

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و مهار بحران‌های فراروی نظام جهانی کار: مطالعه موردی پاندمی کرونا

فرهاد طلایی*

فرزانه پورسعید**

چکیده

مروری بر بحران‌های جهانی، بیانگر آن است که دولت‌ها به تنهایی قادر به برون‌رفت از آن‌ها نیستند. پیش‌بینی ناپذیری بحران پاندمی کرونا، گفتگوی اجتماعی با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را به‌عنوان بازیگران اصلی نظام جهانی کار بیش از هر برهه دیگری ناگزیر کرده است. رهیافت گفتگوی اجتماعی در واکنش به بحران و نقش کلیدی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به روشنی در استانداردهای جهانی کار مورد اشاره قرار گرفته است. گفتگوی مؤثر اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به تاب‌آوری اقتصادی و پایداری بنگاه‌های اقتصادی کمک خواهد کرد. این نوشتار با روش توصیفی-تحلیلی در پی پاسخ به این پرسش است که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی چگونه در مهار بحران نقش‌آفرینی می‌کنند. در همین راستا این مقاله معتقد است که بحران و بایدهای پسا بحران، آرمان گفتگوی اجتماعی را واقعیتی انکارناپذیر ساخته است. می‌توان گفت بدون توجه به آنکه ارائه الگوی جهانی یکسان در فرآیند گفتگوی اجتماعی دشوار است اما همه دولت‌ها در نظام جهانی کار ناگزیر از تقویت نقش‌آفرینی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هستند و می‌توان نتیجه گرفت که عبور از بحران در گرو حرکت پیشروانه قانون‌گذاری و اجرای مناسب در زمینه گفتگوی اجتماعی است.

واژگان کلیدی: بحران، پاندمی کرونا، سازمان جهانی کار، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، گفتگوی اجتماعی، نظام جهانی کار.

* دانشیار بخش حقوق عمومی و بین‌الملل دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)
dr_farhad_talaie@yahoo.com.

** دانش‌آموخته دکتری حقوق بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، اصفهان، ایران.
f.poorsaeid@Gmail.com

سرآغاز

بدیهی است رهیافت کار شایسته، از اهداف اساسی در نظام نوین جهانی کار است. تاب‌آوری اقتصاد ملی و نیز جهانی از مسیر برآورده ساختن نیازهای کارگران و کارفرمایان امکان‌پذیر می‌شود و این نکته جایگاه گفتگوی اجتماعی و توانمندسازی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را بیش از هر برهه دیگری پررنگ ساخته است. رکن چهارم کار شایسته یعنی گفتگوی اجتماعی به مفهوم فراهم شدن امکان ابراز نظر برای کارگران و دفاع از خواسته‌های ایشان و پیگیری موضوع‌های مربوط به کار با کارفرمایان و نهادهای حکومتی است (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۳۱۵).

یکی از جدیدترین «استانداردهای جهانی کار»^۱ توصیه‌نامه شماره ۲۰۵ سازمان جهانی کار با عنوان اشتغال و کار شایسته برای صلح و تاب‌آوری مصوب ۲۰۱۷^۲ است که بر لزوم راهبردهای بحران برای تضمین حقوق بشر از جمله حقوق بنیادین و استانداردهای جهانی کار تأکید می‌کند. در توصیه‌نامه مذکور، راهبرد واکنش به بحران بر توانمندسازی، بهبود و تاب‌آوری استوار شده است. تقویت گفتگوی اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمره موارد کلیدی توصیه‌نامه است. مشورت با نمایندگان واقعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌تواند با تقویت پایبندی کارگران و کارفرمایان به اقدام مشترک با دولت‌ها، زمینه پاسخ مناسب‌تر و پایدارتر به بحران را فراهم کند.^۳

1. International Labour Standard
2. Employment and Decent Work for Peace and Resilience

بند ۱ (ب) توصیه‌نامه ۲۰۵ واژه «تاب‌آوری» (Resilience) را به صورت ذیل تعریف می‌کند:

The term “resilience” means the ability of a system, community or society exposed to hazards to resist, absorb, accommodate, adapt to, transform and recover from the effects of a hazard in a timely and efficient manner, including through the preservation and restoration of its essential basic structures and functions through risk management.

۳. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

- ILO, Recommendation No. R205: Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205), 2017.
 ILO, 106th Session of the International Labour Conference: Building a future with decent work, June 2017.

سازمان‌های کارگری را می‌توان به‌عنوان نهادهایی تعریف کرد که بر پایه عضویت کارکنان در کسب‌وکارها و حرفه‌های گوناگون شکل یافته و به نوعی نمایندگی کردن برای اعضا در مکان کار و جامعه بزرگ‌تر است. سازمان‌های کارفرمایی نهادهایی هستند که خواسته‌های گروهی کسب‌وکار را بدون توجه به کوچک یا بزرگی بنگاه‌های اقتصادی تقویت می‌کند.

آزادی انجمن^۱ و حق گفتگوی اجتماعی^۲ در مرکز حقوق جهانی کار قرار دارند که از اساسنامه سازمان جهانی کار،^۳ اعلامیه فیلادلفیا^۴ و اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار،^۵ ریشه یافته‌اند. همچنین این حقی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر^۶ نیز مورد اشاره قرار گرفته است.^۷ مقاله‌نامه‌های شماره‌های ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)، ۹۸ (حق تشکل و گفتگوی اجتماعی)، ۱۳۵ (نمایندگان کارگران)، ۱۵۱ (روابط کار)، ۱۵۴ (گفتگوهای اجتماعی) از مهم‌ترین مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار در زمینه حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است. اعلامیه سده برای آینده کار مصوب سال ۲۰۱۹ کنفرانس جهانی کار،^۸ گفتگوی اجتماعی را دربرگیرنده همکاری سه‌جانبه می‌داند که چارچوب اساسی را برای تمامی اقدام‌ها و نقش‌های سازمان جهانی کار در سیاست‌گذاری مناسب برای دولت‌های عضو، فراهم می‌سازد.

پاندمی کرونا فرصتی برای نگرشی بیشتر بر نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مهار بحران‌های اقتصادی و اجتماعی فراهم کرده است. سازمان جهانی

ILO, International Labour Standards: Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205), 2019.

1. Freedom of Association
2. Collective Bargaining
3. International Labour Organization Constitution
4. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (DECLARATION OF PHILADELPHIA)
5. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
6. The Universal Declaration of Human Rights (UDHR)

۷. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

- ETUC, Briefing Notes: Trade Union Rights and COVID-19, 2020.
 8. ILO Centenary Declaration for the Future of Work.

کار یکی از محورهای چهارگانه اساسی مبارزه با بحران کنونی را در نقش گفتگوی اجتماعی از طریق شرکای اجتماعی تعریف کرده است. این در حالی است که تاکنون کمترین پذیرش جهانی، مربوط به مقوله‌نامه‌های بنیادین کار به شماره‌های ۸۷ و ۹۸ بوده است؛ بنابراین ترویج بیش‌ازپیش این استانداردها و رویکردهای پذیرش جهانی از سیاست‌گذاری‌های اساسی این سازمان به نظر می‌رسد.

بحران جاری، به‌ویژه در مورد سازمان‌های کارگری توجه بیشتری برای همکاری بیش از پیش با نظام توسعه ملل متحد^۱ ارائه می‌کند که مسئولیت تضمین اجرای دستور کار توسعه پایدار ۲۰۳۰ را در سطح ملی دارد. اکنون بیش از همیشه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بایستی نقش اساسی در بازشناسی نیازهای ملی و برآورده‌سازی خواسته‌های کارگران و پاسخ مناسب از سوی نظام توسعه سازمان ملل متحد را اجرا کنند.^۲

پیشینه وضعیت کنونی به گونه‌ای نشانگر ناهماهنگی در میزان رعایت حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران کرونا است. از جمله برخی از اقدام‌های نگران‌کننده ملی که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در حال مبارزه با آن هستند.^۳ با توجه به اهمیت مهار بحران در نظام جهانی کار و از سویی نوپدید بودن پاندمی کرونا، این نوشتار به‌عنوان یک موضوع جدید و بدون پیشینه مستقیم پژوهشی، تدوین شده است.

این پژوهش در ساختار توصیفی-تحلیلی به پرسش‌های زیر پاسخ می‌دهد؛

- جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد حقوقی جهانی چیست؟

- کرونا در فضای کسب‌وکار جهانی چگونه چالش‌افزایی کرده و رویکرد سازمان‌های

کارگری و کارفرمایی در این باره چیست؟

1. United Nation Development System (UNDS)

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Briefing Notes: A policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the Covid-19 Crisis, 2020

۳. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ETUC, Briefing Notes: Trade Union Rights and COVID-19, 2020

- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران چگونه نقش‌آفرینی می‌کنند؟
- چالش‌ها و وضعیت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی جهان، در مهار پاندمی کرونا چیست؟
- جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی کشور ایران در زمان پاندمی کرونا چیست؟
- در راستای بررسی و پاسخ به پرسش‌های بالا به بخش‌های زیر پرداخته می‌شود:
- جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد حقوقی جهانی؛
- چالش‌افزایی کرونا در فضای کسب‌وکار جهانی و رویکرد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی؛
- نقش‌آفرینی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران؛
- مروری تطبیقی بر چالش‌ها و وضعیت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی جهان در مهار پاندمی کرونا.

