



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.

استانداردهای بین المللی حقوق کار

اعلامیه سازمان بین المللی کار برای اصول بنیادی و حقوق کار

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

اعلامیه سازمان بین المللی کار برای اصول بنیادی و حقوق کار که در سال ۱۹۹۸ تصویب شد، تعهد دولت ها و سازمان های کارفرمایان و کارگران را برای رعایت ارزش های بشری که نقشی حیاتی در زندگی اجتماعی و اقتصادی ما دارند اعلام می دارد.

اعلامیه چهار اصل بنیادی و حقوق کار را بشرح زیر در بر می گیرد:

آزادی ایجاد تشکل ها و شناسایی کامل حق چانه زنی جمعی

محو هر نوع کار اجباری

محو کامل کار کودکان

رفع تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل

۱- آزادی ایجاد تشکل ها و شناسایی کامل حق چانه زنی جمعی

<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

آزادی ایجاد تشکل ها و چانه زنی جمعی از جمله حقوق بنیادی هستند این حقوق ریشه در اساسنامه سازمان کار و اعلامیه فیلادلفیا دارد: http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/conventions_23.shtml

این ارزش محوری توسط جامعه بین المللی مشخصا در سال ۱۹۹۵ در نشست جهانی توسعه اجتماعی در کینهاک و در اعلامیه ۱۹۹۸ مورد تصدیق مجدد قرار گرفته است. تحقق این حقوق امکان اعتلا و ایجاد شرایط مناسب کار را فراهم می آورد. در سال ۲۰۰۸ اعلامیه سازمان کار برای عدالت اجتماعی و جهانی سازی عادلانه مورد پذیرش قرار گرفت. باید توجه داشت که آزادی ایجاد تشکل ها و شناسایی موثر حق چانه زنی جمعی، به خصوص برای رسیدن به اهداف استراتژیک سازمان بین المللی کار اهمیتی حیاتی دارند.

۲- محو هر نوع کار اجباری

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C105>

شرایط اقتصادی می تواند مردم را وادار کند که بر سر آزادی های خود معامله کنند و در این شرایط انواع سوء استفاده از کارگران می تواند اتفاق بیفتد، اما مقوله کار اجباری، کاملاً متفاوت است و زمانی اتفاق می افتد که دولت یا افرادی که دارای قدرت هستند کارگران را تهدید نموده و آن ها را به زور وادار به انجام کار می کنند. این تهدیدات ممکن است به صورت مضایقه کردن غذا، زمین، دستمزد و یا اعمال خشونت های فیزیکی و آزار جنسی و یا محدود کردن آزادی مردم و زندانی کردن آن ها باشد.

۳- محو کامل کار کودکان

<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lan>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>

کودکان نیز مانند بقیه مردم شامل حقوق بشر می شوند، اما آگاهی و تجربه و رشد فیزیکی و قدرت دفاع از خود را در دنیای بالغین ندارند. علاوه بر آن کودکان هم چنین دارای حقوق مشخص دیگری نیز هستند که به خاطر سن و سال و بی گناهی آن ها است و باید از آن ها حراست کرد و همچنین باید از آن ها در برابر سوء استفاده های اقتصادی و کارهایی که برای سلامت و اخلاق آن ها مضر است و یا کارهایی که مانع رشد آن ها می شود حفاظت نمود.

۴- رفع تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>

تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل می تواند در اشکال مختلف و در مکان های متفاوت، اتفاق بیفتد و بر زندگی زنان و مردان اثر مستقیم دارد. انواع آن شامل تبعیض های جنسیتی، نژادی، رنگ پوست، ملیت، پایگاه اجتماعی، مذهبی و عقاید سیاسی می باشد. بسیاری از کشورها تبعیض را در موارد دیگری نیز ممنوع کرده اند که از جمله می توان از علیل بودن، ایدز و سن و سال نام برد. تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل فرصت ها را می سوزاند و جامعه را از توانمندی ها و کمک افراد محروم می کند.

سوال: کدامیک از اصول زیر جزو اصول چهارگانه اعلامیه سازمان بین المللی کار برای اصول بنیادی و حقوق کار نیست؟

الف- محو کامل کارکودکان

ب- آزادی ایجاد تشکل ها و شناسائی کامل حق چانه زنی جمعی

ج- تعرفه های یکسان تجاری

د- محو هر نوع کار اجباری

اسناد اصلی حقوق بشر در رابطه با حقوق کار

بیش از شصت سند بین المللی برای اجرای جنبه های مختلف حقوق بشر وجود دارند که مهم ترین آن ها بشرح زیر است:

- ۱- اعلامیه جهانی حقوق بشر که توسط مجمع عمومی سازمان ملل در سال ۱۹۴۸ پذیرفته شد.
 - ۲- کنوانسیون بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که در سال ۱۹۶۶ توسط مجمع عمومی پذیرفته شده و در سال ۱۹۷۶ اجباری شد. ۱۴۴ کشور آن را پذیرفتند.
 - ۳- کنوانسیون بین المللی حقوق مدنی و سیاسی که در سال ۱۹۶۶ توسط مجمع عمومی پذیرفته شده و در سال ۱۹۷۶ اجباری شد ۱۴۷ کشور آن را پذیرفتند.
 - ۴- کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض نژادی که در سال ۱۹۶۵ توسط مجمع عمومی پذیرفته شده و در سال ۱۹۶۹ اجباری شد.
 - ۵- کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان که در سال ۱۹۷۹ توسط مجمع عمومی سازمان ملل پذیرفته شده و در سال ۱۹۸۱ اجباری شد.
 - ۶- کنوانسیون حقوق کودک که در سال ۱۹۸۹ توسط مجمع عمومی سازمان ملل پذیرفته شده و در سال ۱۹۸۱ اجباری شد.
- استانداردهای بنیادی سازمان بین المللی کار، در کنوانسیون های هشت گانه بنیادین آمده است و در اعلامیه حقوق بنیادی تایید شده است. این اعلامیه در کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۹۹۸ مورد پذیرش قرار گرفت.
- در سال ۱۹۹۳ دولت ها در کنفرانس جهانی حقوق بشر در وین در اتریش ملاقات کردند تا بار دیگر تعهد خود را نسبت به حقوق بشر تایید کنند. در اعلامیه وین در "برنامه عمل آن ها" بار دیگر بر تعهد خود نسبت به ارتقای احترام جهانی و اجرای حقوق بشر و آزادی های بنیادی برای همه بر مبنای منشور سازمان ملل و سایر اسناد حقوق بشر تاکید کردند و اعلام کردند: طبیعت جهانی این حقوق و آزادی ها به هیچ وجه مورد سؤال نیست.
- سازمان بین المللی کار هم چنین کنوانسیون های مهمی را درباره استانداردهای محل کار ترتیب داده است و توافق هایی نیز برای حراست از حقوق بشر در آفریقا و آمریکای شمالی و جنوبی نیز صورت گرفته است.
- اعلامیه جهانی حقوق بشر که در سال ۱۹۴۸ مورد پذیرش مجمع عمومی سازمان ملل قرار گرفت هنوز سندی الهام بخش است. این اعلامیه به حقوقی اشاره می کند که همه آحاد بشر باید از آن برخوردار باشند.

در این جا بخشی از بندهای کلیدی اعلامیه جهانی حقوق بشر که به بحث ما مربوط می شود آمده است:

ماده ۲

هر کس می تواند بی هیچ گونه تمایزی، به ویژه از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، دین، عقیده ی سیاسی یا هر عقیده ی دیگر، و همچنین منشاء ملی یا اجتماعی، ثروت، ولادت یا هر وضعیت دیگر، از تمام حقوق و همه ی آزادی های ذکر شده در این اعلامیه بهره مند گردد

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 ۱۰

هر شخص با مساوات کامل حق دارد که دعوایش در دادگاهی مستقل و بی طرف، منصفانه و علنی رسیدگی شود

ماده ۱۴

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

ماده ۲۲

هر شخصی به عنوان عضو جامعه حق امنیت اجتماعی دارد

ماده ۲۳

هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بی کاری حمایت شود

همه حق دارند که بی هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند
هر کسی که کار می کند 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
هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه های موجود بپیوندد

ماده ۲۴

هر شخصی حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و به ویژه باید از محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی ها و تعطیلات ادواری با دریافت حقوق بهره مند شود

ماده ۲۵

هر شخصی حق دارد که از سطح زندگی مناسب برای تأمین سلامتی و رفاه خود و خانواده اش، به ویژه از حیث خوراک، پوشاک، مسکن، مراقبت های پزشکی و خدمات اجتماعی ضروری برخوردار شود

ماده ۲۸

هر شخصی حق دارد خواستار برقراری نظم در عرصه ی اجتماعی و بین المللی باشد که حقوق و آزادی های ذکر شده در این اعلامیه را به تمامی تأمین و عملی سازد

اعلامیه جهانی حقوق بشر سندی است که باید ترویج داده شده و منتشر شود به عنوان مثال حتی باید در محل کار نصب شود.

سوال: سازمان بین المللی کار چند کنوانسیون بنیادین دارد؟

الف- ۵

ب- ۸

ج- ۶

د- ۱۰

ایران و استانداردهای بین المللی قانون کار

استانداردهای حقوق کار در ایران به طور کامل اجرا نمی شود و مرتباً نقض می گردد. ایران کنوانسیون های آزادی تشکل ها و حق سازمان دهی را نپذیرفته است، ولی چون پنج کنوانسیون از هشت کنوانسیون بنیادی را پذیرفته است در نتیجه ملزم به اجرای بقیه آن است. بنابراین رعایت کلیه استانداردهای جهانی کار از جمله تعهدات ایران محسوب می شود.

کنوانسیون آزادی تشکل ها، به آزادی کامل برای تشکیل سندیکاها اشاره دارد و این که این گونه تشکلات را نمی توان با استفاده از اهرم های دولتی منحل و یا تعلیق کرد.

اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز ایجاد تشکل ها را آزاد دانسته ولی با افزودن جمله " نقض نکردن موازین اسلامی...." عملاً این آزادی تشکل ها را بی اثر ساخته است.

فصل ششم قانون کار ایران نیز به تشکل های کارگری و صنفی اختصاص دارد، ولی آزادی کارگران را به سه نوع انجمن که عبارتند از: شورای اسلامی، صنفی و یا نماینده کارگران محدود ساخته و تازه اختیارات همین آزادی نیم بند را که شامل چگونگی تشکیل تنظیم اساسنامه و حتی نحوه عملکرد آن می شود به شورای عالی کار و هیات وزیران سپرده است. به این ترتیب همه این تشکل ها را به نوعی وابسته به دولت کرده است. سازمان بین المللی کار بارها از این موضوع شکایت کرده و این تخلفات از حقوق بشر را در کارنامه ایران به ثبت رسانده است (منبع شماره ۴). با آن که اعتصاب جزء حق مسلم کارگران است، جمهوری اسلامی با خشونت زیاد با آن برخورد کرده و آن را سرکوب می نماید. در مورد تعیین حداقل دستمزد ظاهراً با توجه به رهنمود سه جانبه گرایی سازمان بین المللی کار عمل می شود و نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در آن شرکت دارند ولی نماینده کارگران را شورای اسلامی کار معرفی می کند که عملاً جزو تشکیلات صنفی کارگران محسوب نمی شود و به این ترتیب نماینده کارگران در این گروه شرکت ندارد.

بنا بر ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ایران، مردان می توانند مانع کار همسرانی شوند که اشتغالی بر خلاف مصالح و شئون خانوادگی دارند و این قانون بر خلاف قانون بین المللی کار است (منبع شماره ۳). ضعف قوانین ایران درباره سوء استفاده جنسی در محل کار، امکان سوء استفاده جنسی از زنان در محل کار را بالا برده و در مواردی هم که اتفاق می افتاد آن ها از ترس آبروی خود کمتر حاضر به شکایت می شوند. خواننده را در این مورد به منبع شماره ۲ تحت عنوان:

" آزار جنسی در محل کار، رنج پنهان زنان کارگر " ارجاع می دهیم.

باید توجه داشت که تعریف کودک در سامانه حقوقی ایران کاملاً منطبق با گزاره های شرعی است که با نظام حقوق بشر تفاوت بنیادی دارد. قانون کار ایران گرچه کار برای کودکان زیر ۱۵ سال را ممنوع کرده است ولی هزاران کودک زیر ۱۵ سال به کارهای سخت مانند ساختمانی و قالیبافی اشتغال دارند.

سوال: نماینده کارگران در ایران برای تعیین حداقل دستمزد کیست؟

الف- نماینده وزارت کار

ب- نماینده اتحادیه های کارگری

ج- نماینده سازمان بین المللی کار

د- نماینده شورای اسلامی کارگران

بررسی موردی: میراث مبارزه کارگران برای حقوق بشر در شیلی

در مبارزه مردم شیلی علیه دیکتاتوری ژنرال پینوشه، اتحادیه های کارگری نقش بسیار پیشتازانه ای بازی کردند. اتحادیه های کارگری با همکاری گروه های حقوق بشری و کلیسا نیروی اجتماعی بزرگی آزاد کردند که توانست سرانجام به دیکتاتوری پینوشه پایان دهد. کارگران ابتدا قصد اعتصاب در معادن مس شیلی را داشتند، ولی وقتی با سرکوب شدید مواجه شدند، تاکتیک را عوض کردند و به سراغ دعوت به کم کاری و آهسته کردن تمام فعالیت ها در سراسر شیلی آمدند که خطری هم نداشت و توانست بخش بزرگی از مردم را همراه سازد. خشونت دیکتاتوری در شیلی بسیار بالا بود. پینوشه دیکتاتور شیلی هزاران نفر از اعضای اتحادیه های کارگری و دیگر مخالفین را در سال های دهه هفتاد میلادی به قتل رساند. با همه این ها پس از برکناری و سقوط دیکتاتوری، باز هم او قادر بود که با آزادی در اطراف دنیا سفر کند و میهمان دولت ها و دوستان راستگرایش باشد. او سرانجام در سال ۱۹۹۹ در بریتانیا بازداشت شد، این بازداشت به درخواست قضای اسپانیایی بود که می خواست او را به جرم جنایاتش محاکمه کند، البته جرم به خصوص او به قتل رساندن چند شهروند اسپانیا بود. پینوشه ادعای مصونیت کرد و دلیلی هم که ارائه داد این بود که به عنوان رئیس دولت عمل کرده است.

دادگاه های بریتانیا این ادعا را نپذیرفتند و اجازه دادند او برای جنایاتش محاکمه شود، ولی سرانجام آزاد شد و دلیل آن هم این بود که دولت بریتانیا به این نتیجه رسید که او مریض تر از آن است که محاکمه شود. در شیلی به او مصونیت داده شده بود، ولی زمانی که بازنشسته شد به نظر می رسید که سرانجام محاکمه خواهد شد، اما نهایتاً از چنگال عدالت گریخت و دلیل آن هم پیری و ناتوانی بود.

با همه این ها، جنبش دموکراسی در شیلی میراثی تاریخی از خود برای دنیا به یادگار گذاشت. غیر از میراث درخشانی از تاکتیک های مختلف مبارزات مدنی، آخرین حرکت مبارزین در شیلی باعث شد که دیکتاتورهای پیشین اکنون باید مواظب باشند که به کجا سفر می کنند. هیچ دیکتاتوری دیگر در خارج از کشور خود برای تجاوزی که به حقوق بشر کرده، احساس امنیت نمی کند. هیچ دولت و یا رهبرکشوری نمی تواند تظاهر کند که نگران حقوق بشر نیست.

این رویداد قدمی بسیار مهم به جلو بود که با همکاری سازمان های معتبر جهانی از جمله اتحادیه های کارگری شیلی میسر شد. آن ها از طریق همکاری با یکدیگر و نیز یاری وکلای طرفدار خود این وظیفه را به انجام رساندند.

مفاهیم کلیدی در این درس چیست؟

آزادی ایجاد تشکل ها و حق چانه زنی، محو کار کودکان، محو کار اجباری، تبعیض شغلی و استخدامی، اسناد حقوق بشر و حقوق کار

سوال برای بحث در فوروم

۱- آیا این ادعا که نمی توان استانداردهای حقوق بشر را در باره همه کشورها اعمال کرد، آن ها فرهنگ ها و سنت های دینی متفاوتی دارند، ادعای درستی است؟

۲- اعلامیه اصول بنیادی و حقوق کار، برای کلیه اعضای سازمان بین المللی کار چه آن ها که پذیرفته و چه آن ها که نپذیرفته اند، اجباری است. چگونه می توان دولت را به اجرای آن ملزم کرد؟

منابع برای مطالعه بیشتر:

۱- کتاب مرجع فدراسیون بین المللی کارگران حمل و نقل

۲- <http://mehrkhane.com/fa/news/6611/%D8%A2%D8%B2%D8%A7%D8%B1-%D8%AC%D9%86%D8%B3%DB%8C-%D8%AF%D8%B1-%D9%85%D8%AD%D9%84-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%B1%D9%86%D8%AC-%D9%BE%D9%86%D9%87%D8%A7%D9%86-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1>

۳ <http://www.tebyan.net/newindex.aspx?pid=934&articleID=435985>

۴ <http://payamekarfarmayan.com/spip.php?article359&lang=fa>



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.