

### تعیین حداقل دستمزد

(مقاله نامه شماره ۱۳۱، مصوب ۱۹۷۰)

هدف استاندارد

حمایت در مقابل دستمزدهای بسیار پایین

چکیده موضوع

کشورهایی که به این مقاله نامه ملحق می شوند تعهد می نمایند تا در مورد کلیه گروه های مزد بر که شرایط کار و استخدام آنان اقتضا می کند تا تحت پوشش قرار گیرند، نظام تعیین حداقل مزد برقرار سازند؛<sup>(۱)</sup> این گروه ها را باید یا از طریق توافق یا پس از مشورت با سازمان های نماینده کارفرمایان و کارگران ذیربط - در صورتی که چنین سازمان هایی وجود داشته باشد - معین نمود.

عواملی که می بایست در تعیین سطح حداقل دستمزد در نظر گرفته شود، باید حتی المقدور و در صورت اقتضا، نیازهای کارگران و خانواده آنان و عوامل اقتصادی منجمله مقتضیات توسعه اقتصادی و بالا بردن سطح اشتغال را دربرگیرد.

ساز و کاری متناسب با شرایط و مقتضیات ملی باید ایجاد یا تقویت گردد تا از طریق آن، بتوان حداقل دستمزدها را تعیین و تنظیم نمود. سازمان های نماینده کارفرمایان و کارگران

اشاره:

استانداردهای بین المللی کار یکی از منابع با ارزش مربوط به مسایل کار، روابط صنعتی و تأمین اجتماعی است که به هنگام وضع قوانین و مقررات در این زمینه ها، با توجه به اوضاع و شرایط خاص هر کشور، می تواند مورد استفاده قانونگذاران قرار گیرد.

اطلاع از این استانداردها که برگرفته از محتوای مقاله نامه ها (کنوانسیون های) مصوب کنفرانس بین المللی کار می باشد تصویری نسبی از مشترکات، مسائل و موضوعات کار را منعکس می سازد که می تواند برای علاقمندان و به ویژه دست اندرکاران جالب باشد. از سال ۱۲۹۸ (۱۹۱۹) میلادی تا کنون حدود ۱۷۳ مقاله نامه در کنفرانس بین المللی کار به تصویب رسیده است.

در این شماره از مجله، گزینه تعدادی از استانداردهای بین المللی کار در خصوص شرایط کار از نظر تان خواهد گذشت.

ذیربط یا - هرگاه چنین سازمان هایی وجود نداشته باشد - نمایندگان کارفرمایان و کارگران ذیربط باید در ارتباط با برقراری و عملکرد ساز و کار مزبور مورد مشورت قرار گیرند. در صورت اقتضا، باید پیش بینی هایی به عمل آید تا مستقیماً و به طور مساوی در عملکرد این ساز و کار شرکت نمایند. کسانی که دارای صلاحیت های شناخته شده می باشند نیز می توانند تحت شرایط معینی، در این کار شرکت کنند.

حداقل دستمزد باید قوت قانونی داشته و عدم اجرای آن باید مستوجب مجازات و یا تنبیهات متناسب دیگری باشد.

برای اطمینان از اجرای مؤثر کلیه مقررات مربوط به حداقل دستمزد، باید اقدامات مقتضی، نظیر بازرسی کافی علاوه بر سایر اقدامات لازم، اتخاذ گردد.<sup>(۲)</sup>

### حمایت از مزد

(مقاله نامه شماره ۹۵، مصوب ۱۹۴۹)

هدف استاندارد

پرداخت کامل و فوری دستمزد به نحوی که از سوء استفاده جلوگیری شود

## چکیده موضوع

مزد<sup>(۳)</sup> قابل پرداخت به وجه باید به پول قانونی رایج پرداخت گردد (پرداخت با چک تحت شرایط معینی مجاز است).

پرداخت قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی، در صورتی که مرسوم یا مطلوب بوده و برای استفاده و نفع شخص کارگر و خانواده وی مناسب باشد، مجاز خواهد بود<sup>(۴)</sup> (پرداخت به صورت نوشیدنی‌های الکلی دار با درجه بالا یا داروهای زیان‌آور تحت هیچ شرایطی نباید مجاز باشد). ارزش‌گذاری این گونه پرداخت‌های غیر نقدی باید به گونه‌ای منصفانه و معقول انجام گردد.

به طور معمول، مزد را باید مستقیماً به کارگر ذینفع پرداخت نمود. طبق مقاله‌نامه، کارگر زن یا مرد اختیار دارد تا مزد خود را آزادانه، بدون هر گونه فشار برای استفاده از فروشگاه‌های مربوط به کارگاه، به مصرف برساند.

در فروشگاه‌های مربوط به کارگاه، کالاها باید به قیمت منصفانه و معقولی به فروش برسد. هر گاه دسترسی به فروشگاه‌ها یا خدمات دیگری امکان‌پذیر نباشد، این گونه فروشگاه‌ها باید برای رفاه حال کارگران و نه به منظور تأمین منفعت، دایر گردد.

