



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 اول: جنبش کارگری چیست؟

جنبش کارگری اصطلاحاً به مبارزه کارگران برای بهتر شدن شرایط کار و تغییر رفتار کارفرمایان و دولت اطلاق می‌شود. این مبارزات از شیوه کنش اجتماعی (۱) بهره گرفته است و سازمان‌های جمعی متعلق به کارگران را توسعه می‌دهد.

نگاهی به تاریخ جنبش کارگری

نگاه به تاریخ مفاهیم علوم تجربی یا اجتماعی و سیر شکل‌گیری آنها به فهم بهتر این مفاهیم کمک بسیاری می‌کند. به همین دلیل بهتر است تا ابتدا سراغ تاریخ پیدایش مفهوم حقوق کارگر و اتحادیه‌های کارگری برویم. تعدادی از محققان شکل‌گیری جنبش کارگری را به قرون وسطی و قبل از آن بر می‌گردانند. این افراد فعالیت‌ها، تشکلهای و اعتراض‌ها دهقانان را هم به عنوان جنبش کارگری قلمداد می‌کنند اما تعدادی از محققان دیگر پیدایش مفهوم کارگر را با به وجود آمدن انقلاب صنعتی انگلستان در قرن هجدهم مترادف می‌دانند و تاریخ جنبش کارگری را از این زمان بررسی می‌کنند. بسیاری از محققان غربی مفهوم اول را انتخاب می‌کنند و شورش دهقانان انگلیسی در سال ۱۳۸۱ میلادی را به عنوان سرمنشأ جنبش کارگری به حساب می‌آورند. اعتراض‌ها اولیه دهقانان علیه تضییع حقوق سنتیشان بود. دهقانان برای اعتراض به حصارکشی زمین‌هایشان توسط زمینداران بزرگ، زمین‌های عمومی را حصارکشی نموده و آن را تصاحب می‌کردند. گرچه این شورش ظاهراً برای دستمزد بیشتر و شرایط کار بهتر بود ولی آنطور که «جرج بال» یکی از رهبران شورشیان استدلال می‌کرد، جنبشی برای مساوات طلبی نیز بود. این گفته او مشهور است: «زمانی که هوا زمین را وجب می‌کرد و آدم آن را می‌کند، جنتلمنی در کار نبود». (۲) با این فرض می‌توانیم سیر حرکت بسیاری از شورش‌های دهقانی در اروپا یا سایر نقاط دنیا را به عنوان اشکال اولیه جنبش کارگری دنبال کنیم. در اوایل قرن هجدهم که تازه کارگاه‌های صنعتی شکل می‌گرفتند، تشکلهای کارگری در اروپا و آمریکا به شدت سرکوب می‌شدند و به همین دلیل در این سال‌ها تشکلهای کارگری بیشتر به عملیات رادیکال روی می‌آوردند اما این جنبش‌ها در سال‌های میانی قرن هجدهم از رادیکالیسم فاصله گرفتند و گرایش‌های لیبرالی در آن‌ها غالب شد. «جان استوارت میل» در کتاب اصول اقتصاد سیاسی خود، گرایش متقابل لیبرال‌ها به تشکلات کارگری را نشان می‌دهد و مطرح می‌کند که اگر امکان آن وجود داشته باشد تا طبقه کارگر با هم متحد شوند و دستمزد خود را بالا ببرند، نباید آن‌ها را تنبیه کرد، بلکه باید از آن استقبال نموده و خوشحال هم شد. اگر آن‌ها موفق به اتحاد شوند، بدون شک خواهند توانست ساعات کار خود را کاهش داده و همان دستمزد را برای ساعات کمتری دریافت کنند. (۳)

در آمریکا نیز در آغاز قرن هجدهم جنبش کارگری شکل گرفت. در آن زمان ایجاد تشکلهای کارگری و امتناع از کار و یا مانع شدن از کار کردن دیگران جرم محسوب می‌شد. در سال ۱۸۰۶ تعدادی از کارگران کفش‌سازی که دست به اعتصاب زده بودند، به اتهام توطئه مجرم شناخته شده و به زندان افتادند. نخستین پیروزی جنبش کارگری در سال ۱۸۳۲ حاصل شد؛ زمانی که اعتصاب کارگران در صنایع چوب با حمایت بقیه کارگران در بخش‌های متفاوت روبرو شد و موفق به افزایش دستمزد خود شدند. (۴)

در سال ۱۸۴۲ دادگاه عالی ماساچوست اتهام توطئه برای جنبش‌های کارگری را رد کرد و راه را برای اعتراض‌ها باز نمود. در فرانسه در ماجرای معروف به کمون پاریس در اواخر قرن هجدهم گرچه علت اصلی شورش، شکست فرانسه از پروس بود، ولی کارگران به شدت فعال بودند و نارضایتی کارگران از عوامل عمده ادامه این شورش بود.

جنبش‌های مدرن کارگری عملاً از نیمه قرن هجدهم و همزمان با انقلاب صنعتی شروع شد. در این دوره به تدریج مشاغل کشاورزی کاهش پیدا کرد و بر تعداد کارگران صنعتی افزوده شد. اهداف عمده این جنبش‌ها، کاهش ساعات کار، بهبود شرایط کار و دستمزد بیشتر بود. به خصوص پس از انقلاب صنعتی از ناحیه صاحبان صنایع با این خواسته‌ها مخالفت می‌شد. از اواسط قرن هجدهم به بعد، ساعات طولانی کار و شرایط وحشتناک محیط کار به خصوص در معادن و صنایع نساجی سبب تشدید مبارزات کارگری شد که در اواخر قرن هجدهم و اوایل قرن نوزدهم به اوج خود رسید.

سوال: کدام کشور را می‌توانیم مهد جنبش کارگری بدانیم؟

الف - فرانسه

ب - آمریکا

ج - انگلیس

د - هیچ کدام

حقوق کار

حقوق کار چیست؟

حقوق کار، مجموعه‌ای از مقررات قانونی و حقوق مصرح در اعلامیه جهانی حقوق بشر و سایر اسناد بین‌المللی درباره روابط بین کارگر و کارفرما است. نقش دولت تنظیم این روابط و اطمینان از رعایت آن‌ها است. منظور از کارگر، کسی است که در بخش‌های مختلف اقتصادی چه رسمی و چه غیر رسمی مشغول به کار است. یکی از مهم‌ترین حقوق کارگران، حق عضو شدن در اتحادیه هاست. حقوق کارگر همچنین می‌تواند شامل کنترل واحدها توسط کارگران و مدیریت آن‌ها بر خودشان باشد. حق داشتن اتحادیه از اولین قدم‌های تامین حقوق کارگران بود، ولی بعدها این حقوق در جهات دیگر نیز توسعه یافت. قوانین کار اکنون گسترش بیشتری یافته و در حال حاضر شئون مختلف زندگی کارگران را، از معیشت گرفته تا رفع تبعیض و کار اجباری و آزادی فعالیت‌های گروهی در بر می‌گیرد.

تاریخچه‌ای مختصر از حقوق کار:

نخستین تلاش‌ها برای وضع قوانین درباره حقوق کارگر به سال‌های ۱۸۰۲ تا ۱۸۱۹ در انگلستان بر می‌گردد که حاصل آن وضع قوانینی برای تنظیم ساعات کار کودکان بود. کودکان کار در آن سال‌ها شرایط ویژه‌ای داشتند. ساعات کار طولانی و شرایط سخت کار سبب شد که به لحاظ انسانی به شدت مورد توجه افکار عمومی قرار بگیرند. این قوانین البته هرگز اجرا نشدند ولی نخستین قانونی که در مورد ساعات کار وضع شد در سال ۱۸۳۳ در انگلستان و در مورد کودکان بود که کار کودکان زیر ۹ سال را ممنوع کرد و ساعات کار برای کودکان ۹ تا ۱۳ سال را حداکثر ۸ ساعت در روز و نوجوانان ۱۴ تا ۱۸ سال را حداکثر ۱۲ ساعت تعیین نمود. این قانون هم به درستی اجرا نشد تا سر انجام در سال ۱۸۴۷ نخستین قانون کار برای همه کارگران تصویب شد که حداکثر ساعات کار برای بزرگسالان و کودکان را ۱۰ ساعت در روز تعیین نمود. (۵)

مفاهیم مدرن قانون کار به قرن نوزدهم و عصر صنعتی شدن برمی‌گردد. کارل مارکس از پیشگامان حقوق کارگر و از مشهورترین طرفداران حقوق کارگر بود. فلسفه و تئوری اقتصادی او بر موضوع مرتبط با کارگران متمرکز بود و دیدگاه اقتصادی او، سوسیالیسم، جامعه‌ای مطلوب را می‌دانست که کارگران بر آن حکومت کنند. نیروهای سوسیالیست میانه روتر مانند سوسیال دموکرات‌ها نیز به شدت از حقوق کارگر دفاع می‌کردند.

آموزش‌های جدید کاتولیک‌ها که در سال ۱۸۹۱ با نوشته ارشادی پاپ لئو سیزدهم آغاز شده بود نیز مدافع حقوق کارگران بود. امروزه حقوق کارگران زن که به خاطر نیازهایشان مورد سوء استفاده قرار می‌گیرند و نیز کارگران مهاجر و کارگران فصلی نیز مورد توجه طرفداران حقوق کارگر قرار گرفته است.

پیگیری حقوق کار به تشکیل سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ انجامید. نگاه به اساسنامه سازمان بین‌المللی کار و مقدمه آن نشان می‌دهد که بنیانگذاران این سازمان که همان نویسندگان پیمان ورسای بودند، بیانیه پایانی جنگ جهانی اول را تنظیم کردند، نگرانی اساسی برای صلح و امنیت جهانی داشتند و بر این باور بودند که اگر از طریق تامین حقوق کارگران برای برقراری عدالت اجتماعی اقدام نشود، تامین صلحی واقعی و پایدار امکان پذیر نمی‌باشد. سازمان ملل بعدها در دو بند از اعلامیه حقوق بشر صراحتاً به حقوق کارگران اشاره کرد:

ماده بیست و سوم

۱- هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود.

۲- همه حق دارند که بی هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی و مزد مساوی بگیرند.

۳- هر کسی که کار می‌کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت دارد که زندگی او و خانواده اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تأمین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود.

۴- هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه‌های موجود بپیوندد.

