

بازرسی کار، ابتدا در پی وضع مقررات و موازین اولیه حمایت از کودکان در برابر کار، پدید آمد. بنابراین هماهنگی کاملی میان قوانین اولیه مبارزه با کار کودکان و ضوابط بازرسی کار وجود دارد.

این قوانین (کار) در قرن نوزدهم، در جهت کاهش واکنش های ناشی از شرایط اولیه انقلاب صنعتی، هنگامی که مردم اکثراً روستایی بوده و برای صنعتی شدن آمادگی نداشتند، تصویب گردید. چشم انداز کار کودکانی که از سن ۵ سالگی در صنایع پنبه و پشم اشتغال دارند، حضور زنان در معادن زغال سنگ، وقوع حوادث در معادن، حوادث و خیمی که در اثر استفاده از ماشین آلات جدید رخ می داد، درصد بالای افراد بیمار و یا ناقص العضو در میان کارگران شهرهای صنعتی و بالاخره ترس از حرکت سازمان یافته کارگران، برخی از دولتها و صاحبان عمده کارخانه ها را تشویق نمود تا اولین موانع در راه مداخله دولت ها را بردارند و دولت را وظیفه دار تشخیص حوادثی بشناسند که در پشت درهای صنعت رخ می دهد. و این در واقع منشاء حق نظارت بازرسی کار بود.

ابتدا انگلستان در سال ۱۸۰۲ و سپس آلمان، بلژیک و فرانسه به ترتیب در سالهای ۱۸۷۳، ۱۸۴۰، ۱۸۴۱ قانون تعیین حداقل سن برای ورود به کار را تصویب کردند. این قوانین ساعات کار کودکان را محدود ساخت و هیأت ناظری برای اجرای مقررات اولیه کار، تشکیل داد.

فرانسه در قانون مصوب ۲۲ مارس ۱۸۴۱ کار کودکان زیر ۸ سال را منع نمود. کودکان بین ۸ تا ۱۲ سال فقط میتوانستند، با احتساب زمانی برای استراحت، تا ۸ ساعت در روز کار کنند، در حالیکه جوانان ۱۲ تا ۱۶ سال می توانستند حداکثر تا ۱۲ ساعت در روز به کار بپردازند. نظارت امر در کارخانه ها به افراد داوطلبی واگذار شد "بازرسان کار کودک" نامیده شدند. برخی از این افراد تا حد زیادی به وظیفه خود معتقد بودند، چنان که در شمال فرانسه در سال ۱۸۵۲ یک بازرسی کار ۵۷۲ کارخانه تقریباً در هر روز کاری دو کارخانه را مورد بازرسی قرار می داد.

وی خوابگاه کودکان را نیز علاوه بر کارگاههای غیربهداشتی مورد بازدید قرارداد و خواستار رعایت بیشتر بهداشت در این اماکن شد. لیکن در اکثر مناطق، بازرسی ها توسط نمایندگان شناخته شده، انجام می گردید که قبلاً کارفرمایان را از جریان بازدید مطلع می ساختند و به ندرت مجازاتی برای آنها مقرر می کردند.

خیلی زود تشخیص داده شد که کار کمیسیون مرکب از افراد داوطلب چندین اثر بخش نبوده است و تنها نهاد هیأت بازرسان کار بود که توان مبارزه با استثمار کودکان را داشت. این هیأت از کارمندی ثابت تشکیل گردیده و مستقل از مأمورین محلی و کارفرمایان، به امر بازرسی می پرداخت. وظیفه اصلی آنها، بازرسی شرایط اشتغال کودکان و زنان و نظارت بر شرایط حفاظت و ایمنی در محل کار بود.

در انگلستان این اقدام اساسی از سال ۱۸۳۳ عملی گردید و همزمان با آن هیأت بازرسان کارخانه ها نیز تشکیل گردید. سپس در سال ۱۸۵۲ آلمان و در سال ۱۸۷۴ فرانسه نیز از این امر پیروی کردند. در دورانی که شکل کارگران در اتحادیه های کارگری شکل گرفت و درخواست اجرای مقررات حفاظتی و نظارت واقعی بر شرایط کار خود را ارائه می دادند، سایر کشورهای اروپایی و شمال آمریکا از انگلستان پیروی کردند.

چنین تجاربی به استقرار اصول کلی تشکیل بازرسی کار کمک نمود و مقرر شد به محض استقرار این اصول، سازمان بین المللی کار در مورد آن به بحث و اظهار نظر بپردازد. همزمانی و هماهنگی اقدامات جهت مبارزه با کار کودکان، و ارتقاء بازرسی کار، در سطوح ملی و بین المللی بسیار قابل توجه است.

در سال ۱۹۱۹، معاهده ورسای، که به جنگ جهانی اول خاتمه داد و سازمان بین المللی کار را ایجاد نمود، در ماده ۴۲۷ این موضوع را مطرح کرد که، "هر دولتی باید یک سیستم بازرسی ایجاد کند، تا اجرای قوانین و مقررات حمایت از کارگران را تضمین نماید". در همان سال کنفرانس بین المللی کار، در اولین اجلاس خود موارد زیر را تصویب نمود:

توصیه نامه بازرسی کار (شماره ۵) (خدمات بهداشتی)، به کشورهای عضو، توصیه کرد "نه تنها سیستم مؤثر بازرسی کار در کارخانه ایجاد نمایند بلکه یک واحد دولتی که وظیفه ویژه آن حفاظت و بهداشت کار باشد، تشکیل دهند".

