



حقوق بنیادین کار

مؤلف: محمد رضا سعیدیان - فوق لیسانس مدیریت آموزشی

حقوق بنیادین کار

هر سازمان برای رفع پاره‌ای از نیازهای اجتماعی ایجاد می‌شود این نیازها در اثر تحولات اجتماعی که در طول زمان رخ می‌دهند، تغییر می‌کنند و سازمانها باید برای حفظ بقای خود همگام با تغییر نیازها تغییر نموده و همیشه توانایی پاسخگویی به اجتماع را داشته باشند نتیجه پیچیدگی‌های اجتماعی امروز که خود حاصل پیشرفت‌های بدست‌آمده است تعدد و تنوع نیازها است و سازمانهای متعددی در سطوح مختلف (محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) به رفع این نیازها اهتمام می‌ورزند. وضعیت اشتغال و روابط میان کارگران و کارفرمایان همواره برای کشورهای مختلف مساله ساز بوده و هست. سازمان بین‌المللی کار بعد از جنگ جهانی اول جهت رفع این مسایل و نیازها ایجاد شد. این سازمان اکنون راهبردی را برای هدایت کشورها اتخاذ و آن را تحت عنوان «کارشایسته» معرفی نموده است. این استراتژی، مسایل مربوط به اشتغال، وضعیت قشرهای اجتماعی در دستیابی به فرصت‌های شغلی و بطور کلی روابط میان کارگران و کارفرمایان را به گونه‌ای یکپارچه و منسجم و در عین حال، در سطحی گسترده در بر گرفته و سازمان، آموزش کارگران، کارفرمایان و کارگزاران دولتها را در این خصوص امری مهم تلقی می‌کند.

یکی از محورهای (اهداف اصلی و استراتژیک) کار شایسته ارتقای حقوق بنیادین کار است و ما سعی خواهیم کرد مفهوم حقوق بنیادین کار را تشریح و بررسی نموده و به درک مشترک از آن دست پیدا کنیم.

قبل از بحث در این خصوص تبیین پیش بایست ها و مفاهیم مرتبط ضروری به نظر می‌رسد با توجه به اینکه بسیاری از روشها و مکانیزم‌های سازمان بین‌المللی کار مشابه شیوهها و سازوکارهای سایر سازمانهای بین‌المللی است توالی در نظر گرفته شده برای محتوای متن حاضر توالی از «کل به جزء» خواهد بود یعنی پس از تشریح مکانیزمهای مشترک رایج در سازمانهای وابسته به سازمان ملل متحد، استانداردهای بین‌المللی کار (که اسناد مصوب سازمان بین‌المللی کار هستند) توضیح داده می‌شود و به دنبال آن مفهوم حقوق بنیادین کار تشریح می‌گردد.

اسناد و مصوبات بین‌المللی:

سازمانهای بین‌المللی چند نوع سند تصویب و صادر می‌نمایند که مهمترین آنها کنوانسیونها (Conventions) و توصیه نامه‌ها (Recommendations) هستند. پروتکل‌ها، عهدنامه‌ها و انواع قطعنامه نیز از جمله اسناد بین‌المللی محسوب می‌شوند. یکی از انواع قطعنامه‌ها، قطعنامه اعلامی است که آن را اعلامیه اصول و

اعلامیه هم می‌نامند نظیر اعلامیه جهانی حقوق بشر.

مقاله‌نامه:

سندی است که پس از تصویب در سازمان بین‌المللی؛ کشورها می‌توانند به آن ملحق نشوند یا مفاد آن را اجرا نمایند در صورت پذیرش کنوانسیون توسط یک کشور این کشور باید الحاق به آن را رسماً به سازمان بین‌المللی صادرکننده سند اعلام نماید در این صورت کشور ملزم به رعایت مفاد کنوانسیون خواهد شد و عدم اجرای آن می‌تواند اعتراضاتی را از جانب سازمان بین‌المللی مربوطه و سایر کشورهایی که به کنوانسیون پیوسته‌اند به همراه داشته باشد. انصراف از کنوانسیون نیز تابع شرایطی صورت می‌گیرد. اصطلاح رایج در ایران در خصوص کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) مقاله‌نامه است و ما از این پس از این اصطلاح استفاده خواهیم کرد.