ماده بیست و چهارم

هر شخصی حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و به ویژه باید از محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌ها و تعطیلات ادواری با دریافت حقوق بهره مند شود. (۶)

سوال: مزد مساوی در برابر کار مساوی به عنوان یک حق بشری در کجا پیش بینی شده است؟

- الف - در اولین قانون کار انگلیس
- ب - در اعلامیه جهانی حقوق بشر
- ج - در پیمان صلح ورسای
- د - در هیچ کدام

چرا حقوق کار مهم است؟

داشتن شغل از نیازهای حیاتی است که به انسان ارزش می‌دهد و او را قادر می‌سازد تا نیازهای اولیه خود و خانواده‌اش را تامین کند. منبع درآمدی است که زندگی آبرومندان را مهیا می‌سازد. سازمان بین المللی کار، شغل مناسب را چنین تعریف می‌کند: «کار مهم‌ترین رکن خوب زیستن است که علاوه بر تامین درآمد، راه را برای مزایای گسترده اقتصادی و اجتماعی و تقویت و تعالی افراد و خانواده و جامعه آنها هموار می‌نماید.» (۷) این پیشرفت‌ها البته منوط به داشتن کاری مناسب است. کار مناسب سبب ترقی افراد در زندگیشان می‌شود. معنی حراست از حقوق کار، حراست از حق داشتن کار مناسب است. از آنجا که کارگران در موضع ضعیف تری نسبت به کارفرمایان اعم از بخش خصوصی یا دولتی قرار دارند، بنابراین مهم است که هر جامعه‌ای از کارگران و کار آنها حراست نماید. در برابر چالش‌های جهانی شدن، حراست از کار کارگران و افزودن بر میزان کارهای مناسب اهمیت بیشتری می‌یابد.

تاریخچه مختصری از شکل گیری اتحادیه‌های کارگری

منشا اتحادیه‌های کارگری به قرن هجدهم بر می‌گردد. زمانی که گسترش سریع جامعه صنعتی سبب شد که انبوهی از مردان، زنان، کودکان، کارگران مهاجر و روستاییان به کار در مشاغل صنعتی روی آورند. این کارگران غیر ماهر و نیمه ماهر به طور خودجوش از آغاز کار سازماندهی شدند. بسیاری از محققان اتحادیه‌های کارگری را جایگزین انجمن‌های صنفی قرون وسطی در اروپا می‌دانند.

انجمن‌های صنفی از سوی گروهی از افراد دارای یک حرفه و تخصص تشکیل می‌شد تا از این راه از صاحبان آن پیشه پشتیبانی نموده و یا با گسترش منافع به آنها یاری رسانند. در سال ۱۷۹۹ قانونی به تصویب رسید که اتحادیه‌های کارگری و چانه زنی جمعی را در انگلستان ممنوع کردند. با وجود اینکه اتحادیه‌های کارگری تا سال ۱۸۲۴ تحت سرکوب شدید بودند اما به طور زیرزمینی فعالیت می‌کردند. سرانجام شورای سلطنتی در سال ۱۸۶۷ راه را بر اتحادیه‌های کارگری گشود و از آن پس اتحادیه‌های کارگری در زمینه‌های مختلف به سرعت تشکیل شدند. در اواخر قرن نوزدهم از دل اتحادیه‌های انگلیس، حزب کارگر پا به عرصه وجود گذاشت که بعدها به یکی از دو حزب اصلی حاکم بر انگلیس تبدیل شد ولی نخستین حزب کارگری که در کشورهای تحت الحمایه انگلیس به قدرت رسید، حزب کارگران استرالیا در سال ۱۸۹۳ بود. (۸)

نخستین اتحادیه کارگری در آمریکا بنام شوالیه‌های کار پس از جنگ‌های داخلی این کشور تشکیل شدند و نیروی سیاسی بزرگی در سال‌های ۱۸۸۰ محسوب می‌شد اما پس از مدتی به علت فقر سازماندهی و رهبری ضعیف و مخالفت شدید از ناحیه کارفرمایان و دولت، با بحران مواجه شده و از بین رفت. «ساموئل گوپرز» در سال ۱۸۸۶ فدراسیون کار آمریکا را سازمان داد که به شدت موفق بود. فدراسیون، ائتلافی آزاد از اتحادیه‌های مختلف بود و همچنین از اعتصابات طرفداری نموده و آنها را سازمان می‌داد. فدراسیون کار، سرانجام به صورت یکی از بازیگران اصلی در صحنه سیاسی در آمد. این فدراسیون معمولاً از حزب دموکرات حمایت می‌کرد و در سال‌های ۱۹۳۰ ستون اصلی طرح نیودیل روزولت بود. (۹)

سوال: نخستین حزب کارگری که دولت تشکیل داد، در کدام کشور بود؟

- الف - انگلیس
- ب - آمریکا
- ج - استرالیا
- د - هیچ کدام

نگاهی به تاریخچه تشکیل اتحادیه‌های کارگری در ایران

اتحادیه های کارگران در ایران نخستین بار در دوران انقلاب مشروطیت توسط کارگرانی که در باکو و عشق آباد کار کرده و به وطن بازگشته بودند، تشکیل شد. این کارگران تمایلات سوسیال دموکراسی داشتند و بر روی دیگر کارگران ایرانی اثر گذاشتند. نخستین اتحادیه کارگری در سال ۱۲۸۴ هجری شمسی در چاپخانه ای کوچک در تهران بنا نهاده شد. همزمان با آن، کارگران چاپخانه های دیگر در شهرهای مشهد، انزلی و تبریز نیز دست به تشکیل اتحادیه زدند. در سال ۱۲۹۹ تعداد اتحادیه های کارگری تهران به ۱۵ رسید.

در سال ۱۳۰۰، شورای مرکزی اتحادیه های حرفه ای کارگران ایجاد گردید که هدف آن رهبری جنبش سندیکایی در سراسر کشور بود. در عرض چهار سال بیش از ۳۰ هزار کارگر به این شورای مرکزی پیوستند و در سال های ۱۳۰۰ تا ۱۳۰۴ چندین اعتصاب بزرگ از جمله اعتصاب چهارده روز کارگران چاپخانه ها و اولین اعتصاب شرکت نفت در آبادان را سازمان دادند. دولت وثوق الدوله روزانه ۸ ساعت کار، آزادی فعالیت سندیکایی و جشن روز اول ماه مه، روز کارگر را پذیرفت. (۱۰)

سوال: تشکیل اولین اتحادیه کارگری در ایران به دوران بر می گردد.

الف - دوران مشروطه

ب - دوران رضا شاه

ج - دوران محمد رضا شاه

د - دوران انقلاب اسلامی

اتحادیه کارگری چیست ؟

تعریف سازمان بین المللی کار از اتحادیه به شرح زیر است:

«سازمانی متشکل از کارگرانی که معمولاً فراتر از یک واحد تجاری در کنار یکدیگر قرار می گیرند تا از طریق فعالیت ها و

گفتگوهای مشترک، شرایط اقتصادی و اجتماعی خود را حفظ یا ارتقاء ببخشند.» (۱۱)

ساموئل گامپرز که از نیمه قرن نوزدهم تا اوایل قرن بیستم در قید حیات و بنیانگذار نخستین فدراسیون آمریکایی کار بود، ریاست کمیسیونی را به عهده گرفت که در آوریل ۱۹۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار را تنظیم کرد. او هدف اصلی یک اتحادیه صنفی / کارگری را اینگونه تعریف می کند: «حفاظت از کارگران در حقوق غیرقابل منکف آن ها برای رسیدن به زندگی بهتر و برای حراست از آن ها نه تنها به منظور تساوی در برابر قانون بلکه تساوی در دسترسی به سلامت، مسکن، آزادی های آن ها به عنوان انسان، به عنوان کارگر و به عنوان شهروند و برای کمک به کارگران برای غلبه بر تبعیض ها و دشمنی ها، تضمین حق حیات و محفوظ داشتن فرصت زندگی برای ایشان و نیز کمک کننده به آنها برای آنکه از افزایش تولید ناشی از تلاش فکری و بدنی خود بهره مند شوند و نهایتاً از تمدنی که آن ها به وجود آورده و تکیه گاه اصلی آن هستند، حفاظت کنند.» (۱۲)

اتحادیه های صنفی به فدراسیون اتحادیه های صنفی می پیوندند که همه تخصص ها و مهارت ها را در بر می گیرد و همین امر بر اثرگذاری اتحادیه ها و قدرت و خلاقیت ناشی از خرد جمعی آن ها می افزاید. وقتی چندین اتحادیه در سطح ملی یا بین المللی با یکدیگر متحد می شوند، فدراسیون کارگری شکل می گیرد. لغت سندیکا که ریشه ای لاتین دارد، بیشتر در زبان فرانسه رایج است و اکثراً معادل لغت اتحادیه کارگری در فارسی یا ترید یونیون (Trade Union) در زبان انگلیسی به کار می رود. البته از این لغت در زبان انگلیسی و سایر زبان ها مشتقات دیگری ساخته و استفاده می شود که معانی دیگری را دربر می گیرد و از بحث ما خارج است.

سوال: اتحادیه کارگری سازمانی است متشکل از:

الف - کارگرانی که معمولاً فراتر از یک واحد تجاری در کنار یکدیگر قرار می گیرند تا از طریق فعالیت ها و گفتگوهای مشترک، شرایط اقتصادی و اجتماعی خود را حفظ یا آن را ارتقا ببخشند.

ب - اعضا یا نمایندگان سندیکاها

ج - فدراسیون های کارگری

د - هر سه مورد بالا

نقش اتحادیه های صنفی و کارگری در پیشرفت های اقتصادی و سیاسی یک کشور چیست؟

اتحادیه های کارگری الگوی مناسبی از یک تشکیلات مدنی هستند که به صورت گسترده می توانند به پیشبرد اهداف و ایجاد ثبات در

یک جامعه دمکراتیک کمک کنند. این توانایی ناشی از ساختار تشکیلاتی و ویژگی‌هایی از قبیل استقلال مالی، گستردگی تجارب به دلیل ارتباط دائمی با طیف وسیع کارگران و اطلاع از خواسته‌ها و دغدغه‌های کارگران است اما مهم‌ترین ویژگی اتحادیه‌های صنفی و کارگری نمایندگی دمکراتیک کارگران به عنوان گسترده‌ترین قشر در جوامع گوناگون است. در واقع اتحادیه‌های کارگری نمادی علنی و قابل اعتماد از یک جامعه دمکراتیک هستند.

