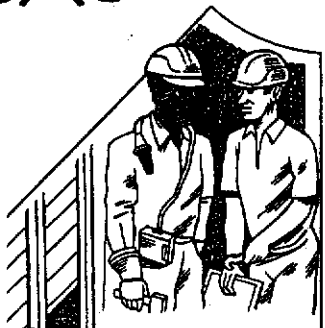


استانداردهای بین‌المللی کار



درخصوص

(آزادی انجمن‌ها - منع کار اجباری - برابری فرصت و رفتار)

ترجمه: محمدصادق نبی‌نیا

● آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل (مقاله‌نامه شماره ۸۷، مصوب ۱۹۴۸)

هدف استاندارد

حق کارگران و کارفرمایان برای سازماندهی به منظور پیشبرد و دفاع از منافع خویش، که بدون تمایز، آزادانه اعمال گردد.

چکیده موضوع

کارگران و کارفرمایان حق دارند تا، بدون هر گونه تمایزی^(۱)، به انتخاب خود، به منظور پیشبرد و دفاع از منافع مربوطه خویش، تشکیل سازمان داده و به آن ملحق گردند.

اینگونه سازمان‌ها حق دارند تا اساسنامه و مقررات خود را تدوین نموده، نمایندگان خود را با آزادی کامل انتخاب کنند، و به تنظیم برنامه‌های خود بپردازند. مراجع عمومی باید از هر گونه مداخله که این حق را محدود سازد یا مانع اعمال قانونی این حق گردد، خودداری نمایند.

سازمان‌های مزبور نباید توسط مراجع اداری، در معرض انحلال یا تعلیق قرار گیرند. سازمان‌ها حق دارند تا فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌هایی را با همان حقوق و ضمانت‌ها تشکیل دهند و به آنها ملحق شوند. حق پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی نیز در این مقاله‌نامه مقرر گردیده است.

مقابل اقدام هر یک به مداخله در دیگری، مورد حمایت قرار گیرند. این حمایت به ویژه شامل اقداماتی می‌گردد که به منظور افزایش سلطه، تامین مالی یا کنترل سازمان‌های کارگری، از جانب کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی طراحی شده باشد.

به منظور حصول اطمینان از محترم شمرده شدن حق سازماندهی به گونه‌ای که در مقاله‌نامه تعریف شده است، در صورت لزوم، باید ساز و کاری متناسب با شرایط ملی فراهم گردد.

به اقتضای شرایط ملی باید، در جای لازم، اقداماتی برای تشویق و ترویج مذاکرات دسته جمعی داوطلبانه و رشد و بهره‌گیری از آن به منظور تنظیم شرایط کار و استخدام بعمل آید^(۳).

● نماینده کارگران

(مقاله‌نامه شماره ۱۳۵، مصوب ۱۹۷۱)

هدف استاندارد

حمایت از نمایندگان کارگران در کارگاه؛ تسهیلاتی که باید برای آنان فراهم گردد.

چکیده موضوع

نمایندگان کارگران که به موجب قانون یا عرف ملی به این عنوان شناخته می‌شوند^(۲) باید در مقابل هر عمل خسارت آمیز بر اساس موقعیتشان، منجمله اخراج، مورد حمایت قرار

این سازمان‌ها برای کسب شخصیت حقوقی نباید مشمول شروط محدود کننده‌ای گردند.

کارفرمایان و کارگران و سازمان‌های مربوطه آنان باید در اعمال حقوق موضوع این مقاله‌نامه، قوانین کشور را محترم شمارند. در عین حال، قوانین کشور و نحوه اجرای آن نباید به ضمانت‌های مقرر در این مقاله‌نامه لطمه‌ای وارد سازد.

● حق سازماندهی و مذاکره دسته جمعی (مقاله‌نامه شماره ۹۸، مصوب ۱۹۴۹)

هدف استاندارد

حمایت از کارگرانی که به اعمال حق سازماندهی می‌پردازند؛ عدم تداخل سازمان‌های کارگران و کارفرمایان در یکدیگر؛ تشویق مذاکرات دسته جمعی داوطلبانه.