مقاله نامه حداقل سن (شماره ۵)، (صنعت)، که حداقل سن ورود به کار صنعتی را ۱۴ سال تعیین نمود و مقاله نامه کار در شب برای جوانان (شماره ۶) (صنعت).

در ادامه مقاله نامه های فوق، مقاله نامه های ذیل در مورد کار کودکان تصویب شد که هدف آنها تحت پوشش درآوردن تدریجی تمام بخش های کار می باشد:

کار

غیر

قانونی

میلیون ها

کودک

در جهان

کار دریانوردان در سال ۱۹۲۰ و ۱۹۲۱
(مقاله‌نامه‌های شماره ۴۰، ۱۵، ۷).

کشاورزی در سال ۱۹۲۱ (مقاله‌نامه
شماره ۱۰)

اشتغال غیرصنعتی در سال ۱۹۳۲
(مقاله‌نامه شماره ۳۳).

کار زیرزمینی در سال‌های ۱۹۳۷ و ۱۹۶۵
(مقاله‌نامه‌های شماره ۵۹ و ۱۲۳).

ماهگیری در سال ۱۹۷۳ (مقاله‌نامه
۱۱۲).

در سال ۱۹۷۳، کنفرانس بین‌المللی کار
مقاله‌نامه ۱۳۸ را در مورد حداقل سن تصویب
کرد و با این نظریه که کار کودکان را کلاً لغو کند
استانداردی را که در بخش‌های اقتصادی بطور
محدود، اعمال می‌شد به تدریج جایگزین نمود.
همزمان با این مقاله‌نامه، توصیه‌نامه
جدید در مورد بازرسی کار تصویب شد:

در سال ۱۹۲۳ توصیه‌نامه بازرسی
کار (شماره ۲۰) اصول کلی تشکیلات بازرسی کار
را مقرر نمود.

در سال ۱۹۲۶ توصیه‌نامه بازرسی
کار (دریانوردان) (شماره ۲۸).

در سال ۱۹۳۷ توصیه‌نامه بازرسی
(ساختمان) (شماره ۵۴).

در سال ۱۹۳۹ توصیه‌نامه هیأت بازرسان
کار (کارگران مری) (شماره ۵۹).

سال ۱۹۴۷ سال مهمی برای بازرسی کار
بود زیرا در آن سال با تصویب موارد ذیل، تلاشی
۳۰ ساله به نتیجه رسید:

مقاله‌نامه بازرسی کار (شماره ۸۱)
و توصیه‌نامه شماره ۸۱.

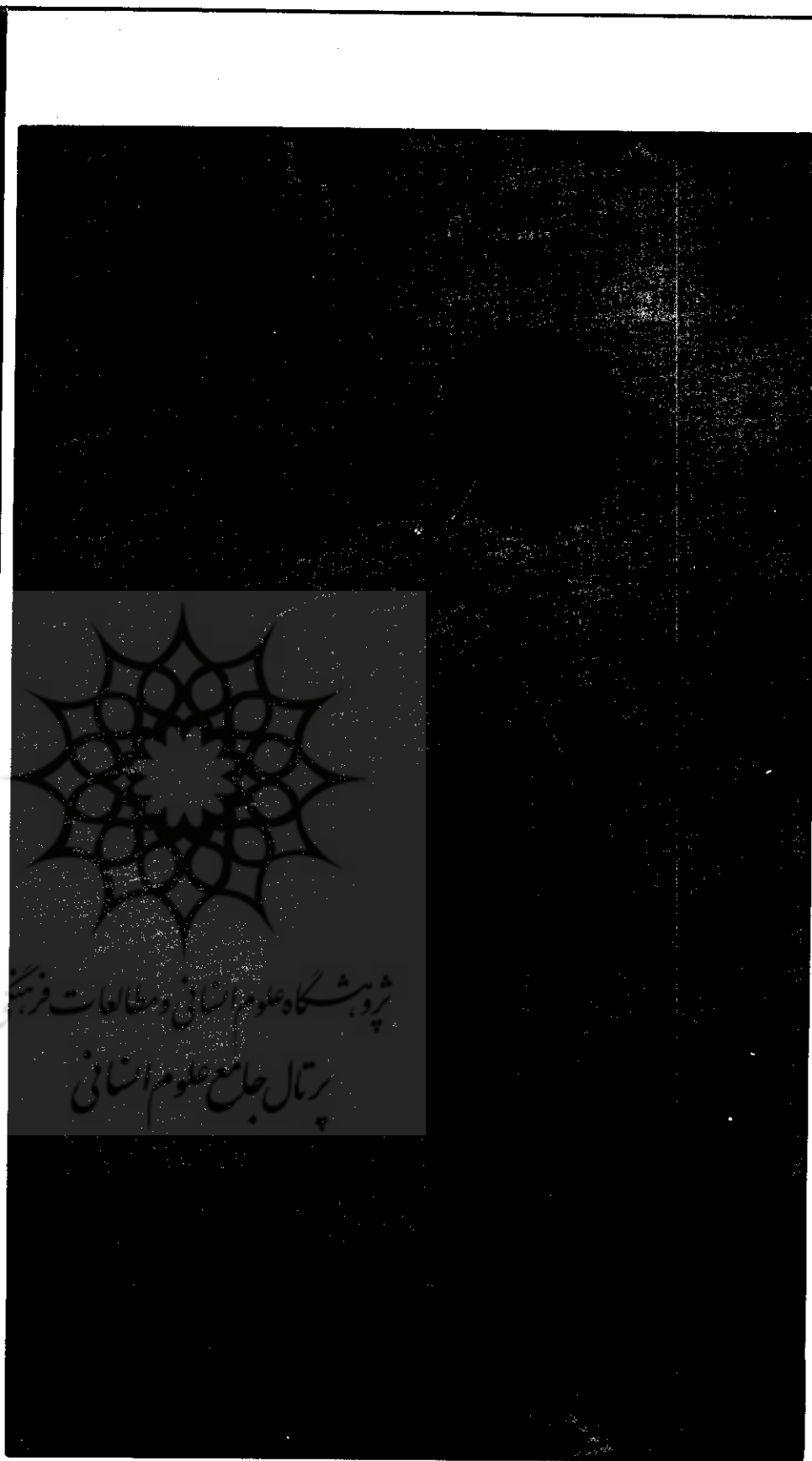
مقاله‌نامه هیأت بازرسان
کار (شماره ۸۵) (نواحی غیر شهری).