برخی دانشمندان و اساتید حقوق که به صورت خاص مطالعاتی پیرامون حقوق کارگران و نقش اتحادیه‌ها در پیگیری حقوق کارگران دارند، معتقدند ارتباط مستقیم میان اتحادیه‌های کارگری و جامعه دمکراتیک وجود دارد. در دموکراسی‌ها، آزادی مجامع و اتحادیه‌ها مورد احترام و تشویق است و اتحادیه‌ها نمادی از وجود مستمر و مؤثر مجامع «مردمی» هستند. اتحادیه‌ها برای جلب پشتیبانی عمومی از حقوق اعضا که طیف گسترده‌ای از آحاد هر جامعه را تشکیل می‌دهند، نظارت بر عملکرد صاحبان قدرت مالی یا سیاسی و سازمان دادن انواع اعتراض‌ها مانند اعتصاب و تجمعات اعتراضی، فضای لازم را در جامعه فراهم می‌کنند. اتحادیه‌ها در ظاهر منعکس کننده صدای اعضای خود به عنوان کارگر هستند اما در واقع صدای طیف گسترده‌ای از شهروندان را انعکاس می‌دهند و این خود، نمادی از یک جامعه دمکراتیک و تقویت کننده دموکراسی است. به عبارت دیگر، اتحادیه‌ها بهترین و ممکن‌ترین راه برای انعکاس صدای واقعی و مؤثر کارگر-شهروندان هستند. اگر جامعه‌ای دغدغه مشکلات کارگر-شهروندان را داشته باشد و به آسایش و امنیت کارگر-شهروندان بیندیشد، در واقع به موضوعات مهم و متنوعی می‌اندیشد: عدم تبعیض، عدم اجبار در کار، تأمین دستمزد مناسب، تأمین شغل آبرومندانه، رعایت شرایط جسمی کارگران از جمله زنان در محیط کار و غیره که همه آن‌ها به معنی فشار بر قدرتمندان سیاسی و اقتصادی برای رعایت حقوق آحاد جامعه است. تأمین این خواسته‌ها راه را برای پیشرفت اقتصادی و سیاسی باز می‌کند و اتحادیه‌های صنفی و کارگری نقش اساسی در انتقال این دغدغه‌ها به جامعه و یافتن راه حل برای آن‌ها با تکیه بر خرد جمعی دارند. اتحادیه‌ها در همکاری با سایر تشکلهای غیر دولتی می‌توانند نیروهای مثبتی برای تشویق اعضا در جهت پیشبرد اهداف دمکراتیک باشند. البته شرط موفقیت آن‌ها حفظ استقلال از دولت است که به دلیل استقلال ذاتی آن‌ها از جهت مالی و نحوه شکل‌گیری و نیز برخورداری از پشتیبانی گسترده اعضا می‌توانند، به راحتی استقلال خود از دولت را حفظ کنند.

اتحادیه‌ها به صورت دمکراتیک رهبران و سخنگویان خود را انتخاب می‌کنند و آن منتخبان، وظیفه انعکاس و توضیح دیدگاه‌ها، نیازمندی‌ها و دغدغه‌های آنان را در نشست‌ها و کنفرانس‌ها به عهده دارند. بر اساس همان نمایندگی‌ها، رهبران منتخب اتحادیه برای مدت معین و با اختیارات مشخص برای حضور در سازمان‌های بالادستی یا برخی مجامع دیگر انتخاب می‌شوند. اتحادیه‌ها مقررات داخلی دارند که به نوعی اساسنامه آن‌ها تلقی می‌شود و نحوه انتخاب رهبران و تنظیم برنامه‌ها و فعالیت‌هایشان را معین می‌کند. همه این‌ها در واقع پایه‌گذاری یک نماد مؤثر از نمادهای دمکراتیک است که قطعاً بر پیشرفت سیاسی و اقتصادی جامعه اثر گذار است، حتی اگر اتحادیه فقط بر امور صنفی تمرکز داشته باشد. کارگران و اتحادیه‌های آنان نقشی حیاتی در کارکرد مناسب جوامع دمکراتیک دارند.

سوال: شرط موفقیت اتحادیه‌های کارگری استقلال آنها است از:

الف - اعضای خود

ب - نهادهای مدنی دیگر

ج - دولت

د - هیچ کدام

مفاهیم کلیدی در این درس کدام هستند؟

مبانی حقوق کار، اهمیت حفاظت از حقوق کار، نقش کار و کارگر در توسعه اقتصادی و سیاسی، مزایای تشکیل اتحادیه‌های کار و کارگری.

در پایان درس اول شرکت کنندگان باید درک دقیق تری از مفاهیم زیر داشته باشند:

مفهوم و سابقه حقوق کار با هدف بهره‌گیری از آن برای جلب حمایت عمومی از حقوق کارگران، مفهوم و سابقه تشکیل اتحادیه‌های کارگری و نقش آن‌ها در تأمین حقوق کارگران و پیشرفت اقتصادی و توسعه دموکراسی.

سوال: شرط موفقیت اتحادیه‌های کارگری استقلال آن‌ها است از:

الف - اعضای خود

ب - نهادهای مدنی دیگر

ج - دولت
د - هیچ کدام

پانوشت‌ها:

۱ - برای تعریف اولیه‌ای از کنش اجتماعی به ضمیمه شماره یک مراجعه نمایید.

۲ - <http://www.loyno.edu/~history/journal/1986-7/milone.htm>

۳ - برای توضیح بیشتر درباره این موضوع به کتاب هنری سیجویک با مشخصات زیر نگاه کنید.

<http://ebooks.cambridge.org/ebook.jsf?bid=CBO9781139095358>

۴ - <http://www.u-s-history.com/pages/h1678.html>

۵ - <http://industrialchildlabor.weebly.com/the-ten-hour-act-of-1847.html>

۶ - برای دیدن متن کامل اعلامیه جهانی حقوق بشر به ضمیمه شماره ۲ رجوع فرمایید.

۷ -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1

برای دیدن متن کامل اساسنامه سازمان بین المللی کار به ضمیمه شماره ۳ رجوع فرمایید.

۸ - <http://www.laborhistory.org.au/timeline#timeline/item/15/18>

۹ - به پانوشت شماره ۴ مراجعه فرمایید.

۱۰ - <http://bit.ly/1a2AKBe>

۱۱ - <http://www.ilo.org>

۱۲ - <http://www.ushistory.org/us/37d.asp>

منابع برای مطالعه بیشتر:

در مورد نقش آفرینی سیاسی اتحادیه های کارگری، مطالعه مقاله زیر توصیه می شود:

<http://www.foreignaffairs.com/articles/71508/george-c-lodge/labors-role-in-newly-developing-countries>

در مورد جنبش ها واتحادیه های کارگری در ایران، مطالعه مقاله و هم چنین کتاب زیر توصیه می شود:

<http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1134&context=njihr>
<http://www.merip.org/mer/mer148/ladjevardi-labor-unions-autocracy-iran>

ضمیمه شماره یک:

کنش اجتماعی

کنش اجتماعی رویکردی برای کنش جمعی است که هدف آن دگرگونی بنیادی در جامعه و یا سیاست‌های جامعه است. این نوع رویکرد از این نظر بسیار مفید است که به شهروندان هم زمان با آنکه برای تغییر جامعه خود فعالیت می‌کنند، فرصت آموزش و دگرگونی خود را هم می‌دهد

کنش اجتماعی (کنش جمعی) زمانی اتفاق می‌افتد که:

-نیاز برای تغییر حس می‌شود.

-احساس همبستگی با کسانی که خواهان تغییر هستند، به وجود می‌آید.

-اقدام به کنش‌هایی برای تغییر می‌شود.

-کارگران چگونه از شیوه کنش اجتماعی می‌آموزند:

-تحلیل مشکلات

-رفتار و کنش‌های جدیدی به اجرا گذاشته می‌شود.

ضمیمه شماره دو

متن اعلامیه جهانی حقوق بشر

اعلامیه جهانی حقوق بشر که در ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ به تصویب رسیده، رواق بنای حقوق بشر را تشکیل می‌دهد که مسئولیت ساخت آن بر عهده ملل متحد است.

دیباچه

از آن جا که شناسایی حیثیت و کرامت ذاتی تمام اعضای خانواده بشری و حقوق برابر و سلب ناپذیر آنان اساس آزادی، عدالت و صلح در جهان است؛

از آن جا که نادیده گرفتن و تحقیر حقوق بشر به اقدامات وحشیانه ای انجامیده که وجدان بشر را بر آشفته است و پیدایش جهانی که در آن افراد بشر در بیان و عقیده آزاد و از ترس و فقر فارغ باشند، عالی ترین آرزوی بشر اعلام شده است؛
از آن جا که ضروری است از حقوق بشر با حاکمیت قانون حمایت شود تا انسان به عنوان آخرین چاره به طغیان بر ضد بیداد و ستم مجبور نگردد؛

از آن جا که گسترش روابط دوستانه میان ملت ها باید تشویق شود؛

از آن جا که مردمان ملل متحد، ایمان خود را به حقوق اساسی بشر و حیثیت و کرامت و ارزش فرد انسان و برابری حقوق مردان و زنان، دوباره در منشور ملل متحد اعلام و عزم خود را جزم کرده‌اند که به پیشرفت اجتماعی یاری رسانند و بهترین اوضاع زندگی را در پرتو آزادی فزاینده به وجود آورند؛
از آنجا که دولت‌های عضو متعهد شده‌اند که رعایت جهانی و مؤثر حقوق بشر و آزادی‌های اساسی را با همکاری سازمان ملل متحد تضمین کنند؛

از آنجا که برداشت مشترک در مورد این حقوق و آزادی‌ها برای اجرای کامل این تعهد کمال اهمیت را دارد؛

مجمع عمومی این اعلامیه جهانی حقوق بشر را آرمان مشترک تمام مردمان و ملت‌ها اعلام می‌کند تا همه افراد و تمام نهادهای جامعه این اعلامیه را همواره در نظر داشته باشند و بکوشند که به یاری آموزش و پرورش، رعایت این حقوق و آزادی‌ها را گسترش دهند و با تدابیر فزاینده ملی و بین المللی، شناسایی و اجرای جهانی و مؤثر آن‌ها را، چه در میان خود مردمان کشورهای عضو و چه در میان مردم سرزمین‌هایی که در قلمرو آن‌ها هستند، تأمین کنند.

