشخصات گفته‌شده مطمئن شوید.
9. در انتهای مصاحبه از مصاحبه‌شونده برای زمانی که در اختیار شما قرار داد تشکر کنید و از وی پرسید که آیا می‌توانید برای اطلاعات یا سوالات بیشتر دوباره با وی تماس بگیرید یا نه. شماره تماس مستقیم یا ایمیل فرد را برای تماس سریع و راحت دریافت کنید. در آخر درباره دسترسی به تصاویر یا سایر اسناد مرتبط با مصاحبه از فرد مصاحبه‌شونده کسب اجازه کنید چراکه این کار پس از مصاحبه و گذشت زمان دشوار خواهد شد.

پس از مصاحبه:

1. چگونگی استفاده از متن مصاحبه به این بستگی دارد می‌خواهید با اطلاعات موجود چه کار کنید. اگر فقط به چند نقل‌قول نیاز دارید، به راحتی می‌توانید به سراغ آن‌ها را در متن ضبط‌شده بروید. اگر می‌خواهید متن کامل مصاحبه را منتشر کنید بهتر است تمام مصاحبه ضبط‌شده را نوشته و سپس ویرایش کنید. در این صورت حتماً به مخاطب اطلاع دهید که متن مصاحبه ویرایش شده‌است.
2. در زمان ویرایش متن مصاحبه به یاد داشته‌باشید که افراد معمولاً در قالب جملاتی کامل و شسته‌رفته صحبت نمی‌کنند. پس می‌توانید مواردی چون «اوهوم» و غیره که در متن اصلی خلی وارد نمی‌کنند را حذف کنید. اگر برای توضیح بیشتر گفته مصاحبه‌شونده کلماتی اضافه می‌کنید حتماً داخل پرانتز به آن اشاره کنید تا مخاطب بداند کدام کلمه پس از مصاحبه و توسط شما اضافه شده‌است.
3. اگر مصاحبه با مقامی دولتی یا فردی مشابه بوده‌است، تحت هیچ شرایطی به وی اجازه تغییر در پاسخ‌های ضبط‌شده در مصاحبه را ندهید. گاهی هم ممکن است در حین ویرایش فکر کنید که مصاحبه‌شونده ممکن است اطلاعات بیشتری برای گفتن داشته‌باشد اما این تصمیم با شماست و نه مصاحبه‌شونده.
4. در حین ویرایش متن مصاحبه با شهروندان عادی مراقب اسامی افراد و اماکن و سایر اطلاعاتی که هویت یا امنی

مصاحبه با موارد خاص (متخصصین یا مقامات رسمی):

اگر مصاحبه با کسی را به دلیل موقعیت یا مقام خاص و در نتیجه اطلاعات و دانش خاص وی (رئیس یک سازمان، معاون سازمان کار، رئیس دفتر اداره کار محلی و ...) انجام می‌دهید حتماً از قبل هرچه درباره این فرد نوشته و منتشر شده‌است را جستجو کنید. روزنامه‌نگار نماینده عامه مردم است و شاید این مصاحبه تنها فرصتی باشد که فرد مورد مصاحبه بتواند اطلاعاتی درباره موضوعی خاص در اختیار مردم قرار دهد.

اگر با متخصص رشته‌ای خاص مصاحبه می‌کنید هم‌چنان قانون اشاره‌شده در بالا مصداق دارد: از قبل آماد باشید، آماده باشید، آماد باشید! مقالات فرد را از پیش بخوانید تا زبانی مشترک با وی داشته‌باشید. از پرسیدن سوالاتی واضح (ماده فلان قانون کار ایران چه می‌گوید؟) بپرهیزید و سوالاتی تحلیلی (چرا علیرغم ماده فلان قانون کار، کارگران هم‌چنان در شرایط بدی به سر می‌برند؟) پرسید. در این مورد خاص اشکالی ندارد که سوالاتی کلی را پیش از مصاحبه برای وی ارسال کنید. یادتان باشد که بسیاری از متخصصان چندان به روزنامه‌نگاران و رسانه به‌خاطر ساده‌سازی و خلاصه‌سازی مطالب خوش‌بین نیستند. به آن‌ها نشان دهید

که درباره موضوع مصاحبه اطلاعات کافی دارید و برایتان مهم است که اطلاعات درست و با عمق کافی به دست مخاطب برسد. اگر با مقامات رسمی مصاحبه می‌کنید حتماً از سمت و عنوان کاری‌شان آگاه باشید. پیش از مصاحبه درباره دستور کار و اهداف وی تحقیق کنید. آیا این فرد واقعا خادم مردم است؟ یا این که به دنبال کسب نام و کسب مقام و موقعیت بالاتر است؟ به علاوه، درباره مناقشات و مسائل مهم پیشین مرتبط با فرد مصاحبه‌شونده هم اطلاعات کسب کنید. اگر مصاحبه‌شونده بداند شما اطلاعاتی ندارید به راحتی با جواب‌هایی آسان و کوتاه و مختصر مصاحبه را پیش می‌برند. خوب است که با صاحب نظران مخالف او نیز گفتگویی کنید و از منطق آن‌ها هم مطلع باشید. مقامات رسمی معمولاً زمانی اندک دارند و باید سوالاتتان را به دقت تنظیم کنید. درباره اسناد مرتبط که ممکن است به گزارش شما کمک کنند از مصاحبه‌شونده کسب اطلاع کنید. اگر می‌خواهید سوالی سخت یا چالش برانگیز بپرسید، ترجیحاً آن‌را در آخر مصاحبه بپرسید چرا که ممکن است از شما بخواهند که مصاحبه را پایان داده و محل را ترک کنید. سوال خود را نیز مودبانه بپرسید (منتقدان شما می‌گویند... پاسخ شما چیست؟).

راهنمای کار با منابع محرمانه

موارد بسیاری پیش می‌آید که فردی (کارگر، کارفرما، فعال حقوق کارگری و...) اطلاعاتی مهم درباره نقض حقوق کارگری در محلی در دست دارد اما به دلایلی نمی‌خواهد نام او فاش شود. ممکن است از تلافی کارفرما یا هم‌کاران خود یا جلب توجه رسانه‌ها و مقامات امنیتی بهراسد. در چنین وضعیتی که فردی دارای اطلاعاتی مهم است اما می‌خواهد ناشناس باقی بماند چه باید کرد؟ دو رویکرد متفاوت نسبت به کار با منابع محرمانه در روزنامه‌نگاری وجود دارد. برخی منابع محرمانه را در شرایطی که متن خبر بدون این منابع قابل ارائه نیست ابزاری لازم در روزنامه‌نگاری می‌دانند. برخی دیگر نیز بر این باورند که استفاده از منابع محرمانه و حتی استفاده بیش از حد از آن فقط و فقط اعتماد مردم را به روزنامه‌نگاری از بین می‌برد.

آنچه که غالباً منابع ناشناس، محرمانه و بی‌نام نامیده می‌شود برای گزارش‌گر خبری محرمانه نیست. روزنامه‌نگار هویت منبع را می‌داند و فقط از اطلاع دادن درباره آن با مخاطبان اخبار خودداری می‌کند (منابعی که واقعا ناشناس هستند همچون بسته حاوی اطلاعات مالیات دونالد ترامپ که به دست نیویورک تایمز رسید نادر است). بر اساس تعریف جامعه روزنامه‌نگاران حرفه‌ای، برخی مواقع منابع محرمانه تنها کلید باز کردن قفل یک داستان بزرگ است. مثالی از فساد پرده‌برداری می‌کنند و سپس این روزنامه‌نگار است کخ ماموریت دیده‌بانی دولت و رساندن اطلاعات به مردم را محقق می‌کند. علیرغم این نکته، این جامعه همچنین هشدار می‌دهد که چنین منابع بی‌نامی می‌توانند روزنامه‌نگار را به باتلاق بکشانند. برای اجتناب از چنین وضعیتی:

۱. منابع را هر زمان که امکان‌پذیر است شناسایی کنید: مردم مستحق دریافت حداکثر اطلاعات درباره اعتبار منابع خبری تا حد ممکن هستند. مهم‌ترین دارایی حرفه‌ای یک روزنامه‌نگار اعتبار اوست. اگر مخاطب به درستی و منصفانه بودن اخباری که می‌خواند یا می‌بیند باور نداشته باشد و شک کند که اطلاعات محرمانه در اصل دروغین و ساختگی هستند، کار روزنامه‌نگار تمام است. گزارش‌گران باید برای حفظ اعتبار خود و اخبار مورد پوشش‌شان از هر طریقی که می‌توانند برای تأیید اطلاعات در دست پیش از استفاده از منبع محرمانه اقدام کنند. اگر تنها راه انتشار خبری که برای مخاطبان مهم است استفاده از منابع ناشناس است، روزنامه‌نگار وظیفه دارد منبع را تا حد ممکن و بدون اشاره مستقیم به آن به مخاطب بشناساند. برای مثال، اگر افسر نیروی انتظامی خبر دستگیری آقای یک فعال کارگری را تایید کرد، این افسر «منبعی در نیروی انتظامی» است. مراقب باشید که حتی جنسیت منبع را در گزارش‌های به زبان انگلیسی و غیره با ضمیری خاش فاش نکنید.

۲. همیشه پیش از قول ناشناس ماندن منبع، انگیزه وی را جویا شوید: شرایط دادن هر قولی را به وضوح مطرح کنید و قول خود را نگه دارید. کار جمع‌آوری اطلاعات نوعی بده بستان با تعداد زیادی از مقامات رسمی است. وقتی کسی پیشنهاد فراهم کردن اطلاعاتی غیررسمی را می‌دهد مطمئن شوید که به دنبال پیشرفت منافع خود به بهای تضییع منافع دیگران نیست، قصد تصفیه حساب با رقیبی احتمالی را ندارد، به مخالفین خود به این شیوه حمله نمی‌کند و نیتی شخصی را در سر نمی‌پروراند. روش‌های کاری رسانه‌های مختلف متفاوت هستند، اما روزنامه‌نگار باید از خطر مشکلات قانونی و لطمه اعتباری ناشی از انتشار اطلاعات محرمانه تأیید نشده در سوابق عمومی یا منابع معتبر آگاه باشد. روزنامه‌نگار پیش از این که اجازه دهد منبع ناشناس از وی برای انتشار اطلاعات استفاده کند باید این سوال را از خود بپرسد که آیا ارزش خبر توجیه‌کننده نتیجه موردنظر منبع هست یا نه.

روزنامه‌نگاران هرگز نباید اطلاعات را از بایگانی بدون تأیید ناظر آن و یا بدون اطلاع از سیاست رسانه‌ای که برای آن خبر فراهم می‌کند استخراج کنند. برخی سازمان‌ها اجازه استفاده از منابع محرمانه را جز در موارد خبری بسیار مهم نمی‌دهند. روزنامه‌نگاران همچنین باید از توافق مشترک بر سر جزئیات اطمینان حاصل کنند. به عنوان مثال، آیا «آف د رکورد»^۹ یعنی اطلاعات هرگز نمی‌توانند استفاده شوند؟ می‌توانند استفاده شوند اگر منبعی دیگر آن‌را تأیید کند؟ و یا این که اطلاعات مادی که نامی از منبع آورده نشود قابل استفاده هستند؟ (یک مقام دولتی، کارمند شرکت فلان و غیره). انتشار اطلاعات بدون تأیید منابع متعدد حتی

۹. اسوشیتد پرس آن را اطلاعاتی تعریف می‌کند که نمی‌توانند برای انتشار استفاده شوند.

اگر همگی آف د رکورد (خارج از محدوده رسمی) باشند، کاری پرخطر برای روزنامه‌نگار است. برخی خبرنگارانی که همچون «ان پی آر» آمریکا حتی از ساختن نام فرضی برای منبع خبری ناشناس پرهیز می‌کنند تا هرچه بیشتر از اطلاعات واقعی بهره ببرند و هیچ اطلاعات ساختگی در خبر نباشد.

بر اساس اصول روزنامه‌آسوشیتد پرس محتوای به‌دست آمده از منابع ناشناس فقط در صورتی استفاده می‌شوند که:

۱. محتوا اطلاعات است نه نظر و عقیده و یا حدس و گمان و در گزارش‌گری نقشی حیاتی ایفا می‌کند.
۲. اطلاعات تحت هیچ شرایطی غیر از آنچه که منبع ناشناس تعیین کرده‌است در دسترس نباشند.
۳. منبع قابل اعتماد است و درباره اطلاعات دانش مستقیم دارد.

روزنامه‌نگاران این رسانه باید پیش از استفاده از منبع ناشناس از مدیران خود کسب اجازه کنند. بهتر است شما نیز سیاست رسانه‌ای که در آن کار می‌کنید را در قبال ارتباط با منابع ناشناس بدانید.

رسانه معتبر دیگر یعنی آسوشیتد پرس معمولاً در صورت وجود منبع خبری ناشناس در یک گزارش بیش از یک مرجع اطلاعات را می‌خواهد و معتقد است باید همواره برای دسترسی به اطلاعات تلاش شود. استفاده از «یک منبع» برای اشاره به منبع ناشناس کافی نیست و باید از آن توصیفی برای مخاطب به دست داد. مثلاً گفت «به گفته یک مقام ارشد در دفتر ریاست جمهوری» و یا «یک مقام عالی در وزارت کار».

از نظر آسوشیتد پرس گزارش‌هایی که منبع ناشناس از سایر سازمان‌ها دریافت می‌شوند باید:

۱. اطلاعات واقعی داشته باشند و آن‌ها از هیچ راهی دیگر به دست نیآورده باشند.
۲. داستان خبر باید بسیار برجسته و مهم و دارای ارزش خبری بالا باشد.
۳. استفاده از محتوای محرمانه باید با اجازه مدیریت سازمان انجام شود.
۴. نظر چندین روزنامه‌نگار حرفه‌ای درباره داستان خبری باید خواسته شود.
۵. در صورت هرگونه شک و تردیدی از انتشار داستان خودداری شود.

خبرگزاری ان‌پی‌آر آمریکا نباید‌هایی را نیز در رابطه با کار با منابع ناشناس تعریف کرده‌است که عبارتند از:

۱. **هرگز حمله نکنید:** منابع ناشناس یا محرمانه معمولاً نمی‌توانند درباره شخصیت، آبرو و یا ویژگی‌های شخصی افراد دیگر و یا شرایطی خاص نظرات تحقیرآمیز دهند. از چنین محتوایی در خبر استفاده نکنید.

۲. **هیچ وقت اسم مبدل نگذارید:** نام یک منبع محرمانه که در معرض خطر، مشکلات قانونی و یا هر نوع دیگری از تهدید جدی باشد باید پنهان باقی بماند. تشخیص این‌که آیا منبع خبر واقعا در خطر هست یا نه بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده سازمان خبری مرتبط مشخص می‌شود. اما هرگز از اسامی مبدل به‌جای اسامی حقیقی افراد استفاده نمی‌شود.

۳. هیچ پیشنهادی رد و بدل نشود: در برخی موارد منابع اطلاعات فقط در صورت پنهان ماندن هویت خود حاضر به در اختیار گذاشتن اطلاعات خود هستند. روزنامه‌نگاران باید از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کرده و تصمیم بگیرند که آیا اطلاعات موردنظر ارزش و اهمیت پنهان نگه‌داشتن هویت منبع خبر را دارد یا نه. با این حال، هرگز درخواست مصاحبه با منبع را با دادن قول ناشناس ماندن هویت منبع آغاز نکنید. هدف این است که بیشترین اطلاعات واقعی جمع‌آوری شوند.

مثال موردی: می‌توانید نحوه استفاده روزنامه نیویورک تایمز و واشنگتن‌پست از منابع ناشناس در کار خبری را در لینک‌های زیر ببینید:

<https://www.nytimes.com/۱۴/۰۶/۲۰۱۸/reader-center/how-the-times-uses-anonymous-sources.html>

https://www.washingtonpost.com/lifestyle/style/how-do-you-use-an-anonymous-source-the-mysteries-of-journalism-everyone-should-know/۱۰/۱۲/۲۰۱۷/fa۰۱۸۶۳a-d۹e۱۱-۱e-Va-۸۴۱۲۰۶۶faf۷۳۱ef_story.html?noredirect=on&utm_term=.۶bc۸۴۵۱۱ad۰۵

پوشش اخبار کارگری جعلی یا نیمه‌درست

گزارش‌ها و روایت‌های متعددی نشان می‌دهد که با وجود اعتراضات و اعتصابات مداوم جامعه کارگری طی چند سال گذشته در ایران، مقامات حکومتی پاسخ روشن و قانع‌کننده‌ای به مطالبات مطرح‌شده از سوی کارگران از جمله پرداخت حقوق معوقه، برخورداری از امنیت شغلی، حق تشکیل‌یابی و مواردی از این دست، نداده‌اند.

این در حالی است که در برخی از موارد گزارش‌هایی از برخورد و پرونده‌سازی برای فعالان کارگری نیز در سال‌های گذشته منتشر شده‌است. در عین‌حال، حکومت ایران کوشیده‌است از راه‌های دیگری هم‌چون انتشار اخبار جعلی یا نیمه‌درست درباره اعتراضات کارگری فعالیت و صدای این گروه جامعه را بی‌اعتبار و خدشه‌دار کند. «تبلیغ علیه نظام»، «اقدام علیه امنیت ملی» و «برهم‌زدن نظم عمومی» از جمله عناوین اتهامی و کلیدواژه‌هایی است که حکومت و سیستم قضائی ایران در برخورد با فعالان کارگری مرتباً از آن‌ها استفاده می‌کنند.

شکل دیگری از جعل یا دست‌کاری اخبار مربوط به اعتراضات کارگری در ایران را منابع و رسانه‌های فارسی‌زبان خارج از کشور و شبکه‌های اجتماعی هم می‌توان مشاهده کرد. اولویت‌گذاری این رسانه‌ها بر سرعت انتشار خبر به‌جای صحت‌سنجی آن و هم‌چنین تأثیرپذیری این شیوه انتشار خبر از جهت‌گیری‌های مختلف سیاسی باعث شده که گاهی خبر یک اعتراض کارگری به‌شکل مخدوش‌شده و با فراروایت‌هایی که از فضای واقعی فاصله زیادی دارد، منتشر شود. این روند درخصوص تشریح سطح مطالبات، کشف چرائس پرونده‌سازی و بازداشت فعالان کارگری هم دنبال می‌شود و اغلب در سطح تلاش این رسانه‌ها برای تهییج گروه‌های اجتماعی به‌سمت اعتراض همگانی به وضع موجود باقی می‌ماند. ترسش این‌جاست که در برخورد با این شیوه انتشار خبر که اغلب از پشتوان قابل‌استنادی هم برخوردار نیستند، چه باید کرد؟

اخبار جعلی را داستان خبری کاملاً نادرست تعریف می‌کنند که برای نشر گسترده و با هدف تولید درآمد و یا ارتقا یا بی‌اعتبارکردن یک شخصیت عمومی، جنبش سیاسی، شرکت و ... خلق شده است. اخبار نیمه‌درست نیز اخباری هستند که اطلاعاتی نادرست در بدنه حقیقتی برای اهداف مشابه اخبار جعلی تنیده و در اختیار مخاطب قرار می‌گیرد.

۱. مراقب «شیپورهای تقویت‌کننده» این اخبار باشید: ناشران اخبار جعلی و یا نیمه‌درست از استراتژی پائین به بالا برای تقویت ادعاهای غلط و مضر خود استفاده می‌کنند و برای بازنشر و گسترش پیام خود بیشتر بر رسانه‌های سنتی تکیه می‌کنند. ناشران چنین اخباری محتوایی جعلی یا گمراه‌کننده را در شبکه‌های اجتماعی منتشر می‌کنند به این امید که یکی از رسانه‌های معتبر و بانفوذ مانند واشنگتون‌پست و یا پولیتیکو محتوا را گزارش کرده یا به آن اشاره‌ای کنند. انتشار چنین محتوایی بزرگ‌ترین برد برای ناشران اخبار جعلی و نیمه‌درست است. در چنین مواردی، یک مدل تئوریک به نام

«شیپور تقویت‌کننده» (Trumpet of Amplification) که توسط سازمان FirstDraft^{۱۰} منتشر شده است به کار می‌آیند. این مدل معتقد است که اخبار جعلی و یا گمراه‌کننده اغلب پیش از ورود به اپلیکیشن‌های پیام‌رسان بسته‌ای مانند واتساپ و سیگنال از وبسایت‌هایی ناشناس و در پلت‌فرم‌هایی مانند Chan^{۱۱} و Discord^{۱۱} شروع می‌شوند. سپس به اجتماعات مبتنی بر تئوری توطئه در ردیت و یوتیوب و بعد هم به شبکه‌های اجتماعی اصلی مانند فیسبوک، توئیتر و اینستاگرام راه پیدا می‌کنند. اینجاست که این اخبار توسط رسانه‌های حرفه‌ای با اطلاعاتی که بخشی از آن‌ها غلط هستند و در قالب یک مقاله یا نقل‌قول بدون ارائه اطلاعات زمینه‌ای و هر نوع تصدیقی پوشش داده می‌شوند. اطلاعات جعلی و نیمه‌درست را می‌توان در هر مرحله‌ای از شیپور تقویت‌کننده گزارش کرد.

۲. افراد تاثیرگذار بد را گزارش کنید: اطلاعات غلط می‌توانند از بالا به پائین و از سوی افراد عالی‌رتبه، صاحب‌مقام و یا افراد تاثیرگذار با دنبال‌کنندگان بالا در شبکه‌های اجتماعی منتشر شود. مثلاً، اگر یک قانون‌گذار از شبکه‌های رسمی برای مقایسه ویروس کرونا با آنفولانزای معمولی استفاده کند و استفاده از ماسک را چیزی غیر از یک اقدام احتیاطی و بهداشتی و نوعی رویکرد سیاسی جلوه دهد، فرصتی برای روزنامه‌نگاران فراهم می‌کند که اطلاعات دست و واقعیت را بدون برجسته‌کردن اطلاعات گمراه‌کننده مطرح کنند.

۳. مراقب پست‌های با بازدید بالا باشید: به پست‌هایی که تعداد لایک، نشر و کامنت بالاتری نسبت به بقیه دارند توجه کنید. وقتی پستی توجه بیش از اندازه می‌گیرد و حاوی اطلاعات جعلی یا نیمه‌درست است، یعنی تعداد زیادی از مردم با اطلاعات بد و نادرست در حال سروکله‌زدن هستند.

۴. به پلت‌فرم توجه کنید: اگر اطلاعات محرک یا بالقوه خطرناکی را فقط در اجتماعی خاص یا پلت‌فرم‌هایی اشاره‌شده در

۱۰ <https://firstdraftnews.org/>

۱۱ دو نرم‌افزار پیام‌رسان

مورد شماره ۱ می‌بینید و نه جایی دیگر، توصیه می‌شود صبر کرده و ابتدا روند توسعه اخبار را تحت نظر بگیرید. نیازی نیست که خبری مضر را که ممکن است خودش کم‌رنگ شود و از بین برود تقویت کنید. اما اطلاعاتی که در پلت‌فرم‌های مهم‌تر مانند یوتیوب شروع می‌شوند و بعد در پلت‌فرم‌هایی دیگری مانند فیسبوک، توئیتر، اینستاگرام و تیک‌تاک تشدید می‌شوند جای نگرانی دارند. اگر محتوای در حال انتشار خطری مستقیم برای سلامتی و امنیت جامعه هستند و یا کمپین اطلاعات جعلی علیه گروه‌های اقلیتی و آسیب‌پذیر راه افتاده‌اند، صبر کردن برای جمع‌آوری مدرک برای گسترش بیشتر آن‌ها ممکن است خطرناک باشد.

۵. خلاهای داده‌ای را پر کنید: خلاهای داده‌ای زمانی ایجاد می‌شوند که موجی از جستجوهای پی‌سابقه شامل اسامی، هشتک و انواع دیگر اطلاعات برای پاسخ به سوالات کاربران از سوی آن‌ها به‌راه افتد. سوالات و موضوعات اساسی که مسئولین و مراجع پی‌پاسخ گذاشته‌اند و رسانه‌ها هم درباره آن‌ها چندان روشن عمل نکرده‌اند، قابلیت ایجاد خلا اطلاعاتی بالاتری دارند. در چنین مواردی، توصیه می‌شود روزنامه‌نگاران نوع اطلاعات جعلی یا نیمه‌درستی که مخاطب ممکن است با آن‌ها روبه‌رو شود را پیش‌بینی کند، سوالات یا کلیدواژه‌های احتمالی که کاربران برای جستجو استفاده خواهند کرد را در نظر بگیرند، اطلاعات موجود درباره این سوالات احتمالی را بررسی کنند و در نهایت خلا موجود را با اطلاعاتی موثق و قابل دسترسی در موتورهای جستجوی آنلاین پر کنند. گوگل ترندز^{۱۲} سوالاتی که افراد در سطح محلی در حال جستجو هستند را نشان می‌دهد. برای مثال، اتاق‌های خبری می‌توانند روایاتی مرتبط با موضوع مورد بحث که تمامی زوایای آن‌ها را روشن می‌کند تولید کنند تا ابهام مخاطبان از بین برود.

۶. از تکرار «اسطوره/ افسانه» پرهیزید: دروغ‌های تیتراخبار را بازنشر نکنید! اطلاعات جعلی و یا نیمه‌درست می‌توانند از تکرار و بازپخش قدرت گرفته و توهمی از واقعیت را میان مخاطبان شکل دهند. بنابراین، تصدیق واقعیات و حقایق رویکردی بهتر و کم‌خطرتر از رد کردن یا پس گرفتن این افسانه‌ها و واقعیات جعلی است. به‌علاوه، پیش‌رفتن با حقیقت و واقعیت همیشه مهم است، مخصوصاً زمانی که با اطلاعات جعلی در متن یا تیتراخبار روبه‌رو هستیم. بسیاری از کاربران شبکه‌های اجتماعی تنها عنوان خبرهایی که منتشر می‌شوند را می‌خوانند و این بازه توجه کوتاه کاربران روزنامه‌نگاران را هرچه بیشتر به بیان واضح پیام اصلی و موثق مطلب و پرهیز از رد کردن اصل شایعه ملزم می‌کند.

۷. به بازیگران/ افراد منفی و مخرب توجه بیشتری ندهید: روایات غلط را با مرتبط کردن آن‌ها با محتوای جعلی و یا نیمه‌درست تقویت نکنید. از پست دوباره خبر جعلی و یا نیمه‌درست پرهیزید. اگر مجبور بودید اشاره‌ای به مطلب نادرست اولیه کنید، از انتشار لینک آن‌ها در شبکه‌هایی مانند یوتیوب و فیسبوک پرهیزید. به‌عبارتی، اشکالی ندارد که محتوای جعلی را کمی توضیح دهید، اما مخاطبان را به سمت منبع آن‌ها هدایت نکنید. در روایت خود توضیح دهید که چرا بزرگ‌تر کردن روایت جعلی کار مخربی است و به چه دلیلی شما از انتشار لینک مستقیم به آن خودداری کرده‌اید. اگر مثال دیداری از محتوای خبر جعلی مدنظر شما لازم است، از صفحه نمایش خود عکس بگیرید.

۸. به منابع تخصصی ارجاع دهید: از آنجائی که منبع خبر نقش بسیار مهمی در میزان اعتبار آن نزد مخاطب دارد، روزنامه‌نگار باید تلاش کند برای روایت اصلاحی^{۱۳} خود از منابع تخصصی مرتبط با موضوع استفاده کند. مطالعات نشان می‌دهند که استفاده از مدارک و اسناد راه‌کاری موثر برای اصلاح درک نادرست از اخبار جعلی یا نیمه‌درست است.

۹. به جای سخن‌پردازی از تصاویر و اشکال استفاده کنید: استفاده موثر از عوامل طراحی و گرافیکی برای نشان دادن نقطه‌نظر و منظور روایت اصلاحی می‌تواند بسیار قدرتمند باشد. برخی تحقیقات نشان می‌دهند که ارائه اطلاعات و داده‌ها در روایات اصلاحی موثرتر از متن و نوشته درباره اطلاعات مشابه است. مردم تصاویر و ویدیوها را راحت‌تر به یاد می‌آورند. ویدیوهای خوش‌ساخت که میزان صحت اخبار و اطلاعات را می‌سنجند از قدرت اغنای بالایی برخوردارند.

۱۰. منبع خبر مهم است نه جناح انتشاردهنده آن: تا جای ممکن از تاکید بر جنبه‌های سیاسی اخبار نادرست و جعلی پرهیزید. تحقیقات نشان می‌دهند که صحت‌سنجی اخبار براساس جناح‌بندی‌های سیاسی منتشر و توثیق می‌شوند. روزنامه‌نگاران نمی‌توانند راه حلی برای این مساله بیابند، اما می‌توانند از تسهیل این فرآیند جلوگیری کنند. تا جایی که می‌توانید فرآیندها را بشوید اگرچه که می‌دانید به مباحثات و گفت‌وگوهای جناحی کشیده خواهید شد. روزنامه‌نگاران نمی‌توانند استفاده جناحی از اخبارشان را کنترل کنند، اما می‌توانند از برجسته‌سازی ماهیت جناحی کسی که ادعای جعلی یا نیمه‌درست را منتشر می‌کند اجتناب کنند.

۱۱. عقاید هیچ‌کس را تحقیر نکنید: روزنامه‌نگاران ممکن است فکر کنند که مسخره کردن باورهای غلط برخی درک نادرستی آن عقاید را برای مخاطبان راحت‌تر می‌کند. اما معمولاً کنایه و تمسخر عقاید نادرست دیگران با برخورد شدید آن‌ها و زیرسوال رفتن روایت اصلاحی مواجه می‌شود.

۱۲. در رویارویی با کاربران اخبار جعلی محتاط باشید: به‌عنوان مدافعان واقعیت ممکن است روزنامه‌نگاران بخواهند با

۱۲ Google Trends

۱۳. روایی که برای اصلاح خبر جعلی یا نیمه‌درست توسط روزنامه‌نگار تهیه می‌شود.

منتشرکنندگان اخبار جعلی رودررو شوند. بحث با توسل به حقایق و اسناد واقعی در برابر عقاید افراد چندان موثر واقع نمی‌شود. افراد صرفاً پس از بررسی و کندوکار باورها و عقاید خود را انتخاب نمی‌کنند و به‌همین دلیل هم صرف انتقال اطلاعات درست آن‌ها را از عقاید نادرست‌شان باز نمی‌دارد. چنین بحث‌هایی در فضای آنلاین حتی ممکن است ریسک انتشار و توجه بیشتر به خبر جعلی را به بار آورد. بنابراین، تا جایی که می‌توانید از مقابله و ستیز با چنین افرادی بپرهیزید و پاسخ خود را طوری ارائه دهید که در برابر سو ادراک و سایر سوگیری‌ها ایمن باشد.

علاوه بر نکات یادآوری شده در بالا، به اصول بنیادین روزنامه‌نگاری که در ابتدای راهنما توضیح داده‌شد همواره توجه کنید.

نحوه پوشش اخبار کارگری نفرت‌پراکنانه بدون دامن‌زدن به آن

نفرت‌پراکنی آزادی بیان نیست.



بگذارید با یک مثال شروع کنیم. مقامات بسیاری از کشورها سال‌ها کوشیده‌اند تا اقلیت‌هایی از جمله هم‌جنس‌گرایان را پائین‌تر از سایر انسان‌ها و با القابی چون بی‌بند و بار و فاسد، حیوان‌صفت و انسان‌نما، بیمار و معیوب معرفی کنند. چنین کلمات و توصیفات هم‌جنس‌گراستیزانه‌ای خصومت، تبعیض و خشونت را برمی‌انگیزد. ایران کشوری است با اقلیت‌های کارگری مذهبی، قومی و نژادی که اگرچه مستقیماً به دلیل کارگر بودن مورد حمله و تبعیض مقامات حکومتی قرار نمی‌گیرند، اما به دلیل تعلق‌شان به گروه‌های اقلیتی همچون هم‌جنس‌گرایان و غیره از حقوق اولیه خود محروم می‌شوند.

بسیاری همچون قانون‌گذاران در آمریکا بر این باورند که اگر جلوی افراد متعصب برای بیان سخنان نفرت‌پراکنانه‌شان گرفته‌شود، جامعه از تشخیص میزان نژادپرستی، تعصب و ترس از دیگری چون دگرپاشان جنسی بی‌خبر خواهد ماند. براساس این منطق، روزنامه‌نگاران باید نفرت‌پراکنی افراد را پوشش خبری دهند تا جامعه از آن مطلع باشد. سپس، جامعه تصمیم می‌گیرد که این نظرات متعصبانه و نفرت‌آمیز مورد قبول نیستند. در صورت مواجه‌شدن با خبری که ماهیتی نفرت‌پراکنانه دارد به چند مساله توجه کنید:

۱. میزان ارزش خبری: متعصبانی که نفرت‌پراکنی می‌کنند معمولاً در به دام انداختن روزنامه‌نگاران و رسانه مهارت دارند. ابتدا اختلافی که معمولاً در قالب یک اعتصاب یا راه‌پیمایی ایده‌ها و افکار متعصبانه آن‌ها را حمایت می‌کنند ایجاد می‌کنند و بعد برای پوشش و گسترش افکار متعصبانه خود از رسانه استفاده می‌کنند. نفرت‌پراکن‌ها قدرت خود را از رسانه به دست می‌آورند؛ بنابراین، تصمیم به پوشش خبری آن‌ها و نحوه آن بسیار مهم و قدرتمند است. روزنامه‌نگاران باید تصمیم بگیرند که آیا نفرت‌پراکنی اصلاً ارزش خبری دارد یا نه و این‌که آیا چیزی به ما می‌گوید که قبلاً نمی‌دانستیم؟

مسئولیت روزنامه‌نگار نه تصمیم درباره حق گویندگان مطلب، بلکه درباره تصمیم به پوشش آن مطلب، نحوه و هدف آن است.

روزنامه‌نگاران متعهد و حرفه‌ای باید ارزش خبری هر متنی را با دقت بررسی کنند تا مبدا توجه جامعه/ مخاطبان را به بیانات نفرت‌پراکنانه، بی‌اطلاع و غیرضروری جلب کنند. به‌علاوه، روزنامه‌نگار باید جایگاه و اعتبار گوینده متن را نیز در نظر بگیرد. آیا گوینده شخصی برجسته در اجتماع، دولت و یا بازار است؟ آیا

گوینده دنبال‌کنندگان زیادی دارد؟ اگر چنین است، چقدر احتمال دارد این دنبال‌کنندگان دست به اقدامات نفرت‌انگیز و غیرقانونی بزنند؟ این‌ها تمام سوالاتی هستند که یک روزنامه‌نگار اخلاق‌مدار و حرفه‌ای از خود می‌پرسد. پاسخ این سوالات مشخص می‌کند که خبر ارزش پوشش را دارد یا می‌توان به راحتی از آن چشم‌پوشی کرد. در جوامعی مانند آمریکا، اگرچه هر سخنی، حتی سخنان نفرت‌انگیز و ظالمانه توسط قانون اساسی محفوظ است، اما این دلیل بر پوشش خبری آن نیست.

۲. زمینه خبر: اطلاعات در خلا شکل نمی‌گیرند و درک این‌که سخنان نفرت‌پراکنانه از کجا نشأت می‌گیرند برای درک معنا و تاثیر آن بسیار مهم است. ممکن است زمینه سخن نفرت‌پراکنانه‌ای اجتماعی، تاریخی، و یا قانونی باشد. اما روزنامه‌نگار باید گزارش‌کننده باشد نه ضبط‌کننده و باید زمینه موضوع مورد پوشش را گزارش کنند. در غیر این صورت، روزنامه‌نگار به مخاطب خدمت منفی می‌کند: مخاطب ممکن است متوجه قدرت جاذبه و تاثیرات منفی و مخرب سخنان نفرت‌پراکنانه بر جوامع و گروه‌های حشایه‌ای و اقلیتی نشود. عدم گزارش زمینه مطالب نفرت‌پراکنانه حتی ممکن است باعث عادی‌سازی آن شود. این عادی‌سازی می‌تواند باعث ایجاد محیطی خصومت‌آمیز و ناامن برای مخاطبان آن شود که در اغلب موارد شمال‌رنگین‌پوستان، گروه‌های فراجنسیتی و اقلیت‌های مذهبی می‌شود.

