



تهیه کننده: محسن سازگارا

اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.

غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.

اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز

E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با

E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.

درس دوم: نگاهی به سازمان بین المللی کار ILO

«سازمان بین المللی کار» مسئولیت تدوین و نظارت بر استانداردهای بین المللی کار را به عهده دارد. این سازمان تنها موسسه «سه جانبه» سازمان ملل است که نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران را دور هم جمع می‌کند تا به صورت مشترک سیاست‌ها و برنامه‌های ترویج کار مناسب را برای همه شکل دهند. این ترکیب استثنایی، به سازمان این فرصت را می‌دهد تا اطلاعات کاملی از مسائل مربوط به کار در دنیای واقعی داشته باشد.

ماموریت و اهداف سازمان بین المللی کار

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

«امروز، هدف اولیه سازمان این است که برای مردان و زنان فرصتی بیافریند تا بتوانند شغلی مناسب و مولد بدست بیاورند.» خوان سوموایا مدیر سابق سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار خود را وقف اعتلای عدالت اجتماعی و حقوق شناخته شده بشر و کارگر نموده است. ماموریت بنیادی سازمان مبتنی بر این نظر است که آرامش کارگر، عاملی حیاتی در صلح و پیشرفت جامعه به حساب می‌آید. امروز، سازمان برای ایجاد مشاغل مناسب و بهبود شرایط اقتصادی و محیط کار به طبقه کارگر و دارندگان کسب و کار کمک می‌کند تا نقشی در پایداری صلح داشته باشند. ساختار سه گانه آن، سکویی استثنایی برای ایجاد مشاغل مناسب برای مردان و زنان است و هدف اصلی آن نیز علاوه بر ترویج شغل مناسب، ارتقاء سطح گفتگوهای اجتماعی در مورد مسائل کاری است.

سازمان بین المللی کار برای خود چهار هدف استراتژیک تعریف کرده است :

- ۱- ارتقا و تحقق اصول بنیادین حقوق کار
- ۲- ایجاد فرصت های بیشتر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد کافی و شغل مناسب
- ۳- افزایش پوشش های تأمین اجتماعی برای همه و موثر سازی آن ها
- ۴- تقویت سه جانبه گرایی (روابط کارگر، کارفرما و دولت) و گسترش گفت وگوهای اجتماعی

سازمان در راستای اجرای اهداف خود، تخصص و دانشی بی نظیر درباره جهان به دست آورده است و این امر حاصل ۹۰ سال تلاش برای تأمین نیازهای مردم در زمینه کار مناسب، معیشت و کرامت آنها است و به موکلین سه گانه خود و به طور کلی جامعه از طرق زیر کمک می‌کند:

- فرموله کردن مقررات بین المللی برای ارتقای حقوق اولیه و اساسی بشر، بهبود شرایط کار و زندگی و توسعه فرصت‌های شغلی
- تهیه استانداردهای جهانی کار
- تهیه یک برنامه پیشرفته برای همکاری فنی بین المللی که بر اساس یک مشارکت فعال تنظیم شده است تا امکان عملی ساختن آن برنامه در کشورهای گوناگون فراهم شود
- فعالیت‌های آموزشی و تحقیقاتی برای توسعه همه امور فوق

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

سازمان چگونه کار می کند؟

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en>

ساختار سازمان به گونه‌ای است که کارگران و کارفرمایان و دولت‌ها در تبادل نظرهای خود صدای یکسانی دارند. به این ترتیب اطمینان حاصل می‌شود که نظرات شرکای اجتماعی در استانداردها و سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان انعکاس می‌یابد. سازمان، کشورهای عضو را تشویق می‌کند تا با استفاده از رابطه سه جانبه، گفتگوی بین کارگران و کارفرمایان را ترویج نمایند تا بتوانند با فرموله کردن مسائل نسبت به اجرای سیاست‌های ملی، اجتماعی و اقتصادی اقدام کنند.

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

سازمان فعالیتش را از سه طریق انجام می‌دهد: کنفرانس بین المللی کار، بدنه اجرایی و دفتر. کار بدنه اجرایی و دفتر کمک به کمیته‌های سه گانه‌ای است که صنایع اصلی را پوشش می‌دهند. این بخش همچنین توسط کمیته‌های تخصصی مانند آموزش حرفه‌ای، توسعه مدیریت، ایمنی شغلی، درمان، روابط صنعتی، آموزش کارگران و مشکلات مخصوص زنان و کارگران جوان پشتیبانی می‌شود.