مقاله‌نامه همچنین مقرر می‌دارد که حد مجاز برای کسر کردن از مزد را باید تنظیم و تجدید نمود.<sup>(۵)</sup> در مقابل توقیف یا انتقال قانونی، مزد باید به میزانی که برای تأمین مخارج کارگر و خانواده وی ضروری تشخیص داده شود، مورد حمایت قرار گیرد. در حالت ورشکستگی یا تصفیه قانونی کارگاه، مزد را باید به عنوان دین ممتازه تلقی نمود.

سایر مقررات مقاله‌نامه به پرداخت منظم مزد، روز و محل پرداخت آن، آگاهی کارگران در این خصوص، مجازات‌ها و پیش‌بینی‌های کافی و دیگر اقدامات لازم برای تضمین اجرای مقاله‌نامه می‌پردازد.

این مقاله‌نامه در مورد کلیه کسانی که به آنان مزد پرداخت شود یا قابل پرداخت باشد، نافذ است؛ لکن مرجع ذیصلاح می‌تواند، پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران،

اشخاصی را که در کار پدید اشتغال نداشته یا به عنوان خدمه منازل یا کارهای مشابه آن به استخدام درآمده باشند، از شمول مقاله‌نامه خارج سازد.

## شروط کار (پیمان‌های عمومی)

(مقاله‌نامه شماره ۹۴، مصوب ۱۹۴۹)

### هدف استاندارد

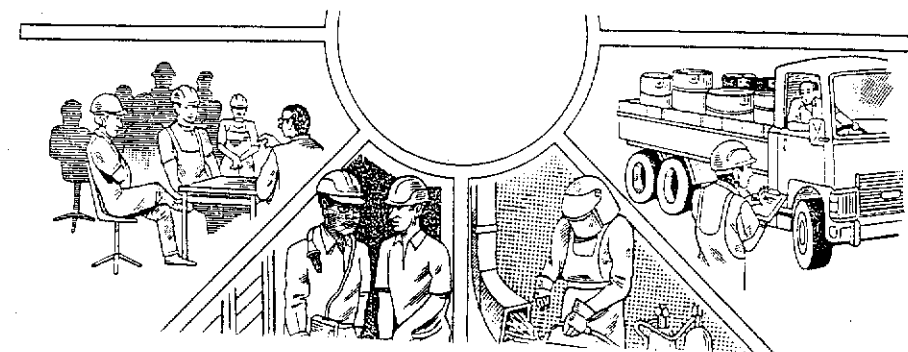
تضمین حداقل استانداردهای کار در اجرای پیمان‌های عمومی.

### چکیده موضوع

این مقاله‌نامه به کلیه پیمان‌هایی می‌پردازد که مستلزم هزینه شدن بودجه عمومی است و از سوی مراجع عمومی مرکزی<sup>(۶)</sup> به طرف دیگری که کارگرانی را برای ساخت، تخریب و دیگر عملیات مربوط به کارهای عمومی، تولید مواد، ملزومات یا تجهیزات، یا انجام یا عرضه خدمات به استخدام درآورد، اعطا می‌گردد.

کار انجام شده توسط پیمان‌کاران فرعی نیز در شمول مقاله‌نامه قرار می‌گیرد. پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران ذیربط، پیمان‌هایی را که از مبلغ معینی تجاوز نکند، می‌توان معاف نمود.

برای تضمین مزد (شامل فوق‌العاده‌ها)، ساعات کار و سایر شرایط کار<sup>(۷)</sup> کارگران ذیربط، به نحوی که کمتر از امتیازات مقرر در قوانین یا مقررات ملی، پیمان‌های دسته جمعی یا آراء داوری برای کارهای مشابه نباشد، باید شروطی در پیمان‌های عمومی گنجانده شود. در مقاله‌نامه، اقداماتی برای تأمین شرایط



منصفانه و معقول از لحاظ بهداشت، ایمنی و رفاه کارگران ذیربط، مقرر شده است.

به موجب این مقاله‌نامه، و در جهت اجرای مفاد آن، متونی حاوی نظام بازرسی، ضمانت‌های اجرایی (نظیر خودداری مراجع عمومی از اجرای مفاد پیمان به دلیل عدم رعایت و اجرای شروط کار در پیمان عمومی) و نیز اقداماتی که بر اساس آن، کارگران ذیربط بتوانند به مزد استحقاقی خود دست یابند (عمدتاً از طریق خودداری مراجع عمومی از پرداخت طلب کارفرما طبق مفاد عمومی) باید انتشار یابد. در موارد «فورس ماژور» یا در موارد اضطراری که رفاه و ایمنی عمومی به مخاطره می‌افتد، اجرای مقررات مقاله‌نامه را می‌توان پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران ذیربط، موقتاً به حال تعلیق درآورد.