توصیه‌نامه:

توصیه‌نامه‌ها بیشتر در زمینه راهنمایی کشورها ایفای نقش می‌کنند و اجرای مفاد آنها با الحاق رسمی کشورها صورت نمی‌گیرد بلکه کشورها می‌توانند آزادانه این اسناد را به طور کامل یا در دامنه‌ای از توانایی‌های خود اجرا

نمایند. گاهی اوقات توصیه‌نامه‌ها مکمل مقاله نامه‌ها هستند. درباره‌ی موارد تشخیص سازمانهای بین‌المللی این است که صدور سند در قالب توصیه‌نامه بهتر پاسخگو خواهد بود.

*** وضعیت اشتغال و روابط میان کارگران و کارفرمایان همواره برای کشورهای مختلف مساله ساز بوده و هست. سازمان بین‌المللی کار بعد از جنگ جهانی اول جهت رفع این مسایل و نیازها ایجاد شد. این سازمان اکنون راهبردی را برای هدایت کشورها اتخاذ و آن را تحت عنوان «کارشایسته» معرفی نموده است.**

مطابق مفاد مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ ایجاد و پیوستن به سازمانهای کارگری و کارفرمایی کوچک و بزرگ در سطوح و ابعاد مختلف، پیوستن سازمانهای کارگری و کارفرمایی به تشکلهای صنفی، تدوین اساسنامه و آیین‌نامه‌های مربوط بصورت آزادانه (از طریق انتخاب آزادانه نمایندگان) حمایت از کارگران بدلیل اخراج یا عدم استخدام توسط کارفرمایان بخاطر عضویت یا عدم عضویت در تشکلهای کارگری، مصونیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی از دخالت طرف مقابل در امور خود، ترغیب سازمانهای کارگران و کارفرمایان به انعقاد پیمانهای دسته جمعی و... تعهدات عمده کشورهایی که به این مقاله‌نامه‌ها می‌پیوندند محسوب می‌شود.

مقاله نامه شماره ۱۰۰ پس از تعریف مزد؛ مکانیزم‌هایی را که کشورها باید جهت رعایت مفاد مقاله نامه مورد استفاده قرار دهند تبیین می‌کند.

مقاله‌نامه ۱۱۱ بعد از تعریف تبعیض و بیان آنچه که تبعیض محسوب نمی‌شود دولتهای عضو را به اتخاذ تدابیر و راهکارهایی جهت جلوگیری از تبعیض در استخدام، اشتغال و حرفه‌آموزی در سطوح و ابعاد مختلف و اجرای این تدابیر و راهکارها دعوت می‌نماید.

مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ سند جامعی است که جایگزین چندین مقاله نامه بین‌المللی کار در خصوص حداقل سن در کارها و مشاغل مختلف که پیش از آن تصویب شده بودند گردیده است. این سند از انعطاف پذیری بالایی برخوردار است و تمایز محدودی میان کشورهای در حال توسعه و کشورهای پیشرفته صنعتی قایل است مقاله‌نامه پس از ارایه ترتیباتی در خصوص تعیین حداقل سن پذیرش به کار، حرفه‌آموزی و برخی مشاغل محدود را مستثنی می‌نماید. یعنی اجازه می‌دهد برای برخی مشاغل خانوادگی و جهت فراگیری حرفه، کودکان و نوجوانان به انجام کار و حرفه‌آموزی اشتغال یابند.

مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ بعد از ارایه تعریفی از کودک و بدترین اشکال کار کودک، دولتها را

- ۲۹- کار اجباری ،
- ۱۰۵- لغو کار اجباری،
- ۸۷- آزادی انجمن ها و حمایت از حق تشکل ،
- ۹۸- حق تشکل و مذاکره جمعی ،
- ۱۰۰- تساوی دستمزد کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش ،
- ۱۱۱- تبعیض در اشتغال و حرفه ،
- ۱۳۸- حداقل سن پذیرش به کار و اشتغال و
- ۱۸۲- بدترین اشکال کار کودک استانداردهای مربوط به حقوق بنیادین کار می باشند .

درواقع این استانداردها اسناد و مصوبات حقوق بشری سازمان بین‌المللی کار محسوب می‌شوند.

اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار :

این اعلامیه در هجده ژوئن سال ۱۹۹۸ در هشتاد و ششمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار به تصویب رسید پیوست بیانیه با عنوان «پیگیری اعلامیه» شامل بخشها و عنوانهای هدف فراگیر، پی گیری سالیانه درخصوص عدم الحاق به مقاله‌نامه‌های بنیادین و گزارش جهانی می‌باشد .