چکیده موضوع

کارگران باید در مقابل تبعیضات ضد اتحادیه‌ای، از حمایت‌های کافی برخوردار باشند. خصوصاً در مقابل خودداری از استخدام آنان به دلیل عضویت در اتحادیه^(۲) و در مقابل اخراج یا هر آسیبی به دلیل عضویت در اتحادیه یا شرکت در فعالیت‌های اتحادیه، باید از حمایت‌های بیشتری بهره‌مند گردند.

سازمان‌های کارگران و کار فرمایان باید در



گیرند. این حمایت شامل فعالیت‌های آنان در مقام نماینده کارگر، عضویت اتحادیه یا شرکت در فعالیت‌های آن می‌گردد که برابر قوانین یا پیمان‌های دسته جمعی موجود یا سایر ترتیبات مورد توافق مشترک، انجام پذیرد.

برای آنکه بتوانند وظایف خود را بی‌درنگ و با کارایی انجام دهند باید تسهیلات در کارگاه برای آنان فراهم گردد؛ اعطای این گونه تسهیلات نباید لطمه‌ای به گردش کار مفید کارگاه وارد سازد.

این مقاله‌نامه می‌تواند از طریق قوانین یا مقررات ملی، پیمان‌های دسته جمعی یا به هر نحو دیگری که با عرف ملی سازگار باشد به مورد اجرا گذاشته شود.

● سازمان‌های کارگران روستایی (مقاله‌نامه شماره ۱۴۱، مصوب ۱۹۷۵)

هدف استاندارد

آزادی انجمن برای کارگران روستایی؛ تشویق سازمان‌های آنان؛ مشارکت آنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی.

چکیده موضوع

همه کسانی که در کشاورزی کار می‌کنند^(۵) حق دارند به انتخاب خود، سازمان‌هایی مستقل و دارای ماهیت داوطلبانه، تشکیل داده و به آنها ملحق شوند، و این سازمان‌ها باید از هرگونه فشار و سرکوب، آزاد باشند^(۶).

این مقاله‌نامه در خصوص اعمال این حق، ضمن محترم شمردن قوانین کشور، و در خصوص کسب شخصیت حقوقی توسط سازمان‌های ذیربط، مقررات مقاله‌نامه شماره ۸۷ را تکرار می‌نماید.

سیاست ملی باید سازمان‌های کارگران روستایی را به مشابه وسیله‌ای موثر در تامین مشارکت این کارگران در توسعه اقتصادی و اجتماعی و بهره‌مندی بدون تبعیض از حاصل آن، تشویق نماید.

● روابط کار (خدمات عمومی) (مقاله‌نامه ۱۵۱، مصوب ۱۹۷۸)

هدف استاندارد

حمایت از کارکنان بخش عمومی که به اعمال حق سازماندهی می‌پردازند؛ عدم مداخله توسط مراجع عمومی؛ مذاکره یا مشارکت در تعیین شرایط کار و استخدام؛ ضمانت‌های مربوط به حل اختلاف.

چکیده موضوع

این مقاله‌نامه با مفادی مشابه مفاد مقاله‌نامه شماره ۹۸، مقرر می‌دارد که کارکنان بخش عمومی^(۷) باید در مقابل تبعیض آمیز ضد

● طبق تعریف مندرج در مقاله‌نامه مربوط به مزد مساوی، هر گونه تمایز، حذف یا رجحانی که بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملی یا منشأ اجتماعی موجب خنثی شدن یا ایراد لطمه‌ای در برابر فرصت و رفتار در کار و اشتغال گردد، تبعیض تلقی می‌شود.

اتحادیه، از حمایت‌های کافی برخوردار باشند. سازمان‌های کارکنان بخش عمومی باید کاملاً مستقل از مراجع عمومی باشند.