۳. انصاف و نحوه/چهارچوب پوشش: اغلب به دانش‌جویان روزنامه‌نگاری یاد داده می‌شود که تمام جنبه‌های یک خبر را پوشش دهند. اما وقتی پای سخنان نفرت‌پراکنانه در میان است، متعادل و عادی کردن آن با دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات مخالف

چنین سخنانی را قابل پذیرش و بحث جلوه می‌کند. پوشش تمام جنبه‌های سخنی نفرت‌انگیز هیچ کمکی به جامعه برای درک ریشه و منشأ این نفرت و تأثیرات آن بر جوامع هدف نمی‌کند. چنین داستان‌هایی نباید در چهارچوب نظر- نظر مخالف ارائه شوند. سخنان نفرت‌پراکنانه باید در چهارچوب ضدیت (Counter-Frame) گفته شوند.

روزنامه‌نگار باید بر نقطه‌نظرات افرادی که مورد نفرت قرار گرفته‌اند تأکید کند و از دادن فرصت به افراد نفرت‌پراکن برای توجیه عقاید خود بپرهیزد. روزنامه‌نگاران باید از قراردادن شخصیت‌های بد در مرکز داستان بپرهیزند، چراکه چنین رویکردی تنها نفرت‌پراکنی را دامن می‌زند تا این که آن را محکوم کند. با عدم توجه و تمرکز بر بیانات خصومت‌آمیز و نفرت‌انگیز، روزنامه‌نگار فرصت و فضای برای روایت داستان سایر افراد و در نتیجه داستانی کامل‌تر فراهم می‌کند.

تکنیک دیگر در این مورد می‌تواند پوشش واکنش‌ها نسبت به نفرت‌پراکنی باشد و نه خود آن. وقتی یک کشیش ساکن ایالت فلوریدا در سال ۲۰۱۲ تصمیم به سوزاندن کپی‌های کتاب مقدس مسلمانان یعنی قرآن کرد، برخی رسانه‌ها پوشش خود را بر محور آن کشیش و یا جماعت حاشیه‌ای حامی و قرار دادند. اما دو رسانه هافینگتون پست و مادر جونز رویکردی متفاوت برگزیدند و تصمیم به گزارش «کمپین (پویش) بنیاد آزادی مذهبی ارتش» برای اهدای یک جلد قرآن به ارتش ملی افغانستان در ازای هر یک قرآن سوخته شده گرفتند. با ارائه داستان حول محور واکنش‌ها به اتفاق اولیه نفرت‌انگیزانه، روزنامه‌نگاران جامعه را نسبت به سخنان آسیب‌زننده آگاه کردند بدون این که اسلام‌هراسی یک گروه حاشیه‌ای را برجسته کنند. نحوه گزارش مطالب، واقعیات و نحوه درک کردن واقعیات را شکل می‌دهند. بنابراین، روزنامه‌نگار باید آگاه باشد که نحوه ارائه مطالب وی چگونه به واقعیت ترجمه می‌شوند.

۴. اصول اولیه: پوشش خبری سخنان نفرت‌انگیزانه کاری است ظریف و حساس که اگر درست انجام شود، می‌تواند با گسترش ایده‌های تعصب‌آمیز مبارزه کند و جامعه را نیز آموزش دهد. در مقابل، اگر ظرافت‌های پوشش این نوع مطالب رعایت نشوند، خبر به تقویت افراط‌گرایی و نقطه‌نظرات نفرت‌پراکنانه‌ای که باید در اصل محکوم شوند دامن می‌زند. برای پرهیز از چنین اشتباهی، پیشنهاد می‌شود که روزنامه‌نگاران به اصول اولیه اخلاق روزنامه‌نگاری باز گردند. جامعه روزنامه‌نگاران حرفه‌ای مجموعه اصول اخلاقی دارد که از روزنامه‌نگاران می‌خواهد جویا و گزارش‌گر حقیقت باشند و آسیب را به حداقل برسانند. اگر برخی رفتارها و اصطلاحات را همان‌طور که هستند گزارش نکنیم، در اصل به مخاطب آسیب رسانده‌ایم.

نحوه پوشش اخبار خودکشی در میان کارگران

اگرچه که آمار رسمی درباره نرخ دقیق خودکشی (از جمله آمار دقیق خودکشی میان کارگران) در ایران در دسترس نیست، اما دستمزدهای معوقه چندین ساله، اعتصابات و اعتراضات مکرر، عدم امنیت محیط کار، برخوردهای امنیتی و خشونت‌آمیز نیروهای دولتی و فشار اقتصادی رزوافزون بر جامعه کارگری و اخبار خودکشی کارگران^{۱۴} در گوشه و کنار کشور حاکی از جدی بودن مساله خودکشی میان کارگران است. خودکشی راننده شهرداری روبه‌روی دروین‌های ساختمان محل کارش در مرودشت در دی ماه سال ۹۹ یکی از نمونه‌های این اخبار است که در رسانه‌های داخلی ایران نیز بازتاب پیدا کرد. در ۲۵ مهرماه گذشته نیز، یکی از کارگران شرکت نفت و گاز پارس عسلویه واقع در استان بوشهر به دلیل مشکلات معیشتی بر اثر خودکشی درگذشت.

با چنین وضعیتی، روزنامه‌نگاران با موارد خودکشی کارگرانی روبه‌رو خواهند شد که تضییع حقوق اساسی و مسلم آن‌ها دست در دست سایر عوامل داده و چنین درگذشتی را فراهم کرده است. روزنامه‌نگار مسئول باید این اتفاق را برای مخاطبان و آگاهی جامعه از اوضاع جامعه کارگری پوشش دهد. اما به یاد داشته باشید که حداقل آسیب از اصول اولیه مداخلات حقوق بشری است و روزنامه‌نگاران باید با آگاهی کامل از اصول پوشش چنین اخباری آن‌ها را منتشر کنند. بنابراین این نه نکته را در گزارش موارد خودکشی در نظر بگیرید:

۱. به جای کلمه «اقدام به خودکشی» از جملاتی چون «بر اثر خودکشی درگذشت» و یا «جان خود را گرفت» استفاده کنید.
۲. همیشه اطلاعات تماس با خطوط تلفن امداد مربوط به خودکشی و برنامه‌های اورژانس اجتماعی را در خبر بگنجانید. دو شماره تلفن رایگان ۱۲۳ (شبانه‌روزی) و ۱۴۸۰ (۶ صبح تا ۹ شب) که هر دو وابسته به اورژانس اجتماعی سازمان بهزیستی هستند از گزینه‌های^{۱۵} در دسترس برای اطلاع‌رسانی هستند. به عنوان مثال می‌توانید بگوئید: اگر در موقعیت بحرانی هستید، لطفاً با شماره ۱۲۳ و یا ۱۴۸۰ سازمان بهزیستی کشور تماس بگیرید.
۳. از انتشار جزئیات و یا تصاویر ابزارهای کشنده، محل دقیق واقعه، یادداشت‌های باقی مانده و یا روش‌های استفاده‌شده که امکان تحریک افراد در شرایط بحران و سرایت ایده خودکشی را دارند بپرهیزید. حتی جزئیات شخصی درباره شخص فوت‌شده را گزارش ندهید.
۴. به خودکشی به عنوان «مشکل درحال رشد»، «همه‌گیری» و یا «سر به فلک کشیده» به دلیل احتمال سرایت ایده خودکشی بپرهیزید. خودکشی را به عنوان یک راه‌حل رایج یا پذیرفته‌شده در برابر سختی‌ها و مشکلات ارائه ندهید.
۵. از صفات «موفق» و «ناموفق» درباره خودکشی استفاده نکنید.
۶. خودکشی را به شکل «اتفاق افتادن به یک دلیل خاص» مانند از دست دادن شغل یا طلاق گزارش نکنید. تحقیقات نشان می‌دهند هیچ‌کس جان خود را فقط به یک دلیل نمی‌گیرد و مجموعه‌ای از عوامل هستند که باعث خودکشی می‌شوند. گزارش یک دلیل خاص برای خودکشی درک ساده‌انگارانه و همراه‌کننده‌ای از آن به جامعه می‌دهد.
۷. به این که افکار و اعمال خودکشی می‌توانند با حمایت و درمان پزشکی ذهنی مناسب کاهش یابند و آن‌ها را به عنوان نقطه ضعف یا عیب نپندارند اشاره کنید.
۸. از آخرین داده‌ها و آمار مربوط به خودکشی در گزارش استفاده کنید.
۹. در کلمات، لحن و تصاویر گزارش پیام امیدوارکننده‌ای حاکی از این که خودکشی قابل پیش‌گیری است را بگنجانید. می‌توانید از چک‌لیست زیر برای اطمینان از گزارش‌دهی درست خودکشی استفاده کنید:

۱۴ برای اطلاعات بیشتر درباره میزان و موارد خودکشی کارگران به وبسایت معتبر حقوق بشر مراجعه کنید
۱۵ ۱۱۰ و ۱۱۵ نیز شماره تلفن‌های ملی پلیس و اورژانس ایران هستند.

گزارش داستان‌هایی درباره امید، بهبود و درمان که اثر سرایت‌پذیری خودکشی را کم‌تر کنند.	۱. گزارش خودکشی به‌عنوان یک مساله سلامتی عمومی
اطلاعات لازم درباره علائم و ریسک‌های خودکشی و منابع دریافت کمک توضیح داده‌شوند.	۲. اطلاعات تماس با منابع فوری و حمایتی
از کلماتی که پیش‌گیری از خودکشی را کم‌اهمیت می‌کنند یا آن‌را اقدامی مرموز توصیف می‌کنند مانند اقدام به خودکشی، خودکشی موفق یا ناموفق بپرهیزید و در عوض از کلماتی چون فوت‌شده بر اثر خودکشی استفاده کنید.	۳. کلمات مناسب
داستان‌های افراد بهبود یافته از خودکشی از طریق کمک مشاوره و پزشکی و قدرت مهارت‌های مدیریت آن، مخصوصاً از زبان افرادی با تجربه واقعی، را در گزارش بیاورید.	۴. تأکید بر کمک و امید
با متخصصان پیش‌گیری از خودکشی و سلامت ذهن صحبت کنید تا واقعیت‌های گزارش‌شده شما در مورد ریسک خودکشی و بیماری ذهنی را تأیید کنند.	۵. تأیید متخصص

راهنمای گزارش حقوق کار کودکان

با وجودی که ایران کنوانسیون حقوق کودک را در سال ۱۳۷۲ پذیرفته است اما محققان کار اجباری کودکان در ایران را یک همه‌گیری توصیف می‌کنند. بر اساس گزارش سازمان ملل، ۱.۷ میلیون کودک کار در ایران وجود دارد. بر اساس مرکز تحقیقات مجلس شورای اسلامی ایران حدود ۳ میلیون از ۲۲ درصد جمعیت کودک زیر ۱۸ سال ایران در مدرسه ثبت‌نام نکرده‌اند و نیمی از آن‌ها مشغول به کار هستند. کودکان کار در میان کودکان افغانستانی بیشتر رایج هستند به طوری که حدود ۸۱ درصد کودکانی که کار اجباری می‌کنند از پناهندگان افغانستانی هستند. کار طاقت‌فرسا در کوره‌های آجرپزی، تکدی‌گری در معابر و چهارراه‌های شهرهای بزرگاز مثال‌های کار کودکان در ایران هستند.

کودک کار به کودکی گفته می‌شود که مشغول یکی از فعالیت‌های زیان‌آور گفته‌شده است که به سلامتی، حقوق و اخلاق یا شرایط زیست اجتماعی و روانی وی آسیب می‌رساند. هر نوع کاری که به لحاظ روانی، جسمی، اخلاقی یا اجتماعی برای کودکان خطرناک و آسیب‌پذیر باشد یا مزاحم تحصیل آن‌ها شود و به محروم شدن‌شان از مدرسه، ترک تحصیل یا حتی گذران درس حین کار شوند کار کودک گفته می‌شود. بنابراین هر کاری که مانع افزایش مهارت‌ها و کسب دانش و یا آسیب به سلامت جسمی و روانی کودک شود ممنوع است.

گزارش خبری از کودکان و نوجوانان هرگز نباید آن‌ها را در معرض هیچ خطری قرار دهد. صندوق کودکان سازمان ملل متحد (یونیسف) که برای کمک به کودکان آسیب‌دیده جنگ جهانی دوم در سال ۱۳۲۵ تاسیس شد راهنمایی در اختیار روزنامه‌نگاران می‌گذارد که می‌توان از آن برای تهیه هر نوع گزارشی از جمله گزارش نقض حقوق کودکان کار بهره برد. این راهنما وسیله‌ای است که با استفاده از آن روزنامه‌نگار بدون خدشه‌دار کردن حقوق کودکان درباره وضعیت آن‌ها به جامعه اطلاع‌رسانی کند. در این راهنما شش اصل کلان و شش راهنمون برای مصاحبه با کودکان و هفت راهنمون برای گزارش مشکلات آن‌ها ارائه شده است.

شش اصل کلان گزارش‌گری حقوق کودکان

۱. به شان، وقار و حقوق هر کودکی در هر شرایطی احترام بگذارید.
۲. در مصاحبه و گزارش‌نویسی درباره کودکان توجه ویژه‌ای به حق داشتن حریم خصوصی در ابراز عقیده و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های موثر بر آن‌ها و رازداری/ محرمانه‌بودن اطلاعات کودک برای جلوگیری از آسیب و اقدامات تلافی‌جویانه داشته باشید.
۳. منافع هر کودکی را پیش از و بیش از سایر ملاحظات از جمله حمایت‌گری برای آن‌ها و ارتقا حقوق کودکان در نظر بگیرید.
۴. وقتی درباره منافع کودک فکر می‌کنید به حق او در در نظر گرفتن نظراتش بر اساس سن و میزان بلوغ وی توجه کنید.
۵. برای اطلاع از هر نوع تغییر یا بهبودی در وضعیت سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کودک از نزدیک‌ترین افراد به او و شرایطش کسب اطلاع کنید.
۶. از انتشار خبر یا تصویری که ممکن است کودک یا خواهر و برادر و یا هم‌آلانش را در خطر بیندازد پرهیز کنید حتی اگر هویت‌ها را تغییر داده‌اید و یا اصلاً در گزارش نیاورده‌اید.

شش اصل راهنما برای مصاحبه با کودکان

۱. به هیچ کودکی آسیب نرسانید. از سولات و ابراز نظرات و طرز برخوردهای قضاوت‌گرایانه یا خلاف ارزش‌های فرهنگی جامعه‌ای که کودک در آن زندگی می‌کند و ممکن است او را در خطر تحقیر بیندازد و یا آسیب‌های حادثه‌ای ناگوار را زنده کند پرهیزید.
۲. در انتخاب کودکان برای مصاحبه هیچ تبعیضی از نوع جنس، نژاد، سن، مذهب، طبقه، آموزش و جسمی به خرج ندهید.
۳. نمایش به‌راه نیندازید. از هیچ کودکی نخواهید که روایتی را تعریف کند یا کاری را انجام دهد که بخشی از تجربه شخصی خودش نبوده است.
۴. اطمینان حاصل کنید که کودک و یا سرپرستان وی از این‌که در حال مصاحبه است مطلع باشند. درباره هدف مصاحبه و نحوه استفاده از آن توضیحات کامل بدهید.

۵. برای هر نوعی از مصاحبه، ضبط ویدیو و عکاسی از کودک و یا سرپرستان وی کسب اجازه کنید. در صورت امکان این اجازه باید کتبی باشد. این مجوز باید در شرایطی اخذ شده باشد که نه کودک و نه سرپرست وی مجبور به قبول آن نشده باشند و هر دو آن‌ها از امکان نشر محلی و بین‌المللی روایت باخبر باشند. معمولاً چنین مجوزی به زبان مادری کودک و پس از مشورت وی با سرپرستان‌اش صادر می‌شود.

۶. به محل و چگونگی مصاحبه با کودک دقت کنید. تعداد مصاحبه‌گران و عکاسان را به حداقل برسانید. سعی کنید تا جای ممکن کودک احساس راحتی کند و داستان خود را بدون فشار بیرونی از جمله فشار مصاحبه‌گر بگوید. به مواردی که ممکن است در فیلم و عکس و فایل صوتی مصاحبه به زندگی کودک اشاره‌ای کنند توجه کنید. مطمئن شوید که کودک در خطر نخواهد بود و با نشان دادن خانه، محله یا محدوده مکانی وی هیچ آسیبی متوجه او نخواهد شد.

هفت اصل راهنما برای تهیه گزارش خبر درباره کودکان

۱. به هیچ کودکی بیش از آنچه که به او برچسب زده شده، برچسب نزنید. از طبقه‌بندی‌ها و توصیفاتی که محرک اقدامات تلافی‌جویانه منفی و آسیب‌زننده همچون آسیب جسمانی یا روانی یا تبعیض و طرد محلی هستند دوری کنید.

۲. همیشه برای شرح روایت کودک زمینه لازم را توضیح داده و فراهم کنید.

۳. همیشه اسامی این کودکان را تغییر دهید و تصاویرشان را تار کنید: قربانیان خشونت یا استثمار جنسی، آزارگران جسمی یا جنسی، مبتلایان به ایدز (مگر با اجازه کامل کودک یا سرپرستان او) و متهمان و محکومان جنائی.

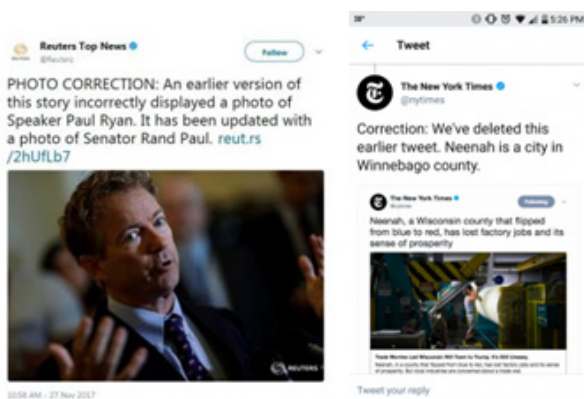
۴. در شرایطی که کودکی که جنگ‌جو است یا سابقه مبارزه‌گری دارد و یا پناه‌جو یا آواره است، نام او را تغییر داده و هویت تصویری وی را تار نمایید.

۵. در برخی موارد خاص استفاده از نام و یا تصویر قابل تشخیص کودک به نفع او است. با این‌حال، پس از استفاده از نام یا تصویر کودک از او در برابر هر نوع آسیب و خطری از جمله برچسب‌زنی یا تلافی محافظت کنید. مثلاً وقتی که کودکی در پروژه‌ای فعالیت مدنی دارد یا به بسیج عمومی کمک می‌کند، وقتی که کودکی در پروژه‌ای روان‌شناختی شرکت می‌کند و ذکر نام و هویت او بخشی از توسعه و رشد سلامت اوست و یا وقتی که کودکی اولین تماس را با روزنامه‌نگاری برقرار می‌کند و می‌خواهد از حق آزادی بیان و شنیده‌شدن نظرش استفاده کند.

۶. دقیق بودن گفته‌های کودک را یا با سایر کودکان و یا با بزرگسالان و ترجیحاً هردو تأیید کنید.

۷. وقتی درباره میزان خطری که ممکن است کودک را تهدید کند شک دارید به گزارش از وضعیت عمومی او بسنده کنید نه به گزارش موردی وضعیت یک کودک خاص. حتی اگر موضوع مورد پوشش ارزش خبری بالایی داشته باشد.

اصلاح اشتباهات خبری در توئیتر



اگر نام رستوران و یا نام گوینده مطلبی را اشتباه تایپ کرده باشید، می‌توانید توئیٹ خود را پاک کرده و آن را دوباره بنویسید. برخلاف اشتباهاتی که در توئیٹ‌های شخصی به راحتی قابل اصلاح هستند، روزنامه‌نگاران و سازمان‌های خبری از این امکان برخوردار نیستند. ویراستاران معتقدند که رسانه‌های خبری باید در فضای توئیٹ با همان استانداردهای اخلاقی و پاسخ‌گویانه که هر نوعی از خبر را تولید می‌کنند گزارش‌دهی کنند. به عبارتی، اشتباهات را به گردن گرفتن و آن‌ها را سریعاً اصلاح کردن!

برای مثال، کاساندر گریسون، ویراستار رسانه‌های اجتماعی و اخبار زنده در تامسون رویترز، در اصلاح یک توئیٹ بد/ نامناسب مساله ب بیشتر درباره شفافیت است:

«ما عمیقاً معتقدیم که در صورت لزوم باید خودمان (توئیٹ‌هایمان) را به سرعت و بی‌پرده اصلاح کنیم. باور ما بر این است که یک توئیٹ نادرست نباید بدون هیچ توضیح یا نظری فقط حذف/ پاک شود. برای ما، چنین حرکتی یعنی عدم مسئولیت‌پذیری.»

اریک کاروین، ویراستار رسانه‌های اجتماعی در خبرگزاری اسوشیتدپرس، هم‌نظر کاساندر بوده و می‌گوید «باید مطمئن شویم که در صورت بروز هر اشتباهی، آن را اصلاح می‌کنیم و این‌که درباره آن شفاف هستیم». اریک و کاساندر معتقدند اصلاح و شفافیت در اشتباه خبری بسیار مهم هستند، چراکه توئیٹ منبع قدرتمندی برای رسانه‌ها شده تا بتوانند داستان‌ها و اخبار فوری خود را هرچه بیشتر به جلو ببرند. توئیٹ راهی سریع و آبی برای دسترسی به مخاطبان اخبار است. به عبارتی، شبکه‌های اجتماعی یک تجربه مستقیم با مشتری است.

مثال موردی: نحوه اصلاح اشتباه خبری در توئیٹ در خبرگزاری رویترز روندی چند لایه است: «ما برای اعلام اصلاح خبر اول یک توئیٹ دیگر منتشر می‌کنیم و آن را طوری پست می‌کنیم که توئیٹ نادرست را نقل کند. به این شکل، دنبال‌کنندگان ما متوجه می‌شوند که چه چیزی اصلاح شده است. سپس، یک توئیٹ دیگر، این بار با نقل قول درست، با ادبیاتی مشابه زیر منتشر می‌کنیم: لطفاً اصلاحیه ما را ببینید. ما توئیٹ نادرست خود را حذف خواهیم کرد. چند دقیقه بعد، توئیٹ نادرست اولیه را حذف می‌کنیم. در دنیای پرسرعت توئیٹ، این کارآمدترین راهی است که ما برای دست‌وپنجه نرم کردن با اصلاح اشتباهات پیدا کردیم.»

اسوشیتدپرس هم سیاستی مشابه دارد. وقتی ویراستارها برای اصلاح یک توئیٹ تماس می‌گیرند ما «توئیٹ را حذف کرده و بلافاصله توئیٹی دیگر که توضیح می‌دهد چه چیزی و چرا حذف شده را منتشر می‌کنیم. در اکثر موارد، این توئیٹ حاوی توضیح به انتشار توئیٹ جایگزین که ادبیات آن با دقت فراوان انتخاب شده است اشاره می‌کند. سپس، ما بلافاصله توئیٹ جایگزین را که باید کار توئیٹ اول را می‌کرد منتشر می‌کنیم.» درست مشابه اصلاح اشتباه در متن خبر، اصلاحات توئیٹ شامل درست کردن اشتباه در نقل‌قول‌ها، اعداد و تصاویر، محل و نفاط جغرافیایی و عکس‌های با برجسب اشتباه می‌شود.



گریسون می‌گوید: وقتی اشتباهی می‌کنیم، باید آن را بپذیریم. اگر بخواهیم اشتباه‌مان را سرپوشی کنیم و از پذیرش آن طفره برویم فقط به اعتبار خودمان آسیب رسانده‌ایم. در شرایطی که رسانه‌ها مخصوصاً توئیٹ دائماً زیر ذره‌بین هستند و به سرعت با میلیون‌ها مخاطب در سراسر جهان ارتباط برقرار می‌کنند، بیش از هر زمان دیگری مهم است که شفاف باشیم. دقت برای ما مانند نان شب واجب است! ما می‌خواهیم مردم اطلاعات درست را دریافت کنند و به سراغ کار خود بروند»

استفاده درست از قدرت تصاویر

- اگرچه تصاویر و عکس‌ها به روایت کردن خبر کمک می‌کنند اما نشان دادن تصاویر خبرهای حقوق‌بشری می‌تواند مساله‌ساز شود:
- حقوق‌بشر مفهومی است که نشان‌دادن آن با تصویر ممکن است دشوار باشد.
 - موضوع حقوق‌بشر آنقدر سیاسی شده‌است که اغلب از تصاویر سیاست‌مداران و افراد برجسته برای گزارش اخبار آن استفاده می‌شود تا تصاویر مردم
 - دراستفاده از تصاویر طبقه محروم یا اقلیت جامعه برای گزارش حقوق‌بشر باید متعادل بود تا مردم تصور نکنند حقوق‌بشر فقط حامی محرومین و حاشیه‌نشینان است نه همه مردم.

امنیت دیجیتال روزنامه‌نگار حقوق کار

هرکسی که هر نوعی از فعالیت دیجیتال داشته باشد در معرض خطر حملات سایبری و شکسته شدن امنیت ابزار خود است. چنین خطراتی به اضافه خطر شنود و هک شدن به طور ویژه شامل حال خبرنگاران می‌شوند. ارتباطات و داده‌هایی که در ابزارهای الکترونیک خبرنگاران هستند از اهمیت و ارزش ویژه‌ای برای دولت‌ها، شرکت‌های بزرگ، کسب‌وکارهای کوچک و انواع بسیار دیگری از سازمان‌ها برخوردارند. روزنامه‌نگاران با جدی گرفتن امنیت سایبری خود و اقدامات دفاعی در برابر حملات و تهدیدهای دیجیتال نه تنها از خود دفاع می‌کنند بلکه از استقلال و راستی و درستی رسانه هم حمایت می‌کنند.

امنیت دیجیتال به اندازه گزارش صادقانه و حرفه‌ای مسائل برای یک روزنامه‌نگار حرفه‌ای مهم است. مخصوصاً روزنامه‌نگارانی که گزارش‌های تحقیقی انجام می‌دهند یا افشاگری می‌کنند در خطر بیشتری هستند و اطلاعات و داده‌ها ممکن است به مساله مرگ و زندگی تبدیل شوند.

مثال موردی: روزنامه‌نگار پاکستانی تبعیدی به نام ساجد حسین در سال ۲۰۲۰ در کشور سوئد کشته و جسد وی پس از دو ماه بی‌خبری از وی کشف شد. ساجد حسین بنیان‌گذار و مدیرمسئول وبسایت خبری بلوچستان تایمز بود. این مثال نشان‌دهنده دست‌کم گرفتن رژیم‌های خصمانه و دیکتاتور است. ماهیت حرفه روزنامه‌نگاری شاغلین آن‌را در تیررس شنود و نظارت و تحقیق فرار می‌دهد.

امنیت دیجیتال مبحثی است گسترده و آموزش آن فراتر از این راهنما. در این بخش همین این مبحث را به طور مختصر یادآور شدیم. توصیه می‌شود برای اطلاعات بیشتر درباره این موضوع مهم به دو وبسایت زیر مراجعه کنید:

<https://koneshtech.academy/>

وبسایت «کنش‌تک» یکی از پروژه‌های آموزشی سازمان کنش‌گران داوطلب به منظور تسهیل دسترسی و گردش آزاد اطلاعات در میان مدافعان حقوق بشر، کنش‌گران و سازمان‌های جامعه مدنی ایران است. این وبسایت به زبان فارسی امنیت دیجیتال و ابزارهای آن را به مخاطب آموزش می‌دهد.

<https://effsurveillance.koneshtech.academy/>

وبسایت «دفاع شخصی در برابر نظارت و شنود» به زبان فارسی انواع تهدیدهای دیجیتال و راه‌ها و ابزارهای مقابله با آن‌ها را برحسب نوع حرفه شما (فعال مدنی، مدافع حقوق بشر، دانشجوی روزنامه‌نگاری و ...) توضیح داده و در اختیار مخاطب قرار می‌دهد.

امنیت و سلامت ذهنی و روانی روزنامه‌نگار حقوق کار

برخلاف گذشته، سلامت روانی روزنامه‌نگاران دیگر تابو نیست. حوادثی چون شلیک و کشتارهای دسته‌جمعی در مدارس و یا اعتراضات خیابانی و همه‌گیری کوید-۱۹ در سال ۲۰۲۰ اثرات شوک و ضربات روحی آن‌ها بر روزنامه‌نگاران را بیش از پیش برجسته کرده است. این روزها روزنامه‌نگاران بیشتری در حال اظهارنظر درباره سلامت ذهنی خود و همکاران‌شان در مقایسه با قبل هستند.

روزنامه‌نگاران اگرچه همیشه با استرس و ضربات روحی و روانی متعددی سروکار دارند اما کمتر درباره سخن گشوده‌اند. اما چرا؟ دلایلی چون دیدگاه و قضاوت منفی نسبت به بیماری روحی و فرهنگ رایج تحمل و پایداری در اتاق‌های خبری از جمله مهمترین عوامل این سکوت بوده‌اند. بسیاری بر این باورند که تمرکز روزنامه‌نگاری بر دیگران است و تمرکز بر خود کاری است غیرحرفه‌ای. اما باید به یاد داشته باشید که احساس ناراحتی و چالش روحی حین پوشش اخبار استرس‌زا و هول‌ناک عادی بوده و حرفه‌ای بودن شما را زیر سوال نمی‌برد.

اما روزنامه‌نگاران می‌توانند برای حفظ سلامت روحی خود حین کار از تکنیک‌ها و پیشنهادات زیر استفاده کنند:

مراقبت از خود:

- **نفس عمیق بکشید:** وقتی مضطرب می‌شوید نفس کشیدن ساده را تمرین کنید. نفس کشیدن کمک بسیاری در آرام‌تر شدن شما می‌کند.

- **در حین کار روزانه استراحت‌های کوتاه‌مدت به خود بدهید:** می‌توانید روی موبایل یا کامپیوتر خود برای بلندشدن از پشت میز زنگ یادآوری بگذارید. کمی پیاده‌روی کنید یا لیوانی چای یا قهوه بنوشید. مطالعات نشان می‌دهند که استراحت‌های کوتاه‌مدت تمرکز را افزایش می‌دهند.

- **پس از اخبار بزرگ و سخت استراحت بلندمدت کنید:** پس از تمام کردن یک خبر تحقیقی بزرگ و پیش از شروع کار خبری جدید یک روز به خود استراحت دهید. چنین استراحتی چرایی کار خبرنگاری و پوشش خبرها را برایتان یادآوری و ارزش کارتان را برایتان تجدید می‌کند.

- **روز خود را با مناسکی شخصی پایان دهید:** در پایان روز کامپیوتر خود را ببندید و یا نور اتاق را کم و شمع را روشن کنید تا فضای محل زندگی شما با محیط کار متفاوت باشد. برخی نیز پیش از خواب به حمام می‌روند. کافی است کارهایی را که به علائق شما نزدیک است بیایبید و آن‌ها را به عادات پیش از خواب شبانه تبدیل کنید.

- **خوب بخوابید:** هر شب سر یک ساعت مشخص به تخت خواب بروید و هر روز در ساعت معینی از خواب برخیزید. این عادت را حتی در روزهای آخر هفته هم حفظ کنید. لوازم الکترونیکی از جمله تلویزیون و موبایل را از اتاق خواب خارج کنید، پیش از خواب غذای سنگین، الکل و یا قهوه نخورید و در نهایت ورزش کنید.

- **پس از پایان کار از ایمیل خود فاصله بگیرید:** گفته می‌شود که موفق‌ترین افراد در استفاده از تکنولوژی آن‌هایی هستند که به آن به چشم یک ابزار نگاه می‌کنند و توسط تکنولوژی کنترل نمی‌شوند. آخر هفته‌ها یا زمان مرخصی ایمیل خود را تا جای ممکن چک نکنید و خود را با فعالیت‌ها و سرگرمی‌های انرژی‌زا مشغول کنید.

- **ذهن خود را برای پوشش خبرهای سخت آماده کنید:** وقتی روی خبری سخت کار می‌کنید به این فکر کنید که چه چیزی برایتان مشکل خواهد بود. از پیش فکر کنید که کدام بخش کار برایتان استرس‌زا خواهد بود؟ سایرین در شرایط مشابه چه کار کرده‌اند؟ چه مهارت‌ها و نقاط قوتی دارید که از آن‌ها در شرایط سخت برای مراقبت از خود استفاده کنید؟ چه کارهایی قبلاً کرده‌اید که چندان مفید نبوده و به سلامت شما حین کار کمکی نکرده‌اند؟ آن‌چه را که به شما در شرایط سخت کمک می‌کند یا آسیب می‌رساند را بشناسید و آن‌ها را به کار برده یا از آن‌ها دوری کنید.

مقاوم‌سازی خود و آگاهی به علائم مشکلات ذهنی:

- **یادتان باشد که شما نسبت به تأثیرات احساسی کارتان ایمن نیستید:** روزنامه‌نگاران مانند پزشکان جزو افرادی هستند که پیش از همه با مسائل روبه‌رو می‌شوند. وقتی مشکلی پیش می‌آید همه از آن فاصله می‌گیرند اما روزنامه‌نگار باید هرچه بیشتر به آن نزدیک شود. برای مقاوم و موثر ماندن حتماً به یاد داشته باشید که استرس می‌تواند طی مرور زمان جمع شده و شما را تحت تأثیر قرار دهد. نسبت به احساسات خود هوشیار و آگاه باشید و علائم نیاز به کمک را نادیده نگیرید. دریافت کمک حرفه‌ای به موقع به مدیریت درست مشکلات ذهنی و احساسات کمک می‌کند.

- **به علائم خود آگاه باشید:** شما باید بدانید که کجا و چطور با مسائل خوب برخورد می‌کنید و کجا و چطور نه. همه ما عاداتی قدیمی بد، نقاط قوت و حساسیت‌های خود را داریم. از تمام این عادات و نقاط قوت و ضعف یادداشت بردارید و از آن‌ها برای تهیه برنامه مناسب برای رویارویی و مدیریت بحران و استرس استفاده کنید.

- **میزان استرس خود را با اختصاص زمان استراحت برای خودتان کم کنید:** همه می‌دانیم که میزانی از استرس برای انجام درست کارها خوب است اما استرس زیاد به تحلیل ذهنی و خستگی مفرط می‌انجامد. یک روزنامه‌نگار مقاوم کسی است که خوب استراحت می‌کند. باید خوب بخوابید و استراحت کنید. چرخه ۲۴ ساعته کاری روزنامه‌نگاران پیدا کردن زمان برای استراحت را دشوار می‌کند اما با برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت یا تفریح از قبل راه کار مناسبی برای مقابله با استرس بیش از حد است.

اگر با قربانیان نقض حقوق بشر مانند کارگران بازداشت یا شکنجه‌شده مصاحبه می‌کنید:

- **تا جای ممکن به او اجازه کنترل بر مصاحبه را بدهید:** بگذارید فرد داستان را از زبان خودش بگوید و کنترل روایت را به خودش بدهید. بگذارید مصاحبه را با روند و سرعت خودش انجام دهند.

- **امنیت از همه چیز مهم‌تر است:** مکان و زمانی امن برای مصاحبه پیدا کنید تا از استرس فزاینده و غیرضروری جلوگیری کنید.