مقاله نامه شماره ۲۹ ضمن تاکید بر القای کار اجباری و توأم با زور استثنایی را برای به کار گماردن اجباری افراد ارایه نموده و به شرایط کار افرادی که به کار اجباری گمارده شده‌اند مثل میزان دستمزد، سن بکارگیری، تعطیلی هفتگی، مدت کار اجباری (که با صدور یک گواهینامه پایان می‌یابد) مرخصی‌ها و... پرداخته است.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ با در نظر داشتن چندین مقاله‌نامه مرتبط و اعلامیه جهانی حقوق بشر به تصویب رسیده و بر لغو کار اجباری در کشورهای که به آن می‌پیوندند تاکید دارد این مقاله‌نامه شرایط و موقعیت‌هایی را که نباید در آنها افراد به کار اجباری گمارده شوند تشریح می‌کند.

کنفرانس بین‌المللی کار: (ILO)

این نهاد به منزله مجمع عمومی سازمان بین‌المللی کار است و نمایندگان گروههای کارگری، کارفرمایی و دولتهای عضو در نشستهای آن که یک بار در سال برگزار می‌شود شرکت می‌کنند کنفرانس بین‌المللی کار دارای چند کمیسیون است.

استانداردهای بین‌المللی کار :

سازمان بین‌المللی کار از نخستین سال تاسیس خود (۱۹۱۹) تا سال ۲۰۰۴ دو اعلامیه ، صد و هشتاد و پنج مقاله نامه و صد و نود و پنج توصیه نامه تصویب و صادر نموده است منظور از استانداردهای بین‌المللی کار همین اعلامیه‌ها ، مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها می‌باشد. در هشتاد و ششمین کنفرانس بین‌المللی کار اعلامیه ای درخصوص حقوق بنیادین کار مطرح گردیده به تصویب شرکت کنندگان رسید این اعلامیه، بعلاوه مقاله نامه های شماره

به طراحی و اجرای برنامه‌هایی جهت دور ساختن کودکان از بدترین اشکال کار دعوت نموده و راهکارهایی را در این خصوص ارائه کرده‌است. این سند نیز مانند برخی مقاله‌نامه‌های دیگر بر پایه اسناد سازمان بین‌المللی کار و اسنادی از مجمع عمومی سازمان ملل متحد پیشنهاد، تصویب و صادر گردیده است.

گفته شد که مقاله‌نامه‌های شماره ۳۹ و ۱۰۵ به لغو کار اجباری اختصاص یافته‌اند در سالهای گذشته سازمان بین‌المللی کار نگرانی خود را از وجود چند میلیون کارگر اجباری در جهان در قالب گزارش‌های آماری که در سایت اینترنتی خود منتشر می‌نمود ابراز می‌داشت به نظر می‌رسد در شرایط فعلی مشکل چندانی در این خصوص وجود نداشته باشد البته از برخی کشورها گزارش‌هایی دال بر وجود کار اجباری بصورت جزئی دریافت می‌شود همچنین وجود کار اجباری در محتوای مقاله‌نامه مربوط به بدترین اشکال کار کودک مستتر است یعنی بطور ضمنی می‌توان از گزارش‌هایی که در خصوص منزل کاری کودکان^۱ ارائه شده این قضیه را استنباط نمود. پیدایش سازمان بین‌المللی کار مانند هر سیستم اجتماعی دیگری بسیار بطنی و در طول زمان صورت گرفته است اصولاً سیستم‌های اجتماعی در طول زمان رشد نموده و به ریش و بلوغ می‌رسند. به عبارت دیگر تاریخچه سازمانها بعنوان تجربه‌ای گرانسنگ به آنها کمک می‌کند اشکالات مربوط به سالهای اولیه خود را اصلاح نموده و در بازآرایی سازمانی، در اهداف و کارکردهای خود تجدید نظر نمایند اگر تاریخچه سازمان بین‌المللی کار را از طریق بررسی و تحلیل اسناد مصوب آن مورد توجه و مطالعه قرار دهیم به این نتیجه می‌رسیم که سازمان در سالهای اولیه بسیار جزئی‌نگر بوده و طی سالهای اخیر بسیاری از اسناد خود را مورد تجدید نظر قرار داده و فرم و شکل کلی به آنها بخشیده است و در نهایت با ارائه مقاله کار شایسته بعنوان یک برنامه جامع و متمرکز تمامی اهداف و کارکردهای خود را در این قالب کلی مطرح نموده و آنرا در تنظیم رفتار و روابط بین خود و