## استراحت هفتگی (صنعت)

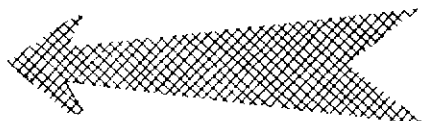
(مقاله‌نامه شماره ۱۴، مصوب ۱۹۲۱)

### هدف استاندارد

حداقل ۲۴ ساعت متوالی استراحت در هفته

### چکیده موضوع

کلیه کارکنان هر کارگاه صنعتی<sup>(۸)</sup> باید در طول هر هفت روز، از مدتی معادل ۲۴ ساعت متوالی به عنوان استراحت برخوردار باشند. این مدت استراحت باید، در صورت امکان، به طور همزمان به کلیه کارکنان هر کارگاه اعطا





شده و باید بر روزهایی منطبق باشد که طبق آداب و رسوم کشور یا ناحیه، تثبیت شده است. استثنای معینی<sup>(۹)</sup> را می توان مجاز شمرد که در این مورد، حتی المقدور، باید مدت استراحت جبرانی پیش بینی نمود.

کارفرمایان باید روزها و ساعت استراحت دسته جمعی را از طریق اعلام یا به نحو دیگری به آگاهی کلیه کارکنان برسانند و باید جدولی را برای نظام ویژه استراحت تهیه نمایند.

### استراحت هفتگی (تجارت و دفاتر) (مقاله نامه شماره ۱۰۶، مصوب ۱۹۵۷)

هدف استاندارد

حداقل ۲۴ ساعت متوالی استراحت در هفته

#### چکیده موضوع

این مقاله نامه، استاندارد (استراحت هفتگی را به مدت حداقل ۲۴ ساعت متوالی در طول هر دوره هفت روزه، مطرح می سازد.<sup>(۱۰)</sup>

مفادی مشابه مقررات مقاله نامه شماره ۱۴ را در خصوص اعطای همزمان استراحت هفتگی به کل پرسنل و انطباق آن با روز استراحت که طبق آداب و رسوم کشور یا ناحیه، تثبیت شده باشد،<sup>(۱۱)</sup> در این مقاله نامه نیز مقرر گردیده است.

در خصوص روش اجرایی مفاد مقاله نامه، موارد زیر عنوان شده است: ساز و کار قانونی برای تعیین دستمزدها؛ پیمان های دسته جمعی؛ آراء داور؛ هر وسیله دیگری که با عرف ملی سازگار باشد و با شرایط ملی متناسب باشد؛ یا - در غیر این صورت - از طریق وضع قوانین و مقررات ملی.

این مقاله نامه در مورد کلیه مؤسسات تجاری خصوصی یا عمومی، نهادها و خدمات اداری که اشخاص شاغل در آنها عمدتاً به کار دفتری می پردازند، منجمله دفاتر اشخاصی که به مشاغل آزاد اشتغال دارند، نافذ است.

همچنین، خدمات اداری مربوط به مؤسسات معین دیگری<sup>(۱۲)</sup> را شامل می گردد، لکن در عین حال، برخی استثنائات، طرح های خاص<sup>(۱۳)</sup> و معافیت های موقت<sup>(۱۴)</sup> را نیز مجاز شمرده است.

#### تعطیلات با حقوق

(مقاله نامه شماره ۱۳۲، مصوب ۱۹۷۰)

هدف استاندارد

تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق به مدت سه هفته یا بیشتر

#### چکیده موضوع

مدت تعطیلات سالانه باید همزمان با الحاق به مقاله نامه توسط هر کشور مشخص گردد، و نباید حداقل از سه هفته به ازای یک سال خدمت، کمتر باشد. ایام تعطیلات را می توان طی اطلاعیه های بعدی افزایش داد.

در مورد خدمت کمتر از ۱۲ ماه، تعطیلات با استفاده از حقوق را باید به نسبت طول مدت خدمت اعطا نمود، اما می توان حداقل شش ماه خدمت را به عنوان شرط استحقاق تعیین نمود.

غیبت به سبب بیماری، آسیب دیدگی، زایمان، یا علل دیگر را که خارج از کنترل شاغل باشد، باید به عنوان قسمتی از ایام خدمت تلقی نمود.

تعطیلات عمومی و مرسوم نباید به عنوان

هرگاه طرح های خاص یا معافیت های موقت<sup>(۱۵)</sup> مورد عمل قرار گیرد، مدت معادلی به عنوان استراحت جبرانی باید در نظر گرفته شود.

اجرای اقداماتی که طبق این مفاد به عمل می آید نباید موجب هیچ گونه کسر درآمد اشخاص گردد که در شمول مقاله نامه قرار می گیرند.<sup>(۱۶)</sup> تضمین اجرای مفاد مقاله نامه باید از طریق نظارت و بازرسی کافی و برقراری مجازات های مناسب، تأمین گردد.



● به موجب مقاله نامه مربوط به تعطیلات با حقوق، کشورها مجازند تا در خصوص مواردی که شاغل، در ایام تعطیلات، به فعالیت های درآمدزایی بپردازد که با هدف تعطیلات تعارض داشته باشد، مقررات ویژه ای وضع نمایند.