کارکنان بخش عمومی باید از حقوق مدنی و سیاسی برابر با سایر کارگران برخوردار باشند که برای اعمال حق آزادی انجمن از طرق عادی، ضروری بوده و فقط تابع تعهدات ناشی از موقعیت و ماهیت وظایف آنان خواهد بود.

برای آن که نمایندگان سازمان‌های شناخته شده کارکنان بخش عمومی بتوانند وظایف خود را بی‌درنگ و با کارایی انجام دهند، چه در ساعات کار و چه خارج از آن، بدون ایراد لطمه‌ای به گردش کار مفید ادارات یا خدمات ذیربط، باید تسهیلاتی در اختیار آنان قرار گیرد^(۸).

مذاکره در مورد شرایط کار و استخدام کارکنان بخش عمومی باید از طریق اقداماتی متناسب با شرایط ملی، یا روش‌های دیگری که از آن طریق، نمایندگان آنان بتوانند در تعیین این موارد شرکت نمایند، تشویق و ترویج گردد. راه حل اختلافات باید از طریق مذاکره بین طرف‌ها، یا از طریق سازمانی مستقل و بی‌نظر، جستجو گردد (از قبیل داوری، سازش و میانجیگری).

● منع کار اجباری

(مقاله نامه شماره ۲۹، مصوب ۱۹۳۰)

هدف استاندارد

لغو کار اجباری چکیده موضوع

تعهد اساسی کشورهایی که به این مقاله نامه می پیوندند آن است که استفاده از کار اجباری یا توأم با اعمال زور را به هر شکلی که باشد در کوتاه ترین زمان ممکن، متوقف سازند. این مقاله نامه، کار اجباری یا توأم با اعمال زور را به طور کلی تعریف نموده است. لکن طبق شروط و حسب ضمانت های، پنج نوع کار یا خدمات اجباری را شامل نمی گردد. این پنج گروه عبارتند از: خدمات اجباری نظام وظیفه؛ بعضی از مشاغل عمومی؛ کار در زندان؛ کارهایی که در مواقع اضطراری باید انجام گیرد؛ و خدمات عام المنفعه محدود^(۹)

تحمیل غیر قانونی کار اجباری یا توأم با اعمال زور باید به عنوان جرم جزایی، مورد مجازات قرار گیرد.

● لغو کار اجباری

(مقاله نامه شماره ۱۰۵، مصوب ۱۹۵۷)

هدف استاندارد

منع هرگونه استفاده از کار اجباری یا توأم با اعمال زور برای مقاصد معین.

چکیده موضوع

کشورها طبق این مقاله نامه متعهد می شوند تا هرگونه کار اجباری یا توأم با اعمال زور را در پنج مورد مشخص زیر ممنوع سازند:

(الف) «به عنوان وسیله ای برای فشار یا آموزش سیاسی یا به عنوان تنبیه به خاطر اعتقاد یا ابراز عقیده سیاسی یا عقایدی که به لحاظ ایدئولوژیک، مخالف نظام اقتصادی، اجتماعی یا سیاسی موجود باشد»

(ب) «به عنوان روشی برای بسیج و استفاده از نیروی کار به منظور توسعه اقتصادی»

(ج) «به عنوان وسیله انضباط کار»

(د) «به عنوان مجازات شرکت در اعتصابات»

(ه) «به عنوان وسیله تبعیض نژادی»

اجتماعی، ملی یا مذهبی»

● مزد مساوی

(مقاله نامه شماره ۱۰۰، مصوب ۱۹۵۱)

هدف استاندارد

مزد مساوی برای زن و مرد برای کار هم ارزش.

چکیده موضوع

کشورهایی که به این مقاله نامه می پیوندند باید اصل تساوی مزد برای زن و مرد برای کار هم ارزش را تشویق نموده و، تا آنجا که با روش های معمول در تعیین نرخ های مزدی سازگار باشد، از اعمال آن در مورد کلیه کارگران اطمینان حاصل نمایند.