دولتهای عضو محور قرار داده است اگر در گذشته طرح، تنظیم و تصویب اسنادی در خصوص لغو کار اجباری ضروری به نظر می‌رسید در شرایط فعلی نیاز چندانی به عطف توجه به این مقوله وجود ندارد. به عبارت بهتر امروز نیازهای دیگری برای سازمان محسوس و بارز شده و اهمیت راهکارها، مفاهیم و اسناد دیگری را در مقایسه با

* این استراتژی، مسایل
مربوط به اشتغال، وضعیت
قشرهای اجتماعی در دستیابی به
فرصت‌های شغلی و بطور کلی
روابط میان کارگران و کارفرمایان
را به گونه‌ای یکپارچه و منسجم و
در عین حال، در سطحی گسترده
در بر گرفته است.

مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به لغو کار اجباری افزایش داده است.

امروزه در ایران هم مشکلی در خصوص کار اجباری مشاهده نمی‌شود با این اوصاف ادامه بحث در خصوص مقاله‌نامه‌های شماره ۲۹ و ۱۰۵ لازم نخواهد بود.

مفهوم آزادی در مقوله کار شایسته در مقاله‌نامه شماره ۸۷ «آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل» و مقاله‌نامه شماره ۹۸ «حق تشکل و مذاکره جمعی» متبلور می‌شود.

این دو مقاله‌نامه برای سازمان بین‌المللی کار دارای اهمیت بسیار زیادی هستند و سازمان به طور مرتب و ضعیف کشورها را در الحاق یا عدم الحاق به آنها مورد بررسی قرار داده گزارش می‌کند کشور ما تاکنون موفق به پیوستن به مقاله‌نامه‌های مذکور نگردیده است به نظر می‌رسد در شرایط فعلی الحاق به این مقاله‌نامه‌ها ضروری بوده و می‌تواند جایگاه ایران را

در سازمان بین‌المللی کار ارتقا دهد به دنبال تاکید بند پنجم قطعنامه پایانی چهارمین همایش ملی کار (۱۳۸۲) در وزارت کار و امور اجتماعی‌فعالیهایی در خصوص پیوستن به اسناد فوق‌الذکر آغاز گردیده است در خصوص مقاله‌نامه شماره ۸۷ مغایرت‌های موجود میان مفاد مقاله‌نامه، قانون کار کشور و سایر قوانین استخدامی و تشریفات مربوط به ثبت تشکلهای؛ راه بندهای متعددی در مسیر پیوستن به آن محسوب می‌شوند پس الحاق به این مقاله‌نامه دارای پیچیدگی‌هایی است که باید از طریق اعمال یک سری اصلاحات در قواعد داخلی فوق‌الذکر از میان برداشته شود. رعایت مفاد مقاله‌نامه شماره ۹۸ به میزان توانمندی اداره‌کنندگان و اعضای تشکلهای کارگری و کارفرمایی بستگی دارد البته در این خصوص توجه به دو نکته لازم است:

الف) در کشورهای توسعه نیافته یا در حال توسعه که اعضای تشکلهای از توانمندی کافی برخوردار نیستند ضعف عمده در تشکلهای کارگری مشاهده می‌شود پس توانمندسازی تشکلهای کارگری بطور موکد مورد توجه قرار دارد.

ب) توانمندی بالای اداره‌کنندگان و سایر اعضای تشکلهای علاوه بر کمکی که به اجرایی شدن مقاله‌نامه شماره ۹۸ می‌کند بر سایر ابعاد روابط دو جانبه و سه جانبه میان شرکای اجتماعی و دولت نیز موثر است پس نمی‌توان تاثیر آن را بر اسناد بین‌المللی مربوط به کار زنان و کودکان، تساوی مزد زنان و مردان کارگر در قبال کار هم ارزش، تبعیض در استخدام و اشتغال و ... نادیده گرفت هدف از بیان این مطلب دستیابی و تدوین نتیجه منطقی زیر است:

با توجه به اینکه نیازهای فردی و اجتماعی تحت تاثیر تغییراتی که بطور مداوم در جامعه ایجاد می‌شود و خود باعث افزایش پیچیدگیهای اجتماعی می‌گردد دستخوش تغییر و تحول همیشگی است و سازمانهای کارگران و

