

## راهکارهای صیانت و ارتقای نیروی کار در صنعت ایران با استاندارد

### جهانی و قوانین سازمان بین المللی

\* اسماء صبحی \* \*\* پروین دشتی‌زاده

\* کارشناسی ارشد حقوق بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی معاونت حقوقی مجلس و استان‌ها، تهران، ایران.

[tarikhhistory8@gmail.com](mailto:tarikhhistory8@gmail.com)

\*\* دکتری حقوق خصوصی، حوزه ریاست دانشگاه، مدیریت امور حقوقی دانشگاه علوم پزشکی، بوشهر، ایران.

[p.dashtizadh96@gmail.com](mailto:p.dashtizadh96@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۰

### چکیده

نیروی کار به تعداد افرادی گفته می‌شوند که بر اساس قانون در سن اشتغال قرار گرفته‌اند. استاندارد نیروی کار به قراردادهای استاندارد مربوط به کارگران در زمینه حقوق اساسی آن‌ها، شرایط کار، دستمزد پرداختی و همچنین امنیت شغلی کارگران اشاره دارد. این کار اساساً به منظور بهبود اشتغال نیروی کار در مقیاس جهانی انجام می‌شود. سازمان اصلی که در جهت توسعه استانداردهای کار و اجرای آن‌ها کار می‌کند، سازمان بین المللی کار است. سازمان مذکور، استانداردهایی جهانی کار را در چارچوب مقوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردها است، معین می‌کند. این پژوهش که به روش توصیفی-تحلیلی و استفاده از اطلاعات کتابخانه‌ای انجام شده است، درصدد پاسخگویی به این سؤال است که نیروی کار در صنعت ایران تا میزانی بر اساس استانداردهای جهانی و قوانین سازمان بین‌المللی کار تدوین و تصویب شده است و استانداردهای نیروی کار بر اساس قوانین سازمان بین‌المللی کار چیست؛ و در پایان براساس نتایج پژوهش به این نتیجه نائل شده است که نیروی کار دارای استانداردهایی از جمله حقوق اساسی آن‌ها، شرایط کار، دستمزد پرداختی، حداقل دستمزد و نیز امنیت شغلی کارگران می‌باشد. نیروی کار در صنعت ایران با استانداردهای جهانی و قوانین سازمان بین‌المللی کار تا حد زیادی غیر منطبق می‌باشد و این استانداردها در صنعت ایران اکثراً نادیده گرفته می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** نیروی کار، سازمان بین المللی کار، استاندارد جهانی، قانون کار.

### نوع مقاله: علمی

#### ۱- مقدمه

زیادی را نیز در پی داشته است. در پی جهانی شدن اقتصاد و توسعه فعالیت‌های تجاری مخصوصاً بعد از جنگ جهانی دوم و احتیاج به استخدام کارگران بیشتر برای پاسخی قانع‌کننده به آسیب‌ها و چالش‌های پیش رو در خصوص وضعیت و شرایط کارگران، از جمله بروز شکل‌های مختلف کار اجباری و بهره‌کشی از ایشان، اندیشه‌های حمایت از حقوق بنیادین کار و تحقق کار شایسته ظهور پیدا کرد.

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ بعد از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای بر پا بود، ایجاد شد. نیاز به پیدایش چنین سازمانی در قرن ۱۹ به‌وسیله دو تن از صنعتگران ولزی و فرانسوی یعنی

با نگاهی مختصر به تاریخ زندگی بشر می‌توان فهمید که همواره افراد و شهروندانی که به غیر از نیروی بدنی و قدرت زور و بازو سرمایه دیگری نداشته‌اند، برای جمعیت اقلیت که دارای امکانات کار بوده‌اند، کار کرده و دسترنجشان در اختیار این گروه بوده است. این شرایط با وقوع انقلاب صنعتی در قرن ۱۸، تغییر مخصوصی پیدا کرده و به پیدایش شاخه جدیدی از حقوق به نام «حقوق کار» منجر گردید. لذا با وجود اینکه کار و تلاش همواره همزاد آدمی بوده، لکن موضوع مربوط به حقوق کار در دو قرن گذشته به شکل بارزی مطرح شده و روزبه‌روز تحولات