سازمان به طور مرتب ملاقات‌های منطقه‌ای بین کشورهای عضو ترتیب می‌دهد تا مسائل و نگرانی‌های مخصوص آن منطقه را بررسی نماید.

سوال: کدام یک از موارد زیر در اهداف استراتژیک سازمان بین المللی کار وجود دارد؟

الف - افزایش پوشش‌های تأمین اجتماعی برای همه و موثر سازی آن‌ها

ب - ایجاد فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد کافی و شغل مناسب

ج - ارتقا و تحقق اصول بنیادین حقوق کار

د - هر سه مورد فوق

نگاهی به تاریخ سازمان بین المللی کار

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۱۹ پس از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای بر پا بود، شکل گرفت. نیاز به پیدایش چنین سازمانی در قرن نوزدهم به وسیله دوتن از صنعتگران ولزی و فرانسوی یعنی «رابرت اوون» و «دانیل لگران» مورد تأکید و پیگیری قرار گرفته بود. طرح آن‌ها در خلال همکاری‌های بین المللی جهت تدوین قانون کارگران در جلسه «انجمن بین المللی قوانین کار» در سال ۱۹۰۱ در شهر «بازل» سوئیس مورد توجه قرار گرفت. اساسنامه اولیه سازمان بین ماه‌های ژانویه و آوریل ۱۹۱۹ به وسیله «کمیسیون کار» در کنفرانس بین المللی صلح تدوین شد. این کمیسیون ترکیبی از نمایندگان ۹ کشور بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، لهستان، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا بود و رهبری کمیسیون را «ساموئل گامپرز»، رئیس فدراسیون کارگری آمریکا برعهده داشت. نتیجه این نشست، تشکیل سازمانی سه جانبه گرا بود. سازمان بین المللی کار تنها سازمانی بود که نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران را در یک نقطه سامان می‌داد. قانون تشکیل سازمان در فصل سیزدهم معاهده صلح ورسای جای گرفت و به این ترتیب سازمان با هدف تدوین مقررات و قوانین بین المللی در جهت بهینه سازی استانداردهای بین المللی کار و حصول اطمینان از به کارگیری آن‌ها متولد شد. انگیزه اولیه تاسیس این سازمان موضوع انسانیت بود. شرایط کارگران، تعداد رو به رشد آن‌ها و بهره‌کشی از کارگران بدون توجه به سلامت، خانواده و پیشرفت آن‌ها غیر قابل قبول بود. در اساسنامه سازمان اینگونه آمده است: «شرایط فعلی کارگران در بردارنده بی‌عدالتی و مشقتی است که بر بخش بزرگی از انسان‌ها اعمال می‌شود».

دومین انگیزه، مسائل سیاسی بود. عدم توجه به بهبود شرایط کارگران که تعداد آن‌ها در نتیجه توسعه صنعتی روز به روز افزایش می‌یافت، می‌توانست موجب ایجاد آشوب در جامعه و حتی باعث انقلاب شود. در مقدمه اساسنامه سازمان بیان شده است که بی‌عدالتی موجب «آشوبی بزرگ و باعث به خطر انداختن صلح و نظم جهانی می‌گردد».

سومین انگیزه مسائل اقتصادی بود. در مقدمه اساسنامه سازمان آمده است که: «شکست هر ملتی در تثبیت شرایط انسانی کارگران، مانعی بر سر راه سایر مللی است که می‌خواهند شرایط کشور خود را بهبود بخشند».

دلیل دیگر برای ایجاد سازمان بین‌المللی کار مسئله صلح در جهان بود. در مقدمه اساسنامه آمده است که: «صلح پایدار و همیشگی فقط در صورت وجود عدالت اجتماعی می‌تواند شکل گیرد».

اولین کنفرانس بین‌المللی کار، در ۲۹ اکتبر ۱۹۱۹، با حضور دو نماینده از دولت، یک نماینده از کارفرمایان و یک نماینده از کارگران هر کشور عضو در شهر واشنگتن تشکیل شد. در اولین کنفرانس، ۶ کنوانسیون بین‌المللی کار به تصویب رسید که شامل ساعت کار در کارخانه، بیکاری، حمایت از مادران، شب‌کاری زنان، حداقل سن و شب‌کاری جوانان در کارخانه بود. اعضای هیأت مدیره سازمان توسط شورای اجرایی حاضر در کنفرانس انتخاب شدند. نیمی از آن‌ها نمایندگان دولت، یک چهارم آن‌ها نمایندگان کارگران و یک چهارم دیگر از نمایندگان کارفرمایان بودند، «آلبرت توماس» به عنوان اولین دبیرکل دفتر بین‌المللی کار و دبیردائمی سازمان انتخاب شد.