۱. جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد حقوقی جهانی

همان‌گونه که نمایندگی‌ها و نهادهای عالی سازمان ملل متحد و سازمان جهانی کار این نکته را مورد اشاره ویژه قرار داده‌اند، بحران (پاندمی کرونا) نبایستی اگرچه موردی، حقوق بشر و حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را خدشه‌دار سازد. دو سند عمده حقوق بشری که حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نیز مورد اشاره قرار می‌دهند، میثاق حقوق مدنی و سیاسی^۱ و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۲ هستند. کمیته حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی^۳ نهاد نظارتی اجرای مقررات میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است که به همراه کمیته حقوق بشر^۴

1. The International Covenant on Civil and Political Rights
 2. The international Covenant on Economic, Social and Cultural
 3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights
 4. Human Right Committee

به‌عنوان نهاد نظارتی اصلی میثاق حقوق مدنی و سیاسی بشر در هنجارسازی و توسعه حقوق بشری ازجمله حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نقش‌آفرینی کرده‌اند. علاوه بر آن‌ها، کمیسیون عالی سازمان ملل متحد برای حقوق بشر^۱ و گزارشگران ویژه سازمان ملل متحد^۲ نیز به‌ویژه درباره بحران کرونا واکنش ابراز کرده‌اند. لازم است موضوع در دو بخش پاندمی کرونا و حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد جهانی بشر و هم در اسناد جهانی کار پرداخته می‌شود.

۱-۱. پاندمی کرونا و جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد جهانی حقوق بشری

حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ازجمله حقوق بشری است که در بحران و ازجمله در پاندمی کرونا بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد. گفتگوی اجتماعی در این برهه در سطوح ملی اهمیت ویژه یافته و چون لازمه نظم جهانی، نظم عمومی ملی است نبایستی با دست‌آویزهای غیر آزادی‌گرایانه مخدوش شود.

بند سوم ماده ۲۲ میثاق جهانی حقوق سیاسی و مدنی بشر درباره آزادی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بیان می‌دارد: «هیچ یک از مفاد این ماده، به دولت‌های عضو مقاله‌نامه جهانی آزادی تشکل و حمایت از حق تشکل‌گرایی مصوبه ۱۹۴۸، مجوز قانونی جهت اجرای اقدام‌های تبعیض‌آمیز یا مخالف با مفاد مقاله‌نامه را نمی‌دهد». از سویی در قسمتی از ماده چهارم آمده است: «در زمان بحران‌های عمومی تهدیدکننده حیات ملت، دولت‌های عضو می‌توانند اقدام‌هایی کنند که تعهدات آن‌ها به موجب میثاق را فسخ می‌کند، به شرط آن‌که با تعهدات جهانی آن‌ها ناهماهنگ نبوده و تبعیضی مبتنی بر نژاد، رنگ، جنسیت، زبان و ریشه اجتماعی نباشد».

1. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
2. United Nation Special Rapporteurs

بر همین اساس است که در یکصدمین سالگرد سازمان جهانی کار، کمیته حقوق مدنی و سیاسی بشر و کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بشر، بیانیه‌ای مشترک درباره اصول اساسی آزادی تشکل^۱ به‌ویژه حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی منتشر کردند. این کمیته‌ها در بخشی از بیانیه چنین عنوان کردند:

«آزادی تشکل شامل حق افراد برای تشکیل و پیوستن به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در راستای حمایت از منافع آن‌ها است. لازمه حق تشکیل و پیوستن به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است که این سازمان‌ها از هرگونه تبعیض، خشونت، تهدید یا تلافی به دور باشند. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مجاز به اجرای این حقوق بدون محدودیت‌های افراطی هستند. آزادی تشکل شامل شرکت در تصمیم‌ها به منظور حمایت از منافع کاری است.»

متأسفانه کوشش‌هایی در سطوح ملی برای کنار گذاشتن برخی حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در خلال و به جهت انتشار ویروس کرونا انجام شده است که در این باره به‌ویژه بر پایداری و راه‌اندازی مجدد فعالیت‌های اقتصادی اشاره شده است. چنانکه بهره‌برداری از اختیارات حاکمیتی در وضعیت‌های فوق‌العاده و یا بازنگری مقررات برای کاهش اجباری سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در سطح جهان صورت پذیرفته است. با این وجود تعدادی از کشورها همچون فنلاند، هلند و سوئد با گفتگوی مؤثر شرکای اجتماعی، اقدام‌هایی مهم و مناسبی به انجام رسانده‌اند.

مواد ۴ و ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بشر موارد ذیل را مورد تأکید قرار می‌دهد:

- تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و پیوستن اختیاری به آن‌ها؛
 - حق آزادی تشکل، با استثنای موارد نظم عمومی و امنیت ملی و ترویج رفاه عمومی.
- کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بشر به‌عنوان نهاد نظارتی میثاق، در قسمتی از نظریه عمومی راجع به ماده ۷ میثاق «حق برخورداری از شرایط منصفانه و

مطلوب در کار»^۱، اقدام‌های قهری را نیز تفسیر می‌کند، از جمله موارد تجویز چنین اقدام‌هایی، واکنش به بحران اقتصادی است که کمیته آن را در گرو موقتی بودن، ضرورت و عدم تبعیض و رعایت تعهدات اساسی زیر می‌داند:

- تضمین اجرای حق، بدون هرگونه تبعیض؛

- تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی با مشورت کارگران و کارفرمایان.

به‌علاوه، بیانیه ۲۰۱۶ کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بشر درباره دیون عمومی و اقدام‌های مقاومت اقتصادی و میثاق جهانی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به دولت‌های عضو راهنمایی ارائه می‌کند. در این راهنما، تصویب «برنامه‌های ادغام مالی»^۲ را برای تحقق حقوق اقتصادی و اجتماعی ضروری می‌داند و برخی از مهم‌ترین حقوق در معرض خطر را حقوق کار از جمله حق برخورداری از دستمزدهای منصفانه و حداقل دستمزد می‌داند که برای کارگران و خانواده ایشان زندگی شایسته را فراهم می‌سازد. در این بیانیه، دیگر موارد مورد تأکید، مذاکرات دسته‌جمعی اعلام شده است.

امروزه نظام جهانی کار و نهادهای نظارتی سازمان جهانی کار، بیش از هر برهه دیگری بایستی بر این حق بشری دیده‌بانی کرده تا چشم‌انداز آینده جهانی کار روشن و حقوق کار دستخوش نابودی نشود. این در گرو همکاری دولت‌های عضو همراه با اجرای استانداردهای جهانی خواهد بود. می‌توان گفت برابر اظهار کمیونر عالی حقوق بشر میشل باچلت،^۳ کرامت و حقوق بشر بایستی در مرکز همه واکنش‌ها به پاندمی کرونا باشد. همچنین «اصول راهنمای سازمان ملل متحد راجع به حقوق بشر و پاندمی کرونا»^۴ بر این نکته تأکید دارد که اگرچه حقوق بین‌الملل، اجرای اقدام‌های ویژه در واکنش به تهدیدهای مهم را مجاز می‌دارد اما این اقدام‌ها بایستی

- متناسب، ضروری و غیر تبعیض‌آمیز باشد؛

1. The Right to Just and Favorable Conditions at Work
 2. Fiscal Consolidation programs
 3. Michelle Bachlet
 4. UN Guidance on Covid-19 and Human Rights

- با هدف سلامت عمومی به کار رود؛
- به‌عنوان دستاویز مخالفت یا ساکت کردن فعالیت مدافعان حقوق بشری از جمله سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نباشد؛
- پس از رفع بحران به حالت عادی برگردد.

۱-۲. پاندمی کرونا و جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اسناد حقوق جهانی کار

علاوه بر اساسنامه سازمان جهانی کار (۱۹۱۹)^۱ و اعلامیه فیلادلفیای سازمان جهانی کار (۱۹۴۴)^۲ و اعلامیه راجع به اصول و حقوق اساسی در کار (۱۹۹۸)^۳، اعلامیه سده سازمان جهانی کار در خصوص آینده (۲۰۱۹)^۴، آزادی تشکل و گفتگوی اجتماعی را مورد تأکید قرار داده‌اند. مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ (آزادی تشکل و حمایت از حق تشکل‌گرایی)، شماره ۹۸ (حق تشکل‌گرایی و مذاکرات دسته‌جمعی)، شماره ۱۳۵ (نمایندگان کارگر)، شماره ۱۵۱ (روابط کار) و ۱۵۴ (مذاکرات دسته‌جمعی) نیز به‌طور ویژه به موضوع پرداخته‌اند.