- **به او دلیل پرسیدن سوالات سخت را بگویید:** یادآوری و روایت دوباره شرایط سخت برای مصاحبه‌شونده دشوار است. بنابراین دلیل این یادآوری را به آن‌ها متذکر شوید. شفافیت و حساسیت کلید مهم کار شما در این‌جا هستند.

نکاتی مهم برای گزارش حقوق کار در دوران شیوع ویروس کوید-۱۹

از زمان شیوع ویروس کرونا موارد نقض حقوق بشر در بسیاری از کشورها رو به فزونی گذاشته است. علیرغم تلاش بسیاری از روزنامه‌نگاران و محققان برای مستندسازی این موارد، هنوز نمونه‌های فراوانی از نادیده گرفته شدن یا پامال شدن حقوق بشر و حقوق کار و کارگران وجود دارند که به دلیل سختی و مشکلات فزاینده گزارش آن‌ها در خبرها پوشش داده نشده‌اند. اگرچه شیوع ویروس کرونا کاهش یافته اما هنوز اثرات آن در جهان و ایران پابرجا است. در چنین شرایطی روزنامه‌نگاران می‌توانند از ابزارها و روش‌های متداول استفاده کرده و نقض حقوق کار و کارگران را گزارش کنند:

۱. از روایات شاهدان عینی در شبکه‌های اجتماعی در گزارش خود استفاده کنید: در حالی که هنوز محدودیت‌های مسافرتی و گردهمایی مربوط به کووید-۱۹ باقی است، روزنامه‌نگاران باید از شبکه‌های اجتماعی، اپلیکیشن‌های پیام‌رسان و تماس‌های تلفنی برای جمع‌آوری روایات شاهدان عینی نقض حقوق کار به‌عنوان بخشی از گزارش خود استفاده کنند.

روزنامه‌نگاران باید وبسایت‌ها و حساب‌های شبکه‌های اجتماعی سازمان‌هایی چون سازمان بین‌المللی کار، تالار حقوق بین‌المللی کار^{۱۶}، عفو بین‌الملل، دیده‌بان حقوق بشر و سایر نهادهای^{۱۷} که در حوزه حقوق کار و کارگری فعال هستند دنبال کنند تا سرنخ خبرها را بیابند و از منابع و دیدگاه‌های معتبر خبری و موضوعات، مباحثات و مصاحبه‌های مرتبط به حوزه کاری خود مطلع باشند. توصیه می‌شود از شاهدان عینی تصدیق شده و معتبر که نیاز کمتری به جابه‌جایی و تماس فیزیکی دارند استفاده شود. روزنامه‌نگاران می‌توانند قدم‌های زیر را برای استفاده از روایات معتبر آنلاین را بردارند:

افزایش روزافزون استفاده از شبکه‌های اجتماعی در دوران همه‌گیری کرونا مردم را به استفاده هرچه بیشتر از فضاهای شخصی‌ای مانند فیسبوک، توئیتر و اینستاگرام برای روایت و نقل موارد نقض حقوق بشر برای خودشان یا اطرافیان‌شان متمایل کرده است. بنابراین روزنامه‌نگاران باید در شبکه‌های اجتماعی، اولین جایی که مردم برای به اشتراک گذاشتن موارد نقض حقوق خود می‌روند، همواره جستجو کنند.

۱. شبکه‌های اجتماعی مختلف را هم برای روایت‌های خبری مرتبط با کار خود و هم برای اطلاع از واکنش جامعه و سایر کاربران به آن‌ها دیده‌بانی کنید.

۲. سپس با نویسنده آن مطالب برای جزئیات بیشتر تماس بگیرید.

۳. از نویسنده برای استفاده از روایت و جزئیات نقل شده توسط وی اجازه بگیرید.

به یاد داشته باشید که چنین حساب‌های اجتماعی‌ای منبع اطلاعات شما هستند و باید با دقت و تلاش تمام بررسی و صحت آن‌ها تصدیق شود تا از گسترش هر نوع اخبار گمراه‌کننده جلوگیری شود. برای اطمینان از درستی تصاویر می‌توانید از دو ابزار زیر استفاده کنید:

- TinEye^{۱۸}

- Google Images^{۱۹}

این دو نرم‌افزار به شما کمک می‌کنند تا جستجوی عکس را از آخر به اول یعنی از اولین انتشار آن تا کنون با جزئیات بررسی کنید و ابرداها رو مرور کنید. حساب منتشرکننده خبر را نیز می‌توانید بررسی کنید تا مطمئن شوید پیش از این هیچ اطلاعات غلط و جعلی را منتشر نکرده باشند.

مثال موردی: فیسایو سویومبو روزنامه‌نگاری نیجریه‌ای است که هشتگی پرمخاطب به نام #19seriesfisayocovid را برای برجسته‌سازی خبرهای حاکی از نقض حقوق بشر توسط کاربران در توئیتر در دوران قرنطینه کووید-۱۹ در این شبکه اجتماعی به راه انداخت. تمرکز اصلی باید بر مدارک مستند نقض حقوق باشد تا تلاش برای گزارش فیزیکی خبر. مگر در صورت لزوم، همه ما باید ابزارهای غیرفیزیکی گزارش خبر را بپذیریم و به کار ببریم.

۱۶ <https://laborrights.org/about>

۱۷ برخی از این نهادها محتوای وبسایت خود را به فارسی نیز در اختیار مخاطب قرار می‌دهند و یا حسابی فارسی به نام خود در فضای مجازی مانند توئیتر دارند.

۱۸ <https://tineye.com/>

۱۹ <https://www.google.com/imgph>

۲. جمع‌سپاری کنید: می‌توانید از مردم دعوت کنید تا در فرآیند جمع‌آوری اطلاعات به شما کمک کنند. مثلاً می‌توانید از نظرسنجی آنلاین یا پرسش‌نامه استفاده کنید. روزنامه گاردین از طریق ایجاد امکان پرسش برای مخاطبان اخبار خود از علائق آن‌ها مطلع می‌شود. بی‌بی‌سی و روزنامه پانچ نیجریه در پایان متن خبری از مخاطبان خود می‌خواهند که روایات شاهدان عینی مرتبط با خبر را با آن‌ها به اشتراک بگذارند (مخصوصاً اگر خبر فوری و یا درحال گسترش است). افشاگران هم می‌توانند از ابزارهایی مانند [SeCureDrop](#) و [WeTransfer](#) سکودراپ و وی ترانسفر برای اشتراک‌گذاری ویدیوهای خود درباره نقض حقوق کار و کارگران استفاده کنند.

مثال موردی: خبرگزاری سی‌ان‌ان سال گذشته از ویدیوهای آنلاین مردمی از تیراندازی در نیجریه برای گزارش تحقیقی حاکی از کشته‌شدن حداقل ۱۲۰ معترض صلح‌طلب توسط ارتش نیجریه در ماه اکتبر ۲۰۲۰ استفاده کرد. متن گزارش را می‌توانید در لینک زیر ببینید:

<https://edition.cnn.com/18/11/2020/africa/lagos-nigeria-lekki-toll-gate-feature-intl/index.html>

۳. از وسائل ارتباط جمعی چندرسانه‌ای استفاده کنید: استفاده درست و قوی از گزارش چندرسانه‌ای می‌تواند اثرگذاری بسیار بالاتری نسبت به گزارش نوشتاری تنها داشته‌باشد. فیلم ویدیویی یا فایل صوتی می‌تواند عمق بیشتری به نحوه واکنش مسئولان به موارد نقض حقوق بشر و حقوق کارگران بدهند. روزنامه‌نگاران باید برای اثرگذاری بیشتر از محتوای چندرسانه‌ای استفاده کنند یعنی از تصاویر و صداها برای برجسته کردن نمونه‌های نقض حقوق بشر استفاده کنند. خبرها باید از راه چندرسانه‌ای منتشر شوند تا حداکثر مخاطب را جذب کنند. مخاطبان دنیای امروز در حال دریافت حجم مازادی از اطلاعات هستند و چندرسانه‌ای منجر به توجه پایدار آن‌ها به خبر می‌شود.

مثال موردی: دو نمونه موفق از خبر چندرسانه‌ای گزارش قتل جورج فلویید و احمد آربری توسط روزنامه نیویورک تایمز هستند که می‌توانید آن‌ها را در دو لینک زیر مشاهده کنید:

<https://www.nytimes.com/article/george-floyd.html>

<https://www.nytimes.com/video/us/100000007142852/ahmaud-arbery-video-911-georgia.html>

۴. گروه‌های آسیب‌پذیر را در نظر بگیرید: ناقضان حقوق بشر معمولاً در بحران‌هایی مانند همه‌گیری فکر می‌کنند که تعرضات‌شان به حقوق مردم مورد توجه کمتری قرار می‌گیرند. در چنین شرایطی روزنامه‌نگاران باید توجه فزاینده‌ای به گروه‌ها و اقشار آسیب‌پذیر جامعه مانند زنان و کودکانی که در خانه اصلاح و تربیت هستند، کارگرانی که با کارفرمایان خود در قرنطینه به سر می‌برند و مهاجرانی که در مراکز بازداشتی محبوس هستند داشته باشند. محدودیت‌های دوران همه‌گیری همچنین به معنای دسترسی کمتر جمعیت حاشیه‌نشین به اینترنت و در نهایت اطلاعات است. مردم (کارگران) کمتر به بیمارستان‌ها می‌روند و در نتیجه موارد نقض حقوق اساسی کمتر گزارش می‌شوند. در این شرایط روزنامه‌نگاران باید راه‌های جایگزینی برای دسترسی به مردم و مستندسازی و گزارش مشکلات آن‌ها پیدا کنند. وقتی پایمال‌شدن حقوق عده‌ای در اخبار پوشش داده شود سایرین نیز برای گفتن روایت و شرح وضعیت خود قدم پیش خواهند گذاشت.

۵. امنیت خود را حفظ کنید: سلامت جسمانی، ذهنی و دیجیتال همیشه باید نخستین اولویت‌های روزنامه‌نگار در شرایطی چون همه‌گیری کووید-۱۹ باشد.

- تعداد گزارش‌های حضوری را به حداقل برسانید.

- پیش از قبول گزارش‌گری یک خبر سلامت روانی و ذهنی خود را بررسی کنید.

- روزنامه‌نگارانی که از خانه کار می‌کنند باید برای به حداقل رساندن تهدیدهای سایبری ابزارهای الکترونیک خود را به آخرین سیستم‌های عملیاتی به‌روزرسانی کنند. باید از نرم‌افزارهای پیام‌رسان امنی چون سیگنال استفاده کرد.

- نحوه استفاده از ابزارهای ارتباط رمزگذاری‌شده زیر را یاد بگیرید تا در صورت قطع اینترنت دسترسی خود را به طور کامل از دست ندهید:

<https://nordvpn.com/>

<https://www.psiphon3.com/en/index.html>

<https://www.torproject.org/>

دریافت اطلاعات یا داده برای یک پروژه یا منظوری خاص از طریق خدمات و داده‌های مردمی آنلاین چه داوطلبانه ۲۰ است. Crowdsourcing و چه غیرداوطلبانه. معادل انگلیسی آن

پیوست شماره ۱: معاهدات بین‌المللی مهم کاری و الحاق و عدم الحاق ایران به آنها

۹. معاهده کلیدی حقوق بشر توسط جامعه بین‌الملل پس از تاسیس سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۸ تدوین و پذیرفته شدند. دولت ایران به ۵ معاهده از این میان پیوسته است و وظیفه بین‌المللی عملیاتی کردن مفاد این معاهدات را عهده‌دار است:

۱. معاهده بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی (۱۹۶۵)، الحاق در ۶ شهریور ماه ۱۳۶۸
۲. پیمان بین‌المللی حقوق سیاسی و مدنی (۱۹۶۶)، الحاق در ۳ تیر ماه ۱۳۵۴
۳. پیمان بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶)، الحاق ۳ تیرماه ۱۳۵۴
۴. کنوانسیون حقوق کودکان (۱۹۸۹)، الحاق ۲۲ تیر ماه ۱۳۷۳
۵. کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت (۲۰۰۷)، الحاق ۱ آبان ماه ۱۳۸۸

۷. معاهده دیگر که ایران هنوز به آن نپیوسته است عبارتند از:

۱. مقاله‌نامه شماره ۸۷- آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی سازمان بین‌المللی حقوق کار
۲. مقاله‌نامه شماره ۹۸- حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی
۳. مقاله‌نامه شماره ۱۳۸- حداقل سن اشتغال به کار سازمان بین‌المللی کار
۴. کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹)
۵. کنوانسیون منع شکنجه و دیگر رفتارها یا مجازات‌های بی‌رحمانه (۱۹۸۴)
۶. کنوانسیون بین‌المللی حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنها (۲۰۰۳)
۷. کنوانسیون بین‌المللی حمایت از تمامی اشخاص در برابر نابدیدشدن اجباری (۲۰۰۶)

پیوست شماره ۲: متن کامل اعلامیه جهانی حقوق بشر

دیباچه

از آن جا که شناسایی حیثیت و کرامت ذاتی تمام اعضای خانواده بشری و حقوق برابر و سلب ناپذیر آنان اساس آزادی، عدالت و صلح در جهان است؛

از آن جا که نادیده گرفتن و تحقیر حقوق بشر به اقدامات وحشیانه ای انجامیده که وجدان بشر را برآشفته اند و پیدایش جهانی که در آن افراد بشر در بیان و عقیده آزاد، و از ترس و فقر فارغ باشند، عالی ترین آرزوی بشر اعلام شده است؛

از آن جا که ضروری است که از حقوق بشر با حاکمیت قانون حمایت شود تا انسان به عنوان آخرین چاره به طغیان بر ضد بیداد و ستم مجبور نگردد؛

از آن جا که گسترش روابط دوستانه میان ملت‌ها باید تشویق شود؛

از آن جا که مردمان ملل متحد، ایمان خود را به حقوق اساسی بشر و حیثیت و کرامت و ارزش فرد انسان و برابری حقوق مردان و زنان، دوباره در منشور ملل متحد اعلام و عزم خود را جزم کرده اند که به پیشرفت اجتماعی یاری رسانند و بهترین اوضاع زندگی را در پرتو آزادی فزاینده به وجود آورند؛

از آن جا که دولت‌های عضو متحد شده اند که رعایت جهانی و موثر حقوق بشر و آزادی‌های اساسی را با همکاری سازمان ملل متحد تضمین کنند؛

از آن جا که برداشت مشترک در مورد این حقوق و آزادی‌ها برای اجرای کامل این تعهد کمال اهمیت را دارد؛

مجمع عمومی این اعلامیه جهانی حقوق بشر را آرمان مشترک تمام مردمان و ملت‌ها اعلام می‌کند تا همه افراد و تمام نهادهای جامعه این اعلامیه را همواره در نظر داشته باشند و بکوشند که به یاری آموزش و پرورش، رعایت این حقوق و آزادی‌ها را گسترش دهند و با تدابیر فزاینده ملی و بین‌المللی، شناسایی و اجرای جهانی و موثر آن‌ها را چه در میان مردمان کشورهای عضو و چه در میان مردم سرزمین‌هایی که در قلمرو آن‌ها هستند، تامین کنند.

ماده ۱

تمام افراد بشر آزاد زاده می‌شوند و از لحاظ حیثیت و کرامت و حقوق با هم برابرند. همگی دارای عقل و وجدان هستند و باید با یکدیگر با روحیه ای برادرانه رفتار کنند.

ماده ۲

هر کس می‌تواند بی هیچ گونه تمایزی، به ویژه از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، دین، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگر، و همچنین منشا ملی یا اجتماعی، ثروت، ولادت یا هر وضعیت دیگر، از تمام حقوق و همه آزادی‌های ذکر شده در این اعلامیه بهره مند گردد.

به علاوه نباید هیچ تبعیضی به عمل آید که مبتنی بر وضع سیاسی، قضایی یا بین‌المللی کشور یا سرزمینی باشد که شخص به آن تعلق دارد، خواه این کشور یا سرزمین مستقل، تحت قیمومت یا غیر خودمختار باشد، یا حاکمیت آن به شکلی محدود شده باشد.

ماده ۳

هر فردی حق زندگی، آزادی و امنیت شخصی دارد.

ماده ۴

هیچ کس را نباید در بردگی یا بندگی نگاه داشت. بردگی و دادوستد بردگان به هر شکلی که باشد، ممنوع است.

ماده ۵

هیچ کس نباید شکنجه شود یا تحت مجازات یا رفتاری ظالمانه، ضد انسانی یا تحقیرآمیز قرار گیرد.

ماده ۶

هر کس حق دارد که شخصیت حقوقی اش در همه جا به رسمیت شناخته شود.

ماده ۷

همه در برابر قانون مساوی هستند و حق دارند بی هیچ تبعیضی از حمایت یکسان قانون برخوردار شوند. همه حق دارند در مقابل هر تبعیضی که ناقض اعلا میه حاضر باشد، و بر ضد هر تحریکی که برای چنین تبعیضی به عمل آید، از حمایت یکسان قانون بهره مند گردند.

ماده ۸

در برابر اعمالی که به حقوق اساسی فرد تجاوز کنند. حقوقی که قانون اساسی یا قوانین دیگر برای او به رسمیت شناخته است. هر شخصی حق مراجعه موثر به دادگاه‌های ملی صالح را دارد.

ماده ۹

هیچ کس را نباید خودسرانه توقیف، حبس یا تبعید کرد.

ماده ۱۰

هر شخص با مساوات کامل حق دارد که دعایش در دادگاهی مستقل و بی طرف، منصفانه و علنی رسیدگی شود و چنین دادگاهی در باره حقوق و الزامات وی، یا هر اتهام جزایی که به او زده شده باشد، تصمیم بگیرد.

ماده ۱۱

۱- هر شخصی که به بزهکاری متهم شده باشد، بی گناه محسوب می‌شود تا هنگامی که در جریان محاکمه ای علنی که در آن تمام تضمین‌های لازم برای دفاع او تامین شده باشد، مجرم بودن وی به طور قانونی محرز گردد.

۲- هیچ کس برای انجام دادن یا انجام ندادن عملی که در موقع ارتکاب آن، به موجب حقوق ملی یا بین المللی جرم شناخته نمی‌شده است، محکوم نخواهد شد. همچنین هیچ مجازاتی شدیدتر از مجازاتی که در موقع ارتکاب جرم به آن تعلق می‌گرفت، درباره کسی اعمال نخواهد شد.

ماده ۱۲

نباید در زندگی خصوصی، امور خانوادگی، اقامت گاه یا مکاتبات هیچ کس مداخله‌های خودسرانه صورت گیرد یا به شرافت و آبرو و شهرت کسی حمله شود. در برابر چنین مداخله‌ها و حمله‌هایی، برخورداری از حمایت قانون، حق هر شخصی است.

ماده ۱۳

۱- هر شخصی حق دارد در داخل هر کشور آزادانه رفت و آمد کند و اقامتگاه خود را برگزیند.

۲- هر شخصی حق دارد هر کشوری، از جمله کشور خود را ترک کند یا به کشور خویش بازگردد.

ماده ۱۴

۱- در برابر شکنجه، تعقیب و آزار، هر شخصی حق درخواست پناهندگی و برخورداری از پناهندگی در کشورهای دیگر را دارد.

۲- در موردی که تعقیب واقعا در اثر جرم عمومی و غیرسیاسی یا در اثر اعمالی مخالف با هدف‌ها و اصول ملل متحد باشد، نمی‌توان به این حق استناد کرد.

ماده ۱۵

۱- هر فردی حق دارد که تابعیتی داشته باشد.

۲- هیچ کس را نباید خودسرانه از تابعیت خویش، یا از حق تغییر تابعیت محروم کرد.

ماده ۱۶

۱- هر مرد و زن بالغی حق دارند بی هیچ محدودیتی از حیث نژاد، ملیت، یا دین با همدیگر زناشوئی کنند و تشکیل خانواده بدهند.

در تمام مدت زناشویی و هنگام انحلال آن، زن و شوهر در امور مربوط به ازدواج حقوق برابر دارند.

۲- ازدواج حتما باید با رضایت کامل و آزادانه زن و مرد صورت گیرد.

۳- خانواده رکن طبیعی و اساسی جامعه است و باید از حمایت جامعه و دولت بهره مند شود.

ماده ۱۷

۱- هر شخصی به تنهایی یا به صورت جمعی حق مالکیت دارد.

۲- هیچ کس را نباید خودسرانه از حق مالکیت محروم کرد.

ماده ۱۸

هر شخصی حق دارد از آزادی اندیشه، وجدان و دین بهره مند شود. این حق مستلزم آزادی تغییر دین یا اعتقاد و همچنین آزادی اظهار دین یا اعتقاد، در قالب آموزش دینی، عبادت‌ها و اجرای آیین‌ها و مراسم دینی به تنهایی یا به صورت جمعی، به طور خصوصی یا عمومی است.

ماده ۱۹

هر فردی حق آزادی عقیده و بیان دارد و این حق، مستلزم آن است که کسی از داشتن عقاید خود بیم و نگرانی نداشته باشد و در کسب و دریافت و انتشار اطلاعات و افکار، به تمام وسایل ممکن، و بدون ملاحظات مرزی، آزاد باشد.

ماده ۲۰

۱- هر شخصی حق دارد از آزادی تشکیل اجتماعات، مجامع و انجمن‌های مسالمت آمیز بهره مند گردد.

۲- هیچ کس را نباید به شرکت در هیچ اجتماعی مجبور کرد.

ماده ۲۱

۱- هر شخصی حق دارد که در اداره امور عمومی کشور خود، مستقیماً یا به وساطت نمایندگانی که آزادانه انتخاب شده باشند، شرکت جوید.

۲- هر شخصی حق دارد با شرایط برابر به مشاغل عمومی کشور خود دست یابد.

ماده ۲۲

هر شخصی به عنوان عضو جامعه، حق امنیت اجتماعی دارد و مجاز است به یاری مساعی ملی و همکاری بین المللی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ضروری برای حفظ حیثیت و کرامت و رشد آزادانه شخصیت خود را، با توجه به تشکیلات و منابع هر کشور، به دست آورد.

ماده ۲۳

۱- هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود.

۲- همه حق دارند که بی هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند.

۳- هرکسی که کار می‌کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت دارد که زندگی او و خانواده اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تامین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود.

۴- هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه‌های موجود بپیوندد.

ماده ۲۴

هر شخصی حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و به ویژه باید از محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌ها و تعطیلات ادواری با دریافت حقوق بهره‌مند شود.

۱- هر شخصی حق دارد که از سطح زندگی مناسب برای تامین سلامتی و رفاه خود و خانواده اش، به ویژه از حیث خوراک، پوشاک، مسکن، مراقبت‌های پزشکی و خدمات اجتماعی ضروری برخوردار شود. همچنین حق دارد که در مواقع بیکاری، بیماری، نقص عضو، بیوه‌گی، پیری یا در تمام موارد دیگری که به عللی مستقل از اراده خویش وسایل امرار معاشش را از دست داده باشد، از تامین اجتماعی بهره مند گردد.

۲- مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت ویژه برخوردار شوند. همه کودکان، اعم از آن که در پی ازدواج یا بی ازدواج زاده شده باشند، حق دارند که از حمایت اجتماعی یکسان بهره مند گردند.

۱- هر شخصی حق دارد که از آموزش و پرورش بهره مند شود. آموزش و پرورش، و دست کم آموزش ابتدایی و پایه، باید رایگان باشد. آموزش ابتدایی اجباری است. آموزش فنی و حرفه ای باید همگانی شود و دست یابی به آموزش عالی باید با تساوی کامل برای همه امکان پذیر باشد تا هرکس بتواند بنا به استعداد خود از آن بهره مند گردد.

۲- هدف آموزش و پرورش باید شکوفایی همه جانبه شخصیت انسان و تقویت رعایت حقوق بشر و آزادی‌های اساسی باشد. آموزش و پرورش باید به گسترش حسن تفاهم، دگرپذیری و دوستی میان تمام ملت‌ها و تمام گروه‌های نژادی یا دینی و نیز به گسترش فعالیت‌های ملل متحد در راه حفظ صلح یاری رساند.

۳- پدر و مادر در انتخاب نوع آموزش و پرورش برای فرزندان خود، بر دیگران حق تقدم دارند.

۱- هر شخصی حق دارد آزادانه در زندگی فرهنگی اجتماع، سهمیم و شریک گردد و از هنرها و به ویژه از پیشرفت علمی و فواید آن بهره مند شود.

۲- هرکس حق دارد از حمایت منافع معنوی و مادی آثار علمی، ادبی یا هنری خود برخوردار گردد.

هر شخصی حق دارد خواستار برقراری نظم در عرصه اجتماعی و بین المللی باشد که حقوق و آزادی‌های ذکر شده در این اعلامیه را، به تمامی تأمین و عملی سازد.

۱- هر فردی فقط در برابر آن جامعه ای وظایفی برعهده دارد که رشد آزادانه و همه جانبه او را ممکن می‌سازد.

۲- هرکس در اعمال حقوق و بهره‌گیری از آزادی‌های خود فقط تابع محدودیت‌هایی قانونی است که صرفاً برای شناسایی و مراعات حقوق و آزادی‌های دیگران و برای رعایت مقتضیات عادلانه اخلاقی و نظم عمومی و رفاه همگانی در جامعه ای دموکراتیک وضع شده اند.

۳- این حقوق و آزادی‌ها در هیچ موردی نباید بر خلاف هدف‌ها و اصول ملل متحد اعمال شوند.

هیچیک از مقررات اعلامیه حاضر نباید چنان تفسیر شود که برای هیچ دولت، جمعیت یا فردی متضمن حقی باشد که به موجب آن برای از بین بردن حقوق و آزادی‌های مندرج در این اعلامیه فعالیتی انجام دهد یا به عملی دست بزند.

نظر به اینکه سازمان بین المللی کار با این اعتقاد که عدالت اجتماعی نقش اساسی در صلح جهانی پایدار دارد، پی ریزی شده؛

نظر به اینکه رشد اقتصادی برای تضمین انصاف، پیشرفت اجتماعی و ریشه کن کردن فقر لازم است اما کافی نیست، و با تأیید ضرورت پیشبرد سیاست های قوی اجتماعی، عدالت و نهادهای دموکراتیک از جانب سازمان بین المللی کار؛

نظر به اینکه سازمان بین المللی کار اکنون بیش از هر زمان دیگر باید تمام منابع استاندارد گذاری، همکاری فنی و پژوهشی خود

پیوست شماره ۳: منشور اصول و حقوق بنیادین کار

را در تمام عرصه های صلاحیت خود به ویژه در زمینه اشتغال، آموزش حرفه ای و شرایط کار، مورد استفاده قرار دهد تا در متن یک استراتژی جهانی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی، این تضمین به وجود آید که سیاست های اقتصادی و اجتماعی همچون مؤلفه های یکدیگر را متقابلاً تقویت کنند تا توسعه همه جانبه و پایداری را به وجود آورند؛

نظر به اینکه سازمان بین المللی کار باید به مسایل اشخاصی که نیازهای اجتماعی دارند، به ویژه به کارگران بیکار و مهاجر، توجه ویژه ای داشته باشد و سیاست های مؤثری را با هدف اشتغال زائی به پیش ببرد؛

نظر به اینکه در جهت حفظ پیوند بین پیشرفت اجتماعی و رشد اقتصادی، تضمین اصول و حقوق بنیادی کار حائز اهمیت ویژه ای است به این معنی که به اشخاص ذی نفع این توانائی را می دهد تا آزادانه و بر پایه برابری فرصت ها سهم عادلانه خود را از ثروتی که در تولیدش کمک کرده اند طلب کنند و پتانسیل انسانی خود را به طور کامل تحقق بخشند؛

نظر به اینکه سازمان بین المللی کار سازمانی بین المللی است که به طور قانونی وظایفی برعهده دارد و دارای این صلاحیت است که استانداردهای بین المللی برای کار تنظیم کند و به آنها پردازد و از پشتیبانی و تأیید جهانی در زمینه پیشبرد حقوق بنیادی کار همچون بیان اصول قانونی آن بهره مند است؛

نظر به اینکه در شرایط وابستگی متقابل اقتصادی، تأکید مجدد بر سرشت تغییرناپذیر اصول و حقوق بنیادی ای که در اساسنامه سازمان آمده و پیشبرد آن در سطح جهان فوریت دارد؛

کنفرانس بین المللی کار

۱- یادآور می شود: الف) که اعضای سازمان بین المللی کار با پیوستن آزادانه به این سازمان، اصول و حقوق مندرج در اساسنامه آن و در اعلامیه فیلادلفیا را تأیید کرده و این مسئولیت را پذیرفته اند که برای دستیابی به تمام اهداف سازمان با بهترین منابع خود و در انطباق کامل با شرایط ویژه خود بکوشند؛ ب) این اصول و حقوق در شکل حقوق و تکالیف ویژه در مقاله نامه های بیان شده و شرح و بسط یافته اند که هم در درون و هم در بیرون سازمان به عنوان پایه به رسمیت شناخته شده اند؛

۲- اعلام می دارد که همه اعضا، حتی اگر مقاله نامه های مورد نظر را تصویب نکرده باشند، به خاطر تعهدی که ناشی از عضویت در سازمان [بین المللی کار] است موظفند که اصول مربوط به حقوق بنیادی [کار] را که موضوع آن مقاله نامه هاست محترم بشمارند، به پیش برند و به اجرا درآورند. این اصول عبارتند از:

الف) آزادی تشکل و به رسمیت شناختن حقیقی حق مذاکرات دسته جمعی؛

ب) حذف تمام اشکال کار-زوری و اجباری؛

پ) الغای واقعی کار کودکان؛ و

ت) حذف تبعیض در زمینه استخدام و شغل.

۳- می پذیرد که سازمان [بین المللی کار] در زمینه مساعدت به رفع نیازهای به اثبات رسیده و بیان شده اعضایش متعهد است و برای دست یابی به این اهداف باید از منابع قانونگذاری، عملیاتی و بودجه ای خود به طور کامل استفاده کند از جمله با بسیج منابع و حمایت خارجی و نیز تشویق دیگر سازمان های بین المللی که سازمان بین المللی کار با آنها براساس ماده ۱۲ اساسنامه اش روابطی برقرار کرده است، از این تلاش ها پشتیبانی نماید:

الف) با عرضه همکاری فنی و خدمات مشاوره ای به منظور پیشبرد تصویب و اجرای مقاله نامه های بنیادی؛

ب) با کمک به اعضای که هنوز در موقعیتی نیستند که تمام یا برخی از این مقاله نامه ها را تصویب کنند در تلاش هایشان در راه احترام به اصول مربوط به حقوق بنیادی موضوع این مقاله نامه ها و پیشبرد و تحقق آنها و

پ) با کمک به اعضا در تلاش هایشان در زمینه ایجاد شرایط مساعد به منظور توسعه اقتصادی و اجتماعی.

۴- تصمیم می گیرد که به منظور اثربخشی کامل این اعلامیه یک پیوست پیشبردی معنی دار و مؤثر که بخش کاملی از اعلامیه است در انطباق با اقدامات ویژه ای که در پیوست می آید به اجرا گذاشته شود.

۵- تأکید می‌ورزد که استانداردهای کار نباید به منظور سیاست‌های حمایتی بازرگانی به کار برده شوند و اینکه هیچ چیز نه در اعلامیه و نه در پیوست آن نباید برای چنین مقاصدی عنوان گردند یا به کار برده شوند؛ افزون بر آن مزیت نسبی هیچ کشوری نباید به هیچ رو توسط این اعلامیه و پیوست آن به زیر سؤال برده شود.

پیوست اعلامیه

۱- هدف کلی

۱- هدف پیوستی که در زیر می‌آید تشویق تلاش‌های اعضای سازمان [بین‌المللی کار] برای پیشبرد اصول و حقوق بنیادین مندرج در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار و اعلامیه فیلادلفیا است که در این اعلامیه مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

۲- در انطباق با این هدف که دقیقاً ماهیتی پیشبردی دارد، این پیوست امکان شناسائی مناطقی را می‌دهد که در آنها مساعدت سازمان [بین‌المللی کار] از طریق فعالیت‌های مرتبط با همکاری فنی اش می‌تواند در به عمل در آوردن اصول و حقوق بنیادین مؤثر باشد. این پیوست جانشینی برای مکانیسم‌های نظارتی مستقر نیست و مانعی در راه عملکرد آنها ایجاد نخواهد کرد؛ در نتیجه وضعیت‌های ویژه‌ای که در حوزه اختیارات آن مکانیسم‌ها قرار دارند در چارچوب این پیوست مورد بررسی یا بررسی مجدد قرار نخواهند گرفت.

۳- دو جنبه این پیوست که در زیر تشریح خواهند شد بر روال کارهای موجود مبتنی خواهند بود: پیگیری سالانه در زمینه مقاله‌نامه‌های تصویب نشده تنها با تغییرات چندی برای انطباق شیوه‌های کاربردی فعلی ماده ۱۹ پاراگراف ۵ (ث) اساسنامه همراه خواهد بود؛ گزارش سالانه در باره آثار و نتایج پیشبرد اصول و حقوق بنیادین کار باید امکان اطلاع‌رسانی به بحث جاری در کنفرانس در مورد نیازهای اعضا، عمل انجام شده توسط سازمان [بین‌المللی کار] و نتایج به دست آمده در زمینه پیشبرد و حقوق بنیادین کار را فراهم کند.

۲- پیگیری سالانه درباره مقاله‌نامه‌های بنیادین تصویب نشده

(الف) هدف و چشم‌انداز

۱- هدف این است که هر سال از طریق روال‌های ساده فرصتی فراهم شود تا کوشش‌های اعضای که هنوز تمام مقاله‌نامه‌ها را تصویب نکرده‌اند در انطباق با اعلامیه [اصول و حقوق بنیادین] مورد بازبینی قرار گیرد.

۲- پیگیری شامل چهار مقوله از اصول و حقوق خواهد بود که در اعلامیه مشخص شده‌اند.

(ب) شیوه کار [مدالیته]

۱- پیگیری مبتنی بر گزارش‌هایی خواهد بود که از اعضا بر اساس ماده ۱۹، پاراگراف ۵ (ث) اساسنامه خواسته شده است. فرم‌های گزارش‌طوری تنظیم شده‌اند که از حکومت‌هایی که یکی یا بیشتر از مقاله‌نامه‌های بنیادین را تصویب نکرده‌اند اطلاعاتی در مورد هر نوع تغییراتی که ممکن است در قانون و عملشان صورت گرفته باشد با در نظر گرفتن ماده ۲۳ اساسنامه و عمل پذیرفته شده، به دست آید.

۲- این گزارش‌ها که در دفتر بین‌المللی کار جمع‌آوری می‌شوند مورد بازبینی هیأت مدیره قرار خواهند گرفت.

۳- ترتیبی در روال کار موجود هیأت حکام باید در نظر گرفته شود تا اعضای که در این هیأت عضویت ندارند امکان یابند تا به مناسب‌ترین راه توضیحات لازم و مفید را هنگام بحث هیأت حکام برای کامل کردن اطلاعات مندرج در گزارش‌هایشان ارائه دهند.

۳- گزارش جهانی در مورد اصول و حقوق بنیادین کار

(الف) هدف و چشم‌انداز

۱- هدف گزارش جهانی ارائه تصویر جهانی در زمینه چهار مقوله اصول و حقوق بنیادین در دوره قبلی است و نیز فراهم ساختن مبنائی برای ارزیابی کارائی کمک‌هایی که توسط سازمان عرضه شده و تعیین اولویت‌ها برای دوره بعد، از جمله در زمینه شکل نقشه‌های عمل به منظور همکاری فنی‌ای که به ویژه برای بسیج منابع داخلی و خارجی برای پیاده کردن آن اولویت‌ها در نظر گرفته می‌شود.