توصیه‌نامه بازرسی کار (شماره ۸۲) (کار
در معدن و حمل و نقل)

بالاخره در سال ۱۹۶۹، با
تصویب مقاله‌نامه شماره ۱۲۹ (کشاورزی)
و توصیه‌نامه ۱۳۳، اسناد بازرسی کار تکمیل شد.

از این پس استانداردهای بین‌المللی کار
در مورد بازرسی کار، تمام بخش‌های عمده
فعالیت برای کار کودکان را تحت پوشش خود
درآورد. به علاوه این گونه استانداردهای
اساسی، صریحاً این موضوع را مطرح نمود که
هیأت بازرسان کار مسئول تضمین اجرای
مقررات قانونی به ویژه مقررات مربوط به اشتغال
کودکان و نوجوانان می‌باشد.

ضمناً علاوه بر این موارد ویژه
و اختصاصی، اکثر مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها



مواردی را شامل می‌شوند که تشکیل نظام بازرسی کار را برای اجرای مقررات قانونی در سایر زمینه‌ها مانند کار اجباری و بهداشت و ایمنی در صنعت، کشاورزی و بنادر مقرر نموده است.

تا دهه ۱۹۷۰، کم و بیش می‌توان گفت که چهارچوب قانونی و بین‌المللی بازرسی کار تکمیل گردیده بود. شرایط کار و اشتغال کودکان به ویژه حداقل سن ورود به کار تعیین گردید و جهت اجرای این قوانین نهادهایی تشکیل شد.

میلیونها کارگر خردسال

در سال ۱۹۶۴ مدیر کل دفتر بین‌المللی کار در گزارش خود به کنفرانس بین‌المللی کار اظهار نمود: "قانون کار بدون بازرسی کار، بیشتر شبیه مقوله‌ای در علم اخلاق است تا مقررات اجتماعی الزام‌آور". کمیته کارشناسان، در مورد اجرای مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها در گزارش خود بر این موضوع تأکید دارد که "وجود هیاتی کارآمد از بازرسان کار، مطمئن‌ترین ضامن اجرایی استانداردهای ملی و بین‌المللی کار، نه تنها در قانون، بلکه در واقعیت نیز هست". کمیته در آخرین بررسی کلی خود راجع به بازرسی کار (۱۹۸۵) روی این موضوع تأکید نمود که: "قانون کار یک کشور هر اندازه هم که پیشرفته باشد، وقتی یک نظام بازرسی کار برای نظارت بر اجرای آن وجود نداشته باشد آن قانون مانند ورق کاغذی بی‌ارزش خواهد بود". این امر در مواقع رکود اقتصادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا در این مدت به بهبود شرایط کار نمی‌پردازند.

با قبول ویوست ۱۰۷ کشور، مقاله نامه بازرسی کار (شماره ۸۱)، در میان اکثر مقاله‌نامه‌های تصویب شده، دارای مقام هفتم است. با این وجود در مورد تصویب مقاله‌نامه‌های کار کودکان و بازرسی کار در بخش کشاورزی، که کودکان بسیاری در این بخش اشتغال دارند، کارهای بسیاری باقی مانده است. تنها ۲۶ کشور به مقاله نامه بازرسی کار (کشاورزی) (شماره ۱۲۹) مصوبه سال ۱۹۶۹ پیوسته‌اند.

بدون شک استانداردهای بین‌المللی کار به عنوان یک محرک عمل نموده‌اند. تقریباً در تمام کشورها، هیاتهای بازرسی کار مسئول اجرای موازین قانونی‌ای هستند، که حداقل سن ورود به کار را مقرر نموده و قوانین حاکم بر کارهای خطرناک، کار در شب و ساعت کار کودکان تعیین می‌نمایند. هرچند که اکثر قوانین

حداقل سن قانونی شروع به کار در کشورهای جهان

یادآوری می‌شود که براساس اطلاعات موجود حداقل سن قانونی شروع به کار کودکان در کشورهای مختلف بین ۱۲ تا ۱۶ سال اعلام شده است. این اطلاعات که براساس بررسی وضعیت اشتغال گروههای سنی مشغول به کار در کشورهای مختلف تهیه و تدوین شده است، حداقل سن قانونی کار در کشور ما را ۱۵ سال نشان می‌دهد که این پایه نشان‌دهنده مساعد بودن شرایط کار در جامعه کنونی ایران است. در زیر جدول حداقل سن قانونی شروع بکار برای کلیه کشورها به نظر خوانندگان می‌رسد.