پیمان جهانی مشاغل^۵ مصوب ۲۰۰۹ سازمان جهانی کار در زمینه بازسازی مشاغل پس از بحران از دیگر اسناد جهانی است که مجموعه‌ای از سیاست‌گذاری‌های متوازن و یکپارچه را پیشنهاد می‌کند و کشورها می‌توانند در هر دو حوزه سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی برای رسیدگی به بحران، آن را تصویب کنند. بسیاری از آن موارد همچنان و یا حتی بیشتر با مهار کرونا مرتبط هستند. این پیمان، مبتنی بر راهنمای کار شایسته است و ضرورت احترام به حقوق بنیادین کار، ترویج برابری جنسیتی و تشویق به همکاری و گفتگوی اجتماعی برای بازسازی و توسعه را یادآور می‌سازد. بندهای

-
1. ILO Constitution
 2. ILO Declaration of Philadelphia
 3. ILO Declaration of Fundamental Principle and Rights at Work
 4. ILO Centenary Declaration for the Future of Work
 5. Global Jobs Pact

۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷ این پیمان، حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را یادآور می‌سازد. مهم‌ترین نکات این پیمان در زمینه نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران شامل این موارد است:

- آزادی تشکل، حق تشکل‌گرایی و شناسایی مؤثر حق مذاکرات دسته‌جمعی، سازوکارهای مناسب در زمان افزایش تنش اجتماعی هستند؛
- در تنش فزاینده اجتماعی، تقویت و کاربرد سازوکارهای گفتگوی اجتماعی از جمله مذاکرات دسته‌جمعی، اساسی است؛
- گفتگوی اجتماعی، پایه‌ای برای همکاری کارگران و کارفرمایان در اقدام مشترک ضروری با دولت‌ها برای غلبه بر بحران است.

اصول راهنمای سازمان جهانی کار در مورد کار شایسته در خدمات اضطراری عمومی^۱ مصوب ۲۰۱۸، نیز نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در پاسخگویی به بحران را تأکید و رفع موانع موجود بر فعالیت‌های آزاد و مستقل این سازمان‌ها را توصیه می‌کند. این اصول همچنین دولت‌ها را وادار به کمک در اجرای وظایف نمایندگان کارگری و کارفرمایی می‌کنند؛ به‌ویژه بر پیش‌بینی پیمان‌های جمعی در زمینه سلامت و ایمنی تکیه کرده است.

۲. چالش‌افزایی کرونا در فضای کسب‌وکار جهانی و رویکرد سازمان‌های

کارگری و کارفرمایی

بحران ناشی از پاندمی کرونا غیرقابل پیش‌بینی و چالش‌زا است. کرونا تأثیر فراوانی بر اقتصاد جهانی و بازار کار داشته است. این بحران، چالش بزرگی نه تنها در زمینه سلامت عمومی بلکه همچنین برای اشتغال و کار جهانی به شمار می‌رود. همچنین در نتیجه

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Guidelines: Guidelines on decent work in public emergency services (Meeting of Experts to adopt Guidelines on Decent Work in Public Emergency Services), 2018.

محدودیت‌های اضطراری، هماهنگی اقتصادی دچار خدشه شده است. می‌توان گفت پاندمی کرونا بدترین بحران از زمان جنگ دوم جهانی تاکنون بوده است.

۱-۲. چالش‌های کرونا بر فضای کسب‌وکار جهانی

جلوه‌های ویژه پاندمی کرونا، از سویی رفع برخی خلأها و چالش‌ها و از سوی دیگر، تقویت برخی استانداردهای جهانی کار را بیش از پیش ضروری ساخته است. عمده‌ترین خلأهای مواجه با نظام جهانی کار عبارت‌اند از:

- دسترسی به ایمنی و بهداشت شغلی در بحران؛
- کاستی‌های استانداردهای جهانی حمایت از کارگران در برابر خطرات بیولوژیک؛
- پیش‌بینی نشدن تبعیض شغلی مبتنی بر سلامت در استانداردهای جهانی کار؛
- پیش‌بینی نشدن قراردادهای دورکاری در استانداردهای جهانی کار (طلایی، پورسعيد و مختاری، ۱۴۰۰: ۱۴۴).

برخی از مهم‌ترین چالش‌های ملی که دولتمردان و کنشگران فضای کسب‌وکار در پی پاندمی و بحران کرونا با آن مواجه شده‌اند عبارت‌اند از

- تاب‌آوری بازار کار در راستای پیشگیری از «تعطیلی بخش‌های اصلی اقتصاد»^۱؛
- در وضعیت کنونی، تاب‌آوری از طریق پیشگیری از تعطیلی ناگهانی بخش‌های اصلی اقتصاد ضروری است؛

- قرنطینه^۲ و بازگشایی ایمن فعالیت‌های اقتصادی و شغلی: دومین چالش رویاروی کار جهانی، چگونگی آغاز دوباره فعالیت اقتصادی در شرایط ایمن و با تمرکز بر سیاست‌گذاری ایمنی و بهداشتی در محیط کار است؛

- «انعطاف‌پذیری تنظیم ساعت کاری»^۳ جهت پاسخگویی به خواسته‌ها.

1. Shutdown of Major Parts of the Economy

2. Lockdowns

3. Generate Flexibility in Working Time Arrangements

گفتگوی اجتماعی به‌عنوان رهیافتی برای رویارویی با چالش‌های چهارگانه (پایداری شغلی، تقویت ایمنی و بهداشت محیط کار، افزایش انعطاف در تنظیم ساعت کاری و ترویج رفتار تجاری مسئولانه در زنجیره‌های تأمین جهانی) به کار برده شده است.^۱

۲-۲. رویکرد کلی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران کرونا

گفتگوی بین دولت‌ها و نمایندگان کارگران و کارفرمایان و نیز نمایندگان نهادهای گروه‌های آسیب‌پذیر، به شناسایی چالش‌های فراروی و یافتن راه‌حل‌های قابل قبول، کمک شایانی خواهد کرد.^۲

در شرایط کنونی، اعضای سازمان‌های کارفرمایی به گونه‌ای پویا در سراسر جهان به بحران کرونا پاسخگویی می‌کنند. آن‌ها به‌طور ویژه، اقدام‌های دولتی را در راستای سلامت عمومی پشتیبانی می‌کنند و با هدف کاهش آثار اقتصادی و اجتماعی بحران، فعالیت‌های تجاری را تنظیم و به فرآیند بازسازی کمک می‌کنند. آن‌ها همچنین بخش خصوصی را به همکاری در تقویت امکانات سلامت عمومی ترغیب می‌کنند. از جمله این‌گونه اقدام‌های سازمان‌های کارفرمایی در سطح جهان، حمایت‌های مالی از گروه‌های آسیب‌پذیر و آماده‌سازی خطوط تولید ماسک‌ها و ونتیلاتورها توسط اعضای خویش است.

اعضای سازمان‌های کارفرمایی به فعالیت در اقتصاد راکد در کوتاه‌مدت و میان‌مدت تشویق شده و آن را ترویج می‌کنند و در مسائلی چون ایمنی و بهداشت محیط کار، دورکاری، غرامت بیماری کارگران، مرخصی‌ها، تعدیل نیرو و دسترسی به اقدام‌های حمایتی دولتی هماهنگی و برنامه‌ریزی می‌کنند. سازمان‌های کارگری نیز زمینه

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Report: Social Dialogue, Skills and COVID-19 (The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report), 2020.

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

United Nations Sustainable Development Group (UNSDG), Policy Brief: The World of Work and COVID-19, pp 18, 2020.

گفتگو و توافق‌های دوجانبه و پیمان‌های دسته‌جمعی را فراهم می‌آورند. در بسیاری کشورهای جهان، سازمان‌های کارگری در پاسخ به چالش‌های پیش آمده از بحران پیشگام واکنش شده‌اند. توسعه طرح‌های حمایتی و برنامه‌های حفظ اشتغال، دستاورد پیگیری جدی این سازمان‌ها است که از طریق گفتگوی اجتماعی صورت پذیرفته است. در تعدادی از کشورها، دولت‌ها در سیاست‌گذاری و تعیین برنامه‌های خویش در موارد زیر با نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مشورت و حتی همکاری کرده‌اند.

- تقویت نظام سلامتی؛^۱

- گسترش پوشش‌های حمایت اجتماعی؛^۲

- حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط و کمک به آن‌ها در حفظ مشاغل؛^۳

- ایمن‌سازی و سلامت شغلی در کار؛^۴

- حمایت درآمدی برای افراد بیکار.^۵ (طلایی، پورسعید و مختاری، ۱۴۰۰: ۱۵۷).