(ب) شیوه کار

۱- گزارش زیر مسئولیت مدیرکل بر مبنای اصلاحات رسمی یا اطلاعاتی که براساس روال های پذیرفته شده جمع آوری و ارزیابی می شوند تنظیم خواهد شد. در مورد دولت هائی که مقاله نامه های بنیادین کار را تصویب نکرده اند، این گزارش براساس داده های پیگیری سالیانه که پیشتر گفته شد تدوین خواهد گردید. در مورد اعضائی که مقاله نامه های مربوط را تصویب کرده اند، گزارش به ویژه مبتنی گزارش هائی خواهد بود که در ماده ۲۲ اساسنامه به آنها پرداخته شده است. این گزارش همچنین به تجربه به دست آمده از همکاری فنی و دیگر فعالیت های مرتبط سازمان بین المللی کار ارجاع خواهد داشت.

۲- این گزارش برای بحث جاری در مورد هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین کار براساس شیوه کاری که مورد توافق هیأت حکام باشد در اختیار کنفرانس قرار خواهد گرفت. سپس برعهده کنفرانس است تا نتایجی از این بحث برای تمام وسایل عملی سازمان بین المللی کار از جمله تعیین اولویت ها و نقشه های عمل برای همکاری فنی ای که باید در دوره بعد به عمل در آید بگیرد و هیأت حکام و دفتر بین المللی کار را در مسئولیت هایشان راهنمائی کند.

۴- این موضوع مورد تفاهم است که:

۱- کنفرانس در مهلت مناسب، کارکرد این پیوست را در پرتو تجربه های به دست آمده مورد بازبینی قرار خواهد داد تا ارزیابی کند آیا به درستی هدف کلی بخش ۱ را برآورده کرده است.

مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۷ سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی است. این کنوانسیون بین‌المللی در ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸، در سی و یکمین اجلاس سالانه‌ی سازمان بین‌المللی کار تصویب شد و در اختیار کشورهای عضو قرار گرفت. ایران هنوز به این کنوانسیون نپیوسته است. مرجع متن ترجمه شده‌ی این مقاله‌نامه وبسایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و متن، بدون دخل و تصرف و بدون اعمال شیوه‌نامه‌ی نگارشی تارنمای داوطلب، عیناً تکرار شده است.

بخش اول: آزادی سندیکاها

ماده ۱

هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه درباره آنها لازم‌الاجرا است، متعهد به اجرای مقررات زیر است.

ماده ۲

کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیضی می‌توانند آزادانه و بدون اجازه قبلی، سازمان‌های خود را تشکیل دهند یا به سازمان‌های موجود بپیوندند، به شرط آنکه اساسنامه‌های مصوب را رعایت کنند.

ماده ۳

۱- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حق دارند آزادانه اساسنامه و آئین‌نامه‌های خود را تدوین کنند؛ نمایندگان خویش را برگزینند؛ چگونگی اداره امور و فعالیت خود را تنظیم کرده و برنامه عملی خویش را اعلام کنند.

۲- مقامات دولتی باید از هرگونه مداخله‌ای که منجر به محدودیت این حق یا اشکال در اجرای قانونی آن شود، خودداری کنند.

ماده ۴

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد.

ماده ۵

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از حق تشکیل اتحادیه برخوردارند و حق آن را دارند که به سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی بپیوندند.

ماده ۶

مفاد مواد ۲ و ۳ و ۴ این مقاله‌نامه اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های متشکل از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نیز شامل می‌شود.

ماده ۷

شخصیت حقوقی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و نیز اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های آن نباید مشروط به شرایطی شود که ناقض مفاد مواد ۲ و ۳ و ۴ این مقاله‌نامه گردد.

ماده ۸

۱- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ضمن برخورداری از حقوقی که این مقاله‌نامه برای آنها قائل است، مانند همه اشخاص و مجامع متشکل موظفند قوانین جاری را رعایت نمایند.

۲- قوانین کشورها نباید به مفاد تصریح شده در این مقاله‌نامه خلی وارد آورد یا اجرای آنها را با مشکل روبرو سازد.

ماده ۹

۱- تدابیر لازم برای تامین و اجرای تصمیمات و تعهدات تصریح شده در این مقاله‌نامه درخصوص نیروهای مسلح، باید در حدود قوانین هر کشوری پیش‌بینی شود.

۲- بر اساس اصول و مفاد مقرر در بند ۸ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، تصویب این مقاله‌نامه توسط اعضا،

هیچ تاثیری در قوانین، احکام عرف و قراردادهای نافذ و معتبر موجود که متضمن تصمیمات و تعهدات پیش‌بینی شده در این مقاله‌نامه درباره نیروهای مسلح باشد، نخواهد داشت.

ماده ۱۰

در این مقاله‌نامه مراد از اصطلاح سازمان، هر سازمان کارگری یا کارفرمایی است که به منظور توسعه و حفظ منافع کارگران یا کارفرمایان تاسیس شده باشد.

بخش دوم: حمایت از حقوق سندیکاها

ماده ۱۱

هر عضو سازمان بین‌المللی کار که متعهد اجرای این مقاله‌نامه باشد، موظف است تمام اقدامات لازم را برای تامین حقوق سندیکایی و استفاده آزادانه کارگران و کارفرمایان از این حقوق به عمل آورد.

بخش سوم: سایر ملاحظات

ماده ۱۲

۱- به جز سرزمین‌های مشمول بندهای ۴ و ۵ ذکر شده در ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار که بر اساس سند مصوب ۱۹۴۶ اصلاح گردید، هر عضو سازمان که این مقاله‌نامه را می‌پذیرد، پس از تصویب آن، باید در کوتاه‌ترین مدت، همراه با اعلام رسمی پذیرش آن، اطلاعات زیر را به اطلاع مدیر کل دفتر بین‌المللی سازمان کار ارسال کند:

الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی‌کم و کاست اجرا خواهد شد؛

ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل‌هایی اجرا خواهد شد؛

ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیر قابل اجرا بودن آنها؛

د) مناطقی که درباره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می‌شود.

۲- تعهدات برشمرده در عبارات‌های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاله‌نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

۳- هر یک از کشورهای عضو می‌توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارات‌های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده‌اند، پس گیرند.

۴- هر عضوی می‌تواند در مدت پیش‌بینی شده در ماده ۱۶ این مقاله‌نامه در خصوص فسخ آن، ضمن اعلامیه جدیدی هر تجدید نظر در اعلامیه‌های قبلی خود و نیز در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۳

۱- هنگامی که اعلام پذیرش مفاد این مقاله‌نامه در حدود اختیارات اولیای امور یک سرزمین تحت‌الحمایه باشد، کشور عضوی که مسئولیت روابط بین‌المللی آن سرزمین را دارد، می‌تواند با موافقت حکومت سرزمین مذکور، ضمن اعلامیه‌ای پذیرش تعهدات این مقاله‌نامه را از طرف سرزمین نامبرده به اطلاع مدیر کل برساند.

۲- مقامات زیر می‌توانند پذیرش این مقاله‌نامه را به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ کنند:

الف) دو یا چند عضو سازمان که سرزمین تحت‌الحمایه تحت اداره مشترک آنها باشد؛

ب) هر مقام بین‌المللی که طبق مقررات منشور سازمان ملل متحد یا هر مصوبه دیگر بین‌المللی مسئولیت اداره یک سرزمین را برعهده دارد؛

۳- در اعلام پذیرش که بر اساس مقررات بندهای فوق برای مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌شود، باید تصریح شود که مقررات این مقاله‌نامه عیناً یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاله‌نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.

۴- عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذی‌ربط می‌توانند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزئی از تغییرات برشمرده در اعلامیه قبل را پس گیرند.

۵- عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذی‌ربط در فاصله مدت پیش بینی شده در ماده ۱۶ این مقاله‌نامه در خصوص فسخ آن، می‌توانند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه‌های قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاله‌نامه به اطلاع مدیر کل برسانند.

بخش چهارم: مقررات پایانی

ماده ۱۴

الحاق رسمی به این مقاله‌نامه باید به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیر کل به ثبت رسد.

ماده ۱۵

۱- این مقاله‌نامه فقط برای کشورهای لازم‌الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲- این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرایی خواهد شد.

۳- این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۶

۱- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاله‌نامه در نوبت نخست می‌توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرف نظر کنند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۲- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده ساله از حق مندرج در بند ۱ این ماده استفاده نکند، برای یک دوره ده ساله دیگر به رعایت مقررات آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می‌تواند در پایان انقضای دوره ده ساله دیگر طبق شرایط پیش‌بینی شده، الحاق به این مقاله‌نامه را پس گیرد.

ماده ۱۷

۱- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت تمام درخواست‌های الحاق به این مقاله‌نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.

۲- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاله‌نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرایی جلب خواهد کرد.

ماده ۱۸

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست‌های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.

ماده ۱۹

هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدید نظر کلی یا جزئی در این مقاله‌نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم‌گیری اقدام خواهد کرد.

ماده ۲۰

۱- در صورتی که کنفرانس عمومی مقاله‌نامه جدیدی را مبنی بر تجدید نظر کلی یا جزئی در متن این مقاله‌نامه تصویب کند و در مقاله‌نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد:

الف) اگر مقاله‌نامه جدید وارد مرحله اجرایی شده باشد، پذیرش مقاله‌نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۶ این مقاله‌نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاله‌نامه خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاله‌نامه جدید به مرحله اجرایی درآید، دیگر الحاق به این مقاله‌نامه موضوعیتی نخواهد داشت.

۲- در هر حال، این مقاله‌نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده‌اند و به مقاله‌نامه تجدیدنظرشده نپیوسته‌اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۲۱

متن‌های فرانسه و انگلیسی این مقاله‌نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.

پیوست شماره ۵: مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۹۸ سازمان بین‌المللی کار؛ حق سازمانیابی و چانه زنی دسته‌جمعی

این کنوانسیون بین‌المللی ۸ ژوئن ۱۹۴۹، در سی و دومین اجلاس سالانه‌ی سازمان بین‌المللی کار تصویب شد و در اختیار کشورهای عضو قرار گرفت. ایران هنوز به این کنوانسیون جهانی ۱۶ ماده‌ای نپیوسته است. مرجع متن ترجمه شده‌ی این مقاله‌نامه وبسایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و متن، بدون دخل و تصرف و بدون اعمال شیوه‌نامه‌ی نگارشی تارنمای داوطلب، عیناً تکرار شده است.

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که بنا به دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار، سی و دومین اجلاس خود را در تاریخ ۸ ژوئن ۱۹۴۹ در ژنو برگزار کرد، پس از بحث درباره تصویب پیشنهادهای مختلف ارائه شده در خصوص اجرای اصول حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی به عنوان چهارمین موضوع دستور کار اجلاس و پس از تصویب آن که پیشنهادهای ارائه شده به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآمد، در روز اول ژوئیه سال ۱۹۴۹ مقاله‌نامه ذیل را تحت عنوان «مقاله‌نامه حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی» تصویب کرد.

ماده ۱

۱- کارگران باید در برابر اقدامات ضد سندیکایی و تبعیض آمیز در خصوص اشتغال، از حمایت کافی برخوردار باشند.

۲- حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی به‌ویژه باید بندهای زیر را در برگیرد:

الف) شرط استخدام کارگران به عدم عضویت در سندیکاهای کارگری یا به استعفا از آنها؛

ب) اخراج کارگران یا ایجاد مزاحمت برای آنان به هر وسیله، به علت عضویت در سندیکاهای کارگری یا به علت شرکت در فعالیت‌های تشکیلاتی سندیکایی در غیر ساعات کار یا حتی در صورت موافقت کارفرما در زمان کار.

ماده ۲

۱- سندیکاهای کارگری و کارفرمایی باید در مقابل هرگونه اقدام مداخله‌گرانه در تشکیلات و فعالیت امور اداری آنها از سوی اعضاء و یا نمایندگان طرف مقابل چه به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم کاملاً مصون باشند؛

۲- تحریک به منظور ایجاد سندیکاهای کارگری دیگر که تحت نفوذ کارفرما یا اتحادیه‌های کارفرمایان باشند یا پشتیبانی از سندیکاهای کارگری با اتکا به کمک‌های مالی یا هر شیوه دیگر با این هدف که سندیکاهای کارگری تحت نظارت کارفرما یا اتحادیه کارفرمایان قرار گیرند، از جمله اقداماتی است که بویژه بر اساس مفاد این ماده اقدام مداخله‌گرانه تلقی می‌شود.

ماده ۳

در صورت لزوم باید نهادهایی تاسیس شود که متناسب با اوضاع و شرایط هر کشور آزادی سندیکاها و احترام به حقوق سندیکایی را براساس مفاد تصریح شده در ماده‌های ۱ و ۲ این مقاله‌نامه تأمین کند.

ماده ۴

در صورت لزوم و با توجه به شرایط داخلی هر کشور، باید تدابیری اتخاذ شود که کارفرمایان و سندیکاهای کارفرمایی از یک طرف و سندیکاهای کارگری از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیشتر از روش‌های مبادله آزادانه قراردادهای دسته‌جمعی تشویق شوند و بدین وسیله شرایط کار را بین خود تنظیم کنند.

ماده ۵

۱- حدود شمول مفاد این مقاله‌نامه به قوای نظامی و انتظامی به موجب مقررات ملی تأمین خواهد شد.

۲- بر اساس مفاد بند ۸ از ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، اگر درباره پرسنل نیروهای نظامی و انتظامی، به موجب قوانین، احکام یا عرف متداول و یا موافقت‌نامه‌های نافذ و معتبر حقوقی معادل شرایط این مقاله‌نامه تأمین باشد، الحاق آن دولت به این مقاله‌نامه به مقررات متداول در آن کشور هیچ گونه لطمه‌ای نخواهد زد.

ماده ۶

این مقاله‌نامه ناقض حقوق و موقعیت کارمندان دولت نیست و به هیچ‌وجه نمی‌توان آنرا به گونه‌ای تفسیر کرد که به حقوق و قانون استخدامی ایشان لطمه‌ای وارد کند.

ماده ۷

الحاق رسمی به این مقاله‌نامه باید به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیر کل به ثبت رسد.

ماده ۸

۱- این مقاله‌نامه فقط برای کشورهای لازم‌الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲- این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرایی خواهد شد.

۳- این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۹

۱- اعلام الحاق به این کنوانسیون که برای مدیرکل ارسال می‌شود، مطابق بند ۲ ماده ۳۵ منشور سازمان بین‌المللی کار باید در برگزیده اطلاعات زیر باشد:

الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی‌کم و کاست اجرا خواهد شد؛

ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل‌هایی اجرا خواهد شد؛

ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیر قابل اجرا بودن آنها؛

د) مناطقی که درباره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می‌شود.

۲- تعهدات برشمرده در عبارات‌های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاله‌نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

۳- هر یک از کشورهای عضو می‌توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارات‌های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده اند، پس گیرند.

۴- هر عضوی می‌تواند در مدت پیش‌بینی شده در ماده ۱۱ این مقاله‌نامه در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۰

۱- در اعلامیه پذیرش که برای مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌شود، باید مطابق بندهای ۴ و ۵ ماده ۳۵ منشور سازمان بین‌المللی کار تصریح شود که مقررات این مقاله‌نامه عیناً یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاله‌نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.

۲- عضو یا اعضاء یا مقام بین‌المللی ذیربط می‌تواند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزئی از تغییرات برشمرده در اعلامیه قبل را پس گیرد.

۳- عضو یا اعضاء یا مقام بین‌المللی ذیربط در فاصله مدت پیش‌بینی شده در ماده ۱۱ این مقاله‌نامه در خصوص فسخ آن، می‌تواند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه‌های قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاله‌نامه به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۱

۱- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاله‌نامه

در نوبت نخست می‌توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرف نظر کنند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۲- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده ساله از حق مندرج در بند پیشین این ماده استفاده نکنند، برای یک دوره ده ساله دیگر به رعایت مقررات آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می‌تواند در پایان انقضای دوره ده ساله دیگر طبق شرایط پیش‌بینی شده، الحاق به این مقاله‌نامه را پس گیرند.

ماده ۱۲

۱- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت درخواست‌های الحاق به این مقاله‌نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.

۲- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاله‌نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرایی جلب خواهد کرد.

ماده ۱۳

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد، موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست‌های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.

ماده ۱۴

هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدید نظر کلی یا جزئی در این مقاله‌نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم‌گیری اقدام خواهد کرد.

ماده ۱۵

۱- در صورتی که کنفرانس عمومی مقاله‌نامه جدیدی را مبنی بر تجدید نظر کلی یا جزئی در متن این مقاله‌نامه تصویب کند و در مقاله‌نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد:

الف) اگر مقاله‌نامه جدید وارد مرحله اجرایی شده باشد، پذیرش مقاله‌نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۱ این مقاله‌نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاله‌نامه خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاله‌نامه جدید به مرحله اجرایی درآید، دیگر الحاق به این مقاله‌نامه موضوعیتی نخواهد داشت.

۲- در هر حال، این مقاله‌نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده‌اند و به مقاله‌نامه تجدید نظر شده نیوسته‌اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶

متن‌های فرانسه و انگلیسی این مقاله‌نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.

پیوست شماره ۶: کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان

مقدمه

دولت‌های عضو این کنوانسیون،

با عنایت به این که منشور ملل متحد بر پایبندی حقوق اساسی بشر، مقام و منزلت هر فرد انسانی و برابری حقوق زن و مرد تأکید دارد؛

با عنایت به این که اعلامیه جهانی حقوق بشر بر اصل جایز نبودن تبعیض تأیید داشته، اعلام می‌دارد که کلیه افراد بشر آزاد به دنیا آمده و از نظر منزلت و حقوق یکسان بوده و بدون هیچ‌گونه تمایزی، از جمله تمایزات مبتنی بر جنسیت، حق دارند از کلیه حقوق و آزادی‌های مندرج در این اعلامیه بهره‌مند شوند؛

با عنایت به این که دول عضو میثاق‌های بین‌المللی حقوق بشر متعهد به تضمین حقوق برابر زنان و مردان در بهره‌مندی از کلیه حقوق اساسی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و سیاسی می‌باشند؛

با در نظر گرفتن کنوانسیون‌های بین‌المللی که تحت نظر سازمان ملل متحد و کارگزاری‌های تخصصی به منظور پیشبرد تساوی حقوق زنان و مردان منعقد گردیده‌اند؛

با عنایت به قطعنامه‌ها، اعلامیه‌ها و توصیه‌هایی که توسط ملل متحد و کارگزاری‌های تخصصی برای پیشبرد تساوی حقوق زنان و مردان تصویب شده است؛

با نگرانی از این که علی‌رغم این اسناد متعدد، تبعیضات علیه زنان همچنان به‌طور گسترده ادامه دارد؛

با یادآوری این که تبعیضات علیه زنان ناقض اصول برابری حقوق و احترام به شخصیت بشر می‌باشد و مانع شرکت زنان در شرایط مساوی با مردان در زندگی سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور و نیز گسترش سعادت جامعه و خانواده شده و شکوفایی کامل قابلیت‌ها و استعدادها را در خدمت به کشور و بشریت را دشوارتر می‌نماید،

با نگرانی از این که زنان در شرایط فقر و تنگدستی حداقل امکان دسترسی را به مواد غذایی، بهداشت، تحصیلات، آموزش و امکانات اشتغال و سایر نیازها دارند؛

با اعتقاد بر این که تشکیل نظام نوین اقتصاد بین‌الملل بر اساس مساوات و عدالت در تحقق پیشبرد برابری بین مردان و زنان نقش مهمی را ایفا می‌نماید؛

با تأکید بر این که ریشه‌کن کردن آپارتاید، اشکال مختلف نژادپرستی، تبعیض نژادی، استعمار، استعمار نو، تجاوز، اشغال و سلطه و دخالت خارجی در امور دولت‌ها لازمه تحقق کامل حقوق مردان و زنان می‌باشد؛

با تأیید بر این که تحکیم صلح و امنیت بین‌المللی، تشنج‌زدایی بین‌المللی، همکاری‌های متقابل دول، صرف‌نظر از نظام‌های اجتماعی و اقتصادی آنان، خلع سلاح کامل و به‌ویژه خلع سلاح اتمی تحت نظارت و کنترل دقیق و مؤثر بین‌المللی، تأکید بر اصول عدالت، مساوات و منافع متقابل در روابط بین کشورها و احقاق حق مردم تحت سلطه استعمار و بیگانه و اشغال خارجی به دستیابی به حق تعیین سرنوشت و استقلال و همچنین احترام به حاکمیت ملی و تمامیت ارضی باعث توسعه و پیشرفت اجتماعی خواهد شد و در نتیجه به دستیابی به مساوات کامل بین مردان و زنان کمک خواهد کرد؛

با اعتقاد بر این که توسعه تمام و کمال یک کشور، رفاه جهانی و برقراری صلح مستلزم شرکت یکپارچه زنان در تمام زمینه‌ها در شرایط مساوی با مردان است؛

با در نظر گرفتن سهم عمده زنان در تحقق رفاه خانواده و پیشرفت جامعه، که تاکنون کاملاً شناسایی نشده است، اهمیت اجتماعی و مادری و نقش والدین در خانواده و در تربیت کودکان و با آگاهی از این که نقش زنان در تولیدمثل نباید اساس تبعیض باشد، بلکه تربیت کودکان نیازمند تقسیم مسئولیت بین زن و مرد و جامعه به‌طور کلی می‌باشد؛

با اطلاع از این که تغییر در نقش سنتی مردان و زنان در جامعه و خانواده برای دستیابی به مساوات کامل میان زنان و مردان ضروری است؛

با عزم بر اجرای اصول مندرج در اعلامیه محو تبعیض علیه زنان و در این راستا اتخاذ اقدامات ضروری برای از میان برداشتن

این گونه تبعیض‌ها در کلیه اشکال و صور آن، به شرح ذیل توافق کرده‌اند:

بخش اول

ماده ۱

عبارت «تبعیض علیه زنان» در این کنوانسیون به هرگونه تمایز، استثنا (محرومیت) یا محدودیت بر اساس جنسیت که نتیجه یا هدف آن خدشه‌دار کردن یا لغو شناسایی، بهره‌مندی، یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر توسط زنان، صرف‌نظر از وضعیت زناشویی ایشان و بر اساس تساوی میان زنان و مردان، اطلاق می‌گردد.

ماده ۲

دول عضو هرگونه تبعیض علیه زنان را محکوم کرده، موافقت می‌نمایند که بدون درنگ سیاست رفع تبعیض از زنان را با کلیه ابزارهای مناسب دنبال کنند و با این هدف موارد زیر را متعهد می‌شوند:

الف. گنجاندن اصل مساوات میان زنان و مردان در قانون اساسی یا سایر قوانین مربوطه هر کشور، چنانچه تاکنون منظور نشده باشد، و تضمین تحقق عملی این اصل به وسیله وضع قانون یا سایر طرق مناسب دیگر؛

ب. تصویب قوانین مناسب و یا اقدامات دیگر، از جمله مجازات در صورت اقتضا، به منظور رفع تبعیض از زنان؛

ج. برقراری حمایت قانون از حقوق زنان بر مبنای برابری با مردان و حصول اطمینان از حمایت مؤثر از زنان در مقابل هرگونه اقدام تبعیض‌آمیز از طریق مراجع قضایی ذیصلاح ملی و سایر مؤسسات دولتی؛

د. خودداری از انجام هرگونه عمل و حرکت تبعیض‌آمیز علیه زنان و تضمین رعایت این تعهدات توسط مراجع و مؤسسات دولتی؛

ه. اتخاذ کلیه اقدامات مناسب جهت رفع تبعیض از زنان توسط هر شخص، سازمان و یا شرکت‌های خصوصی؛

و. اتخاذ تدابیر لازم از جمله وضع قوانین به منظور اصلاح یا فسخ قوانین، مقررات، عرف یا روش‌های موجود که نسبت به زنان تبعیض‌آمیزند؛

ز. فسخ کلیه مقررات کیفی ملی که موجب تبعیض نسبت به زنان می‌شود.

ماده ۳

دول عضو باید در تمام زمینه‌ها به‌ویژه زمینه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کلیه اقدامات مناسب از جمله وضع قوانین را برای تضمین توسعه و پیشرفت کامل زنان و نیز بهره‌مندی آنان از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی بر مبنای مساوات با مردان به عمل آورند.

ماده ۴

۱. اتخاذ تدابیر ویژه و موقتی توسط دول عضو، که هدف آن تسریع در برقراری مساوات بین مردان و زنان است، نباید به‌عنوان «تبعیض» به‌صورتی که در این کنوانسیون تعریف شده است، تلقی گردد. و بدون این که این اقدامات منجر به حفظ معیارهای نابرابر و مجزا گردد، پس از تحقق رفتار و فرصت‌های برابر متوقف خواهد شد.

۲. اتخاذ تدابیر ویژه توسط دول عضو از جمله اقداماتی که در این کنوانسیون برای حمایت از مادری منظور شده است تبعیض‌آمیز تلقی نخواهد شد.

ماده ۵

دول عضو کلیه اقدامات مناسب در زمینه‌های زیر را به عمل می‌آورند:

الف. تعدیل الگوهای اجتماعی و فرهنگی رفتاری مردان و زنان به منظور از میان برداشتن تعصبات و کلیه روش‌های سنتی و غیره که بر تفکر پست‌نگری یا برترنگری هر یک از دو جنس و یا تداوم نقش‌های کلیشه‌ای برای مردان و زنان استوار باشد؛

ب. حصول اطمینان از این که آموزش خانواده شامل درک صحیح از وضعیت مادری به‌عنوان یک وظیفه اجتماعی و شناسایی مسئولیت مشترک زنان و مردان در پرورش و تربیت کودکان خود باشد، با این استنباط که منافع کودکان در تمام موارد در اولویت

قرار دارد.

مادة ٦

دول عضو کلیة اقدامات مقتضي از جمله وضع قوانین را به منظور جلوگیری از حمل و نقل غیرقانونی و بهره‌بری از روسپی‌گری زنان به عمل خواهند آورد.

بخش دوم

مادة ٧

دول عضو برای رفع تبعیض از زنان در حیات سیاسی و اجتماعی کشور کلیة اقدامات مقتضي را به عمل خواهند آورد، به‌ویژه حقوق زیر را در شرایط مساوی با مردان برای زنان تضمین خواهند کرد:

الف. رأی دادن در کلیة انتخابات و همه‌پرسی‌های عمومی و داشتن شرایط نامزدی در همه اجتماعات منتخب عمومی؛

ب. مشارکت در تعیین سیاست دولت و اجرای آن و انتصاب به سمت‌های دولتی و انجام کلیة مسئولیت‌های دولتی در تمام سطوح دولت؛

ج. شرکت در سازمان‌ها و انجمن‌های غیردولتی مرتبط با حیات سیاسی و اجتماعی کشور.

مادة ٨

دول عضو اقدامات مقتضي را به عمل خواهند آورد تا بدون هیچ‌گونه تبعیض و در شرایط مساوی با مردان این فرصت به زنان داده شود که به‌عنوان نماینده دولت خود در سطح بین‌المللی عمل نموده و در فعالیت سازمان‌های بین‌المللی نقش داشته باشند.

مادة ٩

١. دول عضو در مورد کسب، تغییر یا حفظ تابعیت، حقوقی مساوی با مردان به زنان اعطا خواهند کرد. دولت‌ها به‌ویژه تضمین می‌کنند که ازدواج با فرد خارجی یا تغییر تابعیت شوهر در طی دوران ازدواج خود به خود باعث تغییر تابعیت زن، بی‌وطن شدن یا تحمیل تابعیت شوهر به وی نگردد.

٢. دول عضو به زنان و مردان در مورد تابعیت فرزندانشان حقوق مساوی اعطا خواهند کرد.

بخش سوم

مادة ١٠

دول عضو به منظور تضمین حقوق مساوی زنان با مردان در زمینه آموزش و پرورش هرگونه اقدامی برای رفع تبعیض از زنان به عمل خواهند آورد. به‌ویژه بر اساس مساوات بین زنان و مردان موارد زیر را تضمین خواهند کرد:

الف. شرایط یکسان در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، و برای دسترسی به آموزش و دریافت دانشنامه در انواع مختلف مؤسسات آموزشی در مناطق شهری و روستایی، این تساوی باید در آموزش پیش‌مدرسه‌ای، آموزش عمومی، فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی فنی و نیز دوره‌های حرفه‌ای مختلف تضمین شود؛

ب. دسترسی به برنامه درسی یکسان، امتحانات یکسان، معلمان دارای مهارت‌ها و صلاحیت‌های هم‌تراز و محل‌ها و امکانات آموزشی با کیفیت برابر؛

ج. از بین بردن هرگونه مفهوم کلیشه‌ای از نقش زنان و مردان در کلیة سطوح و در اشکال مختلف آموزشی از طریق تشویق به آموزش مختلط و سایر انواع روش‌های آموزشی که نیل به این هدف را ممکن می‌سازد و به‌ویژه از طریق تجدیدنظر در کتب درسی و برنامه‌های آموزشی مدارس و تطبیق دادن روش‌های آموزشی؛

د. ایجاد فرصت‌های یکسان جهت بهره‌مندی از بورس‌ها و سایر مزایای تحصیلی؛

ه. امکانات مشابه جهت دستیابی به برنامه‌های مربوط به ادامه تحصیلات، از جمله برنامه‌های عملی سوادآموزی بزرگسالان به‌ویژه برنامه‌هایی که با هدف کاهش هرچه سریع‌تر شکاف آموزشی موجود بین زنان و مردان تدوین یافته‌اند؛

و. کاهش درصد دانش‌آموزان دختر که ترك تحصیل می‌کنند، و تنظیم برنامه‌هایی برای دختران و زنانی که ترك تحصیل زودرس داشته‌اند؛

ز. امکانات یکسان برای شرکت فعال زنان در ورزش و تربیت بدنی؛

ج. دسترسی به اطلاعات آموزشی مشخص که سلامتی و تندرستی خانواده را تضمین می‌نمایند، از جمله اطلاعات و راهنمایی در مورد تنظیم خانواده.

ماده ۱۱

۱. دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را به عمل خواهند آورد تا هرگونه تبعیض علیه زنان در اشتغال از بین برود و بر اساس اصل تساوی زنان و مردان، حقوق مشابه برای آنها تضمین شود، به‌ویژه در موارد زیر:

الف. حق اشتغال به کار به‌عنوان حق لاینفک تمام افراد بشر؛

ب. حق استفاده از فرصت‌های استخدامی یکسان، از جمله اعمال ضوابط یکسان برای استخدام؛

ج. حق انتخاب آزادانه حرفه و پیشه، حق برخورداری از ارتقای مقام، حق برخورداری از امنیت شغلی و تمام امتیازات و شرایط شغلی و حق استفاده از دوره‌های آموزش حرفه‌ای و بازآموزی از جمله کارآموزی و شرکت در دوره‌های آموزش حرفه‌ای پیشرفته و آموزش مرحله‌ای؛

د. حق دریافت دستمزد برابر و نیز استفاده از مزایا و حق برخورداری از رفتار یکسان در مشاغلی که دارای ارزش برابر است و همچنین قضاوت یکسان در ارزیابی کیفیت کار مشابه؛

ه. حق استفاده از بیمه‌های اجتماعی به‌ویژه در دوران بازنشستگی، دوران بیکاری، هنگام بیماری و ناتوانی و دوران پیری و در سایر موارد از کارافتادگی و نیز حق استفاده از مرخصی استحقاقی؛

و. حق حفظ سلامتی و رعایت ایمنی در محیط کار، از جمله حمایت از وظیفه تولیدمثل؛

۲. به منظور جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان بر پایه ازدواج یا مادری (بارداری) و تضمین حق مؤثر آنان جهت کار، دول عضو اقدامات زیر را به عمل خواهند آورد:

الف. ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و تبعیض در اخراج بر اساس وضعیت زناشویی و اعمال مجازات‌های قانونی بدین منظور؛

ب. صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی مشابه بدون از دست دادن شغل قبلی، ارشیدیت یا مزایای اجتماعی؛

ج. تشویق به ارائه خدمات حمایتی اجتماعی لازم به نحوی که والدین را قادر نماید تعهدات خانوادگی را با مسئولیت‌های شغلی و مشارکت در زندگی اجتماعی هماهنگ سازد، بخصوص از طریق ایجاد و توسعه شبکه تسهیلاتی برای مراقبت از کودکان؛

د. برقراری حمایت خاص از زنان هنگام بارداری در انواع مشاغلی که برای آنان زیان‌آور محسوب می‌گردد؛

۳. قوانین حمایت‌کننده ذکرشده در این ماده به‌طور متناوب همگام با پیشرفت اطلاعات و دانش‌های علمی و تکنولوژیکی باید مورد بررسی قرار گیرد و در صورت لزوم بازنگری، لغو یا تمدید شوند.

ماده ۱۲

۱. دول عضو برای رفع تبعیض از زنان در زمینه مراقبت بهداشتی آنان کلیه اقدامات لازم را به عمل خواهند آورد تا دسترسی به خدمات بهداشتی از جمله خدماتی که به تنظیم خانواده مربوط می‌شود بر اساس رعایت مساوات بین مردان و زنان تضمین شود.

۲. دول عضو، صرف‌نظر از مفاد بند ۱ این ماده، ارائه خدمات مناسب در ارتباط با بارداری، بستری برای زایمان و دوران پس از زایمان را تضمین خواهند کرد و در موارد لازم خدمات رایگان و نیز تغذیه کافی در دوران بارداری و دوران شیردهی در اختیار آنان قرار خواهند داد.

ماده ۱۳

دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را به منظور رفع تبعیض از زنان در سایر زمینه‌های حیات اقتصادی و اجتماعی به عمل خواهند

آورد تا حقوق یکسان به‌ویژه در زمینه‌های زیر بر اساس برابری مردان و زنان تضمین شود:

الف. حق استفاده از مزایای خانوادگی؛

ب. حق استفاده از وام‌های بانکی، رهن و سایر اشکال اعتبارات مالی؛

ج. حق شرکت در فعالیت‌های تفریحی، ورزشی و کلیه زمینه‌های حیات فرهنگی.

ماده ۱۴

۱. دول عضو مشکلات خاص زنان روستایی را مدنظر قرار داده و به نقش مهمی که این زنان در جهت حیات اقتصادی خانواده‌های خود، از جمله کار در بخش‌های غیرمالی اقتصاد به عهده دارند، توجه خاص مبذول خواهند داشت و کلیه اقدامات مقتضی را به عمل خواهند آورد تا مفاد این کنوانسیون نسبت به زنان در مناطق روستایی اجرا گردد.

۲. دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را جهت رفع تبعیض از زنان در مناطق روستایی به عمل خواهند آورد تا این زنان بر اساس تساوی مردان و زنان در برنامه‌های عمرانی و روستایی شرکت نموده و از آن بهره‌مند گردند و بخصوص از حقوق زیر برخوردار شوند:

الف. شرکت در تدوین و اجرای برنامه‌های عمرانی در کلیه سطوح؛

ب. دسترسی به تسهیلات بهداشتی کافی از جمله اطلاعات، مشاوره و خدمات تنظیم خانواده؛

ج. استفاده مستقیم از برنامه‌های تأمین اجتماعی؛

د. استفاده از انواع دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی رسمی و غیررسمی، از جمله سوادآموزی عملی و نیز بهره‌مندی از خدمات محلی و فوق‌العاده به منظور بالا بردن کارآیی فنی آنان؛

ه. تشکیل گروه‌ها و تعاونی‌های خودیاری به منظور به‌دست آوردن امکان دستیابی مساوی به فرصت‌های اقتصادی از طریق اشتغال یا خوداشتغالی؛

و. شرکت در کلیه فعالیت‌های محلی؛

ز. دسترسی به وام‌ها و اعتبارات کشاورزی، تسهیلات بازاریابی، تکنولوژی مناسب و استفاده یکسان از زمین و برخورداری از رفتار مساوی در چارچوب اصلاحات ارضی و روستایی و نیز در برنامه‌های جایگزینی زمین؛

ح. بهره‌مندی از شرایط زندگی مناسب، به‌ویژه مسکن، بهداشت، آب و برق، ارتباطات، و حمل و نقل.