ماده ۱

تمام افراد بشر آزادزاده می‌شوند و از لحاظ حیثیت و کرامت و حقوق با هم برابرند. همگی دارای عقل و وجدان هستند و باید با یکدیگر با روحیه‌ای برادرانه رفتار کنند.

ماده ۲

هر کس می‌تواند بی‌هیچ گونه تمایزی، به ویژه از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، دین، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگر، و همچنین منشاء ملی یا اجتماعی، ثروت، ولادت یا هر وضعیت دیگر، از تمام حقوق و همه آزادی‌های ذکر شده در این اعلامیه بهره‌مند گردد. به علاوه نباید هیچ تبعیضی به عمل آید که مبتنی بر وضع سیاسی، قضایی یا بین المللی کشور یا سرزمینی باشد که شخص به آن تعلق دارد، خواه این کشور یا سرزمین مستقل، تحت قیمومیت یا غیر خودمختار باشد، یا حاکمیت آن به شکلی محدود شده باشد.

ماده ۳

هر فردی حق زندگی، آزادی و امنیت شخصی دارد.

ماده ۴

هیچ کس را نباید در بردگی یا بندگی نگاه داشت: بردگی و داد و ستد بردگان به هر شکلی که باشد، ممنوع است.

ماده ۵

هیچ کس نباید شکنجه شود یا تحت مجازات یا رفتاری ظالمانه، ضد انسانی یا تحقیر آمیز قرار گیرد.

ماده ۶

هر کس حق دارد که شخصیت حقوقی اش در همه جا به رسمیت شناخته شود.

ماده ۷

همه در برابر قانون مساوی هستند و حق دارند بی هیچ تبعیضی از حمایت یکسان قانون برخوردار شوند. همه حق دارند در مقابل هر تبعیضی که ناقض اعلامیه حاضر باشد، و بر ضد هر تحریکی که برای چنین تبعیضی به عمل آید، از حمایت یکسان قانون بهره مند گردند.

ماده ۸

در برابر اعمالی که به حقوق اساسی فرد تجاوز کنند - حقوقی که قانون اساسی یا قوانین دیگر برای او به رسمیت شناخته است - هر شخصی حق مراجعه موثر به دادگاه‌های ملی صالح را دارد.

ماده ۹

هیچ کس را نباید خودسرانه توقیف، حبس یا تبعید کرد.

ماده ۱۰

هر شخص با مساوات کامل حق دارد که دعوايش در دادگاهی مستقل و بی طرف، منصفانه و علنی رسیدگی شود و چنین دادگاهی درباره حقوق و الزامات وی، یا هر اتهام جزایی که به او زده شده باشد، تصمیم بگیرد.

ماده ۱۱

۱) هر شخصی که به بزه کاری متهم شده باشد، بی گناه محسوب می شود تا هنگامی که در جریان محاکمه ای علنی که در آن تمام تضمین های لازم برای دفاع او تأمین شده باشد، مجرم بودن وی به طور قانونی محرز گردد.

۲) هیچ کس نباید برای انجام دادن یا انجام ندادن عملی که در موقع ارتکاب آن، به موجب حقوق ملی یا بین المللی جرم شناخته نمی شده است، محکوم نخواهد شد. همچنین هیچ مجازاتی شدیدتر از مجازاتی که در موقع ارتکاب جرم به آن تعلق می گرفت، درباره کسی اعمال نخواهد شد.

ماده ۱۲

نبايد در زندگي خصوصي، امور خانوادگي، اقامتگاه يا مکاتبات هيچ کس مداخله های خودسرانه صورت گیرد يا به شرافت و آبرو و شهرت کسی حمله شود. در برابر چنین مداخله ها و حمله هایی، برخورداری از حمایت قانون حق هر شخصی است.

ماده ۱۳

۱) هر شخصی حق دارد در داخل هر کشور آزادانه رفت و آمد کند و اقامتگاه خود را برگزیند.

۲) هر شخصی حق دارد هر کشوری، از جمله کشور خود را ترک کند یا به کشور خویش بازگردد.

ماده ۱۴

۱) در برابر شکنجه، تعقیب و آزار، هر شخصی حق درخواست پناهندگی و برخورداری از پناهندگی در کشورهای دیگر را دارد.

۲) در موردی که تعقیب واقعاً در اثر جرم عمومی و غیر سیاسی یا در اثر اعمالی مخالف با هدفها و اصول ملل متحد باشد، نمی توان به این حق استناد کرد.

ماده ۱۵

۱) هر فردی حق دارد که تابعیتی داشته باشد.

۲) هیچ کس را نباید خودسرانه از تابعیت خویش، یا از حق تغییر تابعیت محروم کرد.

ماده ۱۶

۱) هر مرد و زن بالغی حق دارند بی هیچ محدودیتی از حیث نژاد، ملیت، یا دین با همدیگر زناشویی کنند و تشکیل خانواده بدهند. در تمام مدت زناشویی و هنگام انحلال آن، زن و شوهر در امور مربوط به ازدواج حقوق برابر دارند.

۲) ازدواج حتماً باید با رضایت کامل و آزادانه زن و مرد صورت گیرد.

۳) خانواده رکن طبیعی و اساسی جامعه است و باید از حمایت جامعه و دولت بهره‌مند شود.

ماده ۱۷

۱) هر شخص به تنهایی یا به صورت جمعی حق مالکیت دارد.

۲) هیچ کس را نباید خودسرانه از حق مالکیت محروم کرد.

ماده ۱۸

هر شخصی حق دارد از آزادی اندیشه، وجدان و دین بهره‌مند شود: این حق مستلزم آزادی تغییر دین یا اعتقاد و همچنین آزادی اظهار دین یا اعتقاد، در قالب آموزش دینی، عبادت‌ها و اجرای آیین‌ها و مراسم دینی به تنهایی یا به صورت جمعی، به طور خصوصی یا عمومی است.

ماده ۱۹

هر فردی حق آزادی عقیده و بیان دارد و این حق مستلزم آن است که کسی از داشتن عقاید خود بیم و نگرانی نداشته باشد و در کسب و دریافت و انتشار اطلاعات و افکار، به تمام وسایل ممکن بیان و بدون ملاحظات مرزی آزاد باشد.

ماده ۲۰

۱) هر شخصی حق دارد از آزادی تشکیل اجتماعات، مجامع و انجمن‌های مسالمت آمیز بهره‌مند گردد.

۲) هیچ کس را نباید به شرکت در هیچ اجتماعی مجبور کرد.

ماده ۲۱

۱) هر شخصی حق دارد که در اداره امور عمومی کشور خود، مستقیماً یا به وساطت نمایندگان که آزادانه انتخاب شده باشند، شرکت جوید.

۲) هر شخصی حق دارد با شرایط برابر به مشاغل عمومی کشور خود دست یابد.

۳) اراده مردم، اساس قدرت حکومت است: این اراده باید در انتخاباتی سالم ابراز شود که به طور ادواری صورت می‌پذیرد.

انتخابات باید عمومی، با رعایت مساوات و با رأی مخفی یا به طریقه‌ای مشابه برگزار شود که آزادی رأی را تأمین کند.

ماده ۲۲

هر شخصی به عنوان عضو جامعه حق امنیت اجتماعی دارد و مجاز است به یاری مساعی ملی و همکاری بین المللی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ضروری برای حفظ حیثیت و کرامت و رشد آزادانه شخصیت خود را، با توجه به تشکیلات و منابع هر کشور، به دست آورد.

ماده ۲۳

۱) هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بی‌کاری حمایت شود.

۲) همه حق دارند که بی‌هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند.

۳) هر کسی که کار می‌کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت دارد که زندگی او و خانواده‌اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تأمین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود.

۴) هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه‌های موجود بپیوندد.

ماده ۲۴

هر شخصی حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و به ویژه باید از محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌ها و تعطیلات ادواری با دریافت حقوق بهره‌مند شود.

ماده ۲۵

۱) هر شخصی حق دارد که از سطح زندگی مناسب برای تأمین سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش، به ویژه از حیث خوراک، پوشاک، مسکن، مراقبت‌های پزشکی و خدمات اجتماعی ضروری برخوردار شود؛ همچنین حق دارد که در مواقع بی‌کاری، بیماری، نقض عضو، بیوگی، پیری یا در تمام موارد دیگری که به عللی مستقل از اراده خویش وسایل امرار معاش را از دست داده باشد، از تأمین اجتماعی بهره‌مند گردد.

۲) مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت ویژه برخوردار شوند. همه کودکان، اعم از آنکه در پی ازدواج یا بی‌ازدواج زاده شده باشند، حق دارند که از حمایت اجتماعی یکسان بهره‌مند گردند.

جوانان و زنان، بیمه و غرامت ایام پیری و از کار افتادگی و استقرار اصل آزادی‌سندی‌ها و از آنجا که خودداری هریک از ملل از تصویب مقررات مربوط به شرایط کار که با مبانی انسانیت موافقت داشته باشد، مانع اقدامات سایر مللی می‌شود که مایلند وضع کارگران را در کشور خود بهبود بخشند، لذا امضاکنندگان به حکم عدالت خواهی و احساسات انسان دوستی و نیز به منظور تامین صلحی پایدار مقررات ذیل را تصویب می‌کنند .

اساسنامه سازمان بین‌المللی کار

فصل یکم

سازمان

۱. به منظور تلاش برای تحقیق هدفهای برشمرده در پیش‌گفتار این اساسنامه و اعلامیه «هدف‌ها و آماج سازمان بین‌المللی کار که در دهم ماه مه ۱۹۴۴ در فیلادلفیا به تصویب رسید و متن آن جز لاینکف این اساس نامه است یک سازمان دائمی با نام سازمان بین‌المللی کار تأسیس می‌شود.

۲. دولتهایی که در اول نوامبر عضو سازمان بوده‌اند و نیز دولتهایی که بر اساس بندهای ۳، ۴ این ماده به عضویت سازمان در آیند اعضای سازمان بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهند

۳. هر عضو اصلی سازمان ملل متحد و هر دولتی که با تصمیم همایش همگانی، برابر مفاد منشور سازمان ملل متحد به عضویت این سازمان پذیرفته شود می‌تواند با ارسال درخواست رسمی خود برای مدیر کل سازمان مبنی بر قبول تعهدات ناشی از پذیرش این اساسنامه، به عضویت سازمان بین‌المللی کار در آیند.