۳. نقش آفرینی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران

بی‌تردید یکی از اساسی‌ترین استانداردهای جهانی کار، تشکل‌گرایی و گفتگوی اجتماعی با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است. در واقع توانمندسازی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، خود زمینه‌ساز ترویج و اجرای جهانی استانداردهای کار بوده و اجرای عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی پایدار را موجب می‌شود. مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار که در زمره مقاله‌نامه‌های بنیادین کار است کمترین پذیرش جهانی را تاکنون کسب کرده‌اند. این در حالی است که افزایش قدرت چانه‌زنی‌های

1. Strengthening of the Health System
2. The Extension of Social Protection Coverage
3. The Provision of Support to Enterprises
4. Ensuring Occupational Safe and Healthy at Work
5. Income Support for Those not able to Work

نمایندگان کارگر و کارفرما، بهبودبخش جایگاه کنونی کار بوده و به‌طور غیرمستقیم توسعه کار شایسته را فراهم می‌سازد.

۳-۱. بایدهای کلی گفتگوی اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

در سطح ملی مهم‌ترین نتیجه گفتگوی اجتماعی، سامان‌دهی بهینه روابط بین بازیگران و کنشگران گستره کار، بهره‌وری و امنیت اجتماعی است که خود به بهبود اجرای استانداردهای جهانی کار کمک می‌کند. گفتگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان یا دیگران شرکای اجتماعی کار، امروزه توجه فراوانی را به خود جلب کرده است، زیرا گفتگوی اجتماعی و حل‌وفصل اختلافات کار برای داشتن روابط کار سالم و سازنده لازم است؛ به گونه‌ای که فرآیندهای حل اختلاف به‌عنوان یک منبع گفتگوی جمعی به خودی خود گفتگوی اجتماعی را تقویت می‌کنند (حسین‌آبادی، سعیدی و حقیقتیان، ۱۳۹۴: ۱۲۶).

نظر به اهمیت نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اجرای استانداردهای جهانی کار شایسته، راهبرد ملی برخی کشورهای جهان مورد بازنگری قرار گرفته است. راهبرد کشور زنگبار بر توسعه اقتصادی-اجتماعی و کاهش فقر در دوره زمانی ۲۰۱۰-۲۰۱۵، نمونه‌ای از این گونه موارد به شمار می‌رود. نهاد «کنگره اتحادیه‌های صنفی زنگبار»^۱، «راهبرد مبنی بر کار شایسته و اشتغال»^۲ را تدوین کرد. این نهاد، بهترین رویه اجرای کار شایسته و ترویج اشتغال زنگبار را از طریق گفتگوی اجتماعی عنوان کرده است. در این زمینه «آزادی تشکل‌گرایی»^۳، «توانمندسازی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی»^۴، «پویش سازمان‌یافته حمایت و لابی‌گری»^۵ و «مذاکرات جمعی»^۶ و رعایت

1. Zanzibar Trade Union Congress

این یک نهاد جهت حمایت از نمایندگان کارگران است که در سال ۲۰۰۲ از الحاق ۹ اتحادیه در منطقه تشکیل شده است.

2. Strategy on Descent Work and Employment

3. Freedom of Association

4. Capacity and Strength of Trade Unions

5. Systematic Advocacy and Lobbying Campaign

6. Collective Bargaining

«حقوق اتحادیه‌های صنفی»،^۱ «ارتقای بهره‌وری»^۲ به‌عنوان راهبردهای شرکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تحقق کار شایسته و اشتغال در زنگبار ارائه شده است.^۳ جایزه صلح نوبل در سال ۲۰۱۵ به کمیته گفتگوی کشور تونس^۴ تعلق گرفت. یکی از نتایج گفتگوی اجتماعی در تونس، امضای قرارداد اجتماعی^۵ است که در سال ۲۰۱۳ منعقد شد و از بحران‌های اقتصادی و اجتماعی نیز پیشگیری کرد. مقرراتی در تأسیس شورای ملی گفتگوی اجتماعی^۶ در سال ۲۰۱۷ توسط مجمع نمایندگان پارلمان تصویب شد. تصویب قانون اساسی در ژانویه ۲۰۱۴ از دیگر نتایج بود که حقوق بنیادین کارگران را تضمین می‌کرد. در ایتالیا، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بازیگران فعالی نه تنها در حوزه روابط کار بلکه در حوزه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی بودند.^۷ در جمهوری مقدونیه، قرارداد سه‌جانبه آگوست ۲۰۱۰ که با پشتیبانی سازمان جهانی کار شکل گرفت نهاد شورای اقتصادی-اجتماعی را بنا نهاد. این قرارداد پیشرفتی چشمگیر در زمینه گفتگوی اجتماعی به شمار می‌رود. در اکتبر ۲۰۱۱ این شورا، نخستین دستمزد قانونی را پس از سال‌ها بحث میان شرکای اجتماعی مورد پذیرش قرار داد (سازمان جهانی کار، ۱۳۹۶: ۲۷).

۲-۳. اهمیت گفتگوی اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بحران

تکیه بر سازوکار گفتگوی اجتماعی، مبنایی قوی در تاب‌آوری و تعهد کارفرمایان و کارگران نسبت به اقدام‌های قهری دولت‌ها ایجاد می‌کند. این امر به‌ویژه در زمان بروز

1. Trade Union Rights

2. Productivity Improvement

۳. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, National Employment Policies (No.3): The Role of Trade Union in the Policy Cycle, 2015

4. Tunisian National Dialogue Quartet

5. Social contract

6. Tunisian National Council for Social Dialogue

۷. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Report VI of 107th Session. Social dialogue and tripartism, 2018

فشارهای اجتماعی، دارای اهمیت بسیار است. گفتگوی اجتماعی حتی در سطح بنگاه اقتصادی تأثیر فراوانی دارد، زیرا کارگران بایستی در مورد تأثیر بحران بر شرایط و مفاد قرارداد شغلی خویش و اقدام‌هایی که می‌توانند در جهت حمایت از خویش و کمک به کاهش آثار بحران انجام دهند، آگاهی یافته و مورد مشورت قرار گیرند.^۱

برخی از مهم‌ترین نقش‌های سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمان بحران شامل:

- اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نسبت به غیر اعضا، کمتر دستخوش از دست دادن شغل هستند؛

- اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمان بحران نسبت به غیر اعضا، کمتر دستخوش کاهش اجباری ساعات کاری هستند؛

- اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمان بحران نسبت به غیر اعضا، کمتر دستخوش تعلیق یا تأخیر مزد هستند؛

- اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمان بحران نسبت به غیر اعضا، کمتر دستخوش کاهش دستمزد هستند (Ivlevs, Veliziotis, 2016: 85).

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در برابر آثار زیان‌بخش بحران، نقش مهم حمایت از کارگران کشورهای آسیب‌دیده از بحران اقتصادی را دارا هستند. مشورت با نمایندگان واقعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تقویت پابندی کارگران و کارفرمایان به همکاری با دولت‌ها، مؤثر و به واکنش پایدارتر و مناسب‌تری برای بحران می‌انجامد. ضروری است دولت‌ها فضای مناسبی در این زمینه تأمین کرده و گفتگوی اجتماعی مؤثر و فراگیر را ترویج کنند. اهمیت این مسئله در کشورهای آسیب‌پذیر یا درگیر تنش، بیشتر است، زیرا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در این گونه کشورها، ضعیف یا حتی وجود ندارند.

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, FAQ - Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID-19 outbreak (Ver 2.1): ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus), 2020.

گفتگوی اجتماعی در بحران نقشی اساسی دارد، زیرا کشورها ناگزیر به کوشش در رسیدن به مراحل پسابحران، همچون برنامه‌ریزی از سرگیری فعالیت‌های اقتصادی، بازسازی اقتصادی مؤثر و پایدار و گسترش اقدام‌های حمایتی، خواهند بود. به‌طور کلی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از طریق گفتگوی اجتماعی با دولت‌ها، در شرایط بحران می‌توانند تاب‌آوری و بازسازی را شتاب بخشند و در کاهش آثار منفی اقتصادی و اجتماعی بحران، دولت‌ها را پشتیبانی کنند. همکاری در طراحی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری اشتغال، سلامتی و ایمنی محیط کار، پوشش‌های حمایت اجتماعی، حفظ کارگران در مشاغل، محافظت از درآمد کارگران و خانواده‌های ایشان از عمده‌ترین اقدام‌های اجرایی این سازمان‌ها است.