این مقاله نامه باید در مورد مزد یا حقوقی پایه و در مورد کلیه دریافتی های دیگر که مستقیماً یا به طور غیر مستقیم نقدی یا غیر نقدی و به سبب استخدام کارگر توسط کارفرما به وی پرداخت می شود نیز اعمال گردد.

مقاله نامه، مزد مساوی برای کار هم ارزش را به مثابه مزدی تعریف می نماید که بدون تبعیض بر اساس جنسیت تعیین شده باشد.

این اصل را می توان از طریق قوانین یا مقررات ملی، سازوکار قانونی برای تعیین مزد، پیمان دسته جمعی یا ترکیبی از روش های مختلف، اجرا نمود. یکی از روش های مشخص برای کمک به اجرای مقاله نامه، عبارت است از ارزیابی عینی مشاغل بر اساس کار انجام شده. مقاله نامه مقرر می دارد که دولت ها باید به منظور اجرای مفاد آن، با سازمان های کارفرمایان و کارگران همکاری نمایند.

● منع تبعیض (در کار و اشتغال)

(مقاله نامه شماره ۱۱۱، مصوب ۱۹۵۸)

هدف استاندارد

تشویق برابری فرصت و رفتار در خصوص کار و اشتغال.

چکیده موضوع

این مقاله نامه، هر کشور عضو را مکلف



می‌سازد تا برابری فرصت و رفتار را به عنوان هدف بنیادی، از طریق اعلام و تعقیب سیاست ملی به منظور الغاء هرگونه تبعیض در خصوص کار و اشتغال، تشویق و ترویج نماید.

بنابر تعریف، هرگونه تمایز، حذف یا رجحانی که براساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملی یا منشاء اجتماعی (یا هر انگیزه دیگری که توسط کشور ذریبط تعیین شود) موجب خنثی شدن یا ایراد لطمه‌ای به برابری فرصت و رفتار در کار و اشتغال گردد، تبعیض تلقی می‌شود. دسترسی به آموزش حرفه‌ای، دسترسی به اشتغال و مشاغل خاص، شرایط کار و استخدام، در دامنه شمول مقاله‌نامه قرار می‌گیرد.

کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه ملحق شده‌اند، متعهدند تا هرگونه مقررات قانونی و هرگونه دستورالعمل‌ها یا اقدامات اداری را که با سیاست مزبور ناسازگار است لغو و اصلاح نمایند و قوانینی را وضع و آن گونه برنامه‌های آموزشی را ترویج کنند که پذیرش این سیاست و اعمال همکاری با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران را تأیید نماید. این سیاست باید، در خصوص

اشتغال، زیرنظر یک مرجع ملی، و در خصوص راهنمایی و آموزش حرفه‌ای و خدمات کاریابی، تحت هدایت چنین مرجعی تعقیب و رعایت گردد.

● کارگران دارای مسئولیت خانوادگی (مقاله‌نامه شماره ۱۵۶، مصوب ۱۹۸۱)

هدف استاندارد

ایجاد برابری فرصت و رفتار برای کارگران مرد و زن با مسئولیت خانوادگی.

چکیده موضوع

این مقاله‌نامه، کارگران مرد و زنی را در بر می‌گیرد که مسئولیت فرزندان تحت تکفل یا سایر اعضای خانواده پلافضل خود را برعهده داشته و این گونه مسئولیت‌ها، امکان مشارکت آنان را در فعالیت اقتصادی، محدود می‌سازد.

مقاله‌نامه مقرر می‌دارد که کشورها باید به عنوان یکی از هدف‌های سیاست ملی، ترتیبی را فراهم نمایند تا اشخاص مذکور بتوانند بدون آن‌که مورد تبعیض قرار گیرند، و حتی الامکان، به

گونه‌ای که اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی آنان با یکدیگر ناسازگار نباشد، به استخدام در آیند.

حسب امکانات و شرایط ملی، باید هر اقدامی به عمل آید تا کارگران مورد بحث بتوانند حق خود را برای انتخاب آزادانه اشتغال اعمال نموده و نیازها و شرایط کار و استخدام و تأمین اجتماعی آنان مورد توجه قرار گیرد.

مقاله‌نامه سپس مقرر می‌دارد که در برنامه‌ریزی امور اجتماعی، و هنگام ایجاد یا توسعه خدمات اجتماعی نظیر مراقبت فرزندان، و خدمات و تسهیلات مربوط به خانواده، اقدامات مربوط بایستی به عمل آید.

همچنین مقرر می‌دارد که برنامه‌های اطلاع رسانی و آموزش و پرورش می‌بایست موجبات گسترش درک اصل برابری فرصت و رفتار در مورد کارگران مرد و زن و مسایل کارگران دارای مسئولیت خانوادگی را فراهم سازد. علاوه برآن، مبنایی را برای اقدامات مشخصی در زمینه راهنمایی و آموزش حرفه‌ای مطرح می‌نماید.

طبق این مقاله‌نامه، مسئولیت خانوادگی نباید به هیچ روی، دلیل موجهی برای خاتمه اشتغال تلقی شود.

زیر نویس‌ها:

۱- در مورد نیروهای مسلح و پلیس، مقررات ملی باید تعیین نماید که ضمانت‌های مقرر در این مقاله‌نامه تا چه میزان اجرا خواهد گردید.

۲- در خصوص موارد مربوط به امنیت اتحادیه‌ها که موجب اجبار به عضویت در اتحادیه یا پرداخت حق عضویت اتحادیه گردد، کمیته روابط صنعتی، که در سی و دومین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار مسئول تنظیم سند مقاله‌نامه شده بود، در گزارش خود ذکر نمود که مقاله‌نامه شماره ۹۸ را به هیچ وجه نمی‌توان به گونه‌ای تفسیر کرد که ترتیبات مربوط به امنیت اتحادیه‌ها را مجاز یا منع نماید، زیرا اینگونه مسایل، موضوعاتی هستند که بر حسب عرف ملی تنظیم می‌گردند.

۳- قوانین و مقررات ملی تعیین می‌نماید که ضمانت‌های مقرر در این مقاله‌نامه تا چه میزان در مورد نیروهای مسلح و پلیس اجرا خواهد گردید. این مقاله‌نامه به وضعیت کارکنان بخش عمومی شاغل در ادارات دولتی نمی‌پردازد و متقابلاً به هیچ وجه نباید به گونه‌ای تعبیر و تفسیر گردد که لطمه‌ای به حقوق و موقعیت آنان وارد شود.

۴- نماینده کارگر می‌تواند نماینده اتحادیه بوده یا توسط کارگران، انتخاب شود. هرگاه در کارگاهی هم نماینده اتحادیه و هم نماینده انتخابی کارگران حضور داشته باشند، در صورت لزوم باید اطمینان حاصل نمود که این امر

۵- مزد بران یا کارکنان مستقل، مانند، دهقانان، مستأجران، و خرده مالکین.

۶- ضمانت‌های موضوع این مقاله‌نامه نه تنها سازمان‌های کارگران روستایی، بلکه سازمان‌هایی را نیز که نماینده کارگران روستایی باشند، در بر می‌گیرد.

۷- اصطلاح «کارکنان بخش عمومی» به کسانی اطلاق می‌گردد که توسط مراجع عمومی به استخدام در می‌آیند، یا این فید که قوانین و مقررات ملی باید تعیین نماید که ضمانت‌های مقرر در این مقاله‌نامه تا چه میزان در حدود گروه‌های معینی از کارکنان بخش عمومی به مورد اجرا گذاشته خواهد شد (نیروهای مسلح، پلیس، و به ویژه کارکنان عالی رتبه بخش عمومی).

۸- مقایسه شود با: مقاله‌نامه شماره ۱۳۵، مصوب ۱۹۷۱ راجع به نماینده کارگران.

۹- حسب مورد؛ مقایسه شود با: توصیه‌نامه شماره ۱۳۶ مصوب ۱۹۷۰ راجع به طرح‌های خاص جوانان.