کارفرمایان نیز از این قاعده مستثنی نیستند، نمایندگان کارگران و کارفرمایان باید پیوسته توانایی هدایت منطقی نیازها و خواسته‌های تشکیلاتی و صنفی خود را داشته باشند یعنی دوام و بقای سازمانهای کارگران و کارفرمایان منوط به سازگاری آنان با شرایط محیطی است. این سازگاری از طریق ارایه رفتار منطقی توسط سازمانهای مذکور قابلیت عینی پیدا می‌کند. پس هرگاه نمایندگان کارگران و کارفرمایان بتوانند خواسته‌های منطقی خود را مطرح نموده و در مذاکرات به طور مستدل و محکم از آنها دفاع کنند و نظرات منطقی طرف مقابل را بپذیرا باشند این امر محقق خواهد شد.

توانمندسازی تشکلهای کارگری و کارفرمایان از طریق ارایه خدمات آموزشی به آنان امکان پذیر است و برای سازمان بین‌المللی کار آموزش کارگران و کارفرمایان امری مهم تلقی می‌شود و سازمانهای کارگران و کارفرمایان به نوعی مواظب می‌گردند افراد تحت پوشش خود را از خدمات آموزشی مناسب و لازم بهره‌مند نمایند به این ترتیب قابلیت‌های فردی و گروهی اعضا تشکلهای افزایش خواهد یافت.

اغلب گزارشهای سازمان بین‌المللی کار که نتیجه بررسی‌های انجام شده توسط کارشناسان این سازمان هستند نشان دهنده مطالعات چند بعدی و چند عاملی می‌باشند اگر به اطلاعات ارایه شده در سایت اینترنتی سازمان توجه شود مشاهده این امر که مثلاً گزارشهای مربوط به مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ علاوه بر تعلق داشتن به حقوق بنیادین کار به اشتغال نیز مربوط هستند امکان پذیر خواهد بود.

اشتغال زنان یکی از عواملی است که در استراتژیهای مربوط به کارشایسته مورد توجه خاص قرار گرفته است یعنی نگاه سازمان بین‌المللی کار به وضعیت زنان شاغل و مقوله اشتغال زنان گاهی چند بعدی است این امر را نیز می‌توان از گزارشهای متعددی که در این خصوص منتشر شده است استنباط نمود ما بدلیل اینکه ارایه متن گزارشهای مذکور که حاوی آمارها، اطلاعات و

دیدگاههای سازمان هستند انسجام حاکم بر این متن را تحت تاثیر قرار ندهد از این کار خودداری نموده‌ایم اما تاکید بر این نکته را لازم می‌دانیم که هرگاه وضعیت جنسیتی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد هدف شناسایی و رفع کاستی‌ها و نابرابری‌هایی است که یکی از دو جنس با آن روبرو می‌باشد و واضح است که کاستی‌ها، آسیب‌ها و تفاوت‌های ناشی از جنسیت متعلق به زنان است.

هدف از بررسی‌ها و مطالعات جنسیتی حرکت به سمت کاهش و رفع تبعیض‌ها و تمایزهایی است که بر سر زنان سایه افکنده و میان دو جنسیت شکاف ایجاد نموده است.

در ایران اشتغال زنان مورد توجه سازمانهای غیر دولتی فعال در امور زنان، سازمانهای فعال در حوزه کار و برخی مراکز علمی مرتبط می‌باشد و تاکنون مطالعات زیادی در این خصوص انجام شده است. اما نمی‌توان به صرف وجود مقاله‌ها، تحقیقات میدانی و مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده امیدوار بود که راهکارهای عملی در این زمینه ارایه شده باشد چون در اکثر موارد نتایج بدست آمده از مطالعات مذکور از کلیشه و قالبی تبعیت می‌کند که رهیافتهای بدست آمده از بررسی‌های مختلف را بصورت مشابه بایکدیگر در قفسه کتابخانه‌های مراکز پژوهشی و یا در نمایشگاههایی که به مناسبت‌های مختلف در کشور بر پا می‌شوند ارایه می‌نماید البته هدف نفی ارزش و تاثیر مطالعات انجام شده نیست اما به هر حال نتایج مشابه و یکسان، خود مطالعات انجام شده را زیرسوال می‌برد آنچه مهم است ارایه راه حل‌های کارآ و عملی شدن پیشنهادها و راهکارهاست، به هر حال، ایران به مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ پیوسته است. در خصوص مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ اشکالاتی بطور متناوب بروز می‌کند بطوری که در چند سال گذشته سازمان بین‌المللی کار ایران را یکی از کشورهای نقض‌کننده مقاله‌نامه و حقوقی که در آن بر قشرهای مختلف اجتماعی مترتب است بشمار می‌آورد البته این مشکل در ۲ سال اخیر بر طرف شده و در شرایط فعلی ایران