۴. همایش همگانی سازمان بین‌المللی کار نیز با دو سوم آرای موافق هیأت نمایندگی‌های حاضر در نشست که در برگیرنده دو سوم آرای موافق نمایندگان دولتهای حاضر و دارای حق رأی باشد اختیار پذیرش عضو جدید زمانی قطعیت می‌یابد که دولت این کشور درخواست رسمی خود مبنی بر پذیرش تعهدات ناشی از قبول اساس نامه سازمان را به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار تحویل داده باشد

۵. هیچ عضو سازمان بین‌المللی کار نمی‌تواند از عضویت سازمان خارج شود مگر آنکه پیشتر طی اطلاعیه‌ای مدیر کل دفتر بین‌المللی کار را از قصد خود آگاه کرده باشد. این اطلاعیه دو سال پس از تاریخ ارسال آن برای مدیر کل و با شرط آنکه عضو مذکور به تمام تعهدات مالی ناشی از عضویت خود عمل کرده باشد، قطعیت خواهد یافت. خروج از سازمان موجب بی‌اعتباری تعهدات ناشی از امضای مقابله‌نامه‌ها و الزامات آن برای مدت پیش‌بینی شده در آن نخواهد بود.

۶. پذیرش دوباره دولتی که از عضویت سازمان خارج شده باشد بر اساس مفاد بندهای ۴، ۳ این اساس نامه صورت می‌گیرد.

ماده ۲

سازمان دائمی دارای تشکیلات زیر است:

(الف) همایش همگانی مرکب از نمایندگان کشورهای عضو:

(ب) شورای مدیریت موضوع ماده ۷ این اساسنامه:

ج) دفتر بین المللی کار زیر نظر هیأت شورای مدیریت.

ماده ۳

۱. همایش همگانی نمایندگان کشورهای عضو، هر زمان که اقتضا کند و دست کم یک بار در سال برگزار خواهد شد همایش در برگیرنده ۴ نماینده از هر کشور عضو شامل دونماینده دولت و دو نماینده به عنوان نماینده کارگران و کار فرمایان خواهد بود.
۲. هر نماینده بسته به هر موضوع مطرح در دستور کار همایش می‌تواند تا دو نفر رایزن فنی را با خود همراه داشته باشد و در صورتی که دستور کار همایش مسایل مربوط به زنان باشد، باید دست کم یکی از رایزنان زن باشد.

۳. در صورتی که موضوع سرزمین‌های تحت حمایت مربوط باشد کشورهای عضو مسئول روابط بین الملل در این سرزمین‌ها از حق انتخاب نمایندگان و رایزنان همراه آنان بشرح زیر برخوردارند:

الف) انتخاب نمایندگانی در حوزه صلاحیت مقام مسئول در این سرزمین‌ها:

ب) انتخاب دست یارانی برای این نمایندگان.

۴. هرگاه سرزمینی تحت اداره مشترک دو یا چند کشور عضو باشد این کشورهای عضو می‌توانند اشخاصی را به عنوان رایزنان فنی هیأت نمایندگی خود برای سرزمینهای ذکر شده انتخاب کنند.

۵. دولت‌های عضو باید با توافق سازمان‌های کارفرمایی و کارگری واجد شرایط در کشور خود نمایندگان غیر دولتی و رایزنان آنان را برای شرکت در همایش معرفی کنند.

۶. رایزنان نمایندگان حق رأی ندارند و تنها به درخواست نمایندگان و با اجازه ریاست همایش حق شرکت در مذاکرات را خواهند داشت.

۷. هر نماینده می‌تواند با معرفی کتی به رییس همایش یکی از رایزنان خود را بعنوان قائم مقام خود برگزیند. در این صورت قائم مقام او می‌تواند با حق رأی در مذاکرات شرکت کند.

۸. دولت هر کشور عضو باید نام نمایندگان و رایزنان آنان شرکت کننده در همایش را به دفتر بین الملل کار اطلاع دهد.

۹. همایش اعتبارنامه نمایندگان و رایزنان آنان را بررسی خواهد کرد و در صورتیکه انتخاب نماینده یا رایزنان او را مغایر با مفاد این اساس نامه بداند، می‌تواند با دو سوم آرای نمایندگان حاضر در نشست از تصویب اعتبارنامه‌ای آنان خودداری ورزد.

ماده ۴

۱. هر نماینده از حق اظهار نظر و حق رأی مستقل برخوردار است.

۲. اگر دولتی از کشورهای عضو یکی از دو نماینده غیر دولتی را انتخاب و معرفی نکرده باشد. نماینده غیر دولتی دیگر بدون حق رأی می‌تواند در گفتگوهای همایش شرکت کند.

۳. در صورتی که همایش برابر ماده ۳ از پذیرش اعتبارنامه یکی از نمایندگان کشور عضو خودداری کند، مفاد این ماده درباره او برابر اعمال شرایطی است که این نماینده انتخاب و به همایش معرفی نشده باشد.

ماده ۵

همایش در محل ثابتی که شورای مدیریت تعیین می‌کند، برگزار خواهد شد، مگر آنکه همایش در نشست پیشین تصمیم دیگری

گرفته باشد.

ماده ۶

تغییر محل دفتر بین الملل کار با رأی دو سوم آرای نمایندگان حاضر میسر است.

ماده ۷

شورای مدیریت از ۵۶ نفر تشکیل می‌شود که ترکیب آن به شرح زیر خواهد بود:

بیست و هشت نفر از میان نمایندگان دولت‌ها،

چهارده نفر از میان نمایندگان کار فرمایان،

و چهارده نفر از میان نمایندگان کارگران،

۲. ۱۰ نفر از نمایندگان دولت‌ها را ده کشور مهم صنعتی و ۱۸ نماینده را دیگر نمایندگان دولت‌ها برمی‌گزینند.

۳. تشخیص کشورهای مهم صنعتی بر عهده شورای مدیریت و بر اساس آیین نامه خاص و پس از بررسی آن در یک کمیته بی‌طرف

خواهد بود. اعتراض هر کشور عضو به تصمیم شورای مدیریت در این خصوص قابل طرح و بررسی است، ولی تا زمانی که

همایش درباره اعتراض مطرح شده تصمیم نگرفته باشد، تصمیم شورای مدیریت باید محترم شمرده شود.

۴. نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارگران برای عضویت در شورای مدیریت را به ترتیب نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان

کارگران حاضر در همایش برمی‌گزینند.

۵. شورای مدیریت برای یک دوره سه ساله انتخاب خواهد شد، اگر به هر دلیلی در پایان این دوره انتخاب شورای مدیریت صورت

نگیرد، تا انتخابات بعدی، شورای مدیریت به کار خود ادامه خواهد داد.

۶. شورای مدیریت وظیفه تنظیم آیین نامه‌های مربوط به چگونگی پر کردن کرسی‌های خالی، انتخاب اعضای جانشین و دیگر

مسائلی از این سرشت را بر عهده دارد. این آیین نامه‌ها باید از تصویب همایش بگذرد.

۷. شورای مدیریت یک رییس و دو نایب رییس را، به ترتیب از میان نمایندگان دولت‌ها، نمایندگان کارگران و کار فرمایان عضو

شورا برمی‌گزینند.

۸. شورای مدیریت وظیفه تدوین آیین نامه‌های مربوط به چگونگی اجرای وظایف خود را بر عهده دارد و باید در فاصله زمانهای

مقرر نشستهای خود را برگزار کند. برگزاری نشستهای ویژه و فوق العاده این شورا منوط به درخواست کتبی دست کم ۱۶ نفر آن

شورا خواهد بود.

ماده ۸

۱. مدیر کل در رأس دفتر بین المللی کار قرار دارد. مدیر کل منتخب شورای مدیریت است و باید تصمیم‌ها و برنامه کاری مصوب

این شورا را به اجرا بگذارد. مدیر کل در برابر شورا پاسخگو خواهد بود.

۲. مدیر کل یا قائم مقام او در همه نشستهای شورای مدیریت حضور خواهند داشت.

ماده ۹

۱. استخدام کارکنان دفتر بین المللی کار با مدیر کل و برابر ضوابط مصوب شورای مدیریت خواهد بود.

۲. ضروری است که مدیر کل ضمن آنکه بهترین بازده را مد نظر داشته باشد، کارکنان دفتر را از میان ملیت‌های مختلف برگزیند.
۳. شمار معینی از کارکنان باید زن باشند.

۴. وظایف مدیر کل و کارکنان دفتر منحصرأ جنبه بین‌المللی دارد. مدیر کل و کارکنان دفتر در ایفای وظایف خود نباید به پذیرش درخواست دولت‌ها یا هر صاحب نفوذ دیگری در خارج از سازمان تن دهند و باید از هر اقدام مغایر با موقعیت و وظایف بین‌المللی خود بپرهیزند.

۵. تمام کشورهای عضو باید موقعیت و وظایف بین‌المللی مدیر کل و کارکنان دفتر بین‌المللی کار را محترم بشمارند و از هر اقدام مخل وظایف بین‌المللی آنان خودداری کنند.

ماده ۱۰

۱. وظایف دفتر بین‌المللی کار عبارتند از: دریافت و توزیع اطلاعات مربوط به تنظیم مقررات بین‌المللی در زمینه شرایط کار کارگران و نظام کار به ویژه، مطالعه مسایل و بررسی پیشنهادها با هدف ارایه به همایش برای تدوین مقاله‌های بین‌المللی و نیز پژوهش در زمینه‌های خاص که همایش یا دفتر بین‌المللی کار تعیین می‌کند.

۲. دفتر بین‌المللی کار در چارچوب رهنمودهای شورای مدیریت باید

الف) اسناد و مدارک مربوط به دستور کار همایش را فراهم آورد:

ب) یاری رساندن به کشورهای عضو در حدود توان خود و بنابه درخواست دولت‌ها در خصوص

تدوین قوانین و مقررات کار بر پایه تصمیمات همایش و نیز کمک رسانی به بهبود نظام اداری و بازرسی کشورها:

پ) اجرای وظایفی که برابر مفاد این اساسنامه درباره رعایت دقیق مقاله‌ها به این دفتر محول شده است:

ج) انشا و انتشار نشریات بین‌المللی مربوط به صنعت و کار به زبانهایی که شورای مدیریت تصویب می‌کند:

۳. دفتر در حدود وظایف و اختیاراتی که به مفهوم عام شورا به آن واگذار کرده و عمل خواهد کرد.