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: اسماء صبحی [Tarikhhistory8@gmail.com](mailto:Tarikhhistory8@gmail.com)

رابت اوون و دانیل لگراند مورد پیگیری قرار گرفته بود. پس از آن که طرح فوق الذکر در طی همکاریهای بین‌المللی جهت تدوین قانون کارگران در سال ۱۹۰۱ در باسل مورد توجه قرار گرفت، سازمان بین‌المللی کار با هدف تدوین مقررات و قوانین بین‌المللی در جهت بهین سازی استانداردهای بین‌المللی کار و اطمینان از به کارگیری آنها ایجاد گردید.

استاندارد نیروی کار به قراردادهای استاندارد مربوط به کارگران در خصوص حقوق اساسی آنها، شرایط کار، دستمزد پرداختی و نیز امنیت شغلی کارگران اشاره دارد. این کار در اصل به هدف بهبود اشتغال نیروی کار در مقیاس جهانی انجام می‌شود. سازمان اصلی که در جهت توسعه استانداردهای کار و اجرای آنها کار می‌کند، سازمان بین‌المللی کار است و در سال ۱۹۱۹ تأسیس شد تا از استانداردهای بین‌المللی با توجه به بی‌عدالتی، سختی و حریم خصوصی کارگران حمایت کند. سازمان مذکور هم‌چنین در جهت تأمین صلح و نفعی تأثیر منفی در ارتباط با بازار کار حرکت می‌کند. حداقل دستمزد، اضافه‌کار، نگهداری سوابق و استانداردهای اشتغال جوانان توسط یا سازمان استانداردهای کار عادلانه تعیین می‌گردد که کارمندان بخش خصوصی و دولت‌های فدرال، ایالتی و محلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا با توجه به وضع استانداردها، حداقل سطح حفاظت از اقدامات غیرانسانی همچون پرخاشگری، برابری جنسیتی و ... وجود دارد.

در نظام حقوقی ایران، نخستین قانون مدون در ایران به‌مثابه‌ی نظامنامه کارخانه‌ها و موسسه‌های صنعتی در سال ۱۳۱۷ تصویب گردید، بعدها یعنی سال ۱۳۲۵ و ۱۳۳۷ اولین قانون کار در ایران تصویب شد که آیین‌نامه آن نیز در اردیبهشت‌ماه ۱۳۴۹ در شورای عالی کار تصویب شد. بعد از انقلاب، پیش‌نویس قانون کار برای مدت‌های طولانی مورد بحث بود تا بالاخره در سال ۱۳۶۹ با اصلاحاتی که به‌وسیله مجمع تشخیص مصلحت نظام در آن ایجاد گردید قانون مذکور تصویب گردید. امروزه قانون فوق در ایران در جریان اجرا قرار دارد. بنابراین تا هنگامی که قانون‌گذار و هرچند قوه مجریه تلاشی برای برطرف نمودن موانع نکنند و این بازوهای مقننه و مجریه باهم هماهنگ نباشند و از سویی در قسمتی از موارد دولت وظایف خود را به عهده کارفرمای