از لیست کشورهای نقض‌کننده مقاله‌نامه خارج شده است باز هم تاکید می‌کنیم یکی از فاکتورهای مهم در این سند تبعیض‌ها و تمایزهای جنسیتی است اینکه اشتغال زنان در کشور ما با پاره‌ای از مشکلات مواجه است تا حدودی مشهود و محسوس می‌باشد البته مشکل اشتغال تیپ‌های مختلف اجتماعی ناشی از مشکل کلی اشتغال در جامعه است.

مقاله‌نامه‌های شماره ۱۳۸ و ۱۸۲ به تعیین حداقل سن پذیرش به کار و محو بدترین اشکال کار کودک اختصاص یافته اند اگر بخواهیم این دو سند سازمان بین‌المللی کار را با هم مقایسه کنیم به این نتیجه خواهیم رسید که چون مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ از گستردگی و جامعیت برخوردار است اجرای تمامی مفاد آن برای همه کشورها امکان‌پذیر نخواهد بود از طرف دیگر سو استفاده از کودکان و گماردن آنان به کارهای غیر موجه‌ای که سلامت اخلاقی، روانی و فیزیولوژیک آنان را به مخاطره می‌اندازد سازمان را بر آن داشت که با تصویب و صدور سندی راهکارهایی را جهت ممانعت از این نوع کارها، که بدترین اشکال کار کودک نامیده شده‌اند، به کشورهای عضو ارایه نماید.

بنابراین مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ به نوعی مکمل مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ است و در واقع می‌تواند بخشی از آن محسوب گردد که به دلیل وجود شرایط اجتماعی حاد مورد توجه سازمان واقع گردیده و دارای اهمیت بسیار زیادی می‌باشد یعنی تشخیص سازمان این بوده که صدور مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ به امحای تدریجی بدترین اشکال کار کودک کمک زیادی خواهد نمود جهت نشان دادن میزان اهمیت مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ یکی از گزارشهای سازمان که در مهر ماه سال ۱۳۸۳ در سایت اینترنتی آن ارایه شده بود را در ذیل می‌آوریم.

کار کودکان خدمتکار

از بیش از ۲۰۰ میلیون کودکی که امروزه در جهان کار می‌کنند، دانستن اینکه چند نفر از

آنها در خدمات خانگی به کار گرفته می‌شوند، غیر ممکن است البته ILO، برآورده نموده است که بیشتر کودکان دختر زیر ۱۶ سال، نسبت به هر طبقه کاری دیگر، در خدمات خانگی (کار در منزل) کار می‌کنند. منزل کاری کودکان به موقعیتی اشاره دارد که در آن کودکان به اجرای امور منزل شخص ثالث یا کارفرمایی مشغولند که استثمار یا بهره‌برداری محسوب می‌شود هر گاه چنین استثماری شدید باشد و شامل سوداگری، موقعیت‌های شبه بردگی یا کاری که برای سلامت فیزیکی یا ذهنی کودک خطرناک و مضر است، باشد به عنوان یکی از بدترین اشکال کار کودک تلقی می‌گردد. تقریباً همه کودکانی که در منزل کار می‌کنند، قربانیان استثماری هستند که به اشکال گوناگون ظاهر می‌شود آنان از لحاظ اقتصادی نیز تحت استثمار می‌باشند. بسیاری از آنان مجبور می‌شوند ساعات زیادی را بی وقفه کار کنند، دستمزدهای بسیار کمی دریافت نمایند و یا اصلاً بدون دریافت مزد کار کنند و بدلیل آنکه عموماً دارای هیچ پناه اجتماعی یا قانونی نیستند از شرایط کار سخت و طاقت‌فرسا رنج ببرند. آنان به طور ثابت از حقوقی که قوانین بین‌المللی برای کودکان در نظر گرفته، مانند حق بازی کردن، بهداشت، آزاد بودن از آزار و اذیت‌های جنسی، دیدار با خانواده، همراهی با دوستان، پذیرایی‌های آبرومندانه و مصونیت از سوء استفاده‌های فیزیکی و ذهنی محروم می‌باشند. کار کردن کودک، زیر ۱۸ سال در منزل و کار تحت شرایط خطرناک، شامل بدترین اشکال کار کودکان می‌باشد و می‌باید بتوان یک فوریت حذف گردد. این امر در مورد موقعیت‌هایی که در آن کودک برای کارهای منزل معامله می‌شود و یا در جاییکه بیگاریهای حاصل از بدهی یا دیگر اعمال شبیه به بردگی وجود داشته باشند نیز صادق است. با تصویب مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار، کشورها جهت جلوگیری و حذف بدترین اشکال کار کودک، خود را متعهد به اجرای عملکردهای