ماده ۱۱

وزارت خانه‌های مربوط به صنعت و کار در کشورهای عضو می‌توانند از طریق نماینده دولت خود در شورای مدیریت دفتر بین‌المللی کار به طور مستقیم با مدیر کل در تماس باشند و در نبود این نماینده از طریق کارمند واجد صلاحیت دیگری که دولت ذینفع او را به این سمت انتخاب کرده باشد با مدیر کل ارتباط برقرار کنند.

ماده ۱۲

۱. سازمان بین‌المللی کار می‌تواند در چارچوب این اساسنامه با هر سازمان بین‌المللی فراگیر که عهده‌دار هماهنگ ساختن فعالیت‌های سازمان‌های زیر باشند، همکاری کند: سازمان حقوق بین‌الملل همگانی و سازمان‌های حقوق بین‌الملل همگانی عهده دار فعالیت‌های خاص در زمینه‌های مشابه.

۲. سازمان بین‌المللی کار می‌تواند ترتیبی دهد که نمایندگان سازمان‌های حقوق بین‌الملل همگانی بدون حق رأی در جلسات رایزنی شرکت کنند.

۳. سازمان بین‌المللی کار می‌تواند ترتیبی دهد - تا در شرایط مقتضی با سازمان‌های معتبر بین‌المللی غیر دولتی از جمله با

سازمانهای بین المللی کارفرمایان، کارگران، کشاورزان و اعضای تعاونی‌ها رایزنی شود.

ماده ۱۳

۱. سازمان بین المللی کار می‌تواند در زمینه امور مالی و بودجه هر قراردادی که مناسب بداند با سازمان ملل متحد منعقد سازد. ۲. تا هنگامی که چنین قراردادی بسته نشده است، در یا در صورتیکه قرارداد لازم اجرایی وجود نداشته باشد:

الف) هر کشور عضو هزینه مسافرت و اقامت نمایندگان خود و رایزنان فنی آنان و نیز هزینه نمایندگانی که بسته به شرایط در نشست همایش یا در نشستهای شورای مدیریت شرکت می‌کنند پرداخت خواهد کرد:

ب) هزینه‌های دیگر دفتر بین المللی کار و نشستهای همایش یا هزینه‌های شورای مدیریت را مدیر کل دفتر بین المللی کار از بودجه همگانی سازمان بین المللی کار خواهد پرداخت: ج) مقررات مربوط به تصویب بودجه سازمان بین المللی کار و مقررات مربوط به میزان سهم پرداختها و نحوه دریافت آنها را همایش با اکثریت دو سوم آرای نمایندگان حاضر تعیین خواهد کرد. در این مقررات باید قید شود که کمیته‌ای از نمایندگان دولت‌ها وظیفه تدوین بودجه و تسهیم هزینه‌ها میان کشورهای عضو سازمان را بر عهده دارد.

۳. هزینه‌های سازمان بین المللی کار برابر مقررات لازم الاجرای بند ۱ یا عبارت ج بند ۲ این ماده، به عهده کشورهای عضو خواهد بود.

۴. هر کشور عضو سازمان که در پرداخت سهمیه خود بابت هزینه‌های سازمان تأخیر نماید اگر مبلغ بدهی عقب افتاده‌اش برابر و یا بیشتر از سهمیه آن کشور در دو سال گذشته باشد نمی‌تواند در همایش، در شورای مدیریت یا در کمیسیون‌های آن شرکت کند. به علاوه حق رأی و مشارکت در انتخابات شورای مدیریت را نخواهد داشت.

با این همه اگر همایش تشخیص دهد که عدم پرداخت سهمیه ناشی از اوضاع و احوالی خارج از اراده آن کشور باشد، می‌تواند با اکثریت دو سوم آرای نمایندگان نمایندگان حاضر، به این کشور اجازه دهد که در رأی گیری شرکت کند.

۵. مدیر کل دفتر بین المللی کار در خصوص چگونگی مصرف وجوه سازمان برابر شورای مدیریت مسئول است.

فصل دوم

دستور کار همایش همگانی

ماده ۱۴

۱. شورای مدیریت پس از بررسی همه پیشنهادات دریافت شده از دولت‌های کشورهای عضو هر سازمان واجد شرایط یاد شده در ماده ۳ یا هر سازمان حقوق بین المللی همگانی دستور کار همایش همگانی را تنظیم خواهد کرد.

۲. شورای مدیریت وظیفه تدوین آیین نامه‌های مربوط به تأمین تدارک مؤثر فنی و مشاوره با اعضای اصلی ذیربط از طریق برگزاری نشست‌های مقدماتی فنی یا هر شیوه دیگری، پیش از تصویب مقاوله نامه‌ها یا توصیه نامه‌ها را بر عهده دارد.

ماده ۱۵

۱. مدیرکل، دبیر کل همایش همگانی خواهد بود. مدیرکل باید دستور کار همایش همگانی را چهار ماه پیش از گشایش همایش برای دولت‌های عضو و وسیله این دولت‌ها برای نمایندگان سازمانهای غیر دولتی، در صورتی که این نمایندگان تعیین شده باشند، ارسال

کند.

۲. ارسال گزارش مربوط به هر موضوع از دستور کار برای دولت‌ها باید به گونه‌ای باشد که به هنگام در دسترس آنان قرار گیرد تا اعضا پیش از برگزاری همایش همگانی فرصت بررسی دقیق آن را داشته باشند. تدوین آیین نامه‌های اجرایی این مقررات بر عهده شورای مدیریت است.

ماده ۱۶

۱. هر دولت از کشورهای عضو از حق اعتراض رسمی به گنجاندن این یا آن موضوع دستور کار همایش برخوردار است. ولی باید اعتراض خود را به طور مشروح برای مدیرکل و به وسیله ایشان برای دیگر کشورهای عضو ارسال کند.

۲. در صورتی که همایش همگانی با اکثریت دو سوم نمایندگان حاضر به ابقای دستور همایش رأی دهد، دستور یا دستورهای کار همایش که با اعتراض روبرو است، به قوت خود باقی خواهد بود.

۳. به علاوه همایش همگانی هرگاه که با اکثریت دو سوم آرای نمایندگان حاضر بررسی بیشتر موضوعی را مستقل از آنچه که در بند پیشین آمد لازم داند، آن موضوع در دستور کار دوره همایش همگانی آینده قرار خواهد گرفت.

ماده ۱۷

۱. همایش همگانی یک رییس و سه نایب رییس برمی‌گزیند. سه نایب رییس همایش به ترتیب از میان نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران برگزیده می‌شوند. همایش همگانی وظیفه تدوین آیین نامه‌های مربوط به چگونگی برگزاری نشستهای خود را بر عهده دارد و برای مطالعه و بررسی هر مسأله مربوط به آن، هرگاه که لازم بداند، کمیسیونهایی تشکیل دهد.

۲. رأی اکثریت نسبی اعضای حاضر در همایش همگانی به استثنای آن مواد اساسنامه حاضر یا موافقتنامه‌ها و اسناد معتبر و یا برنامه‌های مالی و بودجه مصوب موضوع ماده ۱۳ این اساس نامه که رأی اکثریت بیشتری را طلب می‌کند، نافذ و معتبر خواهد بود.

۳. اگر شمار آرای موافق اعلام شده کمتر از نصف شمار نمایندگان حاضر در نشست باشد، نتیجه رأی‌گیری معتبر نخواهد بود.

ماده ۱۸

همایش همگانی می‌تواند از رایزنان فنی برا شرکت در کمیسیونهای خود، بدون حق رأی، دعوت کند.

ماده ۱۹

۱. هرگاه همایش همگانی به پذیرش پیشنهادهاى مربوط به هر موضوع از دستور کار رأی موافق دهد، باید تصریح کند که این پیشنهادها کدام شکل زیر را به خود می‌گیرد: الف) مقوله نامه بین المللی ب) یا اگر آن موضوع یا یکی از جنبه‌های آن فوریت مقوله نامه برخوردار نیست، توصیه - نامه بین المللی.

۲. در حال برای تصویب مقوله نامه یا توصیه نامه در همایش همگانی دو سوم آرای موافق نمایندگان حاضر، ضروری است.

۳. هنگام تنظیم مقوله نامه یا توصیه نامه‌ای که دامنه شمول آن فراگیر است، همایش باید با ملاحظه شرایط خاص کشورها از نظر شرایط اقلیمی، عدم توسعه در خورد سازمان‌های صنعتی و دیگر ویژگی‌های خاص آن‌ها که این کشورها را از کشورهای صنعتی متمایز می‌کند، تعدیل‌های لازم و مناسب با وضعیت این کشورها را پیش بینی کند.

۴. دو نسخه از مقاله نامه یا توصیه نامه به امضای رییس همایش و مدیرکل خواهد رسید. یک نسخه در دفتر بین المللی کار بایگانی می‌شود و نسخه دیگر آن در اختیار دبیر کل سازمان ملل متحد قرار می‌گیرد. مدیرکل رونوشت گواهی شده مقاله نامه یا توصیه نامه را برای هر یک از کشورهای عضو ارسال خواهد کرد.

۵. اگر موضوع مقاله نامه باشد:

الف) مقاله نامه به منظور تصویب و الحاق برای کشورهای عضو فرستاده خواهد شد: ب) هر کشور عضو متعهد می‌شود ظرف یک سال از تاریخ پایان همایش همگانی یا اگر بسبب شرایط ویژه ظرف یکسال می‌سر نباشد، در نخستین فرصت که به هر حال نباید از هجده ماه تجاوز کند، مقاله نامه را به مقام یا مقامهای ذی صلاح برای برگرداندن آن به قانون یا احکام قانونی تسلیم کند. ج) کشورهای عضو باید بموجب این ماده مدیر کل دفتر بین المللی کار را از اقدامهای انجام شده در خصوص تسلیم اتخاذ شده از سوی مقام یا مقامهای ذی صلاح در این خصوص آگاه سازند:

د) کشور عضوی که موافقت مقامهای ذی صلاح را کسب می‌کند، باید مدیر کل را از پیوستن رسمی خود به مقاله نامه و تدابیر ضروری اتخاذ شده برای اعتبار بخشیدن به مفاد مقاله نامه آگاه سازد.