او سیاستمداری فرانسوی بود که علاقه شدیدی به مسائل اجتماعی داشت و یکی از اعضای دولت در دوران جنگ و مسئول رساندن تسلیحات نظامی بود. او مشوق حرکتی بسیار خوبی برای سازمان از زمان شروع کارش بود و در کمتر از دو سال ۱۶ کنوانسیون بین‌المللی کار و ۱۸ توصیه‌نامه به تصویب رساند.

در تابستان ۱۹۲۰ مقر سازمان در ژنو تأسیس و راه‌اندازی شد. اشتیاقی که عامل سرعت حرکت بود، خیلی سریع کاهش پیدا یافت. به اعتقاد برخی از دول، این کاهش اشتیاق به علت تعدد کنوانسیون‌ها، نشریات منتقدانه و بودجه بالای سازمان بود. از این رو همه چیز کاهش پیدا کرد. با وجود این، دیوان بین‌المللی دادگستری، تحت فشار دولت فرانسه بیانیه‌ای صادر کرد که حوزه مقررات بین‌المللی شرایط کار در بخش کشاورزی نیز تعمیم یابد.

در سال ۱۹۲۶ در کنفرانس بین‌المللی کار نوآوری مهمی در جهت سیستم سرپرستی در اجرای استانداردهای سازمان شکل گرفت. این سیستم امروز نیز وجود دارد. در همین سال، کمیته‌ای کارشناسی متشکل از کارشناسان حقوقی مستقل، برای بررسی گزارش‌های دولت‌ها و ارائه گزارش سازمان تشکیل گردید و مقرر شد تا در هر کنفرانس، این کمیته گزارش خود را ارائه دهد.

در سال ۱۹۳۲، پس از حضور سیزده ساله قوی سازمان در سطح جهان، آقای آلبرت توماس در گذشت و آقای «هارولد باتلر» از انگلستان که از زمان تشکیل سازمان قائم مقامی وی را به عهده داشت، جانشین او شد. او از همان ابتدا با فشار زیاد بیکاری مواجه گردید. در این دوره، نمایندگان کارگران و کارفرمایان در مورد موضوع کاهش ساعت کار با یکدیگر تقابل پیدا کردند. در سال ۱۹۳۴، در زمان ریاست جمهوری فرانکلین روزولت، درحالی که ایالات متحده آمریکا جز اتحادیه سازمان دول متحد نبود، به عضویت سازمان بین‌المللی کار در آمد.

در سال ۱۹۳۹، «جان وینانت» آمریکایی که فرماندار پیشین ایالت نیوهمپشایر بود، ابتدا رئیس سیستم تامین اجتماعی آمریکا و سپس جانشین دبیرکل گردید. او بعداً پس از استعفای هارولد باتلر جانشین وی شد. مهم‌ترین کار وی آماده کردن سازمان برای جنگ قریب‌الوقوع بود.

با شروع جنگ، کشور سوئیس در قلب اروپا مورد تهدید قرار گرفت و منزوی شده بود. این وضعیت دبیرکل را مجبور نمود تا مقر اصلی سازمان را در ماه می ۱۹۴۰ به مونترآل کانادا تغییر دهد.

در سال ۱۹۴۱ «ادوارد فلن» برای دبیرکلی سازمان نامزد شد. وی آشنایی کاملی با سازمان داشت و در تهیه پیش‌نویس اساسنامه مشارکت کرده بود. او مجدداً نقش مهم خود را در کنفرانس بین‌المللی کار در اواخر جنگ جهانی دوم ایفا نمود. در این کنفرانس که در سال ۱۹۴۴ در شهر فیلادلفیا آمریکا تشکیل شد، نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران از ۴۱ کشور جهان حضور داشتند. در این کنفرانس، نمایندگان بیانیه فیلادلفیا را به تصویب رساندند که همراه با اساسنامه به عنوان منشور سازمان تا امروز پابرجا است.

در سال ۱۹۴۸ همچنان که ادوارد فلن ریاست سازمان را به عهده داشت، در کنفرانس بین‌المللی کار، کنوانسیون شماره ۸۷ در ارتباط با آزادی انجمن‌ها و حق داشتن تشکل به تصویب رسید.