گفتگوی اجتماعی، نقشی کلیدی در کاهش آثار تکانه‌هایی همچون پاندمی کنونی کرونا بر کارفرمایان و کارگران دارد. دلیل این امر است که گفتگوی اجتماعی قادر به شکل‌دهی پیمان‌هایی است که به‌عنوان قطع‌کننده مدار بحران عمل می‌کند.^۱

۳-۳. گفتگوی اجتماعی و شرایط تأثیربخشی آن در بحران

سازمان جهانی کار گفتگوی اجتماعی را جهت ترویج و تحقق کار شایسته ضروری می‌داند. در واقع گفتگوی اجتماعی یکی از اهداف راهبردی چهارگانه‌ای است که سازمان جهانی کار برای پیاده‌سازی کار شایسته لازم می‌داند. گفتگوی اجتماعی به‌عنوان هدف راهبردی مهم و جداگانه‌ای در نظر گرفته می‌شود که ابزاری برای اجرای سایر اهداف است.^۲ در بسیاری از موارد گردهم‌آوری دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران، اثر مثبت خویش را در شکل‌دهی سیاست‌گذاری مؤثر، هماهنگ و قابل قبول نمایانگر

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Report, Social Dialogue, Skills and COVID-19, (2020)

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ASEM project on social dialogue on working conditions

ساخته است. گفتگوی اجتماعی همچنین می‌تواند به تعیین رویکردهای بازسازی پایدار در زمان آتی کمک کند.^۱

گفتگوی اجتماعی شامل تمامی انواع گفتگو، مشورت، تبادل اطلاعات میان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان راجع به مسائل مشترک در حوزه اقتصاد، کار و سیاست اجتماعی است. این نوع گفتگو می‌تواند در سطوح ملی، صنفی و کارگاهی صورت پذیرد.^۲

در حالی که دولت‌ها مسئولیت اساسی برای طراحی و اجرای سیاست‌های عمومی را دارند، شرکای اجتماعی می‌توانند نقشی سرنوشت‌ساز در شکل‌دهی این سیاست‌ها و حمایت از اقدام سه‌جانبه ایفا کنند. گفتگوی اجتماعی دوجانبه یا چندجانبه می‌تواند در تدبیر راهبردهای بلندمدت برای پسابحران با اهداف افزایش بهره‌وری و رشد اقتصادی، ترویج گذار به اقتصاد رسمی و تضمین همبستگی اجتماعی، تاب‌آوری و پایداری، کمک کند.^۳

شرایط تأثیرگذاری مذاکرات اجتماعی در شرایط بحران را می‌توان به شکل زیر برشمرد:

- وجود سازمان‌های کارگری و کارفرمایی آزاد، مستقل، مؤثر و قوی؛
- فراگیر بودن محتوای گفتگوی، به نحوی که اتخاذ سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی با نیازهای آسیب‌پذیرترین کارگران و بنگاه‌های اقتصادی تناسب داشته باشد؛
- واقعی بودن نمایندگان و حمایت چشمگیر سازمانی از سوی اعضا؛
- هماهنگی با استانداردهای جهانی کار و برنامه توسعه پایدار.

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (Briefing note-6th edition), 2020.

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Meeting document: Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism (107th Session of the International Labour Conference), 2018.

۳. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Briefing note: A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis, 2020.

برخی نویسندگان در چهارچوب موارد ذیل، توصیه‌هایی کلی برای رفع چالش‌های مذاکرات جمعی در خلال کرونا ارائه کردند (Fay & Ghadimi, 2020:815).

- شرکت در چانه‌زنی مؤثر در زمان بحران؛
- ابتکار مذاکرات با رهبران به فوریت و مداوم؛
- هدایت فوری اعضا و نیروهای کار به پیمان‌های گروهی؛
- تکیه به مسائلی که بیشترین تأثیر را بر نیروی کار در بحران داشته‌اند؛
- شکل‌دهی پیمان‌های دسته‌جمعی.

شیوه دیگری از نقش‌آفرینی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، مذاکرات جمعی برای تحقق پیمان‌های دسته‌جمعی هستند که در شرایط بحران تأثیرگذار خواهد بود. مذاکرات دسته‌جمعی^۱ مذاکرات بین کارفرمایان و کارگران در خصوص شرایط کاری قابل اجرا در یک یا چند بنگاه اقتصادی است. مذاکرات جمعی قدرت گفتگوی کارگران را افزایش داده و منجر به بهبود اساسی دستمزدها، ساعات کاری و سایر جنبه‌ها روابط شغلی می‌شود (Martins, Saraiva, 2020:1).

- برخی از مهم‌ترین کارکردهای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی موارد زیر است:^۲
- کمک به سیاست‌گذاری اشتغال و بازار کار؛
 - کمک به رفاه اجتماعی، ایمنی و بهداشت شغلی؛
 - تدوین مقررات کار و حل اختلاف‌ها؛
 - شرایط کاری، قراردادهای کار؛
 - تنظیم دستمزدها از جمله تعیین حداقل مزد؛
 - گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

1. Collective Bargaining

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

۴. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی جهان و مهار پاندمی کرونا

دگرگونی‌های مداوم دنیای کار در زمان کنونی و به‌ویژه بحران‌های مختلف، اهمیت اجرای منعطف استانداردهای جهانی کار را جدی‌تر ساخته است. در مسیر اجرای استانداردهای نظام جهانی کار، شناخت و رفع موانع از اهمیت خاصی برخوردار است که در این سال‌ها به گونه‌ای پراکنده توجه به چنین چالش‌هایی شده است. حتی برنامه کمیسیون جهانی آینده کار در سال ۲۰۱۹ بر پایه دگرگونی‌های آینده کار بوده است. به نظر می‌رسد رویکرد هماهنگ و متمرکز بر رفع چالش‌ها و تقویت اجرای استانداردها در این راستا ضرورتی است که از این پس تلاش و توجه جهانی ویژه‌ای را می‌طلبد.

۴-۱. چالش‌های اجرایی حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

چالش‌های اجرایی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به‌ویژه حق گفتگوی اجتماعی را می‌توان در دو دسته برونی و درونی بررسی کرد؛ چالش‌های برونی، خلأها یا مشکلاتی را در برمی‌گیرد که در سطح جهانی یا سطح ملی کارکرد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را دچار مشکل کرده است. فقدان پذیرش جهانی استانداردهای کار، رکود اقتصاد جهانی از جمله این چالش‌ها است. تفاوت توسعه‌یافتگی یا توسعه‌نیافتگی دولت‌ها، ضعف مقررات قانونی، فقدان استقلال مالی و کاستی‌ها در بهره‌گیری از دانش و فناوری از دیگر چالش‌های کنونی است. در حالی که چالش‌های درونی بیشتر پیرامون ضعف ساختاری و قدرت چانه‌زنی و فقدان یکپارچگی خواسته‌های اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هستند.

یکی از جنبه‌های پذیرش جهانی استانداردها کار، میزان پذیرش مقاله‌نامه‌های مربوط است. تاکنون تنها ۱۵۵ دولت به مقاله‌نامه ۸۷ و ۱۶۷ دولت به مقاله‌نامه شماره ۹۸ پیوسته‌اند که کمترین میزان پذیرش جهانی به مقاله‌نامه‌های بنیادین کار، در میان سایر استانداردهای جهانی است. از دیگر جنبه‌های پذیرش جهانی استانداردهای کار،

چگونگی اجرای آن در سطح ملی است. فراوانی پرونده‌های مورد رسیدگی سازمان جهانی کار، نشانگر فقدان اجرای ملی با وجود پذیرش به مقابله‌نامه‌های مربوط است. وابستگی مالی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به دولت و نیز وابستگی مالی به صاحبان سرمایه و کمبود منابع مالی، اداره این سازمان‌ها را دشوار کرده است و در نتیجه کارکردهای آن‌ها را تا اندازه زیادی با تنگنا رو به رو ساخته است. این موضوع در کشورهای در حال توسعه بیشتر از دیگر کشورها به چشم می‌خورد. گسترش گفتگوی اجتماعی بدون توجه به این مشکل به گونه‌ای انجام نشدنی خواهد بود. وابسته نبودن سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به دولت‌ها نقش بسزایی در کارآمدی آن‌ها برای دفاع از منافع صنفی دارد و این موضوعی است که در پاره‌ای از کشورها نادیده گرفته شده است.

کاهش یا کمی تعداد اعضای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نیز از دیگر دلایل ناکامی آن‌ها در اجرای گفتگوی اجتماعی مؤثر بوده است. فراوانی پوشش اعضای سازمان کارگری و کارفرمایی، تنها شاخص توانمندی اجرای حقوق این سازمان‌ها نیست ولی اهمیت ویژه‌ای در چانه‌زنی و تأثیر گفتگوهای آن‌ها با دولت‌ها خواهد داشت. چنانکه در کشورهای در حال توسعه، به میزانی که گرایش به تشکیل سازمان‌ها افزایش یافته است اما عضوگیری و یکپارچگی در آن‌ها تا اندازه‌ای کاهش یافته است.