بخش خصوصی بیندازد، شاهد گرفتن خیلی از تعهدهای اخلاقانه دیگر از جانب کارفرمایان خواهیم بود. در مورد پیشینه پژوهش نیز باید اشاره کرد که هر چند پژوهش زیادی در مورد صیانت و ارتقای نیروی کار نظیر «اساسی سازی حقوق بنیادین کار در رویه سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری» (۱۴۰۱) نوشته فیروز اصلانی و محسن خوشنویسان، «صیانت از نیروی کار با ارتقای فرهنگ ایمنی و سلامت شغلی در کشور» (۱۴۰۲)، نوشته علی حسین رعیتی فرد، «تحلیلی بر جایگاه حق اشتغال جوانان در قانون اساسی و اسناد فرادستی توسعه ملی» (۱۳۹۷)، از جعفر سطوتی و علی اکبر گرجی، «بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران» (۱۳۹۵)، از علی افزونیا و عبدالله توکلی، «بررسی حقوق کار در حقوق ایران و سازمان بین‌المللی کار» (۱۴۰۱)، از شبنم محمدی، «بررسی چالش‌های کارکردی نظام بین‌المللی کار» (۱۴۰۱)، از فرزانه پورسعید، «شناسایی مفهوم کار اجباری در اسناد بین‌المللی و حقوق کیفری ایران» (۱۴۰۰)، از محسن عینی و «معیارهای بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار در باب حقوق زنان شاغل» (۱۳۹۹) نوشته محمد سلمان طاهری و همکاران پرداخته‌اند. اما هیچ یک به صورت مجزا و جامع به مقایسه تطبیقی صیانت و ارتقای نیروی کار در ایران و استاندارد جهانی و قوانین سازمان بین‌المللی نپرداخته‌اند؛ لذا پرداختن به امر ضروری و شایان توجه می‌باشد. بر این اساس پژوهش حاضر به این سؤال می‌پردازد که صیانت و ارتقای نیروی کار در صنعت ایران با توجه به استانداردهای جهانی و همچنین قوانین سازمان بین‌المللی کار کدام است؟ و چه موانع در خصوص نیروی کار شایسته در صنعت ایران با توجه به استانداردهای جهانی وجود دارد؟

## ۲- حقوق بنیادین کار در اسناد بین‌المللی و قوانین

### ایران

حقوق بنیادین کار شامل دست‌های از ماهیت‌ها، کمیت‌ها و ویژگی‌هایی بوده که در حالت عدم حضور یا نقش‌آفرینی آن در میدان و روابط کار، آسیبی به حقوق بشر و کرامت انسانی فرد وارد می‌شود. اندیشه تدوین و ایجاد ضوابط و معیارها در سطح بین‌المللی که از یک طرف، متضمن رعایت حقوق بشر در ارتباط کارگر و کارفرما بوده و از جهت دیگر، دولت‌ها را متعهد به



شماره ۱۰۵ در ۱۳۳۷/۱۰/۷ از طرف دولت ایران مورد الحاق قرار گرفته است. مقاله‌نامه ۱۸۲ نیز در تاریخ ۱۳۸۰/۸/۸ از سوی دولت ایران مورد الحاق و پذیرش قرار گرفت. ایران به سه مقاله‌نامه دیگر تاکنون ملحق نشده است. کشور ایران از اعضای دور سازمان بین‌المللی کار بوده و بیشتر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار را قبول کرده و این امر دربرگیرنده «برنامه کار شایسته» نیز می‌شود. در پایان باید گفت که هر چند در نظام حقوق داخلی کشور ما مقرراتی درباره این حقوق وجود دارد؛ اما در برخی موارد از جمله در مورد حقوق و آزادی‌های سندیکایی و مذاکرات جمعی. نظام حقوقی ما با کاستی‌های فراوانی روبروست و مقررات برخی از قوانین داخلی کشورمان مانند قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار با مقاله‌نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار تعارض دارند.