بخش چهارم

ماده ۱۵

۱. دول عضو به زنان حقوق مساوی با مردان در برابر قانون اعطا می‌کنند.

۲. دول عضو در امور مدنی به زنان اختیارات و امکانات قانونی دقیقاً یکسان با مردان و نیز شرایط مساوی برای بهره‌برداری از این اختیارات و امکانات اعطا خواهند کرد. دول عضو برای انعقاد قرارداد و اداره املاک برای زنان حقوقی برابر با مردان قائل شده و با ایشان در کلیه مراحل دادرسی در دادگاه‌ها و مراجع قضایی به صورت یکسان رفتار خواهند کرد.

۳. دول عضو موافقت می‌نمایند که کلیه قراردادهای و سایر اسناد خصوصی از هر نوع که دارای اثر قانونی بوده و در جهت محدود کردن امکانات قانونی زنان باشد، کان لم یکن تلقی گردد.

۴. دول عضو به زنان و مردان حقوقی یکسان در برابر قانون مربوط به تردد افراد و آزادی و انتخاب مسکن و اقامتگاه اعطا خواهند کرد.

ماده ۱۶

۱. دول عضو به منظور رفع تبعیض از زنان در کلیه امور مربوط به ازدواج و روابط خانوادگی کلیه اقدامات مقتضی به عمل خواهند آورد و به‌ویژه بر اساس تساوی مردان و زنان موارد ذیل را تضمین خواهند کرد:

الف. حق یکسان برای ورود به ازدواج؛

ب. حق یکسان در انتخاب آزادانه همسر و صورت گرفتن ازدواج تنها با رضایت کامل و آزادانه دو طرف ازدواج؛

ج. حقوق و مسئولیت‌های یکسان در طی دوران زناشویی و به هنگام جدایی؛

د. حقوق و مسئولیت‌های یکسان به‌عنوان والدین، صرف‌نظر از وضع روابط زناشویی، در مسائلی که به فرزندان آنان مربوط می‌شود؛ در کلیه موارد منافع کودکان از اولویت برخوردار خواهد بود؛

ه. حقوق یکسان در مورد تصمیم‌گیری آزادانه و مسئولانه نسبت به تعداد فرزندان و فاصله زمانی بارداری و دسترسی به اطلاعات، آموزش و ابزار لازم که قدرت بهره‌مندی از این حقوق را به ایشان می‌دهد؛

و. حقوق و مسئولیت‌های یکسان در مورد قیمومیت، حضانت، سرپرستی و به فرزند گرفتن کودکان و یا موارد مشابه با این مفاهیم در حقوق ملی، در کلیه موارد منافع کودکان از اولویت برخوردار خواهد بود؛

ز. حقوق فردی یکسان به‌عنوان شوهر و زن منجمله حق انتخاب نام خانوادگی، شغل و حرفه؛

ح. حقوق یکسان برای زوجین نسبت به مالکیت، حق اکتساب، مدیریت، سرپرستی، بهره‌مندی و انتقال ملک اعم از این که رایگان باشد و یا هزینه‌ای در بر داشته باشد.

۲. نامزدی و ازدواج کودک هیچ اثر قانونی ندارد و کلیه اقدامات ضروری منجمله وضع قانون برای تعیین حداقل سن ازدواج و اجباری کردن ثبت ازدواج در دفاتر رسمی می‌بایست به عمل آید.

بخش پنجم

ماده ۱۷

۱. به منظور بررسی پیشرفت حاصله در اجرای مفاد این کنوانسیون، کمیته محو تبعیض علیه زنان (که من بعد از آن به‌عنوان کمیته یاد خواهد شد) شامل هجده نفر در زمان لازم‌الاجرا شدن و پس از تصویب یا پیوستن سی و پنجمین کشور عضو، بیست و سه نفر از خبرگان دارای شهرت اخلاقی والا و صلاحیت در زمینه‌های مربوط به کنوانسیون تشکیل می‌شود. این خبرگان توسط دول عضو از میان اتباع کشورهاییشان انتخاب می‌شوند و در صلاحیت شخصی خود خدمت می‌کنند. در انتخاب این اشخاص به توزیع عادلانه جغرافیایی و به حضور اشکال مختلف تمدن و نظام‌های عمده حقوقی توجه می‌شود.

۲. اعضای کمیته با رأی مخفی و از فهرست افرادی که توسط دول عضو نامزد شده‌اند انتخاب می‌شوند؛ هر دولت عضو می‌تواند یک نفر از اتباع خود را نامزد نماید.

۳. نخستین انتخابات شش ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این کنوانسیون برگزار خواهد شد. حداقل سه ماه قبل از تاریخ هر انتخابات، دبیرکل ملل متحد طی نامه‌ای از دول عضو می‌خواهد تا ظرف دو ماه نامزدهای خود را معرفی کنند. دبیرکل، فهرست اسامی نامزدها را به ترتیب حروف الفبا و با ذکر کشور نامزدکننده هر یک تهیه و برای دول عضو ارسال خواهد داشت.

۴. انتخاب اعضای کمیته در جلسه دول عضو که توسط دبیرکل در مقر ملل متحد برگزار خواهد شد، انجام می‌شود. در این جلسه، که حد نصاب تشکیل آن حضور دو سوم دول عضو می‌باشد، اشخاص انتخاب شده برای عضویت در کمیته آن دسته از نامزدهایی خواهند بود که بیشترین تعداد آرا و همزمان اکثریت مطلق آرای نمایندگان دول عضو حاضر و رأی‌دهنده در جلسه را به‌دست آورند.

۵. اعضای کمیته برای یک دوره چهار ساله انتخاب می‌شوند. لکن دوره عضویت نه نفر از اعضای منتخب در اولین انتخابات در پایان دو سال به اتمام می‌رسد. بلافاصله پس از اولین انتخابات، اسامی این نه عضو به قید قرعه توسط رئیس کمیته انتخاب خواهد شد.

۶. انتخاب پنج عضو دیگر کمیته مطابق با بندهای ۲، ۳ و ۴ این ماده و به دنبال سی و پنجمین تصویب یا الحاق صورت خواهد گرفت. دوره عضویت دو نفر از اعضای فوق در پایان دو سال خاتمه خواهد یافت و اسامی این دو نفر به قید قرعه توسط رئیس کمیته انتخاب خواهد شد.

۷. به منظور اشغال پست‌های خالی احتمالی، دولتی که فعالیت خیره‌اش به‌عنوان عضو کمیته متوقف شده است، خیره دیگری را از بین اتباع خود برای عضویت در کمیته مشروط به تأیید کمیته انتخاب خواهد کرد.

۸. اعضاي کمیته با تأیید مجمع عمومي و بر طبق ضوابط و شرايطي که آن مجمع مقرر مي‌دارد و با در نظر گرفتن اهميت مسئولیت‌هاي کمیته از سازمان ملل متحد مقرري دریافت خواهند کرد.

۹. دبیرکل ملل متحد تسهیلات و کارمندان لازم را به منظور تحقق و انجام مؤثر وظایف کمیته در چارچوب این کنوانسیون تأمین خواهد نمود.

مادة ۱۸

۱. دول عضو متعهد مي‌شوند گزارشي براي بررسي کمیته در مورد اقدامات تقنيي، قضايي و اجرائي و ساير اقدامات متخذه در راستاي اجرائي مفاد این کنوانسیون و پیشرفت‌هاي حاصله در این رابطه به دبیرکل ملل متحد ارائه کنند:

الف. يك سال پس از لازم‌الاجرا شدن کنوانسیون براي آن دولت؛

ب. پس از آن حداقل هر چهار سال يك بار و علاوه بر آن هر زماني که کمیته درخواست کند.

۲. این گزارشات مي‌تواند مبین عوامل و مشکلائي که بر میزان اجرائي تعهدات تحت این کنوانسیون اثر مي‌گذارد باشد.

مادة ۱۹

۱. کمیته آیین‌نامه اجرائي خود را تصویب خواهد نمود.

۲. کمیته مسئولان خود را براي يك دوره دو ساله انتخاب خواهد کرد.

مادة ۲۰

۱. کمیته به منظور بررسي گزارشاتي که مطابق با مادة ۱۸ این کنوانسیون ارائه شده هر ساله به مدتي که از دو هفته تجاوز نکند تشکیل جلسه مي‌دهد.

۲. جلسات کمیته معمولاً در مقر سازمان ملل متحد یا در هر محل مناسب ديگري که به تصمیم کمیته تعیین مي‌شود برگزار خواهد شد.

مادة ۲۱

۱. کمیته همه ساله از طريق شوراي اقتصادي و اجتماعي گزارشي در مورد فعالیت‌هاي خود به مجمع عمومي تسليم مي‌نماید و مي‌تواند بر اساس گزارشات و اطلاعات واصله از دول عضو پیشنهادات و توصیه‌هاي کلي ارائه دهد. این پیشنهادات و توصیه‌هاي کلي همراه با نظرات احتمالي دول عضو در گزارش کمیته درج مي‌گردد.

۲. دبیرکل ملل متحد گزارشات کمیته را جهت اطلاع به کمیسیون مقام زن ارسال مي‌نماید.

مادة ۲۲

مؤسسات تخصصي مجاز خواهند بود که از طريق نمایندگانشان اجرائي موادي از پیمان‌نامه حاضر را که در حوزه فعالیت‌هاي آنها جاي مي‌گیرند مورد بررسي قرار دهند. کمیته ممکن است از مؤسسات تخصصي دعوت کند تا گزارش‌هايي درباره نحوه اجرائي پیمان‌نامه در زمینه‌هايي که به حوزه فعالیت آنها مربوط مي‌شود ارائه نمایند.

بخش ششم

مادة ۲۳

هیچ چیز در این کنوانسیون بر مقرراتي که براي دستیابی زنان و مردان به برابري مفیدتر و مؤثرتر وجود دارد تأثیر نخواهد گذاشت؛ این مقررات مي‌تواند شامل موارد زیر باشد:

الف) قوانین يك دولت عضو؛ یا

ب) هر کنوانسیون پیمان یا موافقت‌نامه بین‌المللي ديگري که براي آن دولت لازم‌الاجراست.

مادة ۲۴

دول عضو متعهد مي گردند كليه اقدامات لازم در سطح ملي را كه هدف از آن تحقق كامل حقوق به رسميت شناخته شده در اين كنوانسيون مي باشد، به عمل آورند.

مادة ٢٥

١. اين كنوانسيون براي امضاي كليه دول مفتوح مي باشد.

٢. ديپركل ملل متحد به عنوان امين اين كنوانسيون تعيين مي شود.

٣. تصويب اين كنوانسيون منوط به طي مراحل تصويب قانوني است. اسناد تصويب نزد ديپركل ملل متحد به امانت گذارده خواهند شد.

٤. اين كنوانسيون جهت الحاق كليه دول مفتوح مي باشد. الحاق با سپردن سند الحاق به ديپركل ملل متحد محقق مي شود.

مادة ٢٦

١. دول عضو مي توانند در هر زمان طي نامه اي خطاب به ديپركل ملل متحد درخواست تجديد نظر در اين كنوانسيون را نمايند.

٢. مجمع عمومي ملل متحد در مورد اقدامات احتمالي بعدي در مورد چنين درخواستي تصميم خواهد گرفت.

مادة ٢٧

١. اين كنوانسيون سي روز پس از تاريخ كه بيستمين سند تصويب يا الحاق آن نزد ديپركل ملل متحد به امانت گذارده شد، لازم الاجرا مي گردد.

٢. پس از وديعه سپردن بيستمين سند تصويب يا الحاق، براي هر دولتي كه اين كنوانسيون را تصويب مي كند يا به آن ملحق مي گردد، كنوانسيون مذكور از سي امين روز تاريخي كه سند تصويب يا الحاق آن دولت به امانت گذارده شده لازم الاجرا مي گردد.

مادة ٢٨

١. ديپركل ملل متحد متن تحفظ كشورها در هنگام تصويب يا الحاق را دريافت نموده و آن را ميان كليه دول توزيع مي نمايد.

٢. تحفظاتي كه با هدف و منظور اين كنوانسيون سازگار نباشد پذيرفته نخواهد شد.

٣. تحفظات از طريق تسليم يادداشتي به ديپركل ملل متحد در هر زمان قابل پس گرفتن است. نامبرده همه دولتها را از اين موضوع مطلع خواهد كرد. لغو تحفظ از روزهي كه يادداشت دريافت شود معتبر است.

مادة ٢٩

١. هرگونه اختلاف در تفسير يا اجراي اين كنوانسيون بين دو يا چند دولت عضو كه از طريق مذاكره حل نگردد بنا به تقاضاي يكي از طرفين به داوري ارجاع مي گردد. چنانچه ظرف شش ماه از تاريخ درخواست داوري، طرفين در مورد نحوه و تشكيلات داوري به توافق نرسند، يكي از طرفين مي تواند خواستار ارجاع موضوع به ديوان بين المللي دادگستري مطابق با اساسنامه ديوان گردد.

٢. هر دولت عضو مي تواند به هنگام امضا يا تصويب اين كنوانسيون يا الحاق به آن اعلام كند كه خود را موظف به اجراي بند يك اين ماده نمي داند. دول عضو ديگر در قبال دولتي كه به بند يك اين ماده اعلام تحفظ نموده است ملزم به اجراي بند يك نمي باشند.

٣. هر دولت عضوي كه بر طبق بند ٢ اين ماده اعلام تحفظ نموده باشد مي تواند در هر زمان از تحفظ خود از طريق اعلام رسمي به ديپركل ملل متحد طرف نظر نمايد.

مادة ٣٠

اين كنوانسيون كه متون عربي، چيني، انگليسي، فرانسوي، روسي و اسپانيولي آن داراي اعتبار يكسان مي باشند، نزد ديپركل ملل متحد به امانت گذارده مي شود.

پیوست شماره ۷: متن کامل میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ میلادی (مطابق با ۱۳۴۵/۹/۲۵ شمسی) مجمع عمومی سازمان ملل متحد

مقدمه

کشورهای طرف این میثاق با توجه به اینکه بر طبق اصولی که در منشور ملل متحد اعلام گردیده است شناسایی حیثیت ذاتی و حقوق یکسان و غیرقابل انتقال کلیه اعضاء خانواده بشر مبنای آزادی، عدالت و صلح در جهان است.

با اذعان به این که حقوق مذکور ناشی از حیثیت ذاتی شخص انسان است.

با اذعان به این که بر طبق اعلامیه جهانی حقوق بشر کمال مطلوب انسان آزاد رهائی یافته از ترس و فقر فقط در صورتی حاصل می‌شود که شرایط تمتع هر کس از حقوق مدنی و سیاسی خود و همچنین از حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی او ایجاد شود.

با توجه به این که دولتها بر طبق منشور ملل متحد به ترویج احترام جهانی و مؤثر و رعایت حقوق و آزادیهای بشر ملزم هستند.

با در نظر گرفتن این حقیقت که هر فرد نسبت به افراد دیگر و نیز نسبت به اجتماعی که بدان تعلق دارد عهده‌دار وظایفی است و مکلف است به این که در ترویج و رعایت حقوق شناخته شده به موجب این میثاق اهتمام نماید.

با مواد زیر موافقت دارند:

بخش یک

ماده ۱

۱. کلیه ملل دارای حق خودمختاری هستند. به موجب حق مزبور ملل وضع سیاسی خود را آزادانه تعیین و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را آزادانه تأمین می‌کنند.

۲. کلیه ملل می‌توانند برای نیل به هدفهای خود در منابع و ثروتهای طبیعی خود بدون اخلال با الزامات ناشی از همکاری اقتصادی بین‌المللی مبتنی بر منافع مشترک و حقوق بین‌الملل آزادانه هر گونه تصرفی بنمایند. در هیچ مورد نمی‌توان ملتی را از وسایل معاش خود محروم کرد.

۳. دولتهای طرف این میثاق از جمله دولتهای مسئول اداره سرزمینهای غیرخودمختار و تحت قیمومت مکلفند تحقق حق خودمختاری ملل را تسهیل و احترام این حق را طبق مقررات منشور ملل متحد رعایت کنند.

بخش دوم

ماده ۲

۱. دولتهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که حقوق شناخته شده در این میثاق را درباره کلیه افراد مقیم در قلمرو تابع حاکمیتشان بدون هیچگونه تمایزی از قبیل نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا عقیده دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب یا سایر وضعیتها محترم شمرده و تضمین بکنند.

۲. هر دولت طرف این میثاق متعهد می‌شود که بر طبق اصول قانون اساسی خود و مقررات این میثاق اقداماتی در زمینه اتخاذ تدابیر قانونگذاری و غیر آن به منظور تنفیذ حقوق شناخته شده در این میثاق که قبلاً به موجب قوانین موجود یا تدابیر دیگر لازم‌الاجراء نشده است بعمل آورد.

۳. هر دولت طرف این میثاق متعهد می‌شود که:

الف. تضمین کند که برای هر شخصی که حقوق و آزادیهای شناخته شده در این میثاق درباره او نقض شده باشد وسیله مطمئن احقاق حق فراهم بشود هر چند که نقض حقوق به وسیله اشخاصی ارتکاب شده باشد که در اجرای مشاغل رسمی خود عمل کرده باشند.

ب. تضمین کند که مقامات صالح قضائی. اداری یا مقننه یا هر مقام دیگری که به موجب مقررات قانونی آن کشور صلاحیت دارد درباره شخص دادخواست دهنده احقاق حق بکنند و همچنین امکانات تظلم به مقامات قضائی را توسعه بدهند.

ج. تضمین کند که مقامات صالح «نسبت به تظلماتی که حقانیت آن محرز بشود ترتیب اثر صحیح بدهند.»

ماده ۳

دولتهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق مدنی و سیاسی پیش‌بینی شده در این میثاق تأمین کنند.

ماده ۴

هر گاه یک خطر عمومی استثنایی (فوق‌العاده) موجودیت ملت را تهدید کند و این خطر رسماً اعلام بشود کشورهای طرف این میثاق می‌توانند تدابیری خارج از الزامات مقرر در این میثاق به میزانی که وضعیت حتماً ایجاب می‌نماید اتخاذ نمایند مشروط بر این که تدابیر مزبور با سایر الزاماتی که بر طبق حقوق بین‌الملل بعهدہ دارند مغایرت نداشته باشد و منجر به تبعیضی منحصراً بر اساس نژاد. رنگ. جنس. زبان. اصل و منشأ مذهبی یا اجتماعی نشود.

۲. حکم مذکور در بند فوق هیچ‌گونه انحراف از مواد ۶. ۷. (بندهای اول و دوم) ماده ۸. ۱۱. ۱۵. ۱۶. ۱۸ را تجویز نمی‌کند.

۳. دولتهای طرف این میثاق که از حق انحراف استفاده کنند مکلفند بلافاصله سایر دولتهای طرف میثاق را توسط دبیرکل ملل متحد از مقرراتی که از آن انحراف ورزیده و جهاتی که موجب انحراف شده‌است مطلع نمایند و در تاریخی که به این انحرافها خاتمه می‌دهند مراتب را به وسیله اعلامیه جدیدی از همان مجری اطلاع دهند.

ماده ۵

۱. هیچ یک از مقررات این میثاق نباید به نحوی تفسیر شود که متضمن ایجاد حقی برای دولتی یا گروهی یا فردی گردد که به استناد آن به منظور تضییع هر یک از حقوق و آزادیهای شناخته شده در این میثاق و یا محدود نمودن آن بیش از آنچه در این میثاق پیش‌بینی شده‌است مبادرت به فعالیتی بکند و یا اقدامی بعمل آورد.

۲. هیچ‌گونه محدودیت یا انحراف از هر یک از حقوق اساسی بشر که به موجب قوانین. کنوانسیونها (۵) یا آئین‌نامه‌ها یا عرف و عادات نزد هر دولت طرف این میثاق به رسمیت شناخته شده نافذ و جاری است به عذر این که این میثاق چنین حقوقی را به رسمیت نشناخته یا این که به میزان کمتری به رسمیت شناخته‌است قابل قبول نخواهد بود.

بخش سوم

ماده ۶

۱. حق زندگی از حقوق ذاتی شخص انسان است. این حق باید به موجب قانون حمایت بشود. هیچ فردی را نمی‌توان خودسرانه (بدون مجوز) از زندگی محروم کرد.

۲. در کشورهایی که مجازات اعدام لغو نشده صدور حکم اعدام جاز نیست مگر در مورد مهمترین جنایات طبق قانون لازم‌الاجرا در زمان ارتکاب جنایت که آنهم نباید با مقررات این میثاق و کنوانسیونها (۶) راجع به جلوگیری و مجازات جرم کشتار دسته جمعی (ژنوسید) منافات داشته باشد. اجرای این مجازات جایز نیست مگر به موجب حکم قطعی صادر از دادگاه صالح.

۳. در مواقعی که سلب حیات تشکیل دهنده جرم کشتار دسته جمعی باشد چنین معهود است که هیچ یک از مقررات این ماده دولتهای طرف این میثاق را مجاز نمی‌دارد که به هیچ نحو از هیچ یک از الزاماتی که به موجب مقررات کنوانسیون جلوگیری و مجازات جرم کشتار دسته جمعی (ژنوسید) تقبل شده انحراف ورزند.

۴. هر محکوم به اعدامی حق خواهد داشت که در خواست عفو یا تخفیف مجازات بنماید عفو عمومی یا عفو فردی یا تخفیف مجازات اعدام در تمام موارد ممکن است اعطا شود.

۵. حکم اعدام در مورد جرائم ارتکابی اشخاص کمتر از هیجده سال صادر نمی‌شود و در مورد زنان باردار قابل اجرا نیست.

۶. هیچ یک از مقررات این ماده برای تأخیر یا منع الغاء مجازات اعدام از طرف دولتهای طرف این میثاق قابل استناد نیست.

ماده ۷

هیچ کس را نمی‌توان مورد آزار و شکنجه یا مجازاتها یا رفتارهای ظالمانه یا خلاف انسانی یا ترذیلی قرار داد. مخصوصاً قرار دادن یک شخص تحت آزمایشهای پزشکی یا علمی بدون رضایت آزادانه او ممنوع است.

ماده ۸

۱. هیچ کس را نمی‌توان در برده‌گی نگاه داشت. برده‌گی و خرید و فروش برده بهر نحوی از انحاء ممنوع است.

۲. هیچ کس را نمی‌توان در بندگی (غلامی) نگاه داشت.

۳-

الف. هیچ کس به انجام اعمال شاقه یا کار اجباری وادار نخواهد شد.

ب. شق الف بند ۳ را نمی‌توان چنین تفسیر کرد که در کشورهایی که بعضی از جنایات قابل مجازات با اعمال شاقه است مانع اجرای اعمال شاقه مورد حکم صادره از دادگاه صالح بشود.

ج. «اعمال شاقه یا کار اجباری» مذکور در این بند شامل امور زیر نیست:

اول. هر گونه کار یا خدمات ذکر نشده در شق «ب» که متعارفاً به کسی که به موجب یک تصمیم قضایی قانونی زندانی است یا به کسی که موضوع چنین تصمیمی بوده و در حال آزادی مشروط باشد تکلیف می‌گردد.

دوم. هر گونه خدمت نظامی و در کشورهایی که امتناع از خدمت وظیفه به سبب محظورات وجدانی به رسمیت شناخته شده است هر گونه خدمت ملی که به موجب قانون بامتناع کنندگان وجدانی تکلیف می‌شود.

سوم. هر گونه خدمتی که در موارد قوه قهریه (فرس ماژور) یا بلیاتی که حیات یا رفاه جامعه را تهدید می‌کند تکلیف بشود.

چهارم. هر کار یا خدمتی که جزئی از الزامات مدنی (اجتماعی) متعارف باشد.

ماده ۹

۱. هر کس حق آزادی و امنیت شخصی دارد. هیچ کس را نمی‌توان خودسرانه (بدون مجوز) دستگیر یا بازداشت (زندانی) کرد. از هیچ کس نمی‌توان سلب آزادی کرد مگر به جهات و طبق آئین دادرسی مقرر به حکم قانون.

۲. هر کس دستگیر می‌شود باید در موقع دستگیر شدن از جهات (علل) آن مطلع شود و در اسرع وقت اختاریه‌ای دائر بهر گونه اتهامی که به او نسبت داده می‌شود دریافت دارد.

۳. هر کس به اتهام جرمی دستگیر یا بازداشت (زندانی) می‌شود باید او را در اسرع وقت در محضر دادرسی یا هر مقام دیگری که به موجب قانون مجاز به اعمال اختیارات قضایی باشد حاضر نمود و باید در مدت معقولی دادرسی یا آزاد شود. بازداشت (زندانی نمودن) اشخاصی که در انتظار دادرسی هستند نباید قانونی کلی باشد لیکن آزادی موقت ممکن است موکول باخذ تضمینهایی بشود که حضور متهم را در جلسه دادرسی و سایر مراحل رسیدگی قضایی و حسب مورد برای اجرای حکم تأمین نماید.

۴. هر کس که بر اثر دستگیر یا بازداشت (زندانی) شدن از آزادی محروم می‌شود حق دارد که به دادگاه تظلم نماید به این منظور که دادگاه بدون تأخیر راجع به قانونی بودن بازداشت اظهار رأی بکند و در صورت غیرقانونی بودن بازداشت حکم آزادی او را صادر کند.

۵. هر کس که بطور غیرقانونی دستگیر یا بازداشت (زندانی) باشد حق جبران خسارت خواهد داشت.

ماده ۱۰

۱. درباره کلیه افراد که از آزادی خود محروم شده‌اند باید با انسانیت و احترام به حیثیت ذاتی شخص انسان رفتار کرد.

۲.

الف. متهمین جز در موارد استثنایی از محکومین جدا نگاهداری خواهند شد و تابع نظام جداگانه‌ای متناسب با وضع اشخاص غیرمحکوم خواهند بود.

ب. صغار متهم باید از بزرگسالان جدا بوده و باید در اسرع اوقات ممکن در مورد آنان اتخاذ تصمیم بشود.

۳. نظام زندانها متضمن رفتاری با محکومین خواهد بود که هدف اساسی آن اصلاح و اعاده حیثیت اجتماعی زندانیان باشد.

صغار بزهکار باید از بزرگسالان جدا بوده و تابع نظامی متناسب با سن و وضع قانونیشان باشند.

ماده ۱۱

هیچ کس را نمی‌توان تنها به این علت که قادر به اجرای یک تعهد قراردادی خود نیست زندانی کرد.

ماده ۱۲

۱. هر کس قانوناً در سرزمین دولتی مقیم باشد حق عبور و مرور آزادانه و انتخاب آزادانه مسکن خود را در آنجا خواهد داشت.

۲. هر کس آزاد است هر کشوری و از جمله کشور خود را ترک کند.

۳. حقوق مذکور فوق تابع هیچ‌گونه محدودیتی نخواهد بود مگر محدودیتهایی که به موجب قانون مقرر گردیده و برای حفظ امنیت ملی، نظم عمومی، سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادیهای دیگران لازم بوده و با سایر حقوق شناخته شده در این میثاق سازگار باشد.

۴. هیچ کس را نمی‌توان خودسرانه (بدون مجوز) از حق ورود به کشور خود محروم کرد.

ماده ۱۳

بیگانه‌ای که قانوناً در قلمرو یک دولت طرف این میثاق باشد فقط در اجرای تصمیمی که مطابق قانون اتخاذ شده باشد ممکن است از آن کشور اخراج بشود و جز در مواردی که جهات حتمی امنیت ملی طور دیگر اقتضا نماید باید امکان داشته باشد که علیه اخراج خود موجهاً اعتراض کند و اعتراض او در مقام صالح یا نزد شخص یا اشخاص منصوب بخصوص از طرف مقام صالح با حضور نماینده‌ای که به این منظور تعیین می‌کند رسیدگی شود.

ماده ۱۴

۱. همه در مقابل دادگاهها و دیوانهای دادگستری متساوی هستند. هر کس حق دارد به این که به دادخواهی او منصفانه و علنی در یک دادگاه صالح مستقل و بیطرف تشکیل شده طبق قانون رسیدگی بشود و آن دادگاه درباره حقایق اتهامات جزائی علیه او یا اختلافات راجع به حقوق و الزامات او در مورد مدنی اتخاذ تصمیم بنماید.

تصمیم به سری بودن جلسات در تمام یا قسمتی از دادرسی خواه به جهات اخلاق حسنه یا نظم عمومی یا امنیت ملی در یک جامعه دموکراتیک و خواه در صورتی که مصلحت زندگی خصوصی اصحاب دعوی اقتضاء کند و خواه در مواردی که از لحاظ کیفیات خاص علنی بودن جلسات مضر به مصالح دادگستری باشد تا حدی که دادگاه لازم بداند امکان دارد، لیکن حکم صادر در امور کیفری یا مدنی علنی خواهد بود مگر آنکه مصلحت صغار طور دیگری اقتضاء نماید یا دادرسی مربوط به اختلافات زناشویی یا ولایت اطفال باشد.

۲. هر کس به ارتکاب جرمی متهم شده باشد حق دارد بی‌گناه فرض شود تا این که مقصر بودن او بر طبق قانون محرز بشود.

۳. هر کس متهم به ارتکاب جرمی بشود با تساوی کامل لاقبل حق تضمینهای ذیل را خواهد داشت:

الف. در اسرع وقت و به تفصیل به زبانی که او بفهمد از نوع و علل اتهامی که به او نسبت داده می‌شود مطلع شود.

ب. وقت و تسهیلات کافی برای تهیه دفاع خود و ارتباط با وکیل منتخب خود داشته باشد.

ج. بدون تأخیر غیرموجه درباره او قضاوت بشود.

د. در محاکمه حاضر بشود و شخصاً یا به وسیله وکیل منتخب خود از خود دفاع کند و در صورتی که وکیل نداشته باشد حق

داشتن وکیل به او اطلاع داده شود و در مواردی که مصالح دادگستری اقتضاء نماید از طرف دادگاه رأساً برای او وکیل تعیین بشود که در صورت عجز او از پرداخت حق الوکاله هزینه‌ای نخواهد داشت.

ه. از شهودی که علیه او شهادت می‌دهند سئوالات بکند یا بخواهد که از آنها سئوالاتی بشود و شهودی که له او شهادت می‌دهند با همان شرایط شهود علیه او احضار و از آنها سئوالات بشود.

و. اگر زبانی را که در دادگاه تکلم می‌شود نمی‌فهمد و یا نمی‌تواند به آن تکلم کند یک مترجم مجاناً به او کمک کند.

ز. مجبور نشود که علیه خود شهادت دهد و یا به مجرم بودن اعتراف نماید.

۴. آئین دادرسی جوانانی که از لحاظ قانون جزا هنوز بالغ نیستند باید به نحوی باشد که رعایت سن و مصلحت اعاده حیثیت آنان را بنماید.

۵. هرکس مرتکب جرمی اعلام بشود حق دارد که اعلام مجرمیت و محکومیت او به وسیله یک دادگاه عالیتری طبق قانون مورد رسیدگی واقع بشود.

۶. هرگاه حکم قطعی محکومیت جزائی کسی بعداً فسخ بشود یا یک امر حادث یا امری که جدیداً کشف شده دال بر وقوع یک اشتباه قضایی باشد و بالنتیجه مورد عفو قرار گیرد شخصی که در نتیجه این محکومیت متحمل مجازات شده استحقاق خواهد داشت که خسارت او طبق قانون جبران بشود مگر این که ثابت شود که عدم افشاء به موقع حقیقت مکتوم کلا یا جزاً منتسب به خود او بوده است.

۷. هیچ کس را نمی‌توان برای جرمی که به علت اتهام آن به موجب حکم قطعی صادر طبق قانون آئین دادرسی کیفری هر کشوری محکوم یا تبرئه شده است مجدداً مورد تعقیب و مجازات قرار داد.

ماده ۱۵

۱. هیچ کس به علت فعل یا ترک فعلی که در موقع ارتکاب بر طبق قوانین ملی یا بین‌المللی جرم نبوده محکوم نمی‌شود و همچنین هیچ مجازاتی شدیدتر از آنچه در زمان ارتکاب جرم قابل اعمال بوده تعیین نخواهد شد هرگاه پس از ارتکاب جرم قانون مجازات خفیف‌تری برای آن مقرر دارد مرتکب از آن استفاده خواهد نمود.

۲. هیچ یک از مقررات این ماده با دادرسی و محکوم کردن هر شخصی که به علت فعل یا ترک فعلی که در زمان ارتکاب بر طبق اصول کلی حقوق شناخته شده در جامعه ملتها مجرم بوده منافات نخواهد داشت.

ماده ۱۶

هر کس حق دارد به این که شخصیت حقوقی او همه جا شناخته شود

ماده ۱۷

۱. هیچ کس نباید در زندگی خصوصی و خانواده و اقامتگاه یا مکاتبات مورد مداخلات خودسرانه (بدون مجوز) یا خلاف قانون قرار گیرد و همچنین شرافت و حیثیت او نباید مورد تعرض غیرقانونی واقع شود.

۲. هر کس حق دارد در مقابل این گونه مداخلات یا تعرضها از حمایت قانون برخوردار گردد.

ماده ۱۸

۱. هر کس حق آزادی فکر و وجدان و مذهب دارد. این حق شامل آزادی. داشتن یا قبول یک مذهب یا معتقدات به انتخاب خود، همچنین آزادی ابراز مذهب یا معتقدات خود، خواه بطور فردی یا جماعت خواه بطور علنی یا در خفا در عبادات و اجرای آداب و اعمال و تعلیمات مذهبی می‌باشد.

۲. هیچ کس نباید مورد اکراهی واقع شود که به آزادی او در داشتن یا قبول یک مذهب یا معتقدات به انتخاب خودش لطمه وارد آورد.

۳. آزادی ابراز مذهب یا معتقدات را نمی‌توان تابع محدودیتهایی نمود مگر آنچه منحصراً به موجب قانون پیش‌بینی شده و برای حمایت از امنیت، نظم، سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادیهای اساسی دیگران ضرورت داشته باشد.

۴. دولتهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که آزادی والدین و برحسب مورد سرپرستان قانونی کودکان را در تأمین آموزش مذهبی و اخلاقی کودکان مطابق معتقدات خودشان محترم بشمارند.

ماده ۱۹

۱. هیچ کس را نمی‌توان به مناسبت عقایدش مورد مزاحمت و اخافه قرار داد.
۲. هر کس حق آزادی بیان دارد. این حق شامل آزادی تفحص و تحصیل و اشاعه اطلاعات و افکار از هر قبیل بدون توجه به سرحدات خواه شفاهاً یا به صورت نوشته یا چاپ یا به صورت هنری یا بهر وسیله دیگر بانتخاب خود می‌باشد.
۳. اعمال حقوق مذکور در بند ۲ این ماده مستلزم حقوق و مسئولیت‌های خاص است و لذا ممکن است تابع محدودیتهای معینی بشود که در قانون تصریح شده و برای امور ذیل ضرورت داشته باشد:

الف. احترام حقوق با حیثیت دیگران.

ب. حفظ امنیت ملی یا نظم عمومی یا سلامت یا اخلاق عمومی.

ماده ۲۰

۱. هر گونه تبلیغ برای جنگ به موجب قانون ممنوع است.
۲. هر گونه دعوت (ترغیب) به کینه (تنفر) ملی یا نژادی یا مذهبی که محرک تبعیض یا مخاصمه یا اعمال زور باشد به موجب قانون ممنوع است.