حداقل ۱۲ سال

بنگلادش، بلژیک، کستاریکا، مصر، اکوادور، فیجی، هائیتی، جزایر سلیمان، جامائیکا، مراکش، نیجریه، اوگاندا، قطر، سنت لوسیا، سیرالئون، سنگاپور، سوئد، جمهوری عربی سوریه، جمهوری متحد آلمانیا، ترینیداد و توباگو و یمن.

حداقل ۱۳ سال

عربستان سعودی، قبرس، اردن، لبنان، میانمار، انگلستان، موزامبیک و تونس.

حداقل ۱۴ سال

آنگولا، آرژانتین، باهاما، بحرین، بنلژیک، چین، بولیوی، برزیل، بورتوگال، کامرون، کابو ورد، جمهوری آفریقای مرکزی، کامبوج، ساحل عاج، جیبوتی، جمهوری دومینیکن، السالوادور، اتیوپی، گواتمالا، گینه بیسائو، گینه استوایی، گویانا، هندوراس، اندونزی، ایتالیا، کویت، لیبیا، مالدیوا، مالت، ماریشوس، موریس، مکزیک، نامیبیا، نپال، نیکاراگوا، نیجریه، پاکستان، پاناما، پاپوا گینه نو، پرو، برتغال، رواندا، مالدو، نروژ، پرتغال، سنگال، سریلانکا،

سورینام، چاد، توگو، ونزوئلا و زامبیا.

حداقل ۱۵ سال

افغانستان، آلبانی، اتریش، باربادوس، بوتسوانا، شیلی، کومور، کوبا، دانمارک، دومینیکا، امارات متحده عربی، فنلاند، غنا، بریتانیا، مجارستان، هندوستان، جمهوری اسلامی ایران، عراق، ایسلند، ایسلند، اسرائیل، ژاپن، جمهوری دیموکراتیک خلق لائوس، لسوتو، جمهیر عربی لیبی، لوکزامبورگ، مالت، موریتوس، سورامبیک، نروژ، زانزیبار، پاراگوئه، هلند، فیلیپین، لهستان، سیشل، سومالی، سوئیس، ترکیه، اروگوئه و پروگسلاوی.

حداقل ۱۶ سال

الجزایر، آنتیگوا، باربادوس، بلغارستان، برونیدی، چین، کنگو، اسپانیا، آمریکا، فرانسه، گابن، گینه، گینه، موزامبیک، رومانی، سوئد، چک و اسلواکی، شوروی سابق و ژنرال.

توضیح اینکه حداقل سن قانونی شروع به کار در بسیاری از کشورها در بخش‌های مختلف متفاوت است و ارقام فوق در واقع پایین‌ترین سطح سن مجاز شروع به کار است.

کارگران خردسال در جهان است. هرچند که سازمان بین‌المللی کار در یکی از انتشارات خود در سال ۱۹۸۰، اعتراف نمود عدد ۵۲ میلیون احتمالاً برآورد ناچیزی است، زیرا در برخی از کشورها، کارگران جوان کمتر از ۱۵ سال جزو آمار نیروی کار محسوب نمی‌شوند. در سایر کشورها، جوانانی که هم کار می‌کنند و هم به

تصویب گردیده و هیاتهای مسئول اجرای آن تشکیل شده‌اند، ولی هنوز میلیونها کودک به طور غیرقانونی به کار اشتغال دارند.

در سال ۱۹۸۰ کتابی با عنوان "۵۲ میلیون کودک کارگر" در فرانسه منتشر شد. این عنوان منعکس کننده ارزیابی I.L.O در آمار

مدرسه می‌روند، به ندرت جزء نیروی کار به حساب می‌آیند. از طرف دیگر، قوانین موجود تنها آن عده از جوانان را تحت پوشش قرار می‌دهد که دارای شغلی ثابت هستند و بدین ترتیب اکثر افرادی که بطور موقت کار می‌کنند، مستثنی می‌شوند. خلاصه ارزیابی دقیق از تعداد کودکان شاغل غیرممکن است و دلیل آن هم واضح است. چون در اکثر کشورها، کار کودکان مخفیانه انجام می‌شود، پنهان کردن آن به نفع تمام گروه‌های ذینفع می‌باشد.