قسمتی از حداقل تعطیلات سالانه با حقوق، تلقی گردد.

در مقاله‌نامه مقرراتی نیز در خصوص مزد کارگر در ایام تعطیلات، وضع شده است. طبق مقاله‌نامه، تقسیم تعطیلات سالانه به دو قسمت امکان‌پذیر است که یک قسمت آن معمولاً به مدت دو هفته کاری متوالی خواهد بود. از این مدت تعطیلات باید قبل از انقضای یک سال از پایان سالی که در مورد آن استحقاق برخوردار از تعطیلات به وجود می‌آید، و از باقیمانده آن پیش از انقضای ۱۸ ماه از تاریخ مزبور، استفاده گردد. تعویق بیش از این مدت، تحت شرایطی محدود و با رضایت شخص شاغل ذریبط، مجاز خواهد بود. هنگام تعیین ایام تعطیل، باید مقتضیات کاری و فرصت‌های استراحت که در دسترس شاغل قرار دارد، در نظر گرفته شود.

هنگام خاتمه اشتغال، شخص شاغل که حداقل شش ماه سابقه خدمت داشته باشد، باید به نسبت طول مدت خدمت که به ازای آن از تعطیلات استفاده نکرده است، از تعطیلات با استفاده از حقوق برخوردار گردد، یا در قبال آن، خسارت دریافت دارد یا معادل همان مدت برای وی ذخیره گردد.

مقاله‌نامه مقرر می‌دارد که توافق به منظور صرف نظر کردن از حق استفاده از حداقل تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق، یا چشم‌پوشی از این تعطیلات، به منظور استفاده از خسارت جبرانی یا غیرآن، باید کان لم یکن (یا ممنوع) باشد.

به موجب این مقاله‌نامه، کشورها مجازند تا در خصوص مواردی که شاغل، در ایام تعطیلات، به فعالیت‌های درآمدزایی بپردازد که با مقصود از تعطیلات تعارض داشته باشد، مقررات ویژه‌ای وضع نمایند.

مقاله‌نامه مقرر می‌دارد که به منظور تضمین اجرا و اعمال صحیح مفاد مربوط به تعطیلات با استفاده از حقوق، از طریق بازرسی‌های کافی یا غیرآن، باید اقداماتی اتخاذ گردد.

مقررات مقاله‌نامه، در صورتی که به نحو دیگری از طریق پیمان‌های دسته جمعی، آراء

● حفظ محیط کار ایمن، سالم و مناسب، از طریق خدمات پیش‌گیرانه، به منظور تشویق سلامت فیزیکی و ذهنی کارگران، از اهداف مقاله‌نامه مربوط به خدمات بهداشت کار است.



### مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق (مقاله‌نامه شماره ۱۴۰، مصوب ۱۹۷۴)

هدف استاندارد

تشویق تعلیم و تربیت و آموزش در ساعات کار، با استفاده از مزایای مالی استحقاقی.

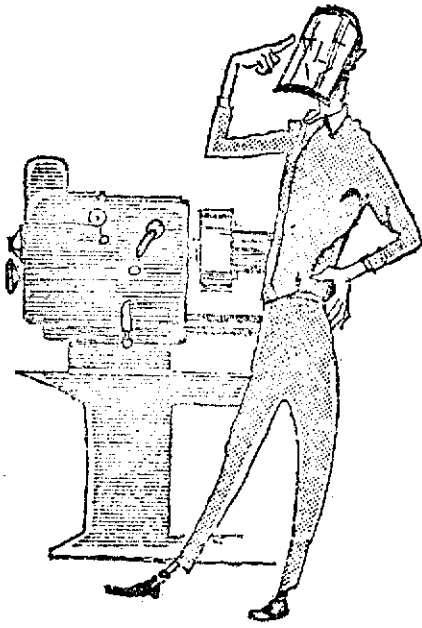
### چکیده موضوع

طبق این مقاله‌نامه کشورهایایی که به آن ملحق می‌گردند، باید سیاستی را به منظور تشویق و ترغیب اعطای مرخصی آموزشی با استفاده<sup>(۱۸)</sup> از حقوق، تنظیم و اجرا نمایند.

مفاد مقاله‌نامه را می‌توان از طریق وضع قوانین و مقررات ملی، پیمان‌های دسته جمعی، آراء داوری و غیره به اجرا درآورد.

داوری، احکام دادگاه، یا به گونه دیگری مناسب با عرف ملی اجرا نشده باشد، باید حسب شرایط ملی، از طریق وضع قوانین یا مقررات ملی به مورد اجرا گذاشته شود.