ماده ۲۱

حق تشکیل مجامع مسالمت آمیز به رسمیت شناخته می‌شود اعمال این حق تابع هیچ گونه محدودیتی نمی‌تواند باشد جز آنچه بر طبق قانون مقرر شده و در یک جامعه دموکراتیک به مصلحت امنیت ملی یا ایمنی عمومی یا نظم عمومی یا برای حمایت از سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادیهای دیگران ضرورت داشته باشد.

ماده ۲۲

۱. هر کس حق اجتماع آزادانه با دیگران را دارد از جمله حق تشکیل سندیکا (اتحادیه‌های صنفی) و الحاق به آن برای حمایت از منافع خود.
۲. اعمال این حق تابع هیچ گونه محدودیتی نمی‌تواند باشد مگر آنچه که به موجب قانون مقرر گردیده و در یک جامعه دموکراتیک به مصلحت امنیتی ملی یا ایمنی عمومی. نظم عمومی یا برای حمایت از سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادیهای دیگران ضرورت داشته باشد. این ماده مانع از آن نخواهد شد که اعضای نیروهای مسلح و پلیس در اعمال این حق تابع محدودیتهای قانونی بشوند.

۳. هیچ یک از مقررات این ماده دولتهای طرف کنوانسیون مورخ ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی (حق متشکل شدن) را مجاز نمی‌دارد که با اتخاذ تدابیر قانونگذاری یا با نحوه اجرای قوانین به تضمینهای مقرر در آن کنوانسیون لطمه وارد آورند.

ماده ۲۳

۱. خانواده عنصر طبیعی و اساسی جامعه است و استحقاق حمایت جامعه و حکومت را دارد.
۲. حق نکاح و تشکیل خانواده برای زنان و مردان از زمانی که به سن ازدواج می‌رسند به رسمیت شناخته می‌شود.
۳. هیچ نکاحی بدون رضایت آزادانه و کامل طرفین آن منعقد نمی‌شود.

۴. دولتهای طرف این میثاق تدابیر مقتضی به منظور تساوی حقوق و مسئولیتهای زوجین در مورد ازدواج در مدت زوجیت و هنگام انحلال آن اتخاذ خواهند کرد. در صورت انحلال ازدواج پیش‌بینی‌هایی برای تأمین حمایت لازم از اطفال به عمل خواهند آورد.

ماده ۲۴

۱. هر کودکی بدون هیچ گونه تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، مکتب یا نسب، دارد از تدابیر حمایتی که به اقتضای وضع صغیر بودنش از طرف خانواده او و جامعه و حکومت کشور او باید به عمل آید برخوردار گردد.

۲. هر کودکی باید بلافاصله پس از ولادت به ثبت برسد و دارای نامی بشود.

۳. هر کودکی حق تحصیل تابعیتی را دارد.

ماده ۲۵

هر انسان عضو اجتماع حق و امکان خواهد داشت بدون (در نظر گرفتن) هیچ یک از تبعیضات مذکور در ماده ۲ و بدون محدودیت غیرمعقول:

الف. در اداره امور عمومی بالمباشره یا بواسطه نمایندگانی که آزاد انتخاب شوند شرکت نماید.

ب. در انتخابات ادواری که از روی صحت به آراء عمومی مساوی و مخفی انجام شود و تضمین کننده بیان آزادانه اراده انتخاب کنندگان باشد رأی بدهد و انتخاب بشود.

ج. با حق تساوی طبق شرایط کلی بتواند به مشاغل عمومی کشور خود نائل شود.

ماده ۲۶

۱. کلیه اشخاص در مقابل قانون متساوی هستند و بدون هیچ گونه تبعیض استحقاق حمایت بالسویه قانون را دارند.

از این لحاظ قانون باید هر گونه تبعیضی را منع و برای کلیه اشخاص حمایت مؤثر و متساوی علیه هر نوع تبعیض خصوصاً از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب عقاید سیاسی و عقاید دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، مکتب، نسب، یا هر وضعیت دیگر تضمین بکند.

ماده ۲۷

در کشورهایی که اقلیت‌های نژادی، مذهبی یا زبانی وجود دارند، افراد متعلق به این اقلیت‌ها را نباید از حق تشکیل اجتماع با سایر اعضای گروه خود، بهره مندی از فرهنگ و ابراز و انجام فرایض دینی و کاربرد زبان خودشان محروم نمود.

ماده ۲۸

۱. یک کمیته حقوق بشر (که از این پس در این میثاق کمیته نامیده خواهد شد) تأسیس می‌شود. این کمیته مرکب از هیجده عضو است و متصدی خدمات بشری ذیل می‌باشد:

الف. کمیته مرکب خواهد بود از اتباع کشورهای طرف این میثاق که باید از شخصیت‌های دارای مکارم عالی اخلاقی بوده و صلاحیتشان در زمینه حقوق بشر محرز (شناخته شده) باشد. مفید بودن شرکت بعضی اشخاص واجد تجربه در امور قضائی در کارهای این کمیته مورد توجه واقع خواهد شد.

ب. اعضای کمیته انتخابی هستند و برحسب صلاحیت شخصی خودشان خدمت خواهند نمود.

ماده ۲۹

۱. اعضای کمیته با رأی مخفی از فهرست اشخاص واجد شرایط مذکور در ماده ۲۸ که به این منظور به وسیله کشورهای طرف این میثاق نامزد شده‌اند انتخاب می‌شوند.

۲. هر کشور طرف این میثاق نمی‌تواند بیش از دو نفر نامزد کند.

۳. تجدید نامزدی یک شخص مجاز است.

ماده ۳۰

۱. اولین انتخابات دیرتر از شش ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این میثاق انجام نخواهد شد.

۲. برای انتخابات کمیته هر بار حداقل چهار ماه پیش از تاریخ انجام آن، به استثنای انتخاباتی که برای اشغال محل خالی طبق

ماده ۳۴ بعمل می‌آید. دبیرکل سازمان ملل متحد از کشورهای طرف این میثاق کتباً دعوت خواهد نمود که نامزدهای خود را برای عضویت کمیته ظرف سه ماه معرفی کنند.

۳. دبیرکل سازمان ملل متحد فهرستی به ترتیب حروف الفباء از کلیه اشخاصی که به این ترتیب نامزد می‌شوند با ذکر نام کشورهای که آنان را معرفی کرده‌اند تهیه و آنرا حداکثر یک ماه قبل از تاریخ انتخابات به کشورهای طرف این میثاق ارسال خواهد داشت.

۴. انتخاب اعضای کمیته در جلسه‌ای که به دعوت دبیرکل سازمان ملل متحد از کشورهای طرف این میثاق در مرکز سازمان ملل متحد تشکیل خواهد شد انجام می‌شود. نصاب این جلسه دو سوم کشورهای طرف این میثاق است و منتخبین نامزدهائی خواهند بود که بیشترین تعداد رأی را به دست آورده و حائز اکثریت تام آراء نمایندگان کشورهای حاضر و رأی دهنده باشند.

ماده ۳۱

۱. کمیته نمی‌تواند بیش از یک تبعه از هر کشوری عضو داشته باشد.

۲. در انتخاب اعضای کمیته رعایت تقسیمات عادلانه جغرافیایی و شرکت نمایندگان اشکال مختلف تمدنها و سیستم (نظام) های عمده حقوقی خواهد شد.

ماده ۳۲

۱. اعضای کمیته برای مدت ۴ سال انتخاب می‌شوند و در صورتی که مجدداً نامزد شوند تجدید انتخاب آنان مجاز خواهد بود لیکن مدت عضویت ۹ تن از اعضاء منتخب در اولین انتخابات در پایان دو سال مقتضی می‌شود نام این ۹ تن بلافاصله پس از اولین انتخابات به وسیله قرعه توسط رئیس جلسه مذکور در بند ۴ ماده ۳۰ معین می‌شود.

۲. در انقضای دوره تصدی انتخابات طبق مواد قبلی این بخش میثاق بعمل خواهد آمد.

ماده ۳۳

۱. هرگاه یک عضو کمیته، به نظر مورد اتفاق آراء سایر اعضاء کمیته انجام خدمات خود را به هر علتی جز غیبت موقت قطع نموده باشد رئیس کمیته، دبیرکل سازمان ملل متحد را مطلع و او کرسی عضو مزبور را بلامتصدی اعلام می‌کند.

۲. در صورت فوت یا استعفای یک عضو کمیته، رئیس کمیته فوراً دبیرکل سازمان ملل متحد را مطلع و او آن کرسی را از تاریخ فوت یا تاریخی که به استعفاء ترتیب اثر داده می‌شود بلامتصدی اعلام می‌کند.

ماده ۳۴

۱. هرگاه بلامتصدی بودن یک کرسی بر طبق ماده ۳۳ اعلام شود و دوره تصدی عضوی که جانشینش باید انتخاب گردد ظرف ششماه از تاریخ اعلام بلامتصدی بودن منقضی نشود، دبیرکل سازمان ملل متحد به هر یک از کشورهای طرف این میثاق اعلام خواهند نمود که می‌توانند ظرف مدت دو ماه نامزدهای خود را بر طبق ماده ۲۹ اشغال کرسی بلامتصدی معرفی کنند.

۲. دبیرکل سازمان ملل متحد فهرستی به ترتیب حروف الفباء از کلیه اشخاصی که به این ترتیب نامزد می‌شوند با ذکر نام کشورهای که آنان را معرفی کرده‌اند تهیه و آنرا حداکثر یک ماه قبل از تاریخ انتخابات به کشورهای طرف این میثاق ارسال خواهد داشت.

۴. انتخاب اعضای کمیته در جلسه‌ای که به دعوت دبیرکل سازمان ملل متحد از کشورهای طرف این میثاق در مرکز سازمان ملل متحد تشکیل خواهد شد انجام می‌شود. نصاب این جلسه دو سوم کشورهای طرف این میثاق است و منتخبین نامزدهائی خواهند بود که بیشترین تعداد رأی را به دست آورده و حائز اکثریت تام آراء نمایندگان کشورهای حاضر و رأی دهنده باشند.

ماده ۳۵

اعضای کمیته با تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد طبق شرایطی که مجمع عمومی با توجه به اهمیت خدمات کمیته تعیین نماید از منابع سازمان ملل متحد مقرری دریافت خواهند داشت.

ماده ۳۶

دبیرکل سازمان ملل متحد کارمندان و وسائل مادی مورد احتیاج برای اجرای مؤثر وظایفی که کمیته به موجب این میثاق به عهده دارد در اختیار کمیته خواهد گذاشت.

ماده ۳۷

۱. دبیرکل سازمان ملل متحد اعضای کمیته را برای تشکیل نخستین جلسه در مرکز سازمان ملل متحد دعوت می‌کند.
۲. پس از نخستین جلسه کمیته در اوقاتی که در آئین نامه داخلی آن پیش‌بینی می‌شود تشکیل جلسه خواهد داد.
۳. کمیته معمولاً در مرکز سازمان ملل متحد یا در دفتر سازمان ملل متحد در ژنو تشکیل جلسه خواهد داد.

ماده ۳۸

هر عضو کمیته باید پیش از تصدی وظایف خود در جلسه علنی طی تشریفات رسمی تعهد کند که وظایف خود را با کمال بیطرفی و از روی کمال وجدان ایفاء خواهد کرد.

ماده ۳۹

۱. کمیته هیأت رئیسه خود را برای مدت دو سال انتخاب خواهد کرد. اعضای هیأت رئیسه قابل انتخاب مجدد هستند.
۲. کمیته آئین نامه داخلی را خود تنظیم می‌کند. آئین نامه مزبور از جمله مشتمل بر مقررات ذیل خواهد بود:
 - الف. حد نصاب رسمیت جلسات حضور دوازده عضو است.
 - ب. تصمیمات کمیته با اکثریت آراء اعضا حاضر اتخاذ می‌گردد.

ماده ۴۰

۱. کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند درباره تدابیری که اتخاذ کرده‌اند و آن تدابیر به حقوق شناخته شده در این میثاق ترتیب اثر می‌دهد و درباره پیشرفتهای حاصل در تمتع از این حقوق گزارشهایی تقدیم بدارند.
- الف. ظرف یکسال از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این میثاق برای هر کشور طرف میثاق در امور مربوط به آن کشور.
 - ب. پس از آن هر موقع که کمیته چنین درخواستی بنماید.
۲. کلیه گزارشها باید خطاب به دبیرکل سازمان ملل متحد باشد و او آنها را برای رسیدگی به کمیته ارجاع خواهد کرد. گزارشها باید حسب‌المورد حاکی از عوامل و مشکلاتی باشد که در اجرای مقررات این میثاق تأثیر دارند.
۳. دبیرکل سازمان ملل متحد می‌تواند پس از مشورت با کمیته، رونوشت قسمتهایی از گزارشها را که ممکن است مربوط به امور مشمول صلاحیت مؤسسات تخصصی باشد برای آن مؤسسات ارسال دارد.
۴. کمیته گزارشهای واصل از کشورهای طرف این میثاق را بررسی می‌کند و گزارشهای خود و همچنین هرگونه ملاحظات کلی که مقتضی بداند به کشورهای طرف این میثاق ارسال خواهد داشت. کمیته نیز می‌تواند این ملاحظات را بضمیمه گزارشهای واصل از کشورهای طرف این میثاق به شورای اقتصادی و اجتماعی تقدیم بدارد.
۵. کشورهای طرف این میثاق می‌توانند نظریاتی درباره هرگونه ملاحظاتی که بر طبق بند ۴ این ماده اظهار شده باشد به کمیته ارسال دارند.

ماده ۴۱

۱. هر کشور طرف این میثاق می‌تواند به موجب این ماده هر موقع اعلام بدارد که صلاحیت کمیته را برای دریافت و رسیدگی به اطلاعیه‌های دائر بر ادعای هر کشور طرف میثاق که کشور دیگر طرف میثاق تعهدات خود را طبق این میثاق انجام نمی‌دهد برسمیت می‌شناسد. به موجب این ماده فقط اطلاعیه‌هایی قابل دریافت و رسیدگی خواهد بود که توسط یک کشور طرف میثاق که شناسایی صلاحیت کمیته را نسبت به خود اعلام کرده باشد تقدیم بشود. هیچ اطلاعیه مربوط به یک کشور طرف این میثاق که چنین اعلامی نکرده باشد قابل پذیرش نخواهد بود. نسبت به اطلاعیه‌هایی که به موجب این ماده دریافت می‌شود به ترتیب ذیل اقدام خواهد شد:

الف. اگر یک کشور طرف میثاق تشخیص دهد که کشور دیگر طرف میثاق به مقررات این میثاق ترتیب اثر نمی‌دهد می‌تواند بوسیله اطلاعیه کتبی توجه آن کشور طرف میثاق را به موضوع جلب کند. در ظرف مدت سه ماه پس از وصول اطلاعیه کشور دریافت کننده آن توضیح یا هرگونه اظهار کتبی دیگر دائر به روشن کردن موضوع در اختیار کشور فرستنده اطلاعیه خواهد

گذارد. توضیحات و اظهارات مزبور حتی الامکان و تا جائیکه مقتضی باشد از جمله حاوی اطلاعاتی خواهد بود در خصوص قواعد دادرسی طبق قوانین داخلی آن کشور و آنچه که برای علاج آن بعمل آمده یا در جریان رسیدگی است یا آنچه در این مورد قابل استفاده بعدی است.

ب. اگر در ظرف ششماه پس از وصول اولین اطلاعیه به کشور دریافت کننده موضوع با رضایت هر دو طرف مربوط فیصله نیابد هر یک از طرفین حق خواهد داشت با ارسال اخطاریه‌ای به کمیته و به طرف مقابل موضوع را به کمیته ارجاع نماید.

ج. کمیته به موضوع مرجوعه فقط پس از احراز اینکه بنابر اصول متفق علیه حقوق بین الملل کلیه طرق شکایت طبق قوانین داخلی در موضوع مورد استناد واقع و طی شده است به موضوع مرجوعه رسیدگی می کند. این قاعده در مواردی که طی طرق شکایت به نحو غیرمعقول طولانی باشد مجری نخواهد بود.

د. کمیته در موقع رسیدگی با اطلاعیه‌های واصل به موجب این ماده جلسات سری تشکیل خواهد داد.

ه. با رعایت مقررات شق «ج» کمیته به منظور حل دوستانه موضوع مورد اختلاف براساس احترام به حقوق بشر و آزادیهای اساسی شناخته شده در این میثاق مساعی جمیله خود را در اختیار کشورهای ذینفع طرف میثاق خواهد گذارد

و. کمیته در کلیه امور مرجوعه بخود می تواند از کشورهای (ذینفع) طرف اختلاف موضوع شق «ب» هر گونه اطلاعات مربوط به قضیه را بخواهد.

ز. کشورهای ذینفع طرف میثاق موضوع شق «ب» حق خواهند داشت هنگام رسیدگی به قضیه در کمیته نماینده داشته باشند و ملاحظات خود را شفاهاً یا کتباً یا بهر یک از دو شق اظهار بدارند.

ح. کمیته باید در مدت ۱۲ ماه پس از تاریخ دریافت اخطاریه موضوع شق «ب» گزارش بدهد:

(۱) اگر راه حلی طبق مقررات شق «ه» حاصل شده باشد کمیته گزارش خود را به شرح مختصر قضایا و راه حل حاصله حصر خواهد کرد.

(۲) اگر راه حلی طبق مقررات شق «ه» حاصل نشده باشد کمیته در گزارش خود به شرح مختصر قضایا اکتفا خواهد کرد. متن ملاحظات کتبی و صورت مجلس ملاحظات شفاهی که کشورهای ذینفع طرف میثاق اظهار کرده اند ضمیمه گزارش خواهد بود. برای هر موضوعی گزارشی به کشورهای ذینفع طرف میثاق ابلاغ خواهد شد.

۲. مقررات این ماده موقعی لازم الاجراء خواهد شد که ده کشور طرف این میثاق اعلامیه‌های پیش بینی شده در بند اول این ماده را داده باشند. اعلامیه‌های مذکور توسط کشور طرف میثاق نزد دبیرکل سازمان ملل متحد تودیع می شود و او رونوشت آن را برای سایر کشورهای طرف میثاق ارسال خواهد داشت. اعلامیه ممکن است هر موقع به وسیله اخطاریه خطاب به دبیرکل مسترد گردد. این استرداد به رسیدگی هر مسئله موضوع یک اطلاعیه قبلاً به موجب این ماده ارسال شده باشد خللی وارد نمی کند.

هیچ اطلاعیه دیگری پس از وصول اخطاریه استرداد اعلامیه به دبیرکل پذیرفته نمی شود مگر اینکه کشور ذینفع طرف میثاق اعلامیه جدیدی داده باشد.

ماده ۴۲

۱.

الف. اگر مسئله مرجوعه به کمیته طبق ماده ۴۱ با رضایت کشورهای ذینفع طرف میثاق حل نشود کمیته می تواند با موافقت قبلی کشورهای ذینفع طرف میثاق یک کمیسیون خاص سازش تشکیل بدهد (که از این پس کمیسیون نامیده می شود). کمیسیون به منظور نیل به یک راه حل دوستانه مسئله براساس احترام این میثاق مساعی جمیله خود را در اختیار کشورهای ذینفع طرف میثاق می گذارد.

ب. کمیسیون مرکب از پنج عضو است که با توافق کشورهای ذینفع طرف میثاق تعیین می شوند. اگر کشورهای ذینفع طرف میثاق درباره ترکیب تمام یا بعضی از اعضاء کمیسیون در مدت سه ماه به توافق نرسند آن عده از اعضاء کمیسیون که درباره آنها توافق نشده است از بین اعضاء کمیته با رأی مخفی به اکثریت دو ثلث اعضاء کمیته انتخاب می شوند.

۲. اعضاء کمیسیون برحسب صلاحیت شخصی خودشان انجام وظیفه می کنند. آنها نباید از اتباع کشورهای ذینفع طرف میثاق بوده یا از اتباع کشوری که طرف این میثاق نیست یا از اتباع کشور طرف این میثاق که اعلامیه مذکور در ماده ۴۱ را نداده باشد.

۳. کمیسیون رئیس خود را انتخاب و آئین نامه داخلی خود را تصویب می کند.
۴. جلسات کمیسیون معمولاً در مرکز سازمان ملل متحد یا در دفتر سازمان ملل متحد در ژنو تشکیل خواهد شد معهدنا جلسات مزبور ممکن است با مشورت دبیرکل سازمان ملل متحد و کشورهای ذینفع طرف میثاق در محل مناسب دیگری تشکیل شود.
۵. دبیرخانه پیش بینی شده در ماده ۳۶ خدمات دفتری کمیسیونهای متشکل به موجب این ماده را انجام می دهد.
۶. اطلاعاتی که کمیته دریافت و رسیدگی می کند در اختیار کمیسیون گذارده می شود و کمیسیون می تواند از کشورهای ذینفع طرف میثاق تهیه هر گونه اطلاع تکمیلی مربوط دیگری را بخواهد.
۷. کمیسیون پس از مطالعه مسئله از جمیع جهات ولی در هر صورت حداکثر در مدت دوازده ماه پس از ارجاع امر به آن گزارشی به رئیس کمیته تقدیم می دارد و او آنرا به کشورهای ذینفع طرف میثاق ابلاغ می نماید:
- الف. اگر کمیسیون نتواند در مدت دوازده ماه رسیدگی را به اتمام برساند در گزارش خود اکتفا به بیان مختصر این نکته می کند که رسیدگی مسئله به کجا رسیده است.
- ب. هرگاه یک راه حل دوستانه براساس احترام حقوق بشر بنحو شناخته شده در این میثاق حاصل شده باشد کمیسیون در گزارش خود به ذکر مختصر قضایا و راه حلی که به آن رسیده اند اکتفا می کند
- ج. هرگاه یک راه حل به مفهوم شق «ب» حاصل نشده باشد کمیسیون استنباطهای خود را در خصوص کلیه نکات ماهیتی مربوط به مسئله مورد بحث بین کشورهای ذینفع طرف میثاق و همچنین نظریات خود را در خصوص امکانات حل دوستانه قضیه در گزارش خود درج می کند.
- این گزارش همچنین محتوی ملاحظات کتبی و صورت مجلس ملاحظات شفاهی کشورهای ذینفع طرف میثاق خواهد بود.
- د. هرگاه گزارش کمیسیون طبق شق «ج» تقدیم بشود کشورهای ذینفع طرف میثاق در مدت سه ماه پس از وصول گزارش به رئیس کمیته اعلام می دارند که مندرجات گزارش کمیسیون را می پذیرند یا نه.
۸. مقررات این ماده به اختیارات کمیته بر طبق ماده ۴۱ خلی وارد نمی کند
۹. کلیه هزینه های اعضای کمیسیون بطور تساوی بین کشورهای ذینفع طرف میثاق براساس برآوردی که دبیرکل سازمان ملل متحد تهیه می کند تقسیم می شود.
۱۰. دبیرکل سازمان ملل متحد اختیار دارد در صورت لزوم هزینه های اعضاء را قبل از آنکه کشورهای ذینفع طرف میثاق طبق بند ۹ این ماده پرداخت کنند کارسازی دارد.

ماده ۴۳

اعضای کمیته و اعضای کمیسیونهای خاص سازش که طبق ماده ۴۲ ممکن است تعیین شوند حق دارند از تسهیلات و امتیازات و مصونیت های مقرر درباره کارشناسان مأمور سازمان ملل متحد مذکور در قسمتهای مربوط مقابله نامه امتیازات و مصونیت های ملل متحد استفاده نمایند.

ماده ۴۴

مقررات اجرائی این میثاق بدون اینکه به آئین نامه های دادرسی مقرر در زمینه حقوق بشر طبق اسناد تشکیل دهنده یا به موجب آن و مقابله نامه های سازمان ملل متحد و مؤسسات تخصصی خلی وارد سازد اعمال می شود و مانع از آن نیست که کشورهای طرف میثاق برای حل یک اختلاف طبق موافقت های بین المللی عمومی یا اختصاصی که ملزم به آن هستند متوسل به آئین نامه های دادرسی دیگری بشوند.

ماده ۴۵

کمیته هر سال گزارش کارهای خود را توسط شورای اقتصادی و اجتماعی به مجمع عمومی سازمان ملل متحد تقدیم می دارد

بخش پنجم

ماده ۴۶

هیچیک از مقررات این میثاق نباید بنحوی تفسیر بشود که به مقررات منشور ملل متحد اساسنامه‌های مؤسسات تخصصی دائر به تعریف مسئولیتهای مربوط به هر یک از ارکان سازمان ملل متحد و مؤسسات تخصصی نسبت به مسائل موضوع این میثاق لطمه‌ای وارد آورد.

ماده ۴۷

هیچ یک از مقررات این میثاق نباید بنحوی تفسیر بشود که بحق ذاتی کلیه ملل به تمتع و استفاده کامل و آزادانه آنان از منابع و ثروت‌های طبیعی خود شان لطمه‌ای وارد آورد.

بخش ششم

ماده ۴۸

۱. این میثاق برای امضای هر کشور عضو سازمان ملل متحد یا عضو هر یک از مؤسسات تخصصی آن یا هر کشور طرف معاهده اساسنامه دیوان بین‌المللی دادگستری همچنین هر کشوری که مجمع عمومی سازمان ملل متحد دعوت کند که طرف این میثاق بشود مفتوح است.

۲. این میثاق موکول به تصویب است. اسناد تصویب باید نزد دبیرکل سازمان ملل متحد تودیع شود.

۳. این میثاق برای الحاق هر یک از کشورهای مذکور در بند اول این ماده مفتوح خواهد بود.

۴. الحاق بوسیله تودیع سند الحاق نزد دبیرکل سازمان ملل متحد بعمل می‌آید.

۵. دبیرکل سازمان ملل متحد کلیه کشورهایی را که این میثاق را امضاء کرده‌اند یا به آن ملحق شده‌اند از تودیع هر سند تصویب یا الحاق مطلع خواهد کرد.

ماده ۴۹

۱. این میثاق سه ماه پس از تاریخ تودیع سی و پنجمین سند تصویب یا الحاق نزد دبیرکل سازمان ملل متحد لازم‌الاجراء می‌شود.

۲. درباره هر کشوری که این میثاق را پس از تودیع سی و پنجمین سند تصویب یا الحاق تصویب کند یا به آن ملحق بشود این میثاق سه ماه پس از تاریخ تودیع سند تصویب یا الحاق آن کشور لازم‌الاجراء می‌شود.

ماده ۵۰

مقررات این میثاق بدون هیچ‌گونه محدودیت یا استثناء درباره کلیه واحدهای تشکیل دهنده کشورهای متحده (فدرال) شمول خواهد داشت.

ماده ۵۱

۱. هر کشور طرف میثاق می‌تواند اصلاح این میثاق را پیشنهاد کند و متن آن را نزد دبیرکل سازمان ملل متحد تودیع کند. در این صورت دبیرکل سازمان ملل متحد هر طرح اصلاح پیشنهادی را به کشورهای طرف این میثاق ارسال می‌دارد و از آنها درخواست می‌نماید به او اعلام دارند که آیا مایلند کنفرانسی از کشورهای طرف میثاق به منظور بررسی و اخذ رأی درباره طرحهای پیشنهادی تشکیل گردد. در صورتیکه حداقل یک ثلث کشورهای طرف میثاق موافق تشکیل چنین کنفرانسی باشند دبیرکل کنفرانس را در زیر لوای سازمان ملل متحد دعوت خواهد کرد. هر اصلاحی که مورد قبول اکثریت کشورهای حاضر و رأی‌دهنده در کنفرانس واقع بشود برای تصویب به مجمع عمومی سازمان ملل متحد تقدیم خواهد شد.

۲. اصلاحات موقعی لازم‌الاجراء می‌شود که به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد برسد و اکثریت دو ثلث کشورهای طرف این میثاق بر طبق قواعد قانون اساسی خودشان آنرا قبول کرده باشند.

۳. موقعی که اصلاحات لازم‌الاجراء می‌شود برای آن دسته از کشورهای طرف میثاق که آن را قبول کرده‌اند الزام آور خواهد بود سایر کشورهای طرف میثاق کماکان به مقررات این میثاق و هر گونه اصلاح آن که قبلاً قبول کرده‌اند ملزم خواهند بود.

ماده ۵۲

قطع نظر از اطلاعیه‌های مقرر در بند ۵ ماده ۴۸ دبیرکل سازمان ملل متحد مراتب زیر را به کلیه کشورهای مذکور در بند اول

آن ماده اطلاع خواهد داد.

الف. امضاهای این میثاق و اسناد تصویب و الحاق تودیع شده طبق ماده ۴۸

ب. تاریخ لازم الاجراء شدن این میثاق طبق ماده ۴۹ و تاریخ لازم الاجراء شدن اصلاحات طبق ماده ۵۱.

ماده ۵۳

۱. این میثاق که متنهای چینی، انگلیسی، فرانسه، روسی و اسپانیایی آن دارای اعتبار مساوی است در بایگانی سازمان ملل متحد تودیع خواهد شد.

۲. دبیرکل سازمان ملل متحد رونوشت مصدق این میثاق را برای کلیه کشورهای مذکور در ماده ۴۵ ارسال خواهد داشت.

پیوست شماره ۸: متن کامل قانون کار ایران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹

شماره: ۶۹/۸/۲۹-

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل اول - متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانیکه عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال اینها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل دوم - قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است.

الف - مشروعیت مورد قرارداد.

ب - معین بودن موضوع قرارداد.

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است. مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد.

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد.

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید.

تبصره- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد .

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید ، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است ، موثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطع کار پردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره- مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت ، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب میشود.

ماده ۱۵- در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است ، تمامی یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد. قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است .

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند ، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.

تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است .

ماده ۱۷- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود و در مدت توقیف به حال تعلیق در میآید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد ، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. برای رفع احتیاجات خانواده وی ، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت ، به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۷، ۱۶، ۱۵ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره- چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق ، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید ، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاا هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد.

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کار افتادگی کلی کارگر

د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است .

و - استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو « استعفای خود را کتبا» به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا» به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آنرا به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره- تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد ، یکسال یا

بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجرا است.

ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحد هایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱- کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها بموجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار در مراحل انتخابات قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شورای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نمایندگان یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را اعلام خواهند داشت در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲- در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم - جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹- در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر، شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر، شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمد های عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون اقدام و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانون کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق، به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳- تشخیص موارد از کار افتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما یا در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتیهای قانونی به کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر اینها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، « مزد ساعتی » و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، « کارمزد » و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، « کارمزد ساعتی » نامیده میشود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید، تعیین می گردد حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است، مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواروبار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگردد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت

ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصر «باید به صورت نقدی پرداخت شود پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۳- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست ، مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد ، در قبال این دیون وی ، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر ، از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید .

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است ، طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد، با توافق طرفین تعیین می گردد.

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و یا پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

ماده ۴۸- بمنظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

ماده ۴۹- بمنظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف اند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی، در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند، وزارت کار و امور اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر، مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره، به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود، کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعت کار را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود، کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و با توجه به نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بيفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع

ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید، (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد، مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود، (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است .

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند ممنوع است .

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده میکنند. مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا « یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود. و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست.

تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید کارفرما مکلف است حدود زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شواربعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا « ۹۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸- در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، و مهد کودک و) را ایجاد نماید.

تبصره- آئین نامه اجرائی ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط

گردد پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست ، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است .

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- فصل چهارم حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است .

تبصره- کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی میباشد و از اعضاء ذیل تشکیل میگردد.

۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود

۲- معاون وزارت صنایع

۳- معاون وزارت صنایع سنگین

۴- معاون وزارت کشاورزی

۵- معاون وزارت نفت

۶- معاون وزارت معادن و فلزات

۷- معاون وزارت جهاد سازندگی

۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰- دو نفر از مدیران صنایع

۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲- مدیر کل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲- آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند بدواً

برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند بیش از بهره برداری از ماشینها دستگاهها ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های محسوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات و سائل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند.

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند، باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره ۱- چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد، کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماری وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد.

تبصره- چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند، موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولیت واحد های موضوع ذکر شده در

ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولیت واحد حادثه‌ای رخ دهد ، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحد های موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام میگردد ، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی ، بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود، از آنها استفاده ننماید. کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶- به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی یا وظایف ذیل تشکیل میشود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک ، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران ، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهادات لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث .

تبصره ۱- وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی ، کنترل ، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره ۲- بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده ۹۷- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .

تبصره- آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۶ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا درانجام کار مورد استفاده قرار می گیرد، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است ، در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، حسب مورد ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولیت کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- بازرس کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود با یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند.

ماده ۱۰۳- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعاتی را که به مقتضای شغل خود بدست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵- هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً، قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نمایند دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراءست دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه، می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- دستورالعملها و آئین نامه‌های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره- وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهرو مربیان آموزش حرفه‌ای .

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان و مرکز کارآموزی .

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و....)

ماده ۱۰۹- مرکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده ۱۱۰- واحد های صنعتی، تولیدی و خدماتی بمنظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش ، مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی ، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.

تبصره ۲- دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی ، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی ، تاسیس می شود.

تبصره- آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون ، کارآموز، به افراد ذیل اطلاق می شود.

الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص ، بازآموزی با ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که بموجب قرارداد کارآموزی بمنظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً» به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره ۲- دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند « ب » با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند. از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.

الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیر نقدی، کمکها و فوق العاده هائی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود، در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود، مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موافقت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی، به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵- کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده ۱۱۲ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود، ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین

ب - سن کارآموز

ج - مزد کارآموز

و - محل کارآموزی

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد.

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷- مراکز کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸- مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور میابند، اقدام نماید.

تبصره ۳- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً « دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً « مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که منحصر « در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور تمدید و تجدید پروانه کار افراد زیر اقدام نماید:

الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً « کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل ، اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی ، برای تبعه بیگانه پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رویداد یا حق کار مشخص ، صادر خواهد شد.

تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی ، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی ، در هر مورد

پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹- آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور تمديد، تجديد و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- فصل ششم - تشکل های کارگری و کار فرمائی

ماده ۱۳۰- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱- انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل، موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره ۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴- کارگران یک واحد، فقط میتوانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵- آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶- آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده، ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره- شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان، اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران- اسکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارائی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور

توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره- شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان» اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند. اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند بطور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره ۱- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره- آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱- آئین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراهای و هیات های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷- به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل های کار فرمائی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره- آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می تواند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت، با توافق طرفین تحقیق می یابد. خواسته های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید بمنظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند، می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، بعنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف - مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا» اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا» به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد، می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید. هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً» به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳- در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود. رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران میتواند مدام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معین منعقد می گردد، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایای

بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب، همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگری باشند.

تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذریبط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه، محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را به همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضاء فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکفوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره- دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورایی عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره- آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاهها موظف اند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سواد آموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سواد آموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره- شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سواد آموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶- دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار، مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷ - هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ - هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل میشود:

۱ - یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.

۳ - یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان.

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ - رای هیاتهای تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا میگردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد، اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ - هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱ - هیاتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری، تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲ - هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتبا دعوت می کنند، عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست؛ مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳ - هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان و انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدمات و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴ - مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵ - در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶ - آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و

دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷- در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی بنام شورای عالی کار تشکیل میشود وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است . اعضای شورا عبارتند از:

الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را بعهده خواهد داشت .

ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراها ی اسلامی کار. شورای عالی کار ، از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی ، بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب میگردد و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

تبصره - هر یک از اعضا شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود.

ماده ۱۶۸- شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد. در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹- شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند.

تبصره- محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود. که به عنوان دبیر شورا ، بدون حق رای ، در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰- دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضا اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان و در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ - فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد ، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طرفین یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند ، هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا « مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا «مسئول است .

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند ، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸ ، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸-۴۵-۵۹ و تبصره ماده ۴۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر ۷۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ۵۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول)-۸۰-۸۱-۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با هر دو مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر- ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲-۶۱-۷۵-۷۷-۷۹-۸۳-۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در موارد ۸۷، ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف به تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید. یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرائط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه

کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند. در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰- کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرا مراجع حل اختلاف این

قانون خودداری نمایند ، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است ، به کارگمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد.

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه‌ای که به تصویب هیات وزیران می رسد ، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹- < فصل دوازدهم- مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷- کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

تبصره- حکم این ماده مانع از انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است ، نمی باشد.

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی ، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات و جنگلها، مراتع ، پارکهای جنگلی ، دامداری ، تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان ، پرورش آبزیان ، زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی ، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده ۱۹۰- مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی ، زمینی و دریائی)، خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعًا در ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آئین نامه های که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید ، تعیین می گردد در موارد سکوت ، مواد این قانون حاکم است .

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتًا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثنائًا به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد ، تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۳- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم، به افرادی که در واحد ها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

ماده ۱۹۴- کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحد های خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند.

تبصره- آئین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، متخصص ، مخترع و مبتکر وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

تبصره- ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

ماده ۱۹۶- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی ، عملی و تخصصی در زمینه های علوم و صنعت ، کشاورزی و خدماتی ، فیلم ، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو ، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۹۷- دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند، تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور ، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران وابسته کار منصوب نماید.

تبصره ۱- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد.

تبصره ۲- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون ، آئین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره- آن دسته از آئین نامه های اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد ، تا تصویب آئین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

ماده ۲۰۰- با تصویب این قانون و آئین نامه های اجرائی آن ، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده ۲۰۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

ماده ۲۰۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.

تبصره- مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

متن قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹-> قانون پرداخت پاداش و عیدی کارگران

قانون تامین اجتماعی شماره:***-*** موضوع:قانون پرداخت پاداش و عیدی کارگران

لایحه اصلاحی قانون پرداخت پاداش و عیدی کارگران مصوب مورخ ۷۰/۵/۳۰

لایحه اصلاح لایحه قانون تامین منافع کارگران مشمول قانون سهام کردن در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی مصوب ۱۳۴۱ و لغو قوانین سابق ، مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۳

ماده واحده - کلیه کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد ، بعنوان عیدی و پاداش بپردازند . مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند .

تبصره ۱- مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یکسال در کارگاه کار کرده‌اند باید به ماخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده در فوق تجاوز نماید .

تبصره ۲- در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می نمایند. عرف کارگاه معتبر خواهد بود . تبصره ۳- رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این قانون در صلاحیت مراجع پیش بینی شده در فصل حل اختلاف قانون کار است .

تبصره ۴- این قانون از تاریخ تصویب ، جایگزین لایحه قانونی تامین منافع کارگران مشمول قانون سهام کردن در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی مصوب ۱۳۴۱ و لغو قوانین سابق مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۳ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران می گردد.

قانون اجازه الحاق دولت جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون حقوق کودک

مصوب ۰۱/۱۲/۱۳۷۲

قوانین جمهوری اسلامی ایران

ماده واحده. کنوانسیون حقوق کودک مشتمل بر یک مقدمه و ۵۴ ماده بشرح پیوست تصویب و اجازه الحاق دولت جمهوری اسلامی ایران به آن داده میشود مشروط بر آن که مفاد آن در هر مورد و هر زمان در تعارض با قوانین داخلی و موازین اسلامی باشد و یا قرار گیرد از طرف دولت جمهوری اسلامی ایران لازم‌الرعايه نباشد.

کنوانسیون حقوق کودک

مقدمه:

کشورهای طرف کنوانسیون حاضر: با توجه به این که طبق اصول اعلام شده در منشور سازمان ملل رسمیت شناختن حقوق لاینفک، مساوی و منزلت تمام اعضای خانواده بشری زیربنای آزادی، عدالت و صلح در جهان است. با در نظر داشتن اینکه اعضای ملل، در منشور سازمان، اعتقاد خود را به حقوق اساسی، مقام و ارزش انسان و عزم خود را برای افزایش پیشرفت‌های اجتماعی و معیارهای بهتر زندگی در آزادیهای بیشتر اعلام کرده‌اند. با تشخیص اینکه سازمان ملل در اعلامیه جهانی حقوق بشر و در کنوانسیونهای بین‌المللی حقوق بشر اعلام موافقت نموده که هر یک از افراد بدون هرگونه تبعیض از نظر نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقاید سیاسی و غیره خاستگاه اجتماعی یا مالی، مال، تولد و یا سایر خصوصیات، در تمام حقوق و آزادیهایی که در آن کنوانسیونها و اعلامیه‌ها اعلام شده، ذیحق می‌باشد. و نظر به اینکه سازمان ملل در اعلامیه جهانی حقوق بشر اعلام نموده است که دوران کودکی مستلزم مراقبت‌ها و مساعدت‌های ویژه می‌باشد. با اعتقاد به اینکه خانواده به عنوان جزء اصلی جامعه و محیط طبیعی برای رشد و رفاه تمام اعضای خود خصوصاً کودکان می‌بایست از حمایت‌ها و مساعدتهای لازم برخوردار شود به نحوی که بتواند مسئولیت‌های خود را در جامعه ایفاء کند. با تشخیص این که کودک برای رشد کامل و متعادل شخصیتی خود می‌بایست در محیط خانواده و در فضایی (مملو) از خوشبختی، محبت و تفاهم بزرگ شود. با توجه به این که کودک می‌بایست آمادگی کامل برای زندگی فردی در جامعه داشته باشد در سایه ایده‌آلهایی که در منشور سازمان ملل اعلام شده خصوصاً صلح، احترام، بردباری، آزادی، برابری و اتحاد بزرگ شود. با در نظر داشتن اینکه لزوم انجام مراقبت‌های ویژه از کودک در اعلامیه حقوق کودک ژنو ۱۹۲۴ مطابق با ۱۳۰۳ بیان شده، در ۲۰ نوامبر ۱۹۵۹ مطابق با ۲۹ آبان ماه ۱۳۳۸ در اعلامیه حقوق کودک مجمع عمومی به تصویب رسیده، در اعلامیه جهانی حقوق بشر و در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (خصوصاً در مواد ۲۳ و ۲۴)، در کنوانسیون بین‌المللی حقوق اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (خصوصاً در ماده ۱۰) و در اسناد و احکام سازمانهای تخصصی و سازمانهای بین‌المللی مربوط به رفاه کودکان به رسمیت شناخته شده است. با توجه به این که در اعلامیه جهانی حقوق بشر تصریح شده است «کودک بخاطر نداشتن رشد کامل فیزیکی و ذهنی محتاج مراقبت‌ها و محافظت‌هایی از جمله حمایت‌های مناسب حقوق قبل و بعد از تولد می‌باشد». با در نظر گرفتن مفاد اعلامیه اصول حقوقی و اجتماعی مربوط به حمایت و رفاه کودکان. با اشاره ویژه به موضوع کفالت و فرزند خواندگی ملی و بین‌المللی، قانون حداقل استانداردها سازمان ملل در مورد اجرای عدالت برای افراد صغیر (قوانین پکن) و اعلامیه حمایت از زنان و کودکان در موقع اضطراب و جنگ‌ها. با تشخیص این که در تمام کشورهای جهان کودکانی وجود دارند که تحت شرایط دشوار زندگی می‌کنند و اینگونه کودکان محتاج توجهات ویژه‌ای هستند. با توجه به اهمیت ارزش‌های سنتی و فرهنگی هر ملت در حمایت و تعلیم و تربیت یکنواخت کودک. و با عنایت به اهمیت همکاریهای بین‌المللی برای بهبود شرایط زندگی کودکان در تمام کشورها خصوصاً کشورهای در حال توسعه. به توافقات ذیل نایل شدند.

بخش ۱

ماده ۱. از نظر کنوانسیون حاضر منظور از کودک افراد انسانی زیر ۱۸ سال است مگر این که طبق قانون قابل اجرا در مورد کودک سن بلوغ کمتر تشخیص داده شود.

ماده ۲.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون، حقوقی که در این کنوانسیون برای کودکانی که در حوزه قضائی آنها زندگی می‌کنند در نظر گرفته شده را بدون توجه به هرگونه تبعیض و بدون ملاحظه نژاد، رنگ، مذهب، زبان، عقاید سیاسی، ملیت خاستگاه‌های قومی و

اجتماعی، مال، عدم توانائی، تولد و یا سایر احوال شخصیه والدین و یا قیم قانونی محترم شمرده و تضمین خواهد نمود.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم را جهت تضمین حمایت از کودک در مقابل تمام اشکال تبعیض، مجازات بر اساس موقعیت، فعالیت ها ابراز عقیده و یا عقاید والدین، قیم‌های قانونی و یا اعضای خانواده کودک به عمل خواهند آورد.

ماده ۳.

۱. در تمام اقدامات مربوط به کودکان که توسط مؤسسات رفاه اجتماعی عمومی و یا خصوصی دادگاه‌ها، مقامات اجرائی، یا ارگانهای حقوقی انجام می‌شود، منافع کودک از اهم ملاحظات می‌باشد.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون متقبل می‌شوند که حمایتها و مراقبتهای لازم را برای رفاه کودکان، با توجه به حقوق وظایف والدین آنها، قیم‌های قانونی و یا سایر افرادی که قانوناً مسئول آنان هستند، تضمین کنند و در این راستا اقدامات اجرائی و قانونی مناسب معمول خواهد گردید.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون تضمین خواهند نمود که مؤسسات، خدمات و وسایلی که مسئول مراقبت و حمایت کودکان هستند مطابق با معیارهایی که توسط مقامات ذیصلاحیت خصوصاً در زمینه‌های ایمنی، بهداشت و از نظر تعداد کارکنان (آن مؤسسات) و نیز نظارت مناسب گذاشته شده مطابق داشته باشند.

ماده ۴. کشورهای طرف کنوانسیون اقدامات ضروری اجرائی و قانونی را جهت تحقق حقوق شناخته شده در کنوانسیون حاضر معمول خواهند داشت. کشورهای طرف کنوانسیون با توجه به حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی اقداماتی را در جهت به کار گیری حداکثر منابع موجود خود و در صورت لزوم در چهارچوب همکاریهای بین‌المللی به عمل خواهند آورد.

ماده ۵. کشورهای طرف کنوانسیون احترام به مسئولیتها، حقوق و وظایف والدین و یا در صورت قابلیت اطلاق، اعضای خانواده بزرگی که از طریق آداب محلی به وجود می‌آید، قیم‌های قانونی و یا سایر اشخاص که قانوناً مسئول کودک هستند را متقبل می‌شوند و به طریقی که موجب تکامل توانایی‌های کودک شود راهنمایی‌ها و ارشادات لازم را جهت اعمال حقوق شناخته شده کودک در کنوانسیون حاضر به عمل خواهند آورد.

ماده ۶.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق ذاتی هر کودک را برای زندگی به رسمیت خواهند شناخت.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون (وجود) حداکثر امکانات را برای بقا و پیشرفت کودک تضمین خواهند نمود.

ماده ۷.

۱. تولد کودک بلافاصله پس از به دنیا آمدن ثبت می‌شود و از حقوقی مانند حق داشتن نام، کسب تابعیت و در صورت امکان، شناسایی والدین و قرارگرفتن تحت سرپرستی آنها برخوردار می‌باشد.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون این حقوق را مطابق با قوانین ملی و تعهدات خود طبق اسناد بین‌المللی مربوطه در این زمینه خصوصاً در مواردیکه کودک در صورت عدم اجرای آنها آواره محسوب گردد، لازم‌الاجرا تلقی خواهند کرد.

ماده ۸.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک برای حفظ هویت خود منجمله ملیت، نام و روابط خانوادگی را طبق قانون و بدون مداخله تضمین خواهند کرد.

۲. در مواردیکه کودک بطور غیر قانونی از مقام یا برخی از حقوق مربوط به هویت خود محروم شود، کشورهای عضو حمایت و مساعدت‌های لازم را برای استیفای سریع حقوق فوق به عمل خواهند آورد.

ماده ۹.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون تضمین می‌نمایند که کودکان علی‌رغم خواسته شان از والدین خود جدا نشوند، مگر در مواردی که مقامات ذیصلاح مطابق قوانین و مقررات و منوط به بررسیهای قضائی مصمم شوند که این جدائی به نفع کودک است. اینگونه تصمیمات ممکن است در موارد خصوصی از قبیل سوء استفاده و یا بی‌توجهی والدین از کودک و یا هنگام جدا شدن والدین ضرورت یابد و در این صورت باید در مورد محل اقامت کودک تصمیمی اتخاذ شود.

۲. در هر یک از مراحل دادرسی مربوط به پاراگراف اول ماده ۹ باید به تمام طرفهای ذینفع فرصت داده شود در مراحل دادرسی شرکت کرده و نظرات خود را ابراز کنند.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودکی که از یکی یا هر دو والدین جدا شده را مبنی بر حفظ روابط شخصی و تماس مستقیم با والدین بطور منظم رعایت خواهند نمود مگر در مواردیکه این امر مغایر منافع کودک باشد.

۴. هنگامی که جدائی ناشی از اقدامات دولت از قبیل بازداشت، زندانی کردن، تبعید، اخراج یا مرگ (منجمله مرگی که در حین توقیف بودن شخص صادر شود) یکی یا هر دو والدین و یا کودک باشد، کشور طرف کنوانسیون بنا به درخواست، والدین یا کودک یا در صورت اقتضا یکی از اعضای خانواده را در جریان اطلاعات ضروری در مورد اموال فرد غایب خانواده قرار خواهد داد، مگر در مواردی که دادن این گونه اطلاعات مضر به حال کودک باشد. کشورهای طرف کنوانسیون همچنین تضمین خواهند نمود که تسلیم این درخواست فی نفسه عواقبی برای افراد مربوطه در پی نداشته باشد.

ماده ۱۰.

۱. مطابق با تعهدات کشورهای طرف کنوانسیون در پاراگراف ۱ ماده ۹ درخواست کودک یا والدین وی را برای ورود یا ترک کشور برای به هم پیوستن محدود خانواده از سوی کشور طرف کنوانسیون با نظر مثبت و به روشی انسانی و سریع بررسی خواهد شد. کشورهای طرف کنوانسیون همچنین تضمین خواهند نمود که تسلیم اینگونه درخواستها عواقبی برای درخواست کننده و اعضای خانواده آنها در پی نخواهد داشت.

۲. کودکی که والدینش در کشورهای جداگانه زندگی می کنند حق دارد گذشته از شرایط استثنائی بطور منظم روابط شخصی و تماس مستقیم با والدین خود داشته باشد. بدین منظور و مطابق با تعهدات کشورهای طرف کنوانسیون تحت پاراگراف ۲ ماده ۹، کشورهای طرف کنوانسیون حق والدین و کودک برای ترک هر کشور منجمله کشور خودشان و ورود به کشورشان را محترم خواهند شمرد. حق ترک هر کشوری فقط مشمول محدودیتهایی است که در قانون تصریح شده و برای حفظ امنیت ملی، نظم عمومی، سلامت عمومی یا اخلاقیات یا حقوق یا آزادیهای دیگران یا سایر حقوقی که در این کنوانسیون به رسمیت شناخته شده اند، ضروری است.

ماده ۱۱.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون اقداماتی را در جهت مبارزه با انتقال قاچاق و عدم بازگشت کودکان (مقیم) خارج معمول خواهند داشت.

۲. در این راستا، کشورهای طرف کنوانسیون انعقاد توافقنامه های دوجانبه و چند جانبه یا پذیرش توافقنامه های موجود را تشویق خواهند نمود.

ماده ۱۲.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون تضمین خواهد کرد کودکی که قادر به شکل دادن به عقاید خود می باشد بتواند این عقاید را آزادانه درباره تمام موضوعاتی که مربوط به وی می شود ابراز کند، به نظرات کودک مطابق با سن و بلوغ وی بها داده می شود.

۲. بدین منظور، خصوصاً برای کودک فرصت هایی فراهم آورده می شود تا بتواند در هر یک از مراحل دادرسی های اجرائی و قضائی مربوط به وی بطور مستقیم یا از طریق نماینده یا شخصی مناسب به طریقی که مطابق با مقررات اجرائی قوانین ملی باشد، ابراز عقیده نماید.

ماده ۱۳.

۱. کودک دارای حق آزادی ابراز عقیده می باشد. این حق شامل آزادی جستجو، دریافت و رساندن اطلاعات و عقاید از هر نوع، بدون توجه به مرزها، کتبی یا شفاهی یا چاپ شده، به شکل آثار هنری یا از طریق هر رسانه دیگر به انتخاب کودک می باشد.

۲. اعمال این حق ممکن است منوط به محدودیت های بخصوص باشد، ولی این محدودیتها فقط منحصر به مواردی است که در قانون تصریح شده و ضرورت دارند.

الف) برای احترام به حقوق یا آبروی دیگران، یا

ب) برای حفاظت از امنیت ملی یا نظم عمومی یا بخاطر سلامت عمومی و یا مسائل اخلاقی.

ماده ۱۴ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق آزادی فکر، عقیده و مذهب را برای کودک محترم خواهند شمرد.
۲. کشورهای طرف کنوانسیون حقوق و وظایف والدین و در صورت شمول قییم‌های قانونی کودک را درباره هدایت کودک در جهت حقوق وی به طریقی که باعث اعتلای استعدادها و توانائی‌های کودک شود، محترم خواهند شمرد.
۳. آزادی اظهار مذهب و عقاید فقط طبق محدودیتهایی که در قانون تصریح شده و برای حفظ امنیت، نظم، سلامت و اخلاقیات عمومی و یا حقوق آزادیهای اساسی دیگران لازم است محدود می‌شود.

ماده ۱۵ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حقوق کودک را در مورد آزادی (تشکیل) اجتماعات و آزادی مجمع مسالمت‌آمیز به رسمیت می‌شناسد.
۲. به غیر از محدودیتهایی که در قانون تصریح شده و یا برای حفظ منافع امنیت ملی یا امنیت عمومی، نظم عمومی، سلامت عمومی و اخلاقیات و یا حقوق و آزادیهای دیگران ضروری است، هیچ محدودیتی در اعمال این حقوق وجود ندارد.

ماده ۱۶ .

۱. در امور خصوصی، خانوادگی، یا مکاتبات هیچ کودکی نمی‌توان دلخواه یا غیر قانونی دخالت کرد یا هتک حرمت نمود.
۲. کودک در برابر اینگونه دخالت‌ها و یا هتک حرمت‌ها مورد حمایت قانون قرار دارد.

ماده ۱۷. کشورهای طرف کنوانسیون به عملکرد مهم رسانه‌های گروهی واقف بوده و دسترسی کودک را به اطلاعات و مطالب از منابع گوناگون ملی و بین‌المللی خصوصاً مواردی که مربوط به اعتلای رفاه اجتماعی، معنوی یا اخلاقی و بهداشت جسمی و روحی وی می‌شود را تضمین می‌کنند. در این راستا، کشورها اقدامات ذیل را به عمل خواهند آورد:

الف) تشویق رسانه‌های گروهی به انتشار اطلاعات و مطالبی که برای کودک استفاده‌های اجتماعی و فرهنگی داشته و با روح ماده ۲۹ نیز مطابق است.

ب) تشویق همکاریهای بین‌المللی در جهت تولید، مبادله و انتشار اینگونه اطلاعات و مطالب از منابع گوناگون فرهنگی، ملی و بین‌المللی.

ج) تشویق تولید و انتشار کتابهای کودکان.

د) تشویق رسانه‌های گروهی جهت توجه خاص به احتیاجات مربوط به آموزش زبان کودکانی که به گروه‌های اقلیت تعلق دارند یا مرئی هستند.

ه) تشویق توسعه خط مشی‌های مناسب در جهت حمایت از کودک در برابر اطلاعات و مطالبی که به سعادت وی آسیب می‌رساند با توجه به مفاد مواد ۱۳ و ۱۸.

ماده ۱۸ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون بیشترین تلاش خود را برای تضمین به رسمیت شناخته شدن این اصل که هر دو والد کودک مسوولیت‌های مشترکی در مورد رشد و پیشرفت کودک دارند به عمل خواهند آورد.

والدین و یا قییم‌های قانونی مسوولیت عمده را در مورد رشد و پیشرفت کودک به عهده دارند. اساسی ترین مساله آنان (حفظ) منافع عالیة کودک است.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون به منظور تضمین و اعتلای حقوقی که در این کنوانسیون بیان شده همکاریهای لازم را با والدین و قییم‌های قانونی در جهت اجرای مسوولیت‌هایش برای تربیت کودک به عمل خواهند آورد و ایجاد موسسات، تسهیلات و خدماتی را برای نگهداری کودکان تضمین خواهند کرد.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم را در جهت تضمین حق استفاده کودکانی که دارای والدین شاغل می‌باشند از خدمات و تسهیلات مربوط به نگهداری کودکان به عمل خواهند آورد.

ماده ۱۹ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات قانونی، اجرائی، اجتماعی و آموزشی را در جهت حمایت از کودک در برابر تمام اشکال خشونت‌های جسمی و روحی، آسیب‌رسانی یا سوء استفاده، بی‌توجهی یا رفتار سهل‌انگارانه، بدرفتاری یا استثمار منجمله سوء استفاده‌های جنسی در حینی که کودک تحت مراقبت والدین یا قیم‌های قانونی یا هر شخص دیگری قرار دارد، بعمل خواهند آورد.

۲. اینگونه اقدامات حمایتی در موارد مقتضی باید شامل اقدامات مؤثر برای ایجاد برنامه‌های اجتماعی در جهت فراهم آوردن حمایت‌های لازمه از کودک و کسانی که مسئول مراقبت از وی می‌باشند و نیز حمایت در برابر سایر اشکال محدودیت‌ها و نیز برای شناسایی گزارش، رجوع، تحقیق، رفتار و پیگیری موارد بدرفتاریهایی که قبلاً ذکر شده و نیز برای درگیری‌های قضائی باشد.

ماده ۲۰ .

۱. کودک نباید بطور موقت یا دائم از محیط خانواده و از منافع خویش محروم باشد و باید از طرف دولت تحت مراقبت و مورد مساعدت قرار گیرد.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون می‌بایست طبق قوانین ملی خود مراقبت‌های جایگزین دیگری را برای اینگونه کودکان تضمین نماید.

۳. اینگونه مراقبت‌ها شامل موارد زیادی می‌شود از جمله تعیین سرپرست کفالت در قوانین اسلامی، فرزند خواندگی و یا در صورت لزوم (اعزام کودک) به مؤسسات مناسب مراقبت از کودکان به هنگام بررسی راه حل‌ها به استمرار در تربیت کودک، قومیت، مذهب، فرهنگ و زبان کودک باید توجه خاص شود.

ماده ۲۱ . کشورهای که سیستم فرزند خواندگی را به رسمیت می‌شناسند و مجاز می‌دانند، باید منافع عالی کودک را در اولویت قرار دهند و نکات زیر را مراعات کنند:

الف) تضمین این که فرزند خواندگی فقط از سوی مقامات ذیصلاحی انجام شود که مطابق با قوانین و مقررات لازم‌الاجرا و بر اساس اطلاعات موثق و قابل اطمینان تعیین می‌کنند که فرزند خواندگی با توجه به وضعیت وی در ارتباط، والدین، خویشاوندان و قیم‌های قانونی مجاز است و در صورت مقتضی رضایت اشخاص فوق را برای فرزند خواندگی بر اساس مشورتهای لازمه کسب می‌کنند.

ب) تشخیص این که در صورتی که کودک را نتوان به روشی مناسب در کشور خود تحت سرپرستی یک خانواده درآورد، فرزند خواندگی در سایر کشورها به عنوان راه حلی دیگر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

ج. تضمین برخورداری کودکانی که در سایر کشورها پذیرفته می‌شوند از مراقبت‌ها و حقوقی که به هنگام فرزند خواندگی در کشور خود، شامل حال آنان می‌شود.

د. اتخاذ تمام اقدامات لازم جهت تضمین این که قبول کودک در سایر کشورها برای افراد مربوطه در بر دارنده منافع مالی نباشد.

ه. در صورت لزوم، پیشبرد اهداف ماده حاضر از طریق انعقاد قراردادها یا اتخاذ ترتیبات دو یا چند جانبه و تلاش در این چهارچوب برای تضمین این که پذیرش کودک در یک کشور دیگر از طریق ارگانها یا مقامات ذیصلاح انجام شود.

ماده ۲۲ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون اقدام لازم را جهت تضمین برخورداری کودکی که خواهان پناهندگی است و یا پناهنده تلقی می‌شود چه همراه والدین خود باشد یا شخص دیگری، مطابق با قوانین و مقررات محلی و بین‌المللی، از حمایت‌ها و مساعدتهای بشر دوستانه لازم از حقوق مربوطه که در این کنوانسیون یا سایر اسناد بشر دوستانه یا حقوق بشر مقرر شده و کشورهای فوق‌الذکر نسبت به آنها متعهد می‌باشند، به عمل خواهند آورد.

۲. بدین منظور، کشورهای طرف کنوانسیون بنا به صلاحدید خود با سازمان ملل و سایر سازمانهای بین‌المللی یا غیر دولتی ذیصلاح که با سازمان ملل کار می‌کنند در جهت حمایت و مساعدت از این گونه کودکان و ردیابی والدین یا سایر اعضای خانواده کودکان پناهنده و برای کسب اطلاعات لازم برای به هم پیوستن مجدد اعضای خانواده همکاری خواهند کرد. در صورتی که موفق به یافتن والدین یا سایر اعضای خانواده نشوند، با کودک همانگونه که در این کنوانسیون اظهار شده درست مانند کودکی که به طور موقت یا دائم از محیط خانوادگی به هر دلیل محروم شده، رفتار خواهد شد.

ماده ۲۳ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون اذعان دارند کودکی که ذهنناً یا جسمناً دچار نقص می‌باشد باید در شرایطی که متضمن منزلت و افزایش اتکا به نفس باشد و شرکت فعال کودک در جامعه را تسهیل نماید، از یک زندگی آبرومندانه و کامل برخوردار گردد.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودکان معلول را برای برخورداری از مراقبت‌های ویژه به رسمیت می‌شناسند و ارائه این مراقبت‌ها را بنا به اقتضاء مناسب شرایط والدین و یا مسئولین کودک و منوط به وجود منابع، به اینگونه کودکان و کسانی که مسئول مراقبت از وی هستند، تشویق و تضمین خواهند کرد.

۳. با تشخیص نیازهای ویژه کودک معلول، کمکهای مقرر شده در پاراگراف ۲ ماده حاضر در صورت امکان می‌بایست بطور رایگان و با در نظر گرفتن منابع مالی والدین و یا مسئولین کودک انجام گیرد و می‌بایست به نحوی برنامه ریزی شود که کودک معلول بتواند دسترسی مؤثر به آموزش، تعلیم و تربیت و خدمات مراقبتی بهداشتی، خدمات توانبخشی، آمادگی برای اشتغال و ایجاد فرصت به روشی که موجب دستیابی کودک به حداکثر کمال اجتماعی و پیشرفت شخصی از جمله پیشرفت فرهنگی و معنوی وی می‌شود داشته باشد.

۴. کشورهای طرف کنوانسیون در سایه همکاریهای بین‌المللی، مبادله اطلاعات لازم را در زمینه مراقبت‌های بهداشتی پیشگیری، معالجات پزشکی، روانشناسی و عملی کودکان معلول منجمله انتشار و در دسترس قرار دادن اطلاعات مربوط به روشهای توانبخشی، آموزش و خدمات حرفه‌ای با هدف قادر ساختن کشورهای طرف کنوانسیون به پیشبرد توانائی‌ها و مهارتهای خود و گسترش تجربیات آنان در این زمینه‌ها، افزایش خواهند داد. در این ارتباط، به نیازهای کشورهای در حال رشد توجه خاصی مبذول خواهد شد.

ماده ۲۴.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک را جهت برخورداری از بالاترین استاندارد بهداشت و از تسهیلات لازم برای درمان بیماری و توانبخشی به رسمیت می‌شناسند.

آنان برای تضمین اینکه هیچ کودکی از رسیدن به این حق و دسترسی به خدمات بهداشتی محروم نخواهند شد، تلاش خواهند نمود.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون موضوع را تا اجرای کامل این حق دنبال خواهند کرد و خصوصاً در زمینه‌های ذیل اقدامات مناسب را اتخاذ خواهند کرد:

الف) کاهش میزان مرگ و میر نوزادان و کودکان.

ب) تضمین فراهم نمودن مشورتهای پزشکی و مراقبت‌های بهداشتی لازم در مورد تمام کودکان با تأکید بر گسترش مراقبت‌های بهداشتی اولیه.

ج) مبارزه با بیماریها و سوء تغذیه، از جمله در چهارچوب مراقبت‌های بهداشتی اولیه از طریق بکار بستن تکنولوژی‌ها در دسترس و از طریق فراهم نمودن مواد غذایی مقوی و آب آشامیدنی سالم و در نظر گرفتن خطرات آلودگی محیط زیست.

د. تضمین مراقبت‌های قبل و پس از زایمان مادران

ه. تضمین اینکه تمام اقشار جامعه خصوصاً والدین و کودکان از مزایای تغذیه، شیر مادر، بهداشت و بهداشت محیط زیست و پیشگیری از حوادث اطلاع داشته و به آموزش دسترسی داشته و در زمینه استفاده در اطلاعات اولیه بهداشت کودک و تغذیه مورد حمایت قرار دارند.

و) توسعه مراقبت‌های بهداشتی پیشگیرانه، ارائه راهنمائیهای لازم به والدین و آموزش تنظیم خانواده و خدمات.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم و مناسب را برای زدودن روش معالجات سنتی و خرافی در مورد بهداشت کودکان به عمل خواهند آورد.

۴. کشورهای طرف کنوانسیون پیشبرد و تشویق همکاریهای بین‌المللی را برای دستیابی تدریجی به تحقق کامل حقوق شناخته شده در کنوانسیون حاضر را متقبل می‌شوند. در این ارتباط، به نیازهای کشورهای در حال توسعه توجه خاصی مبذول خواهد شد.

ماده ۲۵. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودکی که توسط مقامات ذیصلاح به منظور مراقبت حفاظت و یا بهداشت جسمی و روحی به خانواده‌ای داده شده است را جهت انجام بررسی دوره‌ای نحوه رفتار با کودک و تمام وضعیت‌های مربوط به فرزند خواندگی وی را به رسمیت می‌شناسند.

ماده ۲۶ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق برخورداری از امنیت اجتماعی منجمله بیمه اجتماعی را برای تمام کودکان به رسمیت می‌شناسند و اقدام لازم را جهت دستیابی به تحقق کامل این حق مطابق با قوانین ملی به عمل خواهند آورد.

۲. این مزایا در صورت مقتضی می‌بایست با توجه به منافع و شرایط کودک و اشخاصی که مسئولیت نگهداری وی را به عهده دارند و نیز هرگونه ملاحظه دیگری مربوط به کار برد این مزایا در جهت منافع کودک در اختیارشان قرار گیرد.

ماده ۲۷ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق تمام کودکان را نسبت به برخورداری از استاندارد مناسب زندگی برای توسعه جسمی، ذهنی و روحی و اخلاقی و اجتماعی را به رسمیت می‌شناسند.

۲. والدین یا سایر اشخاص مسوول کودک، مسوولیت عمده‌ای در جهت تضمین شرایط زندگی مناسب برای پیشرفت کودک را در چهارچوب توانایی‌ها و امکانات عالی خود به عهده دارند.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون مطابق با شرایط ملی و در چهارچوب امکانات خود، اقدام ضروری را برای یاری والدین و سایر اشخاص مسوول کودک در جهت اعمال این حق به عمل خواهند آورد و در صورت لزوم کمک‌های مالی و برنامه‌های حمایتی از خصوصاً در مورد تغذیه، پوشاک و مسکن فراهم خواهند آورد.

۴. کشورهای طرف کنوانسیون اقدام لازم را جهت تضمین مراقبت‌های در حین نقاهت کودک از سوی والدین و یا سایر اشخاصی که مسوولیت مالی کودک را به عهده دارند چه در داخل و چه در خارج از کشور به عمل خواهند آورد، در مواردی که شخص مسوول مالی کودک در کشوری متفاوت از کشور کودک زندگی می‌کند، کشورهای طرف کنوانسیون پذیرش موافقتنامه‌های بین‌المللی یا انعقاد اینگونه موافقتنامه‌ها و نیز اتخاذ سایر ترتیبات لازم را تسریع خواهند نمود.

ماده ۲۸ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک را نسبت به آموزش و پرورش به رسمیت می‌شناسند و برای دستیابی تدریجی به این حق و بر اساس ایجاد فرصت‌های مساوی، اقدامات ذیل را معمول خواهند داشت:

الف) اجباری و رایگان نمودن تحصیل ابتدائی برای همگان.

ب) تشویق توسعه اشکال مختلف آموزش متوسطه منجمله آموزش حرفه‌ای و کلی در دسترس قرار دادن اینگونه آموزشها برای تمام کودکان و اتخاذ اقدامات لازم از قبیل ارائه آموزش و پرورش رایگان و دادن کمک‌های مالی در صورت لزوم.

ج. در دسترس قرار دادن آموزش عالی برای همگان بر اساس توانائی‌ها و از هر طریق مناسب.

د. در دسترس قرار دادن اطلاعات و راهنمایی‌های آموزشی و حرفه‌ای برای تمام کودکان.

ه. (اتخاذ اقداماتی جهت تشویق حضور مرتب کودکان در مدارس و کاهش غیبت‌ها.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم را جهت تضمین اینکه نظم و انضباط در مدارس مطابق با حفظ شوون انسانی کودکان بوده و مطابق با کنوانسیون حاضر باشد، به عمل خواهند آورد.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون همکاریهای بین‌المللی را در موضوعات مربوط به آموزش و پرورش خصوصاً در زمینه زدودن جهل و بیسوادی در سراسر جهان و تسهیل دسترسی به اطلاعات فنی و علمی و روشهای مدرن آموزشی، تشویق و افزایش خواهند داد. در این ارتباط، به نیازهای کشورهای در حال رشد توجه خاصی خواهد شد.

ماده ۲۹ .

۱. کشورهای طرف کنوانسیون موافقت می‌نمایند که موارد ذیل باید جزء آموزش و پرورش کودکان باشد:

الف) پیشرفت کامل شخصیت، استعدادها و توانایی‌های ذهنی و جسمی کودکان.

ب) توسعه احترام به حقوق بشر و آزادیهای اساسی و اصول مذکور در منشور سازمان ملل.

ج) توسعه احترام به والدین کودک، هویت فرهنگی، زبان و ارزشهای وی و ارزشهای ملی کشوری که در آن زندگی می‌کند، به

موطن اصلی وی و به تمدن های متفاوت با تمدن وی.

د) آماده نمودن کودک برای داشتن زندگی مسوولانه در جامعه ای آزاد و با روحیه ای (مملو) از تفاهم صلح، صبر، تساوی زن و مرد و دوستی بین تمام مردم، گروه های قومی، مذهبی و ملی و اشخاص دیگر.