در سال ۱۹۴۸ یک آمریکایی به نام «دیوید مورس» که از همکاران اجرایی هری ترومن رئیس جمهور آمریکا بود، به عنوان رئیس سازمان منصوب شد و تا سال ۱۹۷۰ در سمت خود باقی ماند.

در طول دوره ۲۲ ساله خدمت وی، تعداد کشورهای عضو به دو برابر افزایش یافت و سازمان نقشی جهانی را به عهده گرفت. با عضویت بسیاری از کشورهای در حال توسعه، تعداد کشورهای صنعتی در سازمان از اکثریت به اقلیت تبدیل شد. بودجه سازمان به پنج برابر افزایش یافت و تعداد مشاغل رسمی سازمان چهار برابر شد.

در سال ۱۹۶۰ سازمان بین‌المللی کار، مؤسسه آموزش بین‌المللی برای تحصیل کارگران را در مقر اصلی خود در ژنو تأسیس کرد. سازمان مرکز آموزش بین‌المللی دیگری هم در سال ۱۹۶۵ در تورین ایتالیا تشکیل داد. در سال ۱۹۶۹، سازمان جایزه صلح نوبل را در گرامیداشت پنجاهمین سال تأسیس خود دریافت کرد.

پس از دیوید مورس، «ویلفرد جنکز» انگلیسی از سال ۱۹۷۰ تا زمان فوت‌اش در سال ۱۹۷۳ ریاست سازمان را به عهده داشت. او در دوره تصدی خود با مشکلات سیاسی کارگران که ناشی از مقابله شرق و غرب بود، دست و پنجه نرم می‌کرد. دانش عمیق وی از سازمان سرمایه اصلی کارش بود. در حقیقت او کمک و یاور ادوارد فلن در تهیه بیانیه فیلادلفیا و کارشناس حقوقی مشهوری بود که در دفاع از حقوق بشر، در روش تهیه قوانین سه جانبه گرای و قدرت معنوی سازمان در مشکلات و مسائل بین‌المللی، ثابت قدم بود. او کمک‌های بزرگی در جهت توسعه استانداردها و مکانیزم سرپرستی کار آن‌ها و به ویژه ارتقاء آزادی انجمن‌ها و حق تشکل‌ها انجام داد.

«فرانسیس بلانچارد» نماینده رسمی پیشین دولت فرانسه پس از او سرپرستی سازمان را به عهده گرفت. آقای بلانچارد بخش مهمی از شغل خود را در سازمان سپری کرد و نقش بسیار مهمی در بخش توسعه همکاری‌های فنی ایفا نمود. او از سال ۱۹۷۴ تا ۱۹۸۹، ۱۵ سال با قدرت در پست خود باقی ماند. هنگامی که آمریکا انصراف خود را از عضویت در سازمان اعلام نمود و در حدود یک چهارم از بودجه سازمان کاهش پیدا کرد، فرانسیس بلانچارد در جلوگیری از وارد شدن خسارت سنگین به سازمان موفقیت زیادی کسب کرد.

او با شروع کار رونالد ریگان در مقام ریاست جمهوری، مجدداً به سازمان بازگشت. در طول این دوره، سازمان بین‌المللی کار با عزمی راسخ، کار بر روی موضوع حقوق بشر را دنبال نمود. سازمان همچنین نقش بزرگی در صدور اعلامیه آزادی بردگان لهستان از دیکتاتوری ایفا کرد. لهستان در سال ۱۹۵۷ کنوانسیون ۸۷ سازمان را در ارتباط با آزادی انجمن‌ها امضا کرد. سازمان با اتکا به همین کنوانسیون، از حقانیت و مشروعیت اتحاد کارگران و آزادی تشکل‌های آنان در لهستان حمایت نمود. در سال ۱۹۸۹، «میشل هانسن» وزیر پیشین امور استخدامی و کارگری و خدمات غیردولتی بلژیک، اولین دبیرکل دوران پس از جنگ سرد شد. او در سال ۱۹۹۳ مجدداً به دبیرکلی انتخاب گردید و مهم‌ترین مسئولیت خود را هدایت سازمان به سوی قرن بیست و یکم تعریف کرد. سازمان بین‌المللی کار با اتکا به تمام اختیارات معنوی، مهارت‌های تخصصی و اثربخشی اداری که در طول ۷۵ سال تاریخ آن به دست آمده بود، در مقابل چالش‌های جدیدی قرار گرفت. میشل هانسن در نظر داشت ابزاری در اختیار سازمان قرار دهد تا نقش کاملی در شوراهای بین‌المللی عمده در زمینه‌های اقتصادی و توسعه تامین اجتماعی ایفا نماید. وی کوشید تا سازمان را در مسیر غیرمتمرکز شدن در خارج از ژنو قرار دهد.