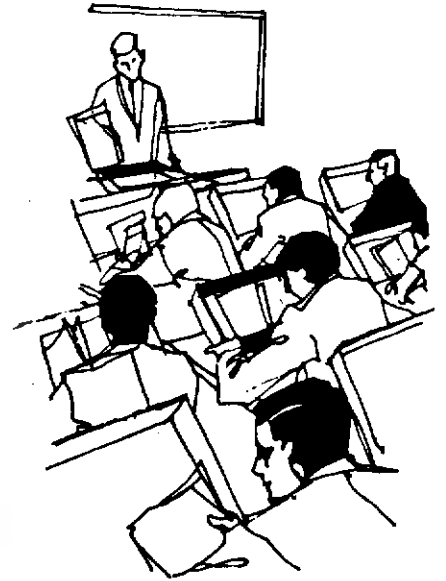
کلیه اشخاص شاغل به استثنای دریانوردان<sup>(۱۷)</sup> و گروه‌های محدودی از اشخاصی که می‌توان آنان را تحت شرایط معینی معاف نمود، در شمول این مقاله‌نامه قرار می‌گیرند. در عین حال، کشوری که به این مقاله‌نامه می‌پیوندد، می‌تواند تعهدات مربوط به شاغلین بخش‌های اقتصادی غیر از کشاورزی، و تعهدات مربوط به شاغلین کشاورزی را به طور جداگانه بپذیرد.



ایام مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق باید در محاسبه سابقه خدمت مفید برای اقامه دعوی مربوط به مزایای اجتماعی و سایر حقوق ناشی از رابطه استخدامی، منظور گردد.

● **ایام مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق، باید در محاسبه سابقه خدمت مفید برای اقامه دعوی مربوط به مزایای اجتماعی و سایر حقوق ناشی از رابطه استخدامی، منظور گردد.**

اهدافی که باید (در صورت ضرورت به تدریج) تعقیب شود عبارتند از: آموزش در کلیه سطوح؛ تعلیم و تربیت عمومی، اجتماعی و مدنی؛ آموزش‌های اتحادیه‌ای. اهداف عمده در سیاست مزبور طبق مقاله‌نامه به قرار زیر است: کسب، تقویت و تطبیق مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی؛ ارتقاء امنیت شغلی و اشتغال مثلاً با توجه به پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیک؛ مشارکت فعالانه و کارآمد کارگران و نمایندگان آنان در سرنوشت کارگاه و جامعه؛ پیشرفت انسانی، اجتماعی و فرهنگی کارگران؛ و ادامه تحصیلات و آموزش.



### ایمنی و بهداشت کارگران و محیط کار (مقاله‌نامه شماره ۱۵۵، مصوب ۱۹۸۱)

هدف استاندارد

سیاستی منسجم در خصوص ایمنی کار، بهداشت کار و محیط کار. ارتباطات و همکاری در کلیه سطوح در این زمینه.

### چکیده موضوع

این مقاله‌نامه، که کلیه شاخه‌های فعالیت اقتصادی و کلیه کارگران (منجمله خدمات عمومی) را در برمی‌گیرد - با فرجه‌ای برای معافیت‌های معین<sup>(۱۹)</sup> - مقرر می‌دارد کشورهای می‌بایست که به آن ملحق می‌گردند باید، با توجه به شرایط و عرف ملی، و مشورت با سازمان‌هایی که واجد حداکثر نمایندگی کارفرمایان و کارگران باشند، سیاست ملی منسجمی را در خصوص ایمنی کار، بهداشت کار<sup>(۲۰)</sup> و محیط کار، تدوین و اجرا نمایند و آن را به طور ادواری مورد تجدید نظر قرار دهند.

جلوگیری از حوادث کار و صدمات ناشی از کار، مربوط به کار و حین کار، از راه به حداقل رساندن علل مخاطرات موجود در محیط کار - تا

آنجا که منطقاً امکان‌پذیر باشد - باید هدف این سیاست را تشکیل دهد.

میدان عمل اصلی چنین سیاستی در مقاله‌نامه تعریف شده، و یک رشته مقررات نسبتاً مفصل درباره اقدام در سطح ملی، و در سطح کارگاه، مطرح گردیده است.

در این خصوص، به ویژه، وضع قوانین یا مقررات ملی یا اتخاذ هر روش مناسب دیگر (منجمله آموزش) به منظور اعمال نظام بازرسی و در مورد اقداماتی که بایستی از مرحله طراحی آنها به بعد، حتی قبل از مرحله کاربرد عملی ماشین‌آلات، مواد و غیره به عمل آید، در مقاله‌نامه مقرر گردیده است.

همچنین ضمن سایر موارد، مقرر می‌دارد که باید از کارفرمایان خواسته شود تا لباس‌های حفاظتی و تجهیزات حفاظتی در اختیار کارگران قرار داده و تا آنجا که منطقاً امکان‌پذیر باشد، اطمینان حاصل نمایند که محل‌های کار، ماشین‌آلات، تجهیزات، فرآیندهای کار، مواد، و غیره، که تحت نظارت آنان است؛ ایمن و از لحاظ بهداشتی بی‌خطر باشد.