ه) توسعه احترام نسبت به محیط طبیعی.

۲. از هیچیک از بخش های این ماده و ماده ۲۸ نباید چنان تعبیر شود که مداخله ای در آزادی افراد و ارگانها برای تأسیس و اداره مؤسسات آموزشی ای که همواره طبق اصول ذکر شده در پاراگراف ۱ ماده حاضر و با شرط ارائه آموزش مطابق با حداقل استاندارد ذکر شده توسط دولت ایجاد می شوند، تلقی شود.

ماده ۳۰. در کشورهایی که اقلیتهای قومی و مذهبی و یا اشخاص بومی زندگی می کنند، کودکی که متعلق به این اقلیتها است باید به همراه سایر اعضای گروهش از حق برخورداری از فرهنگ خود و تعلیم و اعمال مذهب خود و یا زبان خود برخوردار باشد.

ماده ۳۱.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک را برای تفریح و آرامش و بازی و فعالیتهای خلاق مناسب سن خود و شرکت آزادانه در حیات فرهنگی و هنرها را به رسمیت می شناسند.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک را برای شرکت کامل در حیات فرهنگی و هنری محترم شمرده و توسعه می دهند و فراهم نمودن فرصتهای مناسب را جهت شرکت در فعالیتهای فرهنگی، هنری خلاق تفریحی تشویق خواهند نمود.

ماده ۳۲.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون حق کودک را جهت مورد حمایت قرار گرفتن در برابر استثمار اقتصادی و انجام هر گونه کاری که زیان بار بوده و یا توقیفی در آموزش وی ایجاد کند و یا برای بهداشت جسمی، روحی، معنوی، اخلاقی و یا پیشرفت اجتماعی وی مضر باشد را به رسمیت می شناسند.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون اقدامات لازم قانونی، اجرائی، اجتماعی و آموزشی را در جهت تضمین اجرای ماده حاضر به عمل خواهند آورد. در این راستا و با توجه به مواد مربوط در سایر اسناد بین المللی، کشورهای طرف کنوانسیون خصوصاً موارد ذیل را مورد توجه قرار خواهند داد:

الف) تعیین حداقل سن یا حداقل سنین برای انجام کار.

ب) تعیین مقررات مناسب از نظر ساعات و شرایط کار.

ج) تعیین مجازات ها و یا اعمال سایر ضمانت های اجرائی مناسب جهت تضمین اجرای مؤثر ماده حاضر.

ماده ۳۳. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم را از جمله اقدامات قانونی، اجرائی، اجتماعی، آموزشی را جهت حمایت از کودکان در برابر استفاده غیر قانونی از مواد مخدر و یا مواد محرک همانگونه ای که در معاهدات بین المللی مربوطه تعریف شده و جلوگیری از استفاده از کودکان در تولید غیر قانونی و قاچاق اینگونه مواد به عمل خواهند آورد.

ماده ۳۴. کشورهای طرف کنوانسیون متقبل می شوند که از کودکان در برابر تمام اشکال سوء استفاده ها و استثمارهای جنسی حمایت کنند. بدین منظور، کشورهای فوق خصوصاً اقدامات ملی، دو و چند جانبه را در جهت جلوگیری از موارد زیر به عمل می آورند:

الف. تشویق و یا وارد نمودن کودکان برای درگیری در هر گونه فعالیتهای غیر قانونی جنسی.

ب. استفاده استثماری از کودکان در فاحشه گری و سایر اعمال غیر قانونی جنسی.

ج. استفاده استثماری از کودکان در اعمال و مطالب پرونوگرافیک.

ماده ۳۵. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات ضروری ملی، دو و چند جانبه را برای جلوگیری از ربوده شدن، فروش و یا قاچاق کودکان به هر شکل و به هر منظور به عمل خواهند آورد.

ماده ۳۶. کشورهای طرف کنوانسیون از کودکان در برابر تمام اشکال استثمار که هر یک از جنبه های رفاه کودک را به مخاطره

اندازد، حمایت خواهند کرد.

ماده ۳۷. کشورهای طرف کنوانسیون اجرای اقدامات ذیل را متقبل می‌شوند:

الف. هیچ کودکی نباید تحت شکنجه یا سایر رفتارهای بیرحمانه و غیر انسانی یا مغایر شئون انسان قرار گیرد. مجازات اعدام و یا حبس ابد را بدون امکان آزادی نمی‌توان در مورد کودکان زیر ۱۸ سال اعمال کرد.

ب. هیچ کودکی نباید بطور غیر قانونی و یا اختیاری زندانی شود. دستگیری، بازداشت و یا زندانی کردن یک کودک می‌بایست مطابق با قانون باشد و به تنها آخرین راه چاره و برای کوتاهترین مدت ممکن باید بدان متوسل شد.

ج. با کودک زندانی باید بخاطر مقام ذاتی انسان، رفتاری انسانی و توأم با احترام داشت به نحوی که نیازهای بخصوص سنی وی در نظر گرفته شود. کودکان زندانی خصوصاً باید از افراد بزرگسال جدا شوند مگر این که این امر مغایر مصالح کودک باشد. کودک حق داشتن تماس با خانواده خود را از طریق نامه و ملاقات دارد به غیر از شرایط استثنائی.

د. هر کودک زندانی می‌بایست از حق دسترسی سریع به مشاوره حقوقی و یا سایر مساعدت‌های ضروری و نیز حق اعتراض نسبت به مشروعیت زندانی شدن خود در برابر دادگاه یا سایر مقامات ذیصلاح، مستقل و بی‌طرف و تصمیم‌گیری سریع در اینگونه موارد برخوردار باشد.

ماده ۳۸.

۱. کشورهای طرف کنوانسیون متقبل می‌شوند به مقررات قانون بین‌المللی بشر دوستی در زمان جنگ‌های مسلحانه که مربوط به کودکان می‌شود احترام بگذارند.

۲. کشورهای طرف کنوانسیون هرگونه اقدام عملی را جهت تضمین این که افراد کمتر از ۱۵ سال در مخاصمات مستقیماً شرکت نمی‌کنند، متقبل می‌شوند.

۳. کشورهای طرف کنوانسیون از استخدام افراد کمتر از ۱۵ سال در نیروهای مسلح خود خوداری خواهند کرد. این کشورها برای استخدام افرادی که بالای ۱۵ سال و زیر ۱۸ سال سن دارند، اولویت را به بزرگترها خواهند داد.

۴. کشورهای طرف کنوانسیون، مطابق با تعهدات خود نسبت به قانون بین‌المللی بشر دوستی در جهت حمایت از افراد غیرنظامی به هنگام جنگ‌های مسلحانه، تمام اقدامات عملی را برای تضمین حمایت و مراقبت از کودکانی که تحت تأثیر (عواقب) جنگ قرار گرفته‌اند به عمل خواهند آورد.

ماده ۳۹. کشورهای طرف کنوانسیون تمام اقدامات لازم را برای تسریع بهبودی جسمی و روحی و سازش اجتماعی کودکی که قربانی بی‌توجهی، استثمار، سوءاستفاده، شکنجه یا سایر اشکال رفتاری یا تنبیه خشونت‌آمیز، غیر انسانی و تحقیرکننده یا جنگ بوده است، به عمل خواهند آورد. این روند بهبودی و پیوستن مجدد به جامعه می‌بایست در محیطی که موجب سلامت، انکای نفس و احترام کودک شود، انجام شود.

ماده ۴۰.

۱. کشورهای عضو در مورد کودکان متهم یا مجرم به نقض قانون کیفری این حق را به رسمیت می‌شناسد، با آنان مطابق با شئونات و ارزش کودک رفتار گردد که این امر موجب افزایش احترام کودک نسبت به حقوق بشر و آزادیهای اساسی دیگران شده و سن کودک را در نظر گرفته و باعث افزایش خواست وی برای سازش وی با جامعه و به عهده گرفتن نقشی سازنده می‌گردد.

۲. بدین منظور و با توجه به مفاد مربوطه اسناد بین‌المللی، کشورهای عضو خصوصاً موارد ذیل را تضمین می‌نمایند:

الف) هیچ کودکی نباید به خاطر اعمالی که در زمان ارتکاب توسط قانون ملی یا بین‌المللی منع نشده، متهم یا مجرم به نقض قانون کیفری شناخته شود.

ب) هر کودکی که متهم یا محکوم به نقض قانون کیفری شود حداقل دارای تأمین‌های زیر خواهد بود:

(۱) بیگناه شناخته شدن تا زمانی که جرم طبق قانون ثابت نشده.

(۲) اطلاع مستقیم و سریع از اتهامات وارده بر علیه وی، در صورت لزوم از طریق والدین و یا قیم‌های قانونی، و (حق) داشتن مشاوره حقوقی و یا سایر کمک‌ها در تهیه و ارائه دفاعیه.

۳) روشن شدن موضوع در اسرع وقت توسط مقام یا ارگان قضائی بیطرف و مستقل و طی یک دادرسی عادلانه در حضور وکیل یا سایر کمک‌های حقوقی، مگر این که این امر در جهت منافع کودک تشخیص داده نشود خصوصاً با در نظر گرفتن سن، موقعیت و یا والدین و یا قیم‌های قانونی کودک.

۴) مجبور نبودن به دادن شهادت و یا اظهار تقصیر، بررسی شاهدان مختلف و یا کسب اجازه شرکت و یا بررسی شاهدان وی در شرایط مساوی.

۵) دسترسی به مقام و یا ارگان قضائی ذیصلاح، بیطرف و مستقل بالاتر بر طبق قانون در صورت مجرم شناخته شدن.

۶) حق استفاده رایگان از مترجم در صورتی که کودک قادر به درک زبان مورد استفاده (در دادگاه) نباشد.

۷) محرمانه بودن کامل موضوع در طول تمام مراحل دادرسی.

۳. کشورهای عضو در جهت افزایش وضع قوانین، مقررات، مقامات و مؤسساتی که خصوصاً مربوط به کودکان متهم، یا مجرم به نقض قانون کیفری تلاش خواهند کرد و خصوصاً اقدامات ذیل را معمول خواهند داشت:

الف) قائل شدن حداقل سن برای نقض قانون کیفری به نحوی که زیر این سن، کودک دارای قدرت نقض قانون تلقی نشود.

ب) در صورت تناسب و تمایل (وضع) مقرراتی در جهت رفتار با اینگونه کودکان بدون توسل به دادرسی‌های قضائی، به شرطی که حقوق بشر و ضمانت‌های حقوقی کاملاً رعایت شود.

۴. تأمین مسائل از قبیل نگهداری، راهنمایی، نظارت، مشاوره، تأدیب، فرزند خواندگی، تعلیم و تربیت و برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای و سایر اقدامات دیگر در جهت تضمین این که با کودکان رفتاری متناسب با رفاه و شرایط و جرم آنها خواهد شد.

ماده ۴۱. هیچیک از (مواد) کنوانسیون حاضر قوانینی که در جهت تحقق حقوق کودک مؤثرتر بود، و جزء موارد زیر می‌باشد را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد:

الف) قانون کشور عضو، یا

ب) قانون بین‌المللی لازم‌الاجرا در آن کشور.

بخش ۲:

ماده ۴۲. کشورهای عضو موظف هستند اصول و مقررات کنوانسیون را به طرقی مناسب و فعال برای بزرگسالان و کودکان، به اطلاع همگان برسانند.

ماده ۴۳.

۱. به منظور بررسی پیشرفت کشورهای عضو در جهت تحقق تعهداتشان در قبال کنوانسیون حاضر، می‌بایست کمیته‌ای در مورد حقوق کودک برای انجام وظایفش که ذکر خواهد شد، تشکیل گردد.

۲. کمیته شامل ده کارشناس با موقعیت عالی از نظر اخلاقی و با صلاحیت در زمینه‌هایی که در این کنوانسیون ذکر شده، خواهد بود. اعضای کمیته توسط کشورهای عضو از میان اتباع خود انتخاب می‌شوند و سمت شخصی خودشان خدمت خواهند کرد. در این زمینه به پراکندگی جغرافیائی برابر و نیز سیستم‌های حقوقی عمده توجه خاص خواهد شد.

۳. اعضای کمیته توسط کشورهای عضو با رأی‌گیری مخفی از میان لیست نامزدها انتخاب می‌شوند. هر یک از کشورهای عضو می‌توانند یک نفر از اتباع خود را نامزد کنند.

۴. انتخابات اولیه کمیته ظرف کمتر از ۶ ماه پس از تاریخ به اجرا درآمدن کنوانسیون و پس از آن هر ۲ سال یک بار انجام خواهد شد. حداقل ۴ ماه قبل هر انتخابات، دبیر کل سازمان ملل طی نامه‌ای از کشورهای عضو خواستار تعیین نامزدهای خود طی ۲ ماه می‌شود. دبیر کل متعاقباً بر حسب الفبالیستی از اشخاص نامزد شده و کشورهایی که آنان را نامزد کرده‌اند تهیه کرده و آنرا به کشورهای عضو کنوانسیون تسلیم خواهد نمود.

۵. انتخابات در اجلاس‌های کشورهای عضو که توسط دبیر کل در مقرهای سازمان ملل افتتاح می‌شود، انجام می‌گیرد در آن اجلاس‌ها که با حضور دوسوم از کشورهای عضو رسمیت خواهد یافت، اعضای کمیته از میان کسانی که بیشترین آراء و اکثریت مطلق آرای نمایندگان حاضر و رأی‌دهنده کشورهای عضو را کسب کرده‌اند، برگزیده می‌شوند.

۶. اعضای کمیته برای مدت ۲ سال انتخاب می‌شوند. این افراد در صورت نامزدی مجدد حق انتخاب شدن مجدد را دارا می‌باشند. مدت خدمت ۵ تن از اعضای منتخب در اولین انتخابات در پایان ۲ سال خاتمه می‌یابد، بلافاصله پس از اولین انتخابات اسامی این پنج تن توسط رئیس جلسه و از طریق قرعه کشی مشخص خواهد شد.

۷. در صورت فوت، استعفا و یا اعلام عدم توانائی انجام وظیفه اعضای کمیته به هر دلیل، کشوری که این عضو را نامزد کرده منوط به تأیید کمیته کارشناس دیگری را از میان اتباع خود برای خدمت در مدت باقی مانده انتخاب خواهد کرد.

۸. کمیته خود مقررات مربوط به خود را وضع خواهد کرد.

۹. کمیته ماموران خود را برای یک دوره ۲ ساله انتخاب خواهد کرد.

۱۰. جلسات کمیته بطور عادی در یکی از مقرهای سازمان ملل یا هر محل مناسب دیگری که توسط کمیته تعیین می‌شود، تشکیل می‌گردد. کمیته بطور عادی سالانه تشکیل جلسه می‌دهد. مدت جلسات کمیته در جلسه‌ای با شرکت کشورهای عضو کنوانسیون حاضر و با تأیید مجمع عمومی تعیین شده و در صورت لزوم تغییر خواهد یافت.

۱۱. دبیر کل سازمان ملل تجهیزات و پرسنل لازم را برای مفید واقع شدن عملکردهای کمیته، طبق کنوانسیون حاضر فراهم خواهد نمود.

۱۲. با تأکید مجمع عمومی، اعضای کمیته‌ای که طبق کنوانسیون حاضر تشکیل می‌شود در طی مدت خدمت از محل منابع سازمان سازمان ملل و طبق شرایطی که مجمع عمومی تعیین میکند حقوق دریافت خواهند کرد.

ماده ۴۴.

۱. کشورهای عضو متقبل می‌شوند که از طریق دبیر کل سازمان ملل گزارشات را در مورد اقداماتی که برای تحقق حقوق شناخته شده در این کنوانسیون به عمل آورده‌اند و یسرفت‌های حاصله را به کمیته تسلیم کنند:

(الف) ظرف ۲ سال پس از به اجرا درآمدن کنوانسیون در مورد کشور مربوطه.

(ب) و پس از آن هر ۵ سال یکبار.

۲. گزارشات که طبق ماده حاضر تهیه می‌شوند می‌بایست نشان دهنده عوامل و مشکلاتی که احتمالاً در سر راه انجام تعهدات وجود دارد باشد. این گزارشات همچنین باید شامل اطلاعات کافی در جهت دادن تصویری جامع از اجرای کنوانسیون در کشور مربوطه باشد.

۳. کشوری که یک گزارش اولیه جامع به کمیته ارائه کرده است، می‌تواند از ارائه اطلاعات اساسی که قبلاً طبق پاراگراف ۱ (الف) ماده حاضر فراهم کرده، خودداری کند.

۴. کمیته می‌تواند از کشورهای عضو خواهان اطلاعات بیشتری در مورد نحوه اجرای کنوانسیون شود.

۵. کمیته هر دو سال یکبار از طریق شورای اجتماعی و اقتصادی گزارشات را در مورد فعالیتهای خود به مجمع عمومی ارائه خواهد کرد.

۶. کشورهای عضو می‌بایست گزارشات خود را در کشورهايشان بطور گسترده در اختیار همه بگذارند.

ماده ۴۵. به منظور تسریع اجرای موثر کنوانسیون و تشویق همکاری‌های بین‌المللی در زمینه‌های مذکور در کنوانسیون:

(الف) سازمان‌های تخصصی، صندوق کودکان سازمان ملل و سایر ارگان‌های آن سازمان می‌توانند در حوزه اختیاراتشان بر اجرای مواد کنوانسیون حاضر نظارت کنند. کمیته می‌تواند بنا به مقتضی از سازمان‌های تخصصی، صندوق کودکان سازمان ملل و سایر ارگان‌های ذیصلاح در زمینه‌هایی که به اختیارات آن سازمان‌ها مربوط می‌شود جهت ارائه نظرات تخصصی در مورد اجرای کنوانسیون دعوت به همکاری کند. کمیته می‌تواند از سازمان‌های تخصصی، صندوق کودکان سازمان ملل و سایر ارگان‌های سازمان ملل بخواهد در مورد اجرای کنوانسیون در زمینه‌هایی که به اختیارات آنان مربوط می‌شود، گزارشات را ارائه نمایند.

(ب) کمیته می‌تواند بنا به اقتضاء گزارشات کشورهای عضو که حاوی درخواست و یا اعلام نیاز به همکاری و مساعدت‌های فنی است را به همراه نظرات و پیشنهادهای خود کمیته در مورد آن تقاضاها به سازمان‌های تخصصی، صندوق کودکان سازمان ملل و سایر ارگان‌های ذیصلاح منتقل کند.

ج) کمیته می‌تواند به مجمع عمومی توصیه کند که از دبیر کل بخواهد از طرف خود مطالعاتی را در مورد موضوعات ویژه مربوط به حقوق کودکان متقبل شود.

د) کمیته می‌تواند بر اساس اطلاعات واصله، متعاقب ماده ۴۴ و ۴۵ کنوانسیون حاضر پیشنهادات و نظرات کلی خود را اعلام کند. این پیشنهادات و نظرات به کشور عضو مربوطه منتقل خواهد شد و به همراه نظرات کشور عضو به مجمع عمومی گزارش خواهد گردید.

بخش ۳:

ماده ۴۶. کنوانسیون حاضر در اختیار تمام کشورها جهت امضاء قرار خواهد گرفت.

ماده ۴۷. کنوانسیون حاضر منوط به تصویب است، اسناد تصویب نزد دبیر کل سازمان ملل باقی خواهد ماند.

ماده ۴۸. تمام کشورها می‌توانند به عضویت کنوانسیون حاضر درآیند، اسناد عضویت نزد دبیر کل سازمان ملل به ودیعه خواهد ماند.

ماده ۴۹.

۱. کنوانسیون حاضر ۳۰ روز پس از تاریخ به ودیعه گذاشته شدن بیستمین سند تصویب یا عضویت نزد دبیر کل سازمان ملل قابل اجرا خواهد بود.

۲. برای هر کشوری که پس از به ودیعه گذاشته شدن بیستمین سند تصویب یا عضویت، کنوانسیون حاضر را تصویب کند یا به عضویت آن درآید، این کنوانسیون ۳۰ روز پس از زمان به ودیعه گذاردن اسناد عضویت یا تصویب کشور مربوطه قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۵۰.

۱. هر یک از کشورهای عضو می‌توانند اصلاحیه‌ای را پیشنهاد کنند و آن را برای دبیر کل سازمان ملل نیز ارسال کنند. دبیر کل اصلاحیه پیشنهادی را با سایر کشورهای عضو در میان می‌گذارد و از آنان در مورد تشکیل کنفرانس کشورهای عضو به منظور بررسی و رأی‌گیری در مورد پیشنهادات نظرخواهی می‌کند. در صورتی که ظرف ۴ ماه پس از اعلام دبیر کل حداقل یک سوم کشورهای عضو موافق چنان کنفرانسی باشند، دبیر کل، کنفرانس را به کمک سازمان ملل افتتاح خواهد کرد. اصلاحیه‌ای که مورد تصویب اکثریت کشورهای عضو حاضر و رأی دهنده قرار گیرد جهت تصویب به مجمع عمومی فرستاده خواهد شد.

۲. هر اصلاحیه‌ای که مطابق پاراگراف اول ماده حاضر تصویب شود پس از تصویب مجمع عمومی سازمان ملل و پذیرش دو سوم اکثریت کشورهای عضو قابل اجرا خواهد بود.

۳. پس از به اجرا درآمدن یک اصلاحیه فقط کشورهایی که آن را پذیرفته‌اند موظف به اجرای آن می‌باشند. سایر کشورهای عضو همچنان موظف به رعایت کنوانسیون حاضر و سایر اصلاحیه‌های قبلی که آن‌ها را پذیرفته‌اند خواهند بود.

ماده ۵۱.

۱. دبیر کل سازمان ملل متن نظرات کشورها را در هنگام تصویب یا عضویت دریافت کرده و در اختیار سایر کشورها خواهد گذاشت.

۲. نظرات مغایر با اهداف و مقاصد کنوانسیون حاضر ممنوع خواهد بود.

۳. نظرات را می‌توان در هر زمان از طریق اعلام به دبیر کل سازمان ملل پس گرفت. دبیر کل تمام کشورها را نیز در جریان خواهد گذاشت. این اعلام در تاریخی که به دست دبیر کل می‌رسد، قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۵۲. کشورهای عضو می‌توانند از طریق ارسال یک اعلان کتبی به دبیر کل از عضویت کنوانسیون خارج شوند. این امر یکسال پس از تاریخ دریافت اعلان توسط دبیر کل قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۵۳. دبیر کل سازمان ملل به عنوان امانتدار کنوانسیون حاضر انتخاب شده‌اند.

ماده ۵۴. نسخه اصلی کنوانسیون حاضر به همراه ترجمه عربی، چینی، انگلیسی، فرانسه، روسی و اسپانیایی آن که همگی از اعتبار یکسان برخوردارند، نزد دبیر کل سازمان ملل به ودیعه گذاشته خواهند شد.

با حضور نمایندگان تام‌الاختیار که از طرف دولت‌های متبوع خود دارای اختیار هستند این کنوانسیون امضاء گردید.
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و کنوانسیون ضمیمه شامل یک مقدمه و ۵۴ ماده در جلسه روز یکشنبه اول اسفند ماه
یکهزار و سیصد و هفتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۱/۱۲/۱۳۷۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.
رئیس مجلس شورای اسلامی علی‌اکبر ناطق نوری

پیوست شماره ۱۱: کنوانسیون منع کار اجباری

ماده ۱ - هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله نامه ملحق می‌شوند موظفند از کار اجباری به هر صورتی که باشد جلوگیری نموده، از مبادرت به استفاده از هر گونه کار اجباری:

الف - به صورت تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی، مجازات و تنبیه به علت داشتن یا ابراز عقاید سیاسی یا عقایدی که از نقطه نظر ایدئولوژیک مخالف سیستم موجود سیاسی اجتماعی و اقتصادی باشد

ب - به عنوان بسیج کارگران و استفاده از آنان به قصد توسعه و پیشرفت اقتصادی

ج - به صورت انضباط

د - به عنوان تنبیه و مجازات به علت شرکت در اعتصابات

ه - به صورت تبعیضات نژادی، اجتماعی و ملی و مذهبی خودداری نمایند.

ماده ۲ - کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله نامه ملحق می‌شوند بایستی اقدامات مؤثری به منظور لغو فوری و کامل کار اجباری به نحوی که در ماده ۱ مقاله نامه تصریح گردیده به عمل آورند.

ماده ۳ - الحاق به این مقاله نامه به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار اطلاع داده و توسط مشارالیه به ثبت خواهد رسید.

ماده ۴ - ۱ - تنها کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که الحاق آنان توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسید باشد ملزم به اجرای مقاله نامه حاضر خواهند بود.

۲ - این مقاله نامه دوازده ماه پس از الحاق دو کشور عضو و ثبت آن توسط مدیر کل وارد مرحله اجرایی می‌شود.

۳ - از آن پس مقاله نامه در مورد هر کشور عضو دیگر ۱۲ ماه بعد از تاریخی که الحاق آن کشور به ثبت برسد، لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۵ - ۱ - هر یک از دول عضو که به این مقاله نامه ملحق می‌شوند، در انقضای ده سال از تاریخ اجرای اولیه این مقاله نامه می‌توانند با ارسال درخواستی جهت مدیر کل دفتر بین‌المللی کار که به وسیله مشارالیه به ثبت خواهد رسید از اجرای مقاله نامه حاضر صرف نظر نمایند این درخواست یک سال پس از تاریخ ثبت واجد اثر خواهد بود.

۲ - هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله نامه ملحق می‌شوند، چنانچه در ظرف یک سال پس از انقضای دوران ده ساله مذکور در بند فوق از حقی که در این ماده مقرر شده است استفاده نمایند، ملزم خواهند بود برای ده سال دیگر مفاد آن را اجرا کنند و از آن پس نیز ده سال به ده سال حق دارند طبق مقررات مذکور در این ماده از اجرای این مقاله نامه صرف نظر نمایند.

ماده ۶ - ۱ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار بایستی موارد الحاق و انصراف کلیه اعضای سازمان بین‌المللی کار را که به مشارالیه ابلاغ می‌گردد، به اطلاع عموم اعضای سازمان برساند.

۲ - همچنین مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ضمن اعلام دو فقره الحاق اعضای سازمان که به وی ابلاغ گردیده باید توجه اعضای سازمان را به تاریخ شروع اجراء مقاله نامه معطوف سازد.

ماده ۷ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار باید طبق ماده ۱۰۲ منشور ملل متحد اطلاعات کامل در خصوص کلیه موارد الحاق و انصراف دول عضو که بنا به مقررات مواد قبل در دفتر وی ثبت گردیده به دبیر کل سازمان ملل متحد جهت ثبت ابلاغ نماید.

ماده ۸ - هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که ضروری بداند گزارشی در خصوص نحوه اجرای این مقاله نامه به کنفرانس عمومی تسلیم نموده و هر گاه ایجاب نماید موضوع تجدید نظر در کلیه یا قسمتی از مقررات مقاله نامه حاضر را در دستور کار کنفرانس قرار خواهد داد.

ماده ۹ - ۱ - چنانچه کنفرانس مقاله نامه جدیدی را متضمن تجدید نظر در کلیه یا قسمتی از مقاله نامه حاضر مورد پذیرش قرار دهد در این صورت مشروط به آن که مقاله نامه جدید متضمن مقررات دیگری نباشد به ترتیب زیر عمل خواهد شد:

الف - الحاق به مقاوله نامه تجدید نظر شده جدید از طرف یک کشور عضو به خودی خود از تاریخی که مقاوله نامه جدید به مرحله اجرا وارد شود و صرف نظر از مفاد ماده ۵ فوق ، متضمن انصراف فوری آن عضو از اجرای مقررات این مقاوله نامه خواهد گردید.

ب - از تاریخی که مقاوله نامه تجدید نظر شده جدید به مرحله اجرا درآید مسئله الحاق به مقاوله نامه حاضر منتفی خواهد بود.

۲ - در هر حال مقررات مقاوله نامه حاضر به همین صورت در مورد اعضایی که به آن ملحق شده و الحاق خود را به مقاوله نامه تجدید نظر شده اعلام نکرده باشند مجری خواهد بود.

ماده ۱۰ - متن انگلیسی و فرانسه این مقاوله نامه متساویا معتبر می باشد.

شرح فوق متن معتبر مقاوله نامه ای است که طی چهلمین جلسه کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در ژنو که در تاریخ ۲۷ ژنو ۱۹۵۷ به پایان رسیده مورد پذیرش قرار گرفته است. به اعتماد مراتب فوق در تاریخ چهارم ژوئیه ۱۹۵۷ امضاء می شود .

پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری

- روز جهانی کارگر (روز بین‌المللی کارگر) به صورت اعتراضات و راه‌پیمائی سازمان‌یافته خیابانی سالانه در تاریخ ۱ ماه می میلادی و ۱۱ اردیبهشت
- تلاش برای پیش‌برد و حمایت از حقوق کارگران در کشورهای صنعتی اروپا و آمریکا در اواخر قرن نوزدهم و مخالفت‌های سازمان‌یافته با این تلاش‌ها
- نخستین مراسم روز جهانی کارگر در ایران در سال ۱۳۰۰ شمسی (۱۹۲۱ میلادی) و به ابتکار تشکیلی چپ‌گرا به نام شورای مرکزی فدراسیون سندیکای کارگری برگزار شد.
- روز ۱۷ مرداد روز گرامی‌داشت خبرنگار در ایران
- روز آزادی رسانه ۳ ماه مه که هر سال با تم‌های مختلفی برگزار می‌شود. موضوع سال ۲۰۲۱ «اطلاعات به عنوان کالای عمومی» نام‌گذاری شده است.

پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری

جعبه ابزار روزنامه‌نگاران

<https://www.journaliststoolbox.org>

موسسه رسانه آمریکائی

<https://www.americanpressinstitute.org>

تالار حقوق بین‌المللی کار

<https://laborrights.org>

سازمان بین‌المللی کار

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

سازمان عفو بین‌الملل

<https://www.amnesty.org/en>

سازمان دیده‌بان حقوق بشر

<https://www.hrw.org/languages?language=en>

پیوست شماره ۱۲: تاریخ‌های مهم حقوق کار و کارگری و روزنامه‌نگاری

۱. [قانون کار ایران](#)
۲. [اساسنامه سازمان بین‌المللی کار](#)
۳. [بیانیه سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین در کار](#)
۴. [قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و توصیه‌نامه مکمل آن](#)
۵. [مروری بر کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار](#)
۶. [مروری بر توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار](#)
۷. [مهمترین توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار](#)
۸. [حقوق کار ایزاری برای حقوق‌بشر در محیط کار](#)
۹. [راهنمای روزنامه‌نگاران](#)
۱۰. [رسانه و حقوق کودکان](#)
۱۱. [جعبه ابزار: آموزش روزنامه‌نگاری، تبعیض و تنوع](#)
۱۲. [حقوق کار](#)
۱۳. [ملزومات روزنامه‌نگاری](#)
۱۴. [قوانین روزنامه‌نگاری اخلاقی](#)
۱۵. [بیانیه ارزش‌های انجمن اخبار آنلاین](#)
۱۶. [چگونه و چرا اصلاحات توئیتر اتفاق می‌افتند؟](#)
۱۷. [راهنمای کار با منابع محرمانه](#)
۱۸. [دو راهنمای کار با منابع محرمانه](#)
۱۹. [اصول روزنامه اسوشیتد پرس در کار با منابع محرمانه](#)
۲۰. [راهنمای گزارش مسئولانه خودکشی](#)
۲۱. [بهترین راه‌ها و پیشنهادات برای گزارش خودکشی](#)
۲۲. [درباره منابع ناشناس](#)
۲۳. [نحوه پوشش اخبار نفرت‌پراکنانه بدون دام‌زدن به آن](#)
۲۴. [گزارشگری مسئولانه و پوشش اخبار جعلی یا نیمه‌درست](#)
۲۵. [خودکشی کارگر مرودشت](#)
۲۶. [خودکشی کارگر عسلویه مهر ۴۰۰](#)
۲۷. [مرز مه‌آلود میان روزنامه‌نگاری و فعالیت مدنی](#)
۲۸. [روزنامه‌نگاری در مقابل فعالیت مدنی](#)
۲۹. [بازداشت فعالان سیاسی و مدنی در ایران](#)
۳۰. [نفرت‌پراکنی علیه همجنس‌گرایان](#)
۳۱. [نقض حقوق همجنس‌گرایان افتخار ماست](#)
۳۲. [صادق لاریجانی اعتراضات کارگری را ابزار دشمنان ایران خواند](#)
۳۳. [نمونه موارد اخلاقی روزنامه‌نگاری](#)
۳۴. [ابزارهای مدیریت بیطرفی](#)
۳۵. [روزنامه‌نگاری به‌عنوان سیستم تصدیق](#)
۳۶. [مدل پروتس](#)
۳۷. [خبرهای خوب مهم و مرتبط هستند](#)
۳۸. [چهار استراتژی برای پیدا کردن تمرکز روایت خبر](#)
۳۹. [سه ساختار برای تنظیم خبر](#)
۴۰. [هشت راه برای تعریف رویکرد به خبر](#)
۴۱. [نوشتن خبر در ضرب‌الاجل](#)
۴۲. [سیستم جعبه سیاه برای تنظیم خبر](#)
۴۳. [نکاتی برای گزارش موارد نقض حقوق‌بشر در دوران شیوع کرونا](#)
۴۴. [چرادر عصر رسانه‌های اجتماعی به روزنامه‌نگاران حرفه‌ای نیاز داریم؟](#)
۴۵. [راهنمای گزارش خبری کودکان](#)

۴۶. راهنمای کاربردی گزارش حقوقبشر برای روزنامهنگاران
۴۷. قانون حمایت از کودکان کار و خیابان ناکافی و نارسا است
۴۸. کودکان کار در ایران: همگیری ملی
۴۹. چرا امنیت سایبری باید اولویت اول روزنامهنگاران باشد؟
۵۰. ایران: گسترش فقر، کاهش حقوق کارگری
۵۱. تعریف حقوق کار
۵۲. منشور سازمان بینالمللی کار
۵۳. سه سند از سازمان بینالمللی کار
۵۴. منشور بینالمللی حقوقبشر
۵۵. گزارش سالانه وضعیت حقوقبشر در ایران؛ ویژه سال ۲۰۲۰
۵۶. حقوقبشر
۵۷. قانون کار
۵۸. گزارشگری حساس به جنسیت
۵۹. راهنمای گزارشگری حساسیت به جنسیت
۶۰. منشور اصول و حقوق بنیادین کار
۶۱. مصاحبه با منابع: چند نکته
۶۲. منابع و راهکارهایی برای سلامت ذهنی روزنامهنگاران
۶۳. بدترین کشورهای جهان برای کارگران
۶۴. خشونت و آزار در محیط کار
۶۵. خشونت علیه زنان در محیط کار



داوطلب یک پایگاه خبری و تحلیلی در باره حقوق و مسایل صنفی کارگران است. سایت داوطلب، اخبار و گزارش های مرتبط با حقوق صنفی کارگری را گردآوری، تولید و منتشر می کند. در عین حال تلاش می شود که حق سازماندهی، آزادی تاسیس و فعالیت انجمن ها، حق آزادی تجمع و گردهمایی، حق چانه زنی و گفتگوهای دسته جمعی، منع تبعیض در اشتغال، منع کار کودک و... را به مثابه حقوق بنیادین کار، در جامعه کارگری ترویج نماید. هدف اصلی سایت داوطلب بالا بردن سطح دانش، آگاهی و مهارت فعالان مستقل کارگری برای پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر است. همچنین تلاش می کند بازتاب دهنده صداهای به حاشیه رانده شده در عرصه جامعه کارگری در جامعه ایرانی باشد

<https://davtalab.org>