در چهارم مارس ۱۹۹۹، «خوان سوامیا» که حرفه‌اش وکالت بود، جایگاه نهمین دبیرکلی سازمان را به دست آورد. سوامیا مشاغل بسیار برجسته‌ای را به مدت طولانی در امور بین‌المللی و خصوصی و خدمات تجربه کرده بود؛ او ریاست شورای آماده سازی جهانی برای توسعه تامین اجتماعی (تشکیل شده در کپنهاگ در سال ۱۹۹۵) و ریاست امور اقتصادی سازمان ملل و شورای تامین اجتماعی (از سال ۱۹۹۳ تا ۱۹۹۴) را در کارنامه خود داشت و همچنین سفیر کشور شیلی و مشاور وزیر امور خارجه شیلی در امور اقتصادی و اجتماعی بود. پس از او «گای راپدر» در راس سازمان بین‌المللی کار قرار گرفت و تا امروز در این سمت باقی مانده است.

در قرن جدید سازمان بین‌المللی کار، بر تامین اقتصادی و اجتماعی نیروی کار تأکید ورزیده و این مسأله را لازمه کار مفید و حفظ کرامت انسانی در اقتصاد جهانی دانسته و در این راستا چارچوبی برای طراحی تمهیدات اجتماعی پایدار، اصلاح و گسترش آن‌ها ارائه داده است.

سوال: سازمان بین‌المللی کار متشکل است از:

الف - نمایندگان کارگران، صندوق بین‌المللی پول و کارفرمایان

ب - نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان

ج - نمایندگان کارگران، اتحادیه‌های صنفی و دولت‌ها

د - هیچ کدام

منشور سازمان بین‌المللی کار :

مشوق و انگیزه تأسیس سازمان، نگرانی‌های امنیتی، انسانی، سیاسی و اقتصادی بود. در مقدمه اساسنامه سازمان آمده است: «از آنجا که هدف جامعه بین‌المللی، تأمین صلح جهانی است و این صلح جز با تأمین اجتماعی قابل تحقق نیست و نارضایتی بسیاری از مردم از شرایط کاری، تعادل جهان را برهم ریخته است و از آن جا که خودداری از تصویب یک رژیم کاری و کارگری که منطبق با مبانی انسانی باشد از طرف هر یک از ملل، مانع اقدامات سایر ملل برای بهبود وضع کارگران خواهد بود، به حکم عدالت خواهی و به منظور تأمین صلح پایدار، مقررات اساسنامه سازمان بین‌المللی کار تصویب می‌شود.» برای تحقق این اهداف، در اساسنامه سازمان مواردی مانند:

- حداکثر ساعت کار روزانه

- تنظیم حداقل دستمزد

- حفاظت از کارگر در برابر بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار

- حفاظت از کودکان، کارگران نوجوان و زنان

- و تدارک و پیش بینی برای سالخوردگی و بازنشستگی کارگران مورد اشاره قرار گرفته است.

علاوه بر اساسنامه سازمان، بیانیه فیلادلفیا مصوب ۱۹۴۴ نیز از میانی فعالیت سازمان بین المللی کار است. به طوری که در حال حاضر اساسنامه سازمان و اعلامیه فیلادلفیا را می توان منشور سازمان نامید. این بیانیه با تأکید مجدد بر اصولی که سازمان بر پایه آن ها پی ریزی و تشکیل شد، بر نکات زیر تأکید می ورزد:

- کارگر کالا نیست
- آزادی بیان و تجمع برای توسعه پایدار امری لازم و ضروری است
- فقر در همه جا برای خوشبختی خطرناک است
- همه افراد بشر حق دارند از رفاه مادی و رشد معنوی در فضایی آزاد و مطمئن و از امنیت اقتصادی و فرصت های برابر برخوردار شوند.

با توسعه سازمان بین المللی کار طی ۹۵ سال گذشته، قوانین و اصول این سازمان در همه نقاط جهان به اجرا گذاشته شد.

سوال - منشور سازمان بین المللی کار به گفته می شود.