حتی اگر ارقام تقریبی باشند، پیام روشن است: میلیون‌ها کودک بطور غیرقانونی کار می‌کنند. یعنی درسی که کار برای آنها منع شده است. کودکان کارهای خطرناک و ممنوعه‌ای مانند کار در معادن ذغال سنگ و کارهای ساختمانی را انجام می‌دهند. بارهای خیلی سنگین را حمل می‌کنند. باترکیبات شیمیایی سروکار دارند و با سموم حشره‌کش در تماس هستند. روزانه ۱۰ یا ۱۲ ساعت کار می‌کنند و از ساعت‌های استراحت روزانه استفاده نمی‌نمایند. اجرت آنها در مقایسه با کاری که انجام می‌دهند بسیار ناچیز است، و در هر مورد نسبت به بزرگسالانی که در همان کار اشتغال دارند، اجرت کودکان کمتر است. کودکان کارگر در فهرست تأمین اجتماعی ثبت نام نشده‌اند و اگر حادثه‌ای برایشان رخ دهد از هیچ طریقی نمی‌توانند شکایت کنند. تمامی این موارد به وسیله قانون ملی منع شده است. مغایرت میان قوانینی که کار کودک را منع یا مقرر می‌نماید و وضعیت غیرقانونی موجود را که به موقعیت و پیشرفت کودکان لطمه می‌زند چگونه می‌توان توجیه نمود؟ مسئولیت این اختلافات تماماً به عهده هیأت بازرسان کار نیست. از آنجایی که کودکان اسیر محیط اطراف خود می‌باشند، شکاف موجود میان استانداردهای تدوین شده و واقعیت را، تنها می‌توان از طریق بررسی موضوع استثمار کودکان کارگر در متن نظام حمایت از کودکان، درک نمود. ضرورت دارد که تمام جنبه‌های این موضوع مشخص شود تا بتوان از طریق آن مسئولیتی به سیستم بازرسی کار اختصاص داد و مواردی را که انتظار نمی‌رود هیأت بازرسان کار در آن نفوذ داشته باشند روشن نمود.

نظام حمایت از کودکان

ابتدا نظام حمایت از کودکان را بایستی تعریف کرد. این نظام تشکیل شده از عده‌ای افراد حامی، مؤسسات و سازمانهایی به ظاهر منسجم

و در محیطی خاص، در ایجاد شرایط محیطی که کودکان در آن زندگی می‌کنند، شاغلند، پیشرفت می‌نمایند، سهم هستند، و چه بطور مستقیم یا غیرمستقیم در تشویق یا به مخاطره افکندن آینده کودکان مشارکت دارند.

افرادی که در این نظام سهم هستند عبارتند از:

- در درجه اول، خانواده
- مؤسسات درمانی بهداشتی، مانند بنگاه‌های حمایت از بانوان و کودکان.

- مؤسسات فرهنگی، آموزشی و تفریحی.

- مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای و مراکز بازآموزی،

- مؤسسات مسئول حمایت از کودکان کارگر، هیأت بازرسان کار و قوانین کار، اتحادیه‌های کارگری، پزشکان متخصص بیماریهای حرفه‌ای، سازمانهای تأمین اجتماعی و غیره.

- نهادهای قضایی و حمایت اجتماعی.

- و بالاخره انجمنها، هیأتها، گروهها و تعاونیهایی که به طریقی برای حمایت از کودکان فعالیت می‌کنند.

از نظر تئوری، وظیفه تمام این مؤسسات، پیشگیری و رفع اثرات زیانبار اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و اکولوژیکی محیط، بر کودکان است. اگر هر یک از این مؤسسات وجود نداشتند، یا بطور صحیح به وظایف خود عمل نمی‌کردند، این اثرات زیانبار شدیدتر می‌گشت.

محیط اقتصادی و فرهنگی نامساعد

بازرسان کار در کشورهای درحال توسعه، که مسئول اجرای قانون حمایت از کودکان هستند، از این امر آگاهی دارند که این اشتغال غیرقانونی که با آن مبارزه می‌کنند نتیجه دو عامل است: تقاضای اشتغال از جانب کودکانی که در جستجوی درآمدی برای امرار معاش هستند و وجود کارهای پست و بدون نیاز به مهارت، برای شرکت‌هایی که بازار داخلی را با قدرت خرید کم اداره می‌کنند، کودکان کارگرانی سر به راه هستند که مجبورند شرایط نامساعد کار، اجرت کم، ناپایداری شغل و عدم ایمنی در کار خود را بپذیرند.

بازرسان کار در محیطی کار می‌کنند که مشوق مبارزه با کار کودکان نیست. در اکثر موارد، والدین کودکان کارگر نیز از خردسالی کار کرده‌اند

و به ندرت مدرسه رفته‌اند. از آنجایی که می‌بینند بزرگسالانی که تحصیل کرده هستند، اکثراً دچار بیکاری و کمبود می‌باشند پس بهتر می‌بینند به جای اینکه فرزندانشان به مدرسه بروند، درحین کار حرفه‌ای بیاموزند. والدین فکر می‌کنند، کمکی که کودکان در کارهای کشاورزی، تجارت، و هنر و یا خانه انجام می‌دهند، کار نیست. کار واقعی را بزرگسالان در کارگاههای صنعتی انجام می‌دهند.

از نظر کودکان و والدین آنها، کار کردن به کودک قدر و ارزش می‌دهد. آنها را قادر می‌سازد که از نظر مالی و روانی استقلال یابند و به خانواده‌های خود کمک کنند. حتی اگر این مسئولیت را بایستی به بهای استثمار خود و شرایط کار بسیار سخت به دست آورده باشند.

بازرسان کار که در اجرای قوانین حمایت از کودکان در برابر کار تلاش می‌کنند، با دیواری از عدم ادراک افراد، برخورد می‌نمایند به همین علت اکثر آنها تصمیم می‌گیرند که با موانع اقتصادی و فرهنگی به تنهایی مبارزه نکنند و ترجیح می‌دهند خود را وقف کارهای دیگر بنمایند از جمله انجام مذاکرات فردی و جمعی که از طرف اتحادیه‌های کارگری به آنها واگذار شده است.

منشاء کار کودک که در بالا توضیح داده شد و به محیط اقتصادی و فرهنگی مربوط می‌شود، با عواملی آمیخته شد که در ارتباط با صلاحیت نظام حمایت از کودکان است.

عوامل یاری دهنده نظام حمایت از کودکان

از بازرسان کار خواسته شد که اقداماتی نسبتاً پیشرفته‌تر در مورد تشخیص حداقل سن ورود به کار را انجام دهند و در محیطی کار کنند که مدارس متراکم هستند و والدین نمی‌توانند شهریه ثبت‌نام و لوازم مدرسه و بهای لباس متناسب برای کودکان خود را بپردازند. در برخی موارد محدودیتهایی از نظر ساعت کار کودکان در نظر گرفته شده است تا آنها بتوانند به مدرسه بروند و کار و کسبی بیاموزند. اما آیا استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای که توسط مؤسسات آموزشی تهیه شده برای کودکانی که می‌خواهند جهت بی‌گیری دروس خود تلاش کنند، به اندازه کافی در سطح بالا قرار دارد؟ برخی قوانین ملی، از کارهای خطرناکی که انجام آن برای کودکان منع شده

است، فهرست بلندبالایی تهیه نموده‌اند. اما آیا وقتی کودکان قربانی حوادث و بیماری‌های ناشی از کار می‌گردند، مؤسسات درمانی، پزشکان و والدین یا آموزگاران بازرسی کار را مطلع می‌سازند؟

عدم ارتباط میان مؤسسات مسئول حمایت از کودکان، باعث انجام کارهای بی‌ربط و غیرمؤثر می‌گردد و به دلیل عدم هماهنگی، مسئولیت‌ها نادیده گرفته می‌شود.

بدون شک هماهنگی بهتر میان تمام این افراد که حامی طرح هستند آشکار شدن مشکلات نهفته را ممکن می‌سازد. بازرسان کار فقط مشکلات ظاهری را می‌بینند. درحالی که اکثراً مسائل کار کودکان، مشکلات نهفته است. کار در منزل، کار در خیابانها و کارهای خانوادگی بدون اجرت و عدم وجود روابط کار بین کارفرما و کارگر، مواردی هستند که تحت حمایت قانون قرار نمی‌گیرند. اشتغال در مناطق روستایی و کارگاههای کوچک که به چشم نمی‌آید نیز در حیطه قانون قرار نمی‌گیرد. همانطور که تا چیزی منع نشده باشد قانونی است، این قبیل کارها نیز در خارج از حیطه قدرت هیأت بازرسان کار است. یکی از تناقض‌های عمده بازرسی کار نیز همین موضوع است. اگر بازرسان کار از کارگاههای کوچک، مزارع و محلهای کار دور از دسترس و تمام اماکنی که در آنجا کودکان به کار منزل می‌پردازند نتوانند بازدید به عمل آورند، حمایت از کودکان محروم از مزایای اجتماعی و اقتصادی و بی‌پناه امکان‌پذیر نیست.

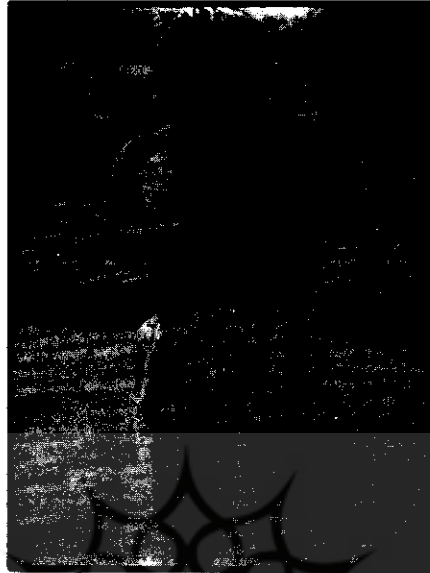
عدم موفقیت نظام بازرسی کار

مطمئناً آشکارترین شکست نظام بازرسی کار عدم وجود امکانات است. بازرسی کار اغلب به عنوان یکی از بخش‌های فقیر اداره کار معرفی می‌شود. این فقر بدین علت است که؟ برای بازدید کارخانه‌ها وسیله‌ای نقلیه در اختیار ندارند، اسناد و مدارک قانونی و فنی در دسترس آنها نیست و فرضیات نامناسبی به آنها ارائه داده می‌شود. صرفنظر از کارگاههای کوچک و کارخانه‌های بخش غیررسمی، اغلب تعداد بازرسان کار ناکافی است. آموزش بازرسان کار در مقایسه با وظایفی که برعهده دارند، نامناسب است و آنها نمی‌توانند به سادگی از همکاری کسارشناسانی مسانند مسهندسین، پزشکان، روانشناسان، مربیان و سایر متخصصین استفاده

نمایند.

موادی از مقاله‌نامه بازرسی

کار ۱۹۴۷



ماده ۱۰

تعداد بازرسان کار برای انجام وظیفه‌ای مؤثر بایستی به اندازه کافی باشد و این تعداد باید با توجه به موارد زیر، تعیین گردد:

* اهمیت وظایفی که باید بازرسان انجام دهند، به ویژه:

- تعداد، ماهیت، اندازه و موقعیت کارگاههای مشمول بازرسی.

- تعداد ورده کارگران شاغل در کارگاهها.

- تعداد و پیچیدگی مقررات قانونی که باید اجرا شود.

* ابزار و وسایلی که در اختیار بازرسان قرار می‌گیرد.