علاوه بر آن، مقرر گردیده است که کارگران و

این سیاست باید مرحله توسعه یافتگی و نیازهای خاص کشور را در نظر گرفته و با سیاست‌های عمومی در خصوص اشتغال، تعلیم و تربیت و آموزش و ساعات کار، هماهنگ گردد. مراجع عمومی، سازمان‌های کارفرمایان و کارگران و نهادهای ذیربط باید در تدوین و اجرای سیاست مورد بحث، تشریک مساعی نمایند. منابع مالی لازم باید به طور منظم و به میزان کافی تأمین گردد.

کارگران نباید بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملی یا منشاء اجتماعی از مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق، محروم گردند.

نمایندگان آنان در کارگاه باید در اجرای تکالیف کارفرما با وی همکاری نمایند، در عین حال کارگری که خود را از موقعیتی دور سازد که بنا به دلایل منطقی معتقد است خطر جدی قریب الوقوع جانی یا بهداشتی در بر دارد، باید در مقابل هر گونه عواقب ناروا مورد حمایت قرار گیرد.

### خدمات بهداشت کار

(مقاله نامه شماره ۱۶۱، مصوب ۱۹۸۵)

هدف استاندارد

حفظ محیط کار ایمن، سالم و مناسب، از طریق خدمات پیش‌گیرانه، به منظور تشویق سلامت فیزیکی و ذهنی کلیه کارگران.

### چکیده موضوع

خدمات بهداشت کار که وظیفه اساسی آن را پیش‌گیری و مشاوره تشکیل می‌دهد باید به تدریج برای کلیه کارگران، و در قالب سیاست ملی منسجمی، ایجاد گردد.<sup>(۱)</sup>

به این منظور، سازمان‌های واجد حداکثر نمایندگی کارفرمایان و کارگران باید مورد مشورت قرار گیرند.

خدمات بهداشت کار را می‌توان برای یک کارگاه واحد یا به طور مشترک برای چند کارگاه سازمان‌دهی نمود.

این خدمات می‌تواند توسط کارگاه‌ها، یا گروهی از کارگاه‌ها، توسط مراجع عمومی یا نهادهای تأمین اجتماعی، یا توسط هر ارگان ذیصلاح دیگر، تشکیل گردد. کارفرمایان، کارگران و نمایندگان آنان در اجرای آن همکاری و مشارکت دارند.

وظایف این خدمات عبارتند از: تشخیص و ارزیابی احتمالی خطرات مربوط به بهداشت در محیط کار از طریق مراقبت محیط کار و روش‌های کار، همچنین مراقبت بهداشتی کارگران در ارتباط با کار؛ ارائه مشاوره درباره این

موضوعات و تشویق و ترغیب انطباق کار با کارگر و همچنین آگاهی، آموزش و تعلیم و تربیت در این زمینه؛ ایجاد کمک‌های اولیه، مشارکت در تجزیه و تحلیل حوادث کار و بیماری‌های ناشی از کار، و تشریک مساعی در اقدامات مربوط به توانبخشی حرفه‌ای.

در اجرای این وظایف باید با سایر خدمات موجود در کارگاه و با سایر ارگان‌های مربوط به ارائه خدمات بهداشتی، همکاری شود.

کارکنان این خدمات باید واجد شرایط مناسب بوده و از استقلال کامل حرفه‌ای برخوردار باشند.

هر گونه عوامل شناخته شده و هر گونه

عوامل مشکوک که می‌تواند بر سلامت کارگران مؤثر باشد، نظیر شیوع ناخوشی در میان کارگران و غیبت از کار به دلایل بهداشتی باید به اطلاع خدمات بهداشت کار برسد، اما از این خدمات نباید خواسته شود تا صحت و سقم دلایل غیبت را تعیین نمایند.

مراقبت بهداشتی کارگران در ارتباط با کار باید رایگان بوده و حتی‌المقدور در ساعات کار انجام گیرد؛ و نباید موجب هیچگونه کاهش درآمد کارگران گردد.

مرجع مسئول نظارت و راهنمایی خدمات بهداشت کار باید در قوانین یا مقررات ملی مشخص گردد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

## استانداردهای بین‌المللی کار که دولت ایران به آنها پیوسته است

تاریخ الحاق	الف) مقاله نامدها
۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (۱۳۵۰/۱۱/۲۶)	۱- مقاله نامه شماره ۱۲، مصوب ۱۹۲۱ (استراحت هفتگی - صنعت)
۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (۱۳۵۰/۱۱/۲۶)	۲- مقاله نامه شماره ۱۹، مصوب ۱۹۲۵ (برابری رفتار - جبران خسارت)
۱۹ مارس ۱۹۶۷ (۱۳۴۵/۱۲/۲۸)	۳- مقاله نامه شماره ۲۹، مصوب ۱۹۳۰ (کار اجباری)
۸ مه ۱۹۷۲ (۱۳۵۱/۲/۱۸)	۴- مقاله نامه شماره ۹۵، مصوب ۱۹۴۹ (حمایت از مزد)
۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (۱۳۵۰/۱۱/۲۶)	۵- مقاله نامه شماره ۱۰۰، مصوب ۱۹۵۱ (مزد مساوی)
۲۵ ژانویه ۱۹۵۹ (۱۳۳۷/۱۱/۵)	۶- مقاله نامه شماره ۱۰۴، مصوب ۱۹۵۵ (لغو مجازات‌های کیفری - کارگران بومی)
۲۸ دسامبر ۱۹۵۸ (۱۳۷۷/۱۰/۷)	۷- مقاله نامه شماره ۱۰۵، مصوب ۱۹۵۷ (لغو کار اجباری)
۱۹ نوامبر ۱۹۶۷ (۱۳۴۴/۸/۲۸)	۸- مقاله نامه شماره ۱۰۶، مصوب ۱۹۵۷ (استراحت هفتگی - بازرگانی و خدمات)
۱۵ دسامبر ۱۹۶۶ (۱۳۴۵/۹/۲۴)	۹- مقاله نامه شماره ۱۰۸، مصوب ۱۹۵۸ (اسناد هویت دریانوردان)
۷ مه ۱۹۶۴ (۱۳۴۳/۲/۱۷)	۱۰- مقاله نامه شماره ۱۱۱، مصوب ۱۹۵۸ (منع تبعیض در کار و اشتغال)
۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (۱۳۵۰/۱۱/۲۶)	۱۱- مقاله نامه شماره ۱۲۲، مصوب ۱۹۶۲ (سبب اشتغال)
تاریخ الحاق	ب) توصیه نامدها
۳۰ سپتامبر ۱۹۵۹ (۱۳۳۸/۷/۸)	۱- توصیه نامه شماره ۹۹، مصوب ۱۹۵۵ (توانبخشی حرفه‌ای - معلولین)
۱۱ مه ۱۹۵۹ (۱۳۳۸/۲/۲۱)	۲- توصیه نامه شماره ۱۰۰، مصوب ۱۹۵۵ (حمایت از کارگران مهاجر - کشورهای توسعه نیافته)
۷ ژانویه ۱۹۶۱ (۱۳۳۹/۱۰/۱۷)	۳- توصیه نامه شماره ۱۰۱، مصوب ۱۹۵۶ (آموزش حرفه‌ای - کشاورزی)
۱۱ مه ۱۹۵۹ (۱۳۳۸/۲/۲۱)	۴- توصیه نامه شماره ۱۰۲، مصوب ۱۹۵۶ (تسهیلات رفاهی)
۱۹ نوامبر ۱۹۶۷ (۱۳۴۴/۸/۲۸)	۵- توصیه نامه شماره ۱۰۳، مصوب ۱۹۵۷ (استراحت هفتگی - بازرگانی و خدمات)

- ۱- هدف کلی مقاله‌نامه «مذاکره دسته جمعی»، شماره ۱۵۴ مصوب ۱۹۸۱ آن است که مذاکره دسته جمعی، علاوه بر سایر موارد، به منظور تعیین شرایط کار و استخدام و شرایط اشتغال، تشویق و ترویج گردد.
- ۲- در صورت لزوم، همچنین مراجعه شود به: مقاله‌نامه شماره ۲۶ مصوب ۱۹۲۸ راجع به ساز و کار تعیین حداقل مزد، و مقاله‌نامه شماره ۹۹ مصوب ۱۹۵۱ راجع به ساز و کار تعیین حداقل مزد (کشاورزی).
- در خصوص هر گونه تبعیض در مورد شرایط کار و استخدام یا اشتغال (منجمله از لحاظ دستمزد)، مراجعه شود به: مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ مصوب ۱۹۵۸ راجع به منع تبعیض. اصل برابری فرصت و رفتار در مورد کارگران مرد و زن برای کار هم‌ارزش، در مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب ۱۹۵۱ راجع به مزد مساوی، مقرر شده است.
- ۳- اصطلاح «مزد» به معنای دستمزد یا دریافت‌هایی است که قابل تبیین بر حسب پول بوده و توسط کارفرما به شخصی که برای کار انجام شده یا برای کار مورد نظر به استخدام درآمده است، قابل پرداخت باشد.
- ۴- به موجب قوانین یا مقررات، پیمان‌های دسته‌جمعی یا آراء داوری. شکسر کردن از مزد باید فقط تحت شرایط و تا حدودی که قوانین یا مقررات ملی، پیمان‌های دسته جمعی یا آراء داوری تجویز می‌نماید، مجاز باشد.
- ۶- در مورد پیمان‌هایی که توسط دیگر مراجع عمومی منعقد می‌گردد، هر کشور باید حدود و نحوه اجرای مقاله‌نامه را مشخص نماید.
- ۷- مفاد شروطی که باید در پیمان گنجانده شود، می‌بایست پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران ذیربط، توسط مرجع ذیصلاح تعیین گردد.
- ۸- اصطلاح «کارگاه صنعتی» چهار گروه از فعالیت‌های صنعتی را در برمی‌گیرد: الف) معادن، معادن سنگ و سایر فعالیت‌های مربوط به استخراج مواد معدنی از زمین؛ ب) صنایع تولیدی یا فرآوری؛ ج) صنایع ساختمانی یا تخریبی؛ د) حمل و نقل در جاده، راه‌آهن، یا آب‌راه‌های زمینی، همچنین نقل و انتقال کالا در بندرگاه‌ها، باراندازها، لنگرگاه‌ها و انبارها، غیر از حمل و نقل یدی.
- ۹- این استثناءها عبارتند از: الف) کارگاه‌های صنعتی که فقط اعضای یک خانواده واحد در آن‌ها اشتغال دارند؛ ب) موارد استثنای کلی یا جزئی خاص در ارتباط با ملاحظات صحیح انسان دوستانه و اقتصادی پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران. هر گاه چنین سازمان‌هایی وجود داشته باشد.
- ۱۰- در توصیه نامه «استراحت هفتگی» (تجارت و دفاتر)، شماره ۱۰۳ مصوب ۱۹۵۷ مقرر است که این استاندارد می‌بایست حتی الامکان تا ۳۶ ساعت، و در مورد جوانان زیر ۱۸ سال تا دو روز افزایش یابد.
- ۱۱- همچنین آمده است که آداب و رسوم مربوط به اقلیت‌های مذهبی باید، حتی الامکان، محترم شمرده شود.

- ۱۲- شامل شعب تجاری کلیه مؤسسات دیگر، شعب مؤسسات دیگری که شاغلین آن‌ها عمدتاً به کار دفتری می‌پردازند، مؤسسات مشترک بازرگانی - صنعتی تا آن جا که این گونه مؤسسات و دفاتر به نحو دیگری توسط این مقاله‌نامه با مقررات ملی یا ترتیبات دیگر در خصوص استراحت هفتگی در صنعت یا کشاورزی تحت پوشش قرار نگرفته باشند. کشورهایی که به این مقاله‌نامه می‌پیوندند می‌توانند دامنه شمول آن را گسترش دهند تا موارد زیر را نیز در برگیرد: الف) مؤسسات، نهادها و کارگاه‌های اداری که خدمات شخصی ارائه می‌نمایند؛ ب) خدمات پست و ارتباطات راه دور؛ ج) مؤسسات روزنامه‌ها؛ د) تئاترها و تفریح‌گاه‌های عمومی.
- ۱۳- منظور مؤسسان است که فقط اعضای خانواده کارفرما در آن شاغل باشند و نتوان آن را مزدبَر تلقی نمود، همچنین اشخاصی که پست‌های مدیریتی دارند.
- ۱۴- در این موارد که ماهیت کار، ماهیت خدمات ارائه شده توسط مؤسسات، اندازه جمعیتی که از این خدمات استفاده می‌کنند، یا تعداد شاغلین به گونه‌ای است که طرح‌های عمومی را در مورد استراحت هفتگی نمی‌توان به اجرا درآورد، طرح‌های خاص پیش‌بینی شده است.
- ۱۵- در مورد حادثه، بالقوه یا بالفعل، فورس مازور یا فوریت‌های کاری در محل کار و تجهیزات، در مورد فشارهای استثنایی کار ناشی از اوضاع و احوال خاص که معمولاً نمی‌توان اقدامات دیگری اتخاذ نمود، و به منظور جلوگیری از آسیب دیدگی کالاها یا فاسدشدنی، این گونه معافیت‌ها مجاز شمرده شده است.
- ۱۶- تا آن جا که دستمزدها توسط قوانین و مقررات ملی یا تحت نظارت مراجع اداری تنظیم شده باشد.
- ۱۷- مقاله‌نامه شماره ۱۴۶ مصوب ۱۹۷۶ راجع به «مرخصی سالانه دربانوران با استفاده از حقوق»، مقرر می‌دارد که کلیه دربانوران باید استحقاق استفاده از مرخصی سالانه با حقوق را به مدت حداقل ۳۰ روز تقویمی به ازای یک سال خدمت داشته باشند.
- ۱۸- مقصود از این اصطلاح عبارت است از «مرخصی که برای مقاصد آموزشی به مدت مشخص در ساعات کار، با استفاده از مزایای مالی مکفی، به کارگر داده شود».
- ۱۹- نظیر کشتیرانی یا ماهی‌گیری در دریا، یا گروه‌های محدودی از کارگران که مسایل خاصی برای آنان ایجاد گردد.
- ۲۰- در این مقاله‌نامه، اصطلاح «بهداشت» در ارتباط با کار، نه تنها به معنای عدم بیماری یا ناخوشی است؛ بلکه عوامل فیزیکی و ذهنی را که مستقیماً به ایمنی و بهداشت در هنگام کار مربوط بوده و بر سلامتی آنان تأثیر می‌گذارد نیز دربرمی‌گیرد.
- ۲۱- از طریق وضع قوانین یا مقررات، پیمان‌های دسته‌جمعی یا هر روش مورد قبول دیگر.