فوری می‌دانند این مقاله‌نامه از سریعترین مصوبات در تاریخ سازمان بین‌المللی کار محسوب می‌شود.

یکی از پدیده‌هایی که در گزارشهای سازمان بین‌المللی کار مورد توجه قرار گرفته وضعیت کودکانی است که با انگیزه‌های مختلف و متفاوت به ارتش‌ها یا نیروهای شبهه نظامی پیوسته و در جنگها شرکت می‌کنند از این افراد در جنگ برای حمل سلاح استفاده می‌شود و در مواردی آنان مورد سوء استفاده‌های جنسی قرار می‌گیرند، همکاری غیرمستقیم با دشمن (بعنوان جاسوس) و مین‌یابی از وظایف دیگری است که کودکان مذکور به عهده می‌گیرند.

این وضعیت سلامت فیزیکی و روانی آنان را به مخاطره می‌اندازد. این کودکان همیشه در ترس عمیقی به سر می‌برند. اغلب این سربازان جوان پیوستن به نیروهای نظامی را فرصتی برای دست یافتن به غذا و پناه می‌دانند. خیلی از آنان به این طریق از مسایل موجود در خانواده‌هایشان می‌گریزند بعضی از آنان بوسیله تبلیغات نظامی برانگیخته می‌شوند برخی دیگر به این دلیل وارد نیروهای نظامی می‌شوند که شاهد تهاجم و وحشی‌گری نیروهای نظامی علیه خانواده‌های خود بوده‌اند و به این وسیله در جستجوی افراد مهاجم و انتقام گرفتن از آنها برمی‌آیند و ...

بررسی و تحلیل گزارشهای سازمان بین‌المللی کار درخصوص ابعاد مختلف کار افراد زیر ۱۸ سال نشان دهنده عمق فاجعه و توجه سازمان به وضعیت این افراد است.

به هر حال، کشور ما به مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ ملحق گردیده و تاکنون موفق به پیوستن به مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ نشده است از اقدامات عملی انجام شده در این خصوص می‌توان به دستورالعمل صادره توسط معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی اشاره کرد طبق این دستورالعمل مشاغلی که بکارگیری افراد زیر ۱۸ سال در آنها ممنوع می‌باشد مشخص گردیده و تعدادی از مشاغل که در کارگاههای سنتی یا

خانوادگی جهت کمک به خانواده و در حد توان کودکان انجام می‌شود ممنوعیت قانونی نخواهد داشت.

امروزه سازمانهای غیردولتی متعددی همگام با حقوق‌دانان، مددکاران اجتماعی و روانشناسان پدیده کودکان کار را در کشور دنبال می‌نمایند و از طریق تحلیل وضعیت و مسایل آنان سعی در کاهش و حل مشکلات ناشی از این وضعیت دارند همه ساله سمینارهای متعددی در این خصوص برگزار می‌شود، مقاله‌هایی در مجله‌های معتبر به چاپ می‌رسد و راهکارهایی به سازمانهای دولتی ذیربط ارائه می‌گردد به طور کلی مطالعات منسجم و قوی در این خصوص انجام شده است و انتظار می‌رود گامهای عملی درخصوص محو تدریجی بدترین اشکال کار کودک در کشور برداشته شود. □

منابع:

- ۱- سپهری، محمدرضا، و دیگران، مترجم. مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹) تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۳
 - ۲- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار. تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۶۷
 - ۳- عراقی، سید عزت‌الله و دیگران، امکان الحاق به مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار (شماره‌های ۸۷ و ۹۷ و ۱۳۸). تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۸
- ۴- <http://www.ILO.org>

پانویس

- ۱- منزل کاری کودکان: به کار آنان به عنوان خدمتکار در منازل اشخاص ثالث اطلاق می‌شود.