* شرایط عملی که بازرسی طبق آن بایستی بازدیدها را بطور مؤثر انجام دهد.

ماده ۱۱

افراد ذیصلاح بایستی مقدمات لازم جهت برخورداری بازرسان کار را از تجهیزات ذیل فراهم آورند:

* ادارات محلی که متناسب با وظیفه

بازرسان تجهیز گردند و در دسترس افراد ذیربط باشند.

* فراهم کردن وسیله ایاب و ذهاب، که بازرسان برای انجام وظایف خود، در صورت عدم وجود وسیله عمومی مناسب بدان احتیاج دارند. * مقامات مسئول بایستی مقدمات لازم جهت پرداخت هزینه مسافت و مخارج پیش‌بینی نشده مورد نیاز برای انجام وظیفه بازرسان را فراهم نمایند.

ضعف اقدامات بعمل آمده توسط بازرسان کار برای مقابله با استثمار کودکان کارگر ناشی از وظایف متعددی است که به عهده آنان می‌باشد.

هیأت بازرسان کار، در اصل فقط مسئولیت کار کودک را به عهده داشتند. سپس این مسئولیت خیلی سریع به سمت حمایت از زنان شاغل، حفاظت و بهداشت کار و ساعت کار نیز گسترش یافت.

بعد از آن، نظام‌های بازرسی بطور فزاینده‌ای متنوع شد. در برخی از کشورها، هر زمان که حقوق جدیدی ضمیمه قانون می‌شد، یا شاخه‌ای از کار خطرناک به حساب می‌آمد، مؤسسه یا هیأت جدیدی از بازرسی کار تشکیل می‌یافت. در برخی از کشورهای آمریکای لاتین، بازرسی کار برای کارگران خردسال جزو مسئولیت‌های مخصوص باقی می‌ماند، درحالی که حفاظت و بهداشت کار، روابط کار صنعتی و دستمزدها، حمایت از اشتغال و آموزش حرفه‌ای تحت پوشش سایر ادارات قرار می‌گرفتند. در یکی از کشورهای آمریکای لاتین، ۱۶ اداره مختلف بازرسی کار، زمینه‌های مختلف مقررات کار را تحت پوشش قرار داده‌اند.

با این وجود، در سایر کشورها، بازرسی از تمام حقوقی که کارگران بدست آورده‌اند به هیأتی واحد واگذار شده است. در محل کار، همان بازرسی بایستی پاسخگوی مسائل گوناگون باشد. من جمله: دستمزدها، قراردادهای دسته‌جمعی، حق تشکیل انجمن و حمایت از نمایندگان کارگران، اقداماتی جهت ترویج اشتغال و سوالات فنی مربوط به حفاظت و بهداشت کار. در کشورهای روبه توسعه‌ای که این طرح کلی را پذیرفته‌اند و کار کودک به صورت گسترده‌ای می‌باشد، وظیفه حمایت از کودکان به خاطر انجام سایر وظایف اضطراری، درحاشیه قرار می‌گیرد.

به عنوان مثال، در چندین کشور آمریکای لاتین، آفریقا و اروپا بازرسان کار مکرراً در مذاکرات فردی و جمعی کار، مداخله

می نمایند. گاهی این مداخله از روی اجبار است و احتمالاً از بازرسان خواسته می شود که در مسند ریاست دادگاههای مصالحه و حکمیت بنشینند. در بیشتر موارد، انجام این وظایف اکثر وقت بازرسان کار را می گیرد، بطوری که برای بازرسی کارخانه ها و نظارت بر اجرای قانون، به ویژه در مورد کار کودکان دیگر قابل دسترسی نیستند.

فرضیه دیگری که باید در نظر داشت، این است که عدم کارآیی اقدامات به عمل آمده از طرف هیأت بازرسان کار در زمینه کار کودکان ناشی از عدم وجود هماهنگی بین گروههای بازرسی کار یا در میان ادارات مرکزی و خارج از مرکز بازرسی می باشد.

دربری از کشورهای بازرسی کار بخشی از مسئولیت وزارت کار است و هیأت بازرسان کار، تنها هیأت مسئول بازرسی کارگاهها در تمام شعبات فعالیت اقتصادی هستند. یک چنین سیستم یکسان و متحد بازرسی، تحت نظارت اداره مرکزی، می تواند سیاستی فراگیر و پیوسته را جهت کنترل کار کودکان پی گیر باشد.

در سایر کشورها، اداره ویژه ای برای صنایع، کشاورزی، حمل و نقل، معادن و کار در منزل تشکیل شده اند. این ادارات عموماً تحت نظارت وزارتخانه های مختلف قرار دارند و در بیشتر موارد با یکدیگر ارتباطی ندارند. بنابراین ایجاد هماهنگی در مورد مسائلی مانند کار کودکان بسیار مشکل است.

بالاخره، صرف نظر از نظام بازرسی کار و نحوه اجرای آن که در کشورهای مختلف انجام می گیرد، برنامه ریزی برای نحوه اقدام مناسب با مسئله پیچیده کار کودکان، همیشه دشوار بوده است.

اگر هیأت بازرسان کار، در مورد کار کودکان اقدام چندانی به عمل نیاورند. عمدتاً به این علت است که، هنوز روشی جهت اقدام مناسب پیدا نکرده اند تا بطور همزمان موارد ذیل را مدنظر داشته باشد:

حق بقای کودکان بسیار فقیر و خانواده هایشان، و نیاز آنها به کسب درآمد.

حق حمایت قانونی از کودکان در برابر استثمار.

تلاشهای به عمل آمده در جهت رفع تناقضها، زمینه ای را برای تشخیص راه حلی مناسب فراهم کرده تاهیاتهای بازرسان کار بتوانند آنها به عنوان مشارکت خود در تنظیم سیاست ملی برای حمایت از کودکان کارگر و لغو کار کودکان بپذیرند.

تأثیر حداقل مزد بر عوامل اقتصادی

اجتماعی

بقیه از صفحه ۳۳

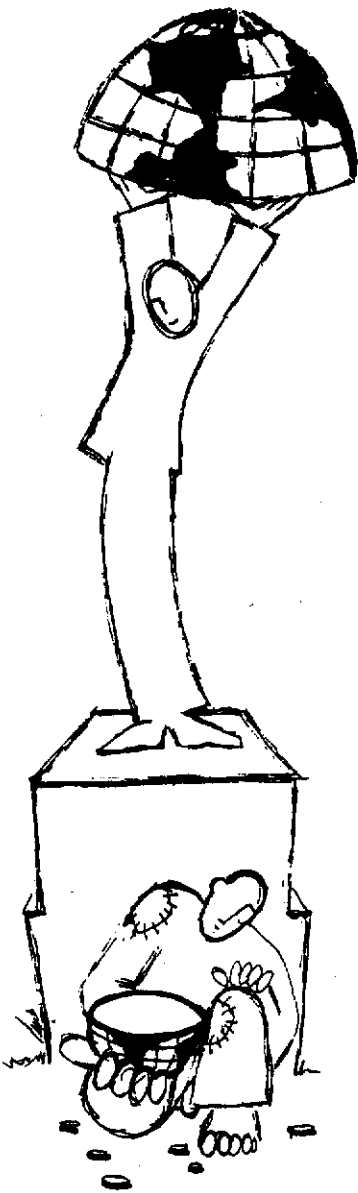
می گذارد. بخش سنتی از بهره وری ناچیزی برخوردار است در حالیکه بخش مدرن بهره وری نیروی کار بالایی دارد. انتقال نیروی کار از بخش سنتی به بخش مدرن و توسعه یافته تضمین کننده تداوم رشد اقتصادی است. هرگاه تعیین حداقل مردها براساس فعالیتها و یا مناطق مختلف کشوری تعیین شود بر توزیع نیروی انسانی و تحرک نیروی کار از فعالیتی به فعالیت دیگر و یا از یک بخش اقتصادی به بخش دیگر و یا از یک ناحیه به ناحیه دیگر اثر خواهد داشت که در سیاستگذاری های اشتغال عامل مهمی تلقی می شود. تحرک نیروی کار اگر همراه با شناخت وظیفه و رسالت دولتها در تأمین آموزش و کسب مهارت نیروی کار باشد تضمین کننده توسعه اقتصادی است.

تأثیر حداقل مزد بر رشد و توسعه اقتصادی

مسائل مربوط به مزد و حداقل مزد از دیدگاههای مختلف مورد توجه اقتصاددانان و کارشناسان اقتصادی قرار گرفته است. در بعضی از این نگرشها پایین بودن مردها را عامل رشد و توسعه دانسته اند. دیدگاه این کارشناسان چنین است که ارزانی نیروی انسانی، سرمایه گذاری را تشویق کرده و بدین ترتیب زمینه رشد اقتصاد فراهم می شود. این دیدگاه بیشتر بر تحرک سرمایه های بین المللی نظر دارد و معتقد است که ارزانی نیروی کار باعث جلب سرمایه های خارجی می شود. نکته قابل توجه این است که، سرمایه گذارهای خارجی بیشتر در زمینه صنایع مونتاژ و وابسته صورت می گیرد که تأثیر زیادی در توسعه واقعی اقتصاد ندارد. و وابستگی صنایع و اقتصاد را به اقتصادهای کشورهای پیشرفته بیشتر می کند.

دیدگاه دیگر بر توسعه نیروی انسانی و نقش آن در توسعه اقتصادی متکی است. نظرگاه این اقتصاددانان این است که توسعه نیروی انسانی از نظر سلامت، مهارت، دانش، حس همکاری و مشارکت باعث می شود که بهره وری افزایش یافته و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تضمین شود.

کیفیت نیروی کار ارتقاء نمی یابد مگر آنکه



زمینه سلامت، مهارت و دانش نیروی کار فراهم شود. تضمین قدرت خرید و تعیین حداقل مزد براساس حداقل حوائج واقعی زندگی و دخالت عامل رفاهی در آن نخستین قدم در جهت حرکت به سوی کیفیت بهتر نیروی کار و افزایش تواناییها و خلاقیت نیروی کار است. از آن گذشته هدف از توسعه اقتصادی بهره مندی افراد جامعه از دستاوردهای آن است. و هدف غائی توسعه بهبود زندگی و کیفیت زندگی انسان بوده. به همین دلیل معیار توسعه اقتصادی امروزه توسعه نیروی انسانی است و لازمه تحقق چنین امری آن است که نیروی انسانی از دستاوردهای رشد و توسعه بهره کافی داشته باشد، که نیل به این هدف جز از طریق سیاستگذاری واقع بینانه تعیین حداقل مردها از جانب نیروهای تعیین کننده آن امکان ندارد.