ه) هرگاه مقاله نامه به تصویب مقام یا مقامهای ذیصلاح نرسد، دولت عضو تعهد دیگری ندارد، مگر آنکه در فواصل معینی که شورای مدیریت تعیین می‌کند، چگونگی قوانین و اجرای آنها در قبال مسایل مطرح در مقاله نامه را به مدیر کل دفتر بین المللی کار گزارش دهد.

در این گزارش باید علاوه بر توضیح در باره مشکلاتی که مانع پیوستن به مقاله نامه یا موجب تأخیر در الحاق به آن شده است، مشخص شود که تا چه حد از طریق قانون گذاری احکام اداری، پیمانهای جمعی یا از هر راه دیگر مفاد مقابله نامه را به اجرا گذارده شده یا قرار است به اجرا گذاشته شود.

۶. اگر موضوع توصیه نامه باشد:

الف) توصیه نامه برای همه کشورهای عضو ارسال می‌شود تا چگونگی اجرای آن را از راه قانون گذاری یا از هر راه دیگر بررسی کنند:

ب) هر کشور عضو متعهد می‌شود ظرف یکسال از تاریخ پایان همایش همگانی یا چنانچه به سبب شرایط ویژه نتوان ظرف یکسال اقدام کرد، در نخستین فرصت که به هر حال نباید از هجده ماه تجاوز کند توصیه نامه را به مقام یا به مقامهای ذی صلاح تسلیم کند - تا مفاد آن به صورت قانون یا به صورت احکام قانونی در آید:

ج) کشورهای عضو باید به موجب این ماده مدیر کل دفتر بین المللی کار را از اقدامهای انجام شده در خصوص تسلیم مقاله نامه به مقام یا مقامهای ذیصلاح و اطلاعات مربوط به تصمیم اتخاذ شده از سوی مقام یا مقامهای ذیصلاح در این خصوص آگاه سازند:

ه) دولت عضو تعهد دیگری ندارد مگر آنکه در فواصل معینی که شورای مدیریت تعیین می‌کند، چگونگی قوانین و اجرای آنها در قبال مسایل مطرح در مقاله نامه را به مدیر کل دفتر بین المللی کار گزارش دهد.

در این گزارش علاوه بر توضیح درباره مشکلاتی که مانع پیوستن به مقاله نامه یا موجب تأخیر در الحاق به آن شده است، باید مشخص شود که تا چه حد از طریق قانون گذاری، احکام اداری، پیمانهای جمعی یا از هر راه دیگر مفاد مقاله نامه را به اجرا

گذاشته شده یا قرار است به اجرا گذاشته شود.

۷. در خصوص دولت‌های فدرال مقررات زیر اعمال خواهد شد:

الف) درباره مقوله نامه‌ها و توصیه نامه‌هایی که دولت فدرال تشخیص دهد که باید به موجب قانون اساسی در سطح دولت فدرال اقدام شود، تعهدات دولت فدرال همانند تعهد دیگر کشورهای عضو خواهد بود:

ب) درباره مقوله نامه‌ها و توصیه نامه‌هایی که دولت فدرال برابر قانون اساسی کشور خود تشخیص دهد که دولت‌های عضو آن یعنی دولت ایالت‌ها یا کانتون‌ها باید درباره تمام یا بخش‌هایی از آن تصمیم گیرند، دولت فدرال:

۱) باید ترتیبی دهد که هم آهنگ با قانون اساسی دولت فدرال و قوانین اساسی دولتهای عضو آن یعنی دولت ایالت‌ها یا کانتون‌ها این مقوله نامه یا توصیه نامه‌ها ظرف هیجده ماه از تاریخ پایان همایش همگانی به مقام یا مقامهای ذیصلاح دولتهای متحد اعم از دولت ایالت‌ها و کانتون‌ها تسلیم شود تا صورت قانونی یا احکام نافذ و معتبر به خود گیرد:

۲) تدابیری اتخاذ کند تا بر اساس توافق دولتهای ایالتی و محلی بر پایه نشستهای ادواری بین مقامات فدرال از یک سو و مقامات دولتهای ایالتی و محلی از دیگر سو هماهنگی‌های لازم برای گسترش دامنه اعتبار بخشیدن به مقوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها صورت گیرد:

۳) کارهای صورت گرفته در خصوص این ماده از اساسنامه را در زمینه تسلیم مقوله - نامه‌ها و توصیه نامه‌ها به مقام یا مقامهای ذی صلاح دولتهای ایالتی و محلی، همراه با اطلاعات مربوط به معرفی این مقام‌ها به عنوان مقام ذی صلاح و نیز تصمیماتی را که آنان در این زمینه اتخاذ کرده‌اند، به مدیر کل دفتر بین المللی کار گزارش دهد:

۴) در فواصل معینی که شورای مدیریت تعیین می‌کند، چگونگی قوانین و اجرای آن‌ها را در قبال مسایل مطرح در مقوله نامه‌هایی که به آن‌ها پیوسته‌اند به مدیر کل دفتر بین المللی کار گزارش دهد و در این گزارش چگونگی قانون گذاری و نحوه عمل فدراسیون و دولتهای ایالتی و محلی را در خصوص مسایل مطرح در مقوله نامه‌ها توضیح دهد و مشخص سازد که در نظر است به کدام یک از روشهای قانونگذاری، احکام اداری، پیمانهای جمعی یا از هر راه دیگر مفاد مقوله نامه را به اجرا گذاشته و به آن اعتبار بخشد:

۵) در فواصل وزمانهای مناسبی که شورای مدیریت تعیین می‌کند، چگونگی قانون گذاری و نحوه عمل فدراسیون و دولتهای ایالتی و محلی را در قبال مسایل مطرح در توصیه نامه به مدیر کل دفتر بین المللی کار گزارش دهد و مشخص سازد که در نظر است از چه طریق مقررات توصیه نامه را به اجرا گذاشته و به آن اعتبار بخشند، به علاوه در این گزارش باید تصریح شود که برای تصویب و اجرایی توصیه نامه چه اصلاحاتی را پیشنهاد می‌کنند.

۶) در هیچ شرایطی تصویب مقوله نامه یا توصیه نامه همایش یا پیوستن دولتهای عضو به آن‌ها نباید وسیله نقص قوانین، عرف یا موافقت نامه‌های نافذ و معتبری شود که شرایط پیش بینی شده در این مقوله نامه یا توصیه نامه‌ها برای کارگران را در بر دارد.

ماده ۲۰

مدیر کل دفتر بین المللی کار هر مقوله نامه‌ای را که به تصویب می‌رسد، باید آن را به اطلاع دبیر کل سازمان ملل متحد برساند، تا برابر مقررات ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد به ثبت رسد، ولی این مقوله نامه تنها کشورهایایی را که به آن پیوسته‌اند، در بر

می‌گیرد.

ماده ۲۱

۱- هر مقاله نامه‌ای که در رأی گیری نهایی همایش همگانی اکثریت دو سوم آرای نمایندگان حاضر را به دست نیاورد، می‌تواند به صورت مقاله نامه اختصاصی کشورهای عضو که با آن موافقت، در آید.

۲- مدیرکل دفتر بین المللی کار باید هر مقاله نامه‌ای را که به این صورت، بین دولتهای ذینفع منعقد می‌شود، به اطلاع دبیر کل ملل سازمان ملل متحد برساند تا برابر مقررات ماده ۱۰۲ منشور ملل متحد به ثبت برسد.

ماده ۲۲

هر عضو موظف است سالانه کارهای انجام شده برای اجرای مقاله نامه‌هایی را که به آن‌ها پیوسته است، به دفتر بین المللی کار گزارش دهد. گزارش‌ها باید مطابق با فرمهای تعیین شده شورای مدیریت و پاسخ به پرسشهای مشخص آن باشد.

ماده ۲۳

۱- مدیر کل فشرده‌ای از اطلاعات و گزارش اعضا را که مطابق با مفاد مواد ۱۹، ۲۲ برای او ارسال کرده‌اند به نخستین همایش همگانی آتی ارایه خواهد کرد.

۲- هر کشور عضو باید رونوشت اطلاعات و گزارشهایی را که برابر مواد ۱۹، ۲۲ این اساسنامه برای مدیر کل تهیه می‌کند، بر اساس مفاد ماده ۳ این اساسنامه به سازمانهای واجد شرایط نمایندگی ارایه دهد.

ماده ۲۴

شورای مدیریت این اختیار را دارد که شکایتهای سازمانهای حرفه‌ای کارگری یا کارفرمایی به دفتر بین المللی کار مبنی بر عدم رعایت مقاله نامه‌ها از سوی کشورهای که به آن پیوسته‌اند را برای دولت طرف شکایت ارسال کند و از آن دولت پاسخ مناسب به این شکایتهای را خواستار شود.

ماده ۲۵

هرگاه دولت زیر سوال در ظرف زمانی معقول به شکایتهای پاسخ نگوید یا اگر پاسخ ارایه شده برای شورای مدیریت قانع کننده نباشد، شورا حق آن را دارد که شکایت دریافت کرده و در صورت لزوم پاسخ آن را برای اطلاع عموم منتشر کند

ماده ۲۶

۱- هر کشور عضو حق دارد از عضو دیگری که به نظر او مقاله نامه‌ای را که هر دو برابر مواد پیشین به آن پیوسته‌اند، به طور رضایت بخش اجرا نمی‌کند، به دفتر بین المللی شکایت کند.

۲- شورای مدیریت این حق را دارد که اگر مناسب تشخیص دهد، پیش از آنکه کمیسیون تحقیق و بررسی مطابق با فرایند پیش بینی شده در زیر را فرا خواند به همان ترتیب ذکر شده در ماده ۲۴ خواستار پاسخ از دولت زیر سوال شود.

۳- هرگاه شورای مدیریت، ابلاغ شکایت به دولت زیر سوال را لازم نداند یا اگر از آن دولت در ظرف زمانی معقول پاسخ قانع کننده دریافت نکرده باشد، این حق را دارد که برای بررسی شکایت و تهیه گزارشی از آن کمیسیون تحقیق و بررسی فراخواند.

۴- شورای مدیریت می‌تواند خود بطور مستقل یا بر اساس شکایت هر نماینده، در همایش همگانی این فرایند را به کار گیرد.

۵- هرگاه موضوعی در اجرای مواد ۲۵ یا ۲۶ در شورای مدیریت تحت بررسی باشد و دولت زیر سوال در شورا نماینده‌ای نداشته باشد، این دولت حق دارد نماینده‌ای برای شرکت در مذاکرات شورا تعیین و معرفی کند، زمان مذاکرات باید پیش‌تر و در مهلت مناسب به آگاهی این دولت برسد.

ماده ۲۷

در صورتی که بموجب ماده ۲۶ شکایتی در کمیسیون تحقیق در دست بررسی باشد، هر کشور عضو که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در آن ذینفع باشد، متعهد است اطلاعات خود را درباره موضوع شکایت را در اختیار کمیسیون بگذارد.

ماده ۲۸

کمیسیون تحقیق پس از بررسی همه جانبه شکایت مطرح شده، گزارشی از تحقیقات خود در همه زمینه‌های مربوط به موضوع اختلاف همراه با ذکر نتیجه تحقیقات و پیشنهادها مناسبی که دولت زیر سوال باید برای جلب رضایت دولت شاکی در مهلت مناسب به کار گیرد، تهیه و به مدیر کل ارائه خواهد کرد.

ماده ۲۹

۱- مدیر کل دفتر بین المللی کار پس از تسلیم گزارش کمیسیون تحقیق به شورای مدیریت و به دولتهای ذی ربط در موضوع اختلاف آن را برای اطلاع عموم منتشر خواهد کرد.

۲- دولتهای ذی ربط باید ظرف سه ماه از دریافت گزارش، موافقت یا عدم موافقت رسمی خود با پیشنهادهاى مندرج در گزارش کمیسیون را به مدیرکل دفتر بین المللی کار تسلیم کرده و در آن تشریح کنند که در صورت عدم موافقت با این پیشنهادها، ارجاع آن به دیوان بین المللی دادگستری را خواستارند.

ماده ۳۰

اگر هر عضوی مقررات تصریح شده در بندهای ۵ ب، ۶ ب، ۷ ب (۱) از ماده ۱۹ و مربوط به اجرای مقوله نامه یا توصیه نامه‌ها را به کار نیندد، دیگر اعضای سازمان حق آنرا خواهند داشت که موضوع را به شورای مدیریت ارجاع کنند. در صورتی که شورای مدیریت تشخیص دهد که این عضو مقررات تصریح شده را رعایت نکرده است موضوع را به همایش همگانی گزارش خواهد کرد.

ماده ۳۱

رای دیوان بین المللی دادگستری در باره شکایت‌ها یا هر مسأله‌ای که برابر ماده ۲۹ به آن ارجاع شود قطعی است.

ماده ۳۲

دیوان بین المللی دادگستری می‌تواند به تأیید اصلاح یا نقض تصمیم‌ها و پیشنهادهاى کمیسیون تحقیق رأی دهد.

ماده ۳۳

هر یک از اعضا اگر در مهلت پیش بینی شده به توصیه‌های مندرج در گزارش کمیسیون تحقیق یا رأی دیوان بین المللی دادگستری اقدام نکند شورای مدیریت برای تأمین اجرای این توصیه‌ها می‌تواند از همایش همگانی خواستار اتخاذ تدابیر لازم برای اعمال این توصیه‌ها شود.

دولت خاطی همواره این حق را دارد که شورای مدیریت را از تدابیر اتخاذ کرده لازم برای انطباق خود با توصیه‌های کمیسیون تحقیق یا دیوان بین المللی دادگستری آگاه سازد و می‌تواند از شورای مدیریت بخواهد برای اثبات درستی ادعای خود در خصوص رفع اختلاف کمیسیون تحقیق را فراخواند.

در این صورت مفاد مندرج در مواد ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲ به اجرا گذاشته می‌شود و اگر گزارش کمیسیون تحقیق یا رأی دیوان بین المللی دادگستری به نفع دولت مختلف باشد، شورای مدیریت باید بی‌درنگ دستور توقف تصمیمات اتخاذ شده برابر ماده ۳۳ را صادر کند.

فصل سوم

مقررات همگانی

ماده ۳۵

۱- کشورهای عضو برابر مقررات این اساسنامه متعهد می‌شوند که در سرزمینهای وابسته به خود که روابط بین المللی آنها را بر عهده دارند و نیز در سرزمینهای زیر قیومیت خود، مفاد مقاله نامه‌هایی را که به آنها پیوسته‌اند، به اجرا بگذارند، مگر آنکه مسایل مطرح شده در مقاله نامه در حوزه صلاحیت خاص مقامهای آن سرزمین‌ها بشد یا شرایط محلی اجرای مقاله نامه را ناممکن سازد و یا آنکه تطبیق مفاد مقاله - نامه با شرایط محلی منوط به اعمال تغییراتی در آن باشد.

۲- هر کشور عضو که به مقاله نامه‌ای می‌پیوندد، باید در کوتاه‌ترین زمان ممکن طی اعلامیه‌ای مدیر کل دفتر بین المللی کار را از میزان تعهد خود در باره اجرای مفاد مقاله نامه در این سرزمین‌ها به جز سرزمینهایی که در بندهای ۴، ۵ زیر آمده است، آگاه سازد و همه اطلاعات مربوط به اجرای مقاله نامه را برای مدیر کل گزارش کند.

۳- هر عضو که به موجب بند پیشین اعلامیه خود را به مدیر کل تسلیم کرده باشد، برابر مفاد مقاله نامه می‌تواند در دوره‌های معین با ارسال اعلامیه جدید، مفاد همه اعلامیه‌های پیشین را تغییر داده و موقعیت کنونی سرزمین‌های یاد شده در بند پیش را شرح دهد.

۴- هرگاه مسایل مطرح شده در مقاله نامه در حوزه خاص مقامهای ذیصلاح سرزمین وابسته باشد، کشور مسؤل روابط بین المللی این سرزمین باید در کوتاه‌ترین مدت ممکن، مقاله نامه را برای دولت سرزمین یاد شده ارسال کند تا این دولت به آن صورت قانون یا صورت احکامی از نوع قانون بخشد. سپس دولت عضو می‌تواند با موافقت دولت این سرزمین طی اعلامیه‌ای پذیرش تعهدات مقاله نامه را به اطلاع مدیر کل برساند.

۵- اعلامیه پذیرش تعهدات مقاله نامه به دو صورت زیر برای مدیر کل دفتر بین المللی کار ارسال خواهد شد:

(الف) از سوی دولت یا مقام مسؤل دو یا چند کشور عضو سازمان که اداره مشترک سرزمینی را بر عهده دارند:

(ب) هر مقام بین المللی که به موجب مقررات منشور ملل متحد یا دیگر مقررات نافذ و معتبر، مسؤلیت اداره سرزمینی را بر عهده دارد.

۶- اعلامیه پذیرش مفاد مقاله نامه برابر بندهای ۴، ۵ این ماده که از سوی سرزمین ذی ربط صادر می‌شود، باید دربرگیرنده اعلام

پایبندی به تعهدات زیر باشد تعهدات ناشی از مفاد مقاله نامه و تعهدات ناشی از مفاد اساس نامه سازمان که مقاله نامه‌های پذیرفته شده را نیز شامل می‌شود در اعلامیه پذیرش می‌توان به تغییرات ضروری در مفاد مقاله نامه برای انطباق آن با شرایط محلی اشاره کرد.

۷- هر عضو یا مقام بین المللی که موجب بندهای ۴، ۵ این ماده اعلامیه پذیرش را صادر می‌کند، می‌تواند در دوره‌های معین و برابر مفاد مقاله نامه با ارسال اعلامیه جدید از سوی سرزمین ذی ربط، مفاد اعلامیه‌های پیشین را تغییر دهد یا انصراف خود را از تعهدات ناشی از پذیرش هر مقاله نامه‌ای را اعلام کند.

۸- هر گاه تعهدات مقاله نامه از سوی سرزمین یاد شده در بندهای ۴ یا ۵ این ماده پذیرفته نشود، عضو یا اعضا و یا مقام بین المللی ذی ربط گزارشی از چگونگی قانون گذاری و عرف سرزمین یاد شده در باره موضوع‌های مطرح در مقاله نامه برای مدیر کل دفتر بین المللی کار ارسال خواهند داشت.

این گزارش باید علاوه بر توضیح درباره مشکلاتی که مانع پیوستن به مقاله نامه یا موجب تأخیر در پیوستن به آن شده است، مشخص سازد که تا چه حد از طریق قانون گذاری، احکام اداری، پیمان‌های جمعی یا از هر راه دیگر مفاد مقاله نامه را به اجرا گذاشته یا قرار است به اجرا گذارد.

ماده ۳۶

اصلاح اساس نامه که به تصویب دو سوم اعضای حاضر در همایش همگانی برسد و از تأیید دوسوم اعضای سازمان و از جمله ۵ عضو از ده عضو مهم‌ترین کشور -های صنعتی برابر با مقررات بند ۳ از ماده ۷ این اساس نامه بگذرد، قطعی و نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۳۷

۱- مسأله یا اختلاف در تفسیر این اساس نامه یا موافقت نامه‌های بعدی منعقد شده بین اعضا به رأی دیوان بین المللی دادگستری گذاشته خواهد شد.

۲- علاوه بر تمهید ذکر شده در بند ۱ این ماده، شورای مدیریت این حق را دارد که یک نهاد داور برای حل سریع هر مسأله یا مشکل مربوط به تفسیر هر موافقت نامه که از سوی شورای مدیریت یا بر اساس مفاد همان موافقت نامه قابل ارجاع به دادگاه خواهد بود، تأسیس کند و آیین نامه‌های مربوط به آن را تهیه و از تصویب همایش همگانی بگذراند، احکام یا آرای مشورتی دادگاه‌های تأسیس شده بر اساس این بند هم چون احکام و آرای دیوان بین المللی دادگستری نافذ و معتبر خواهد بود. رأی این دادگاه‌ها برای اظهار نظر در همایش همگانی به اطلاع اعضا رسانده خواهد شد.

ماده ۳۸

۳- سازمان بین المللی کار برای دست یابی به هدف‌ها و آماج‌های خود می‌تواند به برگزاری همایش‌ها و تأسیس نهادهای منطقه‌ای اقدام کند.

۴- شورای مدیریت وظیفه تدوین آیین نامه‌های اختیارات، وظایف و چگونگی برگزاری همایش‌های منطقه‌ای را برای تصویب به همایش همگانی ارایه دهد.



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.