الف - مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار

ب - مجموع اساسنامه سازمان و بیانیه فیلادلفیا

ج - مجموع مصوبات سازمان بین المللی کار

د - هیچ کدام

ایران و کنوانسیون ها

ایران عضو سازمان بین المللی کار است و تاکنون ۱۳ کنوانسیون از جمله ۵ کنوانسیون از ۸ کنوانسیون اصلی را پذیرفته است. در سال ۱۹۷۲، ایران کنوانسیون تعطیلات هفتگی (شماره ۱۴، سال تصویب ۱۹۲۱) را پذیرفت؛ این کنوانسیون توسط ۱۱۷ کشور به تصویب رسیده بود. این کنوانسیون مقرر کرده است که کارگران شاغل در بخش های مختلف صنعتی در هر هفته باید از حداقل یک روز استراحت برخوردار باشند. همچنین میزان ساعت کار پذیرفته شده در هفته نیز حداکثر ۶ روز کاری به مدت هشت ساعت یا ۴۸ ساعت در هفته است.

«کنوانسیون برابری رفتار در زمینه حوادث ناشی از کار» (شماره ۱۹) در سال ۱۹۲۵ تصویب و در سال ۱۹۷۲ توسط دولت ایران پذیرفته شد و تاکنون ۱۲۰ کشور آن را به تصویب رسانده اند. این کنوانسیون مقرر می دارد هر یک از دولت های عضو سازمان بین المللی کار باید تسهیلات لازم را برای اتباع کشورهای دیگر عضو که در اثر حوادث ناشی از کار در قلمرو آن آسیب دیده اند، فراهم سازند. این تسهیلات باید مشابه تسهیلاتی باشد که برای اتباع خود در نظر می گیرند. کنوانسیون کار اجباری (شماره ۲۹) در سال ۱۹۳۰ تصویب شد و در سال ۱۹۵۷ توسط ایران پذیرفته شده و ۱۶۵ کشور آن را به تصویب رسانده اند. بر اساس مفاد این کنوانسیون هر یک از دولت های عضو سازمان بین المللی کار موظف هستند در کوتاه ترین زمان ممکن استفاده از «کار اجباری» را متوقف کنند. کنوانسیون ضمن تعریف جامع «کار اجباری» موارد استثنای آن را نیز مشخص می نماید.

«کنوانسیون حفاظت از دستمزد» (شماره ۹۵) در سال ۱۹۴۹ تصویب و در سال ۱۹۷۲ توسط ایران پذیرفته شد و ۹۶ کشور آن را به تصویب رساندند. این کنوانسیون ضمن تعریف دقیق کلمه «دستمزد» و مشخص ساختن وظایف دولت های عضو تأکید می کند که دستمزد باید به پول رایج و قانونی کشور پرداخت شود و پرداخت «دستمزد» از طریق ارائه کوپن، سفته و غیره ممنوع است.

«کنوانسیون برابری دستمزد» (شماره ۱۰۰) در سال ۱۹۵۱ تصویب و در سال ۱۹۷۲ توسط ایران پذیرفته شد و ۱۶۱ کشور آن را به تصویب رساندند. این کنوانسیون بر تعریف عبارت «برابری دستمزدها» تأکید می کند. برابری شامل پایه حقوق، حداقل دستمزد و یا درآمدهای اضافی مانند پرداخت های مستقیم یا غیر مستقیم نقدی و غیر نقدی برای کارگران زن و مرد برای انجام کار با «ارزش برابر» است. کارگران زن و مرد باید از حقوق مساوی بدون هیچ گونه تبعیض جنسیتی برخوردار باشند.

«کنوانسیون لغو مجازات های کیفری کارگران بومی» (شماره ۱۰۴) در سال ۱۹۵۵ تصویب و در سال ۱۹۵۹ توسط ایران پذیرفته شد و ۲۶ کشور آن را به تصویب رساندند. این کنوانسیون در ارتباط با لغو مجازات های کیفری برای کارگران بومی، ترتیباتی را مقرر کرده است.

«کنوانسیون لغو کار اجباری» (شماره ۱۰۵) در سال ۱۹۵۷ تصویب و در سال ۱۹۵۹ توسط ایران پذیرفته شد و در مجموع ۱۶۳

کشور آن را به تصویب رساندند. این کنوانسیون خواهان جلوگیری از هرگونه کار اجباری: به عنوان یک متد برای بسیج و استفاده از کار برای اهداف توسعه اقتصادی به عنوان تأدیب کاری

به عنوان تنبیه برای شرکت در اعتصابات

به عنوان تبعیض نژادی، اجتماعی، ملی و یا مذهبی است.