سازمان‌های کارگری در کشورهای عضو فدراسیون روسیه تفاوت‌های چشمگیری با چنین سازمان‌هایی در اروپای غربی دارند. روند یکپارچگی کارگران در قالب تشکل، تقریباً در کلیه کشورهای کمونیست سابق کاهش یافته است و به میزانی کمتر از ۱۵ درصد رسیده است در حالی که بعد از فروپاشی کمونیسم، نزدیک به صد درصد بود. این میزان، به‌ویژه در شرکت‌های متوسط و کوچک بسیار پایین است و بی‌گمان بر گستره گفتگوهای جمعی مؤثر خواهد بود. در بیشتر کشورهای تازه وارد به اتحادیه اروپا، مذاکرات جمعی در سطح شرکت‌ها انجام می‌شود و پیمان‌های جمعی اندکی در سطح بخش‌های مختلف صورت می‌پذیرد و اندکی از آن‌ها اجرایی می‌شود (برونستین، ۱۳۹۵: ۳۱۵).

فقدان توانمندی رهبران سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از دیگر موانع تحقق کامل نقش فعال سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است. بدیهی است گفتگوی اجتماعی مؤثر مبتنی بر توانایی جلب اعتماد عمومی اعضا و دولت‌ها و نیز سایر توانایی‌های فنی است.

مهم است که شرکای اجتماعی در گفتگوی اجتماعی در سطح ملی فراتر از منافع فوری خود، به گونه‌ای سازنده شایستگی‌های فنی لازم در موضوع‌های گسترده‌تری باشند. شرکای اجتماعی بایستی به اطلاعات مربوط به مسائل اصلی اقتصادی، اجتماعی و قانونی که کشور با آن رو به رو است دسترسی آسانی داشته باشند؛ چنانکه در بیشتر کشورهای اروپای غربی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی دارای مراکز پژوهشی وابسته به خود هستند. مراکز پژوهشی مزبور غیر از آنکه مشکلات اقتصادی و اجتماعی پیچیده را تجزیه و تحلیل می‌کنند، توانمندی شرکای اجتماعی را تقویت کرده و آن‌ها را برای گفتگو با دولت در وضعیت برابر آماده می‌سازند. شرکای اجتماعی همچنین باید برای بهبود مهارت‌های ارتباطی و گفتگو مورد آموزش قرار گیرند (ایشیکاوا و کوریلا، ۱۳۹۰: ۴۰). توانمندی‌های ضروری برای گفتگوی اجتماعی مؤثر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، شامل موارد زیر است؛^۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- توانایی فنی؛

- توانایی دسترسی به اطلاعات؛

- توانایی سازمان‌دهی.

۴-۲. وضعیت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی جهان در بحران کرونا

بررسی وضعیت کشورهای گوناگون نشان می‌دهد بحران جهانی کنونی سبب تغییر رویکرد نسبت به کارکرد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی شده است. در برخی موارد

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

این تغییرها مخالف حقوق بنیادین و استانداردهای جهانی کار است که بنا به دلیل شرایط ویژه انجام شده است. در برخی موارد نیز حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و گفتگوی اجتماعی پیشرفت‌هایی کرده است که دستاورد آن گسترش ایمنی، تاب‌آوری اقتصادی و اجتماعی و ثبات ملی بوده است. موارد زیر نمونه‌های متفاوتی از پسرقت یا پیشرفت حقوق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در خلال پاندمی کرونا است.

• رومانی

برابر فرمان ریاست جمهوری به تاریخ ۱۶ مارس ۲۰۲۰،^۱ به منظور پیشگیری از انتشار کرونا و مدیریت آثار آن در بند ۴ و ماده ۴، اجرای آزادی تجمع محدود شده است.

• پرتغال

با صدور اعلامیه وضعیت فوق‌العاده پرتغال توسط ریاست جمهوری،^۲ محدودیت‌هایی بر حقوق بنیادین کارگران پیش‌بینی شد. تعلیق حق همکاری در پیش‌نویس قانون کار جدید (این حق بر گرفته از اساسنامه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و قانون کار بود) از جمله موارد محدودیت است.

• کرواسی

وزارت کار و بازنشستگی کرواسی^۳ در پایان ماه مارس بدون حتی اطلاع به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، قانون تنظیم روابط کار^۴ خویش را در شرایط پاندمی کرونا وضع

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

Official Gazette of Romania, The President of Romania Decree On the establishment of the state of emergency in the territory of Romania, Part I, No. 212/16.03.2020.

۲. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, Portuguese President Declares State of Emergency over COVID-19 Pandemic, Decree No. 51-U/2020.

3. The Ministry of Labour and Pension System, Family and Social Policy of the Republic of Croatia

4. Act on Regulating Labour relations in the circumstances of the Covid-19 Epidemic.

کرد و به این وسیله پاره‌ای تغییرات مهم در حقوق بنیادین اجتماعی ایجاد کرد که به تازگی در قانون کار نیز گنجانیده شده است. از جمله موارد زیر پیش‌بینی شد:

- اجازه به کارفرمایان در کاهش تا سطح حداقل دستمزد از طریق شرکت؛
- اجازه به کارفرمایان در تعلیق مقررات خاص در زمینه برخورداری از جبران خسارت خاتمه کار ناشی از پاندمی کرونا؛
- اجازه به کارفرمایان در کاهش یک‌جانبه ساعت کاری؛
- اجازه به کارفرمایان در ساماندهی مرخصی سالیانه بدون اطلاع قبلی ۱۵ روز؛
- اجازه فسخ تعهد آزمایش‌های پزشکی دوره‌ای برای کارگران در شرایط کاری خاص؛
- اجازه به کارفرمایان در تصمیم یک‌جانبه برای کار در مکان تغییر یافته.

و مهم‌ترین تغییر مقررات، لغو تعهد مشورت کارفرمایان با شورای کارگری پیش از گرفتن هرگونه تصمیم است.

• فرانسه

دولت فرانسه مجموعه‌ای از فرمان‌ها مبنی بر اجازه نقض مقررات قانون کار در حوزه صنایع غذایی، انرژی، حمل‌ونقل را برای زمان بحران مصوب کرده است؛ به نحوی که ساعات کاری عادی ۴۸ ساعته هفتگی به ۶۰ ساعت افزایش یافته و اوقات استراحت از ۱۱ ساعت به ۹ ساعت کاهش یافت. این نقض آشکار مقابله‌نامه سازمان جهانی کار و منشور اجتماعی اروپا بود و سلامتی و ایمنی کارگران را به خطر می‌اندازد. این فرمان‌ها و اقدام‌ها، بدون بررسی و تحقیق پارلمان و مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی صورت پذیرفته است.

• دولت‌های عربی

برخی کشورهای عربی مقرراتی در راستای محدودیت آزادی تشکل و گفتگوهای جمعی وضع کرده‌اند. عدم رعایت حقوق بنیادین مربوط به آزادی سازمان‌های کارگری و

کارفرمایی، چالش اصلی در توسعه گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی در این کشورها است. با این وجود کشور عراق با تصویب قانون کار جدید در سال ۲۰۱۵ و تصویب مقاوله‌نامه شماره ۸۷ در سال ۲۰۱۷ و نیز کشور عمان با وضع مقررات در زمینه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در سال ۲۰۱۴، مصادیق مؤثری از پیشرفت هستند.^۱

• مجارستان

در این کشور تصویب مقررات ۱۰ مارس ۲۰۲۰ با هدف انعطاف‌پذیرسازی حقوق کار در خلال پاندمی کرونا صورت پذیرفت. دولت مجارستان همچنین اعلامیه وضعیت فوق‌العاده در ۱۱ مارس^۲ برای مقابله با بحران کرونا صادر کرد. در ۲۱ مارس، چهار کنفدراسیون کارگری و کارفرمایی بیانیه‌ای مطبوعاتی در مورد اقدام‌های دولتی در شرایط فوق‌العاده منتشر کردند. آن‌ها ضمن تأیید پاره‌ای از اقدام‌های دولتی در راستای تضمین مشاغل، از تغییرات قانون کار که کارفرمایان را به گونه نامناسبی به خطر می‌افکند، اظهار نگرانی کردند. به‌ویژه اینکه کارگر و کارفرما از مقررات قانون کار که در پیمان جداگانه‌ای گنجانیده شده امکان عدول داشتند که این به منزله لغو کامل قانون کار و پیمان‌های جمعی مستقل است. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی همچنین این موضوع را غیرقابل پذیرش عنوان کردند که چنین تصمیم‌هایی راجع به کار، به طور یک‌جانبه توسط دولت و بدون مشورت با شرکای اجتماعی اتخاذ شده است.