### ۳- استانداردهای نیروی کار

استاندارد نیروی کار به قراردادهای استاندارد مربوط به کارگران در زمینه حقوق اساسی آن‌ها، شرایط کار، دستمزد پرداختی و همچنین امنیت شغلی کارگران اشاره دارد. این کار اساساً به منظور بهبود اشتغال نیروی کار در مقیاس جهانی انجام می‌شود. سازمان اصلی که در جهت توسعه استانداردهای کار و اجرای آن‌ها کار می‌کند، سازمان بین‌المللی کار است و در سال ۱۹۱۹ تأسیس شد تا از استانداردهای بین‌المللی با توجه به بی‌عدالتی، سختی و حریم خصوصی کارگران حمایت نماید. این سازمان همچنین در جهت تأمین صلح و نفی تأثیرات منفی مرتبط با بازار کار حرکت می‌نماید؛ بنابراین با توجه به وضع استانداردها، حداقل سطح حفاظت از اقدامات غیرانسانی مانند پرخاشگری، برابری جنسیتی و غیره وجود دارد. بیش از وضع قوانین استانداردهای کار، اجرای آن مهم است. در این قسمت به بررسی استانداردهای نیروی کار می‌پردازیم.

#### ۱-۳- حداقل دستمزد

یکی از مهم‌ترین، عناصر مقررات مختلف در حوزه حقوق کار، دستمزد و اجرتی است که به کارگر درازای کار او پرداخت می‌شود. از یک طرف، تمایل کارگر به دریافت دستمزد بیشتر است و در مقابل، کارفرما سعی در کاهش هزینه‌های خود و در نتیجه پرداخت کمتر دستمزد دارد.

رعایت و اعمال آن می‌نماید، به‌ویژه با توجه به وضعیت تأسفات کارگران قبل و بعد از جنگ جهانی اول، باعث گرایش دولتها به تأسیس نخستین تشکل بین‌المللی به اسم به سازمان بین‌المللی کار در ۱۹۱۹ شد.

باید یادآور شد کم شدن ساعات کار، برطرف کردن تبعیض‌ها، مقابله با بیکاری، بهبود شرایط کار و به‌صورت کلی برقراری عدالت اجتماعی جهت کمک به تأمین صلح و آرامش در سطح بین‌المللی از بارزترین اهداف این سازمان بود؛ سازمانی که مهم‌ترین اقدام آن، تصویب بیشتر بر ۱۸۵ مقاله‌نامه و به همین ترتیب توصیه نامه است که رسیدن به اهدافش انجام داده و در این میان، آنها ۸ مقاله‌نامه را در موضوع‌های اساسی حقوق کار گزینش و در مجموع‌های با عنوان «حقوق بنیادی کار» در ۱۹۹۸ ضمن اعلامیه ویژه مطرح نموده است. برجسته‌ترین خصیصه مقاله‌نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار، ارتباط آنها با یکی از بعدهای حقوق انسان است. به همین دلیل، ملحق شدن به آنها، مورد توجه سازمان مذکور می‌باشد. از تفاوت‌های آشکار بین مقاله‌نامه‌های بنیادین کار با سایر مقاله‌نامه‌های سازمان این می‌باشد که کشورهای عضو، خواه این مقاله‌نامه‌ها را تصویب نموده یا ننموده باشند، ملزم به رعایت و احترام آنها می‌باشند.

حقوق کار برآمده از اندیشه‌های حقوق بشری است. لغو و امحای کار اجباری، منع تبعیض در به‌کارگیری و شرایط کار، آزادی انجمنها و طرفداری از حق تشکلهای مدنی روابط کار، حق سازمان‌دهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی دستمزد برای زن و مرد در مقابل کار دارای ارزش مساوی، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل دستمزد متناسب با حداقل معیشت از بارزترین حقوق بنیادین کار است. ورود این مفهوم به نظام حقوقی ایران به لحاظ عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار و ملحق شدن به برخی از مقاله‌نامه‌های مطرح در این خصوص می‌باشد. در بین مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، آن دسته از مقاله‌نامه‌ها که به حقوق بنیادین کار مربوط هستند، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. مقاله‌نامه‌های فوق، دربرگیرنده ۸ مقاله‌نامه هستند که تا الآن دولت ایران به ۵ مقاله‌نامه آن ملحق شده است. مقاله‌نامه شماره ۲۹ در ۲۸/۱۲/۱۳۳۵ و مقاله‌نامه

در بند ۳ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و همچنین در بند الف ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اصل بهره مندی از دستمزد «منصفانه» که زندگی نیروی کار و خانواده‌اش را براساس شئون انسانی تأمین نماید» مورد توجه و اشاره قرار داده است.

محتوای معیارهای بین المللی کار به‌طور خلاصه شامل حقوق اساسی بشر، اشتغال، خدمات اشتغال، راهنمایی شغلی و آموزش حرفه‌ای، شرایط کار (مانند مزد، مدت کار، تعطیلات هفتگی، ایمنی و بهداشت کار، خدمات اجتماعی، مسکن، اوقات فراغت کارگران و...)، سیاست اجتماعی، بیمه‌های اجتماعی، روابط کار، اشتغال زنان، اشتغال کودکان و نوجوانان، دریاوردان و صیادان، شرایط کار در هتلها، رستوران‌ها و مؤسسات مشابه و دیگری همچون: سازمان‌دهی و مدیریت کار، بازرسی کار، رایزنی و مشورت سه‌جانبه و مواردی از این قبیل می‌گردد (ولی زاده، ۱۳۹۹: ۴۲۱).

با توجه به عناوین محتوایی فوق مشخص کردن معیارهایی برای تعیین حداقل دستمزد و حمایت از دستمزد و تضمین پرداخت آن از جمله مسائل مورد توجه سازمان بین‌المللی کار بوده و کنوانسیون‌هایی در این خصوص تصویب گردیده است. کشورها کم‌کم عضویت در سازمان بین‌المللی کار را مورد پذیرش قرار داده و اجرای بسیاری از مقوله نامه‌های آن را عهده‌دار شده‌اند. مقوله نامه‌ها باید به تصویب دولت‌های عضو برسد، کشوری که آن را به تصویب می‌رساند، برخی تعهدات حقوقی را باید عهده‌دار گردد. نهاد نظارتی بین‌المللی برای نظارت بر تعهدات فوق‌الذکر تشکیل شده است. لیکن قبول آن تعهدآور نمی‌باشد. صرفاً یک راهنما و برای سیاست‌هایی می‌باشد که باید بدان توجه شود و تدابیری بوده که باید در سطح ملی اتخاذ گردند، از این‌رو نمایندگان کارگران بیشتر حامی مقوله نامه و نمایندگان کارفرمایان اغلب توصیه‌نامه رغبت دارند. کشورهای عضو سازمان بین المللی کار وظیفه دارند در گزارشهای دوره‌ای خود نحوه عملکرد خود را خصوص اجرای مقوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها به دفتر بین المللی کار اعلام نمایند و برنامه‌ریزی‌هایی که برای آینده در این زمینه صورت گرفته نیز باید اعلام گردد.

در این جنگ نابرابر، قانون است که می‌تواند به داد کارگر برسد و تمایلات کارفرما را تعدیل نماید. در همین راستا، در اسناد بین المللی و ملی مختلف، مفهومی به نام حداقل دستمزد شکل گرفته است. کارفرما مکلف است تحت هر شرایطی، حداقلی قانونی را که مقررات معین می‌کند، به کارگر پرداخت کند. یکی از استانداردهای نیروی کار تعیین حداقل دستمزد است. در این قسمت به بررسی حداقل دستمزد از دیدگاه حقوق بین المللی کار و در قوانین ایران می‌پردازیم.

### ۱-۱-۳- حداقل دستمزد از دیدگاه حقوق بین‌المللی کار

یکی از هدفهای مهم اقتصادی- اجتماعی دولتها، طرفداری و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و پیشبرد قدرت خرید و رفاه حیات و فراهم کردن امنیت شغلی آنها و در آخر فراهم کردن محیطی شایسته جهت نیروهای فعال جامعه می‌