این کنوانسیون هر نوع اجبار سیاسی یا تعلیم و تربیت و یا استفاده از آن به عنوان تنبیه جهت پذیرش و بیان نظرات سیاسی و ایدئولوژیک تحمیل شده توسط دولت‌ها و سیستم‌ها را ممنوع کرده است.

«کنوانسیون استراحت هفتگی» (بازرگانی و ادارات، شماره ۱۰۶) در سال ۱۹۵۷ تصویب و در سال ۱۹۵۹ توسط ایران پذیرفته شد و ۱۶۳ کشور آن را به تصویب رساندند. این کنوانسیون ضمن تعریف مشخص بخش‌های بازرگانی و اداری مقرر کرده است که مستخدمین این گونه مراکز باید در طول هفته حداقل از ۲۴ ساعت استراحت برخوردار باشند و شرایط و چگونگی آن را بیان می‌کند.

«کنوانسیون کارت هویت دریانوردان» (شماره ۱۰۸) در سال ۱۹۵۸ تصویب و در سال ۱۹۶۷ توسط ایران پذیرفته شد و ۶۴ کشور آن را به تصویب رساندند.

بر اساس این کنوانسیون، دولت‌های عضو موظف به صدور کارت هویت ویژه برای دریانوردان هستند. این کنوانسیون موارد و اطلاعاتی را که باید در کارت هویت دریانوردان ذکر شود، مشخص می‌سازد.

«کنوانسیون تبعیض در زمینه کار و شغل» (شماره ۱۱۱) در سال ۱۹۵۸ تصویب و در سال ۱۹۶۴ توسط ایران پذیرفته شد و ۱۶۱ کشور آن را به تصویب رساندند.

این کنوانسیون جز اصول و حقوق بنیادی کار است و اعمال هرگونه تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، عقاید سیاسی، ریشه‌های ملی یا اجتماعی را در زمینه‌های استخدام و شغل ممنوع کرده است.

«کنوانسیون سیاست استخدام» (شماره ۱۲۲) در سال ۱۹۶۴ تصویب و در سال ۱۹۷۲ توسط ایران پذیرفته شد و ۹۵ کشور آن را به تصویب رساندند.

کنوانسیون با در نظر داشتن اهدافی چون سرعت بخشیدن به رشد اقتصادی و توسعه، بالابردن سطح زندگی، برآورده ساختن احتیاجات نیروی کار و فائق آمدن بر بیکاری، دولت‌های عضو را موظف می‌سازد که به عنوان یک هدف کلی، سیاست فعالی را در جهت تقویت استخدام آزادانه و سازنده، طراحی و دنبال کنند. سیاست‌های فوق باید هدف‌های زیر را تأمین کند: ایجاد شغل برای همه کسانی که در جستجوی کار می‌باشند. کار فوق تا آن جا که ممکن است به لحاظ اقتصادی سودمند باشد، آزادی انتخاب شغل و برخورداری کامل و بدون تبعیض از فرصت‌های شغلی برای همه کارگران به شکل مساوی.

«کنوانسیون بدترین انواع کار کودکان» (شماره ۱۸۲) در سال ۱۹۹۹ تصویب و در سال ۲۰۰۲ توسط ایران پذیرفته شد و ۱۵۳ کشور آن را به تصویب رساندند.

بر اساس این کنوانسیون تمامی دولت‌های عضو باید اقدامات فوری و لازم را جهت ممنوعیت و حذف بدترین اشکال کار کودکان به صورت اضطراری به کار بندند.

طبق این کنوانسیون کودک به افراد زیر ۱۸ سال اطلاق می‌شود. کنوانسیون، بدترین انواع کار کودکان را چنین معرفی می‌کند:

- هر گونه بردگی و یا اعمال شبیه به بردگی از قبیل فروش و دادوستد کودکان، بندگی به خاطر قرض، رعیتی و کار اجباری از جمله به کار گرفته شدن اجباری کودکان برای استفاده در درگیری‌های نظامی، استفاده یا عرضه کردن کودکان جهت روسپیگری، تهیه فیلم‌ها یا نمایش‌های پورنوگرافی، استفاده، فراهم کردن و یا عرضه کردن کودکان جهت فعالیت‌های نامشروع و غیرمجاز به ویژه برای تهیه و داد و ستد مواد مخدر و تمام کارهایی که به خاطر طبیعت و یا شرایطی که انجام می‌گیرند به سلامتی بهداشتی و یا اخلاقی کودکان آسیب می‌رساند.

«کنوانسیون منابع انسانی» (شماره ۱۴۲) مصوب ۱۹۷۵ است و در ۱۹ مارچ ۲۰۰۷ توسط ایران پذیرفته شد.

با همه هیاهوهایی که در چند سال گذشته صورت گرفته است، «کنوانسیون آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل و سازمان‌یابی» (۸۷) که مصوب ۱۹۴۸ است و «کنوانسیون حق تشکل و سازمان‌یابی و قراردادهای دسته جمعی کار» (۹۸) که در سال ۱۹۴۹ تصویب شد، تاکنون از سوی دولت جمهوری اسلامی پذیرفته نشده‌اند. طبق قوانین جمهوری اسلامی، کلیه معاهدات بین‌المللی ابتدا باید توسط هیئت دولت مورد تصویب قرار گیرد و سپس برای اجرایی شدن از تصویب مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان بگذرند.

از آنجایی که این دو کنوانسیون، جز حقوق اولیه کار و قوانین پایه‌ای به حساب می‌آیند، کلیه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار موظف به اجرای آن‌ها هستند. چنانچه دولتی مفاد این کنوانسیون‌ها را اجرا نکند، می‌توان از طریق اتحادیه‌های کارگری و یا کنفدراسیون‌های بین‌المللی کارگری نزد کنفرانس بین‌المللی کار اقامه دعوی کرد.

در طول سالهای گذشته، «کنوانسیون ۱۱۱» (منع تبعیض در محیط کار) باعث ایجاد دروس‌های زیادی برای جمهوری اسلامی شده

است. به این دلیل که نظامی بنا شده بر پایه آپارتاید جنسی، دینی و قومی است. این کنوانسیون در سال ۱۹۵۸ میلادی توسط سازمان بین‌المللی کار تصویب شد و در سال ۱۹۶۴ به تصویب دولت هویدا رسید.

سوال: سه کنوانسیون بنیادین سازمان بین‌المللی کار که ایران و آمریکا نپذیرفتند، عبارتند از:

الف - آزادی ایجاد تشکل و حمایت از حق سازمان دهی (شماره ۸۷)، تبعیض استخدامی و شغلی (شماره ۱۱۱) و بدترین نوع کار کودکان (شماره ۱۸۲)

ب- حق سازمان دهی و چانه زنی جمعی (شماره ۹۸)، آزادی ایجاد تشکل و حمایت از حق سازمان دهی (شماره ۸۷) و حداقل سن (شماره ۱۳۸)

ج- محو کار اجباری (شماره ۱۰۵)، بدترین نوع کار کودکان (شماره ۱۸۲) و حداقل سن (شماره ۱۳۸)

د- تبعیض استخدامی و شغلی (شماره ۱۱۱)، آزادی ایجاد تشکل و حمایت از حق سازمان دهی (شماره ۸۷) و محو کار اجباری (شماره ۱۰۵)

مفاهیم کلیدی در این درس چیست؟

مفاهیم کلیدی در درس دوم، سازمان بین‌المللی کار و نقش سه گانه آن، کنوانسیون‌های این سازمان و ارتباط ایران با این کنوانسیون‌ها است. در پایان این درس شرکت کنندگان باید بتوانند درک روشنتری از سازمان بین‌المللی کار و نحوه بهره برداری از امکانات این سازمان در جهت پیشرفت جنبش کارگری ایران بدست بیاورند.

سوال برای بحث در فروم

- به نظر شما سازمان بین‌المللی کار طی ۹۵ سال فعالیت، چقدر توانسته است به کارگران کشورهای در حال توسعه کمک کند؟
- چرا مهم است که بدانیم ایران کدام کنوانسیون‌ها را پذیرفته است؟

منابع برای مطالعه بیشتر:

- ۱- مصداقی، ایرج. «نگاهی به سازمان بین‌المللی کار، نقض بنیادین حقوق کار در ایران». انتشارات آلفابت، سوئد
- ۲- ابادری فومشی منصور. «حقوق کار». انتشارات بهنامی، تهران ۱۳۸۱، چاپ دوم
- ۳- سن، آمارتیا. «توسعه به مثابه آزادی». ترجمه احمد موثقی. انتشارات دانشکده حقوق دانشگاه تهران ۱۳۸۲



اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.

غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.

اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز

E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با

E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.