• هند

تعداد فراوانی از نیروی کار هند در نتیجه بحران از شغل و دستمزد محروم شدند و این موجبات بردگی و کار اجباری را مجدداً فراهم می‌ساخت. پس از دریافت شکایتی از سوی ۱۰ سازمان مرکزی کارگری و کارفرمایی هند، سازمان جهانی کار آغاز به ارزیابی وضعیت سازوکار گفتگوی اجتماعی در جنوب آسیا کرد تا از رفاه کارگران به‌ویژه در

۱. برای مطالعه بیشتر بنگرید به:

ILO, Report VI of 107th Session. Social dialogue and tripartism, 2018

2. A State of emergency in Hungary Amid coronavirus pandemic on 11th March, 2020

خلال بحران‌هایی همچون پاندمی کرونا اطمینان حاصل کند. سازمان جهانی کار، ۲۱ گزارشگر را برای بررسی سازوکارهای گفتگوی اجتماعی دوجانبه و سه‌جانبه در این کشورها از جمله هند فرستاد و از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمینه پرداخت‌های دستمزدی، بیکاری و ساعات کاری تحقیق کرد. به‌ویژه سازمان جهانی کار به بررسی نحوه حضور بانوان در مذاکرات دوجانبه و سه‌جانبه پرداخت و بر آن تأکید کرد. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هند، دولت نخست‌وزیر مودی^۱ را به فرسایش مذاکرات سه‌جانبه مشتمل بر دولت، کارفرمایان و کارگران متهم ساختند.

• سوئد

شعبه سوئدی اتحادیه جهانی کسب‌وکار شبکه‌ای^۲ حتی در خلال کرونا ۵۰۰۰ عضویت جدید داشته است. پس از گفتگوی اندکی با کارفرمایان خرده‌فروشی برای اجتناب از مرخصی و حمایت دستمزدی از کارگران در بحران کرونا، با یک توافقنامه اجرایی با فدراسیون کارفرمایی سوئد، ساعات کاری از ۲۰ تا ۶۰ درصد کاهش یافت، در حالی که دستمزدها فقط ۴ تا ۷.۵ درصد کاسته می‌شد. دولت سوئد چندی بعد کاهش ساعات کاری جهت پیشگیری از قطع رابطه کاری را در مقررات جدیدی پیش‌بینی کرد. سازمان‌های کارفرمایی همچنین بر اصول راهنمای مشترکی جهت کاهش انتشار ویروس و پیشگیری از تبعات منفی اقتصادی توافق کردند. این راهنما تغییرهای سریعی در شرایط کار را تجویز می‌کرد اما هم‌زمان بر ضرورت ورود اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی محلی در فرآیندهای تصمیم‌سازی تأکید می‌کرد.

• سودان جنوبی

یکی از اقدام‌های پیشنهادی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی سودان در حمایت از کارگران کاهش ساعات کار به روزانه ۴ ساعت همراه با پرداخت کامل دستمزد بوده است. این اقدام توسط وزیر کار مورد تصویب واقع شد. فدراسیون سازمان‌های

1. Narendra Damodardas Modi, Prime Minister of India
2. Union Network International (UNI)

کارگری سودان جنوبی^۱ در اتخاذ تصمیم‌ها و نظارت‌ها بر مهار انتشار ویروس با وزرای کار و بهداشت کشور همکاری کرده است. همچنین فدراسیون در مشارکت با نهادهای بهداشتی و سازمان‌های مردم‌نهاد محلی، کارگران را در برنامه رادیویی رسمی یک‌ساعته هفتگی نسبت به بحران آگاه و حساس می‌سازند. این فدراسیون از اینکه دولت بهترین رویکردها را با کمبود منابع داشته است ابراز خرسندی کرد.

۵. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و گفتگوی اجتماعی در حقوق کار ایران

در نظام کنونی ایران تا اندازه‌ای با رشد تعداد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مواجه هستیم. در واقع در سطوح غیر ملی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی صنفی و کارگاهی رو به فزونی است. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی غیر ملی در حقوق کار ایران، شوراهای اسلامی کار یا نمایندگان کارگران و انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی را در برمی‌گیرد. توانمندسازی نهادهای سه‌جانبه ملی لازمه نقش‌آفرینی واقعی و گفتگوی اجتماعی مناسب است.

گفتگوی اجتماعی واقعی و سه‌جانبه در حقوق کار ایران از جمله با چالش‌های زیر رو به رو بوده است:

- **چالش‌های فرهنگی:** چالش‌های فرهنگی شرکای سه‌گانه فرهنگ گفتگو نیاموخته‌اند و این چالش از فروترین تا فراترین سطح وجود دارد و نتیجه آن ناتوانی در گفتگوی جمعی است؛
- **دگرگونی دیدگاه نسلی و فقدان اراده گفتگو در نسل کنونی:** گریبان‌گیری نسل جدید با مشکلات اقتصادی و اجتماعی اراده گفتگو را ضعیف کرده است؛

1. The Sudanese Workers' Trade Union Federation (SWTUF)

- **چالش‌های ساختاری:** گسترش قراردادهای کوتاه‌مدت کار، نگرانی از بی‌ثباتی شغلی و فراوانی تعداد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی که در بسیاری موارد همراه با یکپارچگی نبوده از جمله چالش‌های ساختاری به شمار می‌روند (عادلی، ۱۴۰۰: ۴۳).

از سویی، قدرت بیش از اندازه دولت در گفتگوها منجر به بدبینی گروه‌های کارگری و کارفرمایی نسبت به گفتگو شده است. باور این گروه‌ها بر بی‌فایده بودن گفتگو با توجه به نقش دخالت‌آمیز دولت بوده است (عادلی، ۱۴۰۰: ۴۳). از جمله در زمینه وضعیت سازمان تأمین اجتماعی نمایندگان کارگری و کارفرمایی انتقاد فراوانی از دخالت دولت کرده‌اند و خواستار فراهم کردن گفتگوی اجتماعی واقعی در این زمینه هستند. کارگران، این سازمان را از آن بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران می‌دانند. کارفرمایان نیز درخواست نقش‌آفرینی سهام‌داران در اداره امور و سیاست‌گذاری دارند. شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی را می‌توان از نهادهای گفتگوی اجتماعی مناسب در نظام کنونی ایران دانست و در برابر می‌توان گفت شورای عالی کار هنوز نتوانسته رضایت عمومی را با توجه تلاش‌ها برآورده سازد.

از سویی، سایر بازیگران غیردولتی نیز در فضایی نابرابر مشکلاتی دارند. از جمله اینکه بین خود آن‌ها نیز نابرابری شدید وجود دارد. برای نمونه نهادهای کارفرمایی در حقوق کار ایران، دست بالا در گفتگو داشته که ناشی از نابرابری در دسترسی به منابع است (عادلی، ۱۴۰۰: ۵۶).

در نهایت بایستی گفت در پی بحران‌های تحریم و پاندمی کرونا، رونق گفتگوی اجتماعی در نظام حقوق کار ایران بایستی پایه‌ریزی و تقویت شود. در مسیر توانمندسازی و اجرای سه‌جانبه‌گرایی لازم است چالش‌های گفتگوی اجتماعی شناسایی شده و هم‌زمان با آن عضویت در سازمان‌های کارگری و کارفرمایی افزایش یابد به گونه‌ای که نمایندگان واقعی و توانمند کارگران و کارفرمایان در سرنوشت اجتماعی خویش شرکت جسته و به مهار بحران‌ها کمک کنند.

فرجام سخن

بحران‌های اقتصادی- اجتماعی و سایر انواع بحران‌های جهانی از مؤلفه‌های موارد سیاست‌گذاری نظام جهانی کار به‌ویژه در سال‌های کنونی است. در واقع تحقق کار شایسته از اصول راهبردی سازمان جهانی کار است که در پرتو عدالت اجتماعی ممکن می‌شود و تاب‌آوری کارگران و کارفرمایان در برابر بحران‌های ناگزیر جهانی، دستورکار جهانی در این باره در زمان بحران است. استانداردهای جهانی کار همواره سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را بازیگران کلیدی و پویا در هر شرایطی به‌ویژه بحران بازشناسانده است.

گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی عنصر ضروری حکمرانی مطلوب دولت‌ها در عرصه جهانی هستند. آن‌ها نقش کلیدی در تدوین، اجرا و ارزیابی سیاست‌گذاری‌های اجتماعی و نظام کار هر کشور دارند تا بر چالش‌های مداوم نظام تحول‌یافته کار جهانی چیره شوند. در این راستا برنامه ابتکاری سال ۲۰۱۳ سازمان جهانی کار با عنوان «کار آینده» و تأسیس کمیسیون کار آینده در اوت ۲۰۱۷ (پیش از یک‌صدمین سالگرد سازمان) با هدف تقویت توانمندی بازیگران و نهادهای گفتگوکننده اجتماعی بوده است.

اندکی پیش از پاندمی کرونا در ژوئن ۲۰۱۹، سازمان جهانی کار اعلامیه سده با عنوان «آینده کار» مبتنی بر اجرای عدالت اجتماعی از طریق توسعه رویکردهای بشر محور را تصویب کرد. با بروز پاندمی کرونا، اهمیت چنین رویکردی بیش از پیش ضروری است. بر اساس این اعلامیه، ضرورت اقدام فوری برای رویارویی با هر بحران، نبایستی به‌عنوان توجیهی برای سرپیچی از استانداردهای جهانی منظور شود بلکه بایستی هرگونه اقدامی در رویارویی با هر بحران مبتنی بر استانداردهای جهانی باشد. در شرایط کنونی، اهمیت استاندارد گفتگوی اجتماعی برای حفظ کار شایسته در بحران بسیار بدیهی شده است. چنانکه از محورهای اساسی چهارگانه برنامه سازمان جهانی کار در واکنش به بحران جاری، اتکای به گفتگوی اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در نظر گرفته شده است.

گفتگوی اجتماعی و ترویج آن رهیافتی اساسی برای دوران پسا کرونا است و این در گرو تقویت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است که وظیفه‌ای ملی و جهانی است. جامعه جهانی هم‌زمان با دولت‌های عضو بایستی زمینه استقلال مالی و اجرایی این سازمان‌ها را فراهم کرده و آن‌ها را در گسترش دانش و آگاهی‌ها مورد پشتیبانی و آموزش قرار دهد. سازمان جهانی کار به‌عنوان نهاد تخصصی سازمان ملل متحد، خود نخستین و فراگیرترین الگوی جهانی سه‌جانبه‌گرایی است. اکنون بیش از هر زمان دیگری این سازمان و نظام نظارتی مندرج در آن بایستی این حقوق بنیادین را دیده‌بانی کنند. آینده نظام جهانی کار بدون اجرای فراگیر استاندارد گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی در سطح کشورهای عضو به بن‌بست خواهد رسید. با توجه به چالش‌های ساختاری و یکپارچه نبودن نمایندگان کارگران و کارفرمایان در برخی نظام‌های ملی شایسته است ساماندهی ساختاری این سازمان‌ها در دستورکار دولت‌ها و سازمان جهانی کار قرار گیرد و هم‌زمان آموزش‌های ملی، منطقه‌ای و جهانی با هدف توانمندسازی آن سازمان‌ها گسترش یابد.

نقش‌آفرینی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از طریق گفتگوی اجتماعی به‌ویژه در زمان بحران، مزایای فراوانی دارد که تنها در زمینه کارگران و کارفرمایان یا نظام ملی نیست. در سطوح ملی می‌توان کمک به پیشرفت یا تاب‌آوری بخش‌های اقتصادی از جمله پایداری بنگاه‌های اقتصادی، بهره‌وری، ایمنی و سلامت محیط کاری و کاهش حوادث کاری را برشمرد. این پیشرفت‌ها منجر به صلح، ثبات، توسعه و تحول نظام جهانی کار خواهد شد.

در نهایت با توجه به بحران‌های تحریم و پاندمی کرونا، ضروری است جهت رونق‌گفتمان اجتماعی و اجرای سه‌جانبه‌گرایی در نظام حقوق کار چالش‌های موجود شناسایی شود، عضویت در سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ترویج شده تا نمایندگان واقعی و توانمند کارگران و کارفرمایان نقش‌آفرینی مؤثری در سرنوشت اجتماعی خویش و مهار بحران‌ها داشته باشند.

منابع

الف. فارسی

- ایشیکاوا، جانکو و ساروش کورویلا (۱۳۹۰). *گفت‌وگوی اجتماعی در حقوق کار*، علی رحمانی، تهران: انتشارات مجد.
- برونستین، آرتورو (۱۳۹۵). *حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار چالش‌های جاری*، ترجمه سعید رضا ابدی و اصلی عباسی، تهران: نشر دراک.
- حسین‌آبادی، مهدی؛ علی‌اصغر سعیدی و منصور حقیقتیان (۱۳۹۴). «درک جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران»، *فصلنامه مطالعات اجتماعی فرهنگی*، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۴۹.
- سازمان جهانی کار (۱۳۹۶). *گفتگو اجتماعی سه‌جانبه‌گرایی*، علی صباغی، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- طلایی، فرهاد؛ فرزانه پورسعید و سهراب مختاری (۱۴۰۰). «واکاوی آثار پاندمی کرونا بر اجرای استانداردهای جهانی کار؛ چالش‌ها یا فرصت‌ها و راهبردهای ممکن»، *فصلنامه تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی*، دوره ۲۴، شماره ۹۴، صص ۱۴۱-۱۶۵.
- عادلی، محمد (۱۴۰۰). *گفتگوی اجتماعی؛ چیستی، سازوکارها و چالش‌ها*، تهران: مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی.
- عراقی، سید عزت‌اله و امیرحسین رنجبریان (۱۳۹۱). *تحول حقوق بین‌المللی کار*، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.

ب. انگلیسی

- Fay, Daniel L and Ghadimi, Adela (2020) "Collective Bargaining During Times of Crisis: Recommendations from the COVID-19 Pandemic", **Florida State University Public Administration Review**, Vol. 80, Issue. 5, pp. 815-819.
- International Labour Office (2018) **Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**, Geneva: Sixth edition, International Labour Organization.

- Ivlevs, Artjoms and Veliziotis, Michail (2016) "What Do Unions Do in Times of Economic Crisis? ", **European Journal of Industrial Relations**, Vol. 23, Issue. 1, pp. 81–96.
- Martins, Pedro S and Saraiva, Joana (2020) "Assessing the Legal Value-added of Collective Bargaining Agreements", **International Review of Law and Economics**, Vol. 62, Issue. 1, pp 105904.
- Regalia, Ida and Regini, Marino (2018) "Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis", **South European Society and Politics**, Vol. 23, Issue. 1, pp. 63–79.

Documents

- ILO Recommendation No. R205 (2017) Employment and Decent Work for Peace and Resilience.
- ILO Report of 106th Session of the International Labour Conference (2017) Building a future with decent work.
- International Labour Standards (2019) Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205).
- ILO Convention (1948) Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (No.87).
- ILO (1919) International Labour Organization Constitution.
- ILO Declaration (1944) Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (DECLARATION OF PHILADELPHIA).
- ILO Declaration (1998) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- United Nation (1948) The Universal Declaration of Human Rights (UDHR).
- ILO Declaration (2019) ILO Centenary Declaration for the Future of Work.
- ILO Briefing note (2020) A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis.
- ILO National Employment Policies No.3 (2015): The Role of Trade Union in the Policy Cycle.
- ILO Meeting document (2018). Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism (107th Session of the International Labour Conference).
- ILO FAQ (2020). ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID-19 outbreak (Ver 2.1).
- ETUC Briefing Notes (2020). Trade Union Rights and COVID-19.



- ILO Report (2018). Social dialogue and tripartism, Report VI, 107th Session.
- ILO Report (2020). Social Dialogue, Skills and COVID-19.
- ILO Briefing note (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 6th edition.
- United Nations (1966). The International Covenant on Civil and Political Rights.
- United Nations (1966). The International Covenant on Economic, Social and Cultural.
- OHCHR Statement (2019). Joint Statement on the Basic Principles of Freedom of Association (E/C.12/2019/3-CCPR/C/2019/1).
- ILO Convention No. c87 (1948). Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention.
- ILO Convention No. c98 (1949). Right to Organize and Collective Bargaining Convention
- ILO Guidelines (2018). Guidelines on decent work in public emergency services (Meeting of Experts to adopt Guidelines on Decent Work in Public Emergency Services).
- ILO Publication (2015). National employment policies: A guide for workers' organizations, The role of trade unions in the policy cycle.
- ETUC Briefing Notes (2020). Trade Union Rights and COVID-19.
- ILO National Employment Policies No.3 (2015). The Role of Trade Union in the Policy Cycle.
- ILO Briefing note (2020). COVID-19 and the world of work (6th edition).
- ILO Briefing note (2020). A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis.
- ILO Report (2020). Social Dialogue, Skills and COVID-19 (The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report).
- United Nations Sustainable Development Group (UNSDG) Policy Brief (2020). The World of Work and COVID-19.
- Joint statement by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights and the Human Rights Committee (2019). Joint Statement on the Basic Principles of Freedom of Association (No. E/C.12/2019/3-CCPR/C/2019/1).

Internet Sources

- A State of emergency in Hungary Amid coronavirus pandemic on 11th March 2020, available at: <https://wtmj.com/national/2020/03/11/the-latest-hungary-declares-state-of-emergency-due-to-virus/>
- International Trade Union Confederation, "ASEM project on social dialogue on working conditions", (2021), at:<https://www.ituc->

csi.org/IMG/pdf/aelf_contribution_to_the_asem_project_on_social_dialogue_on_working_conditions.pdf

Official Gazette of Romania, The President of Romania Decree On the establishment of the state of emergency in the territory of Romania, Part I, No. 212/16.03.2020, available at: <https://rm.coe.int/16809e375d>

Portuguese President Declares State of Emergency over COVID-19 Pandemic, Decree No.51-U/2020, available at: <https://perma.cc/8XMF-9>

Texts adopted by 106th Session of the International Labour Conference, «Building a future with decent work», (2021), Available at: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/lang--en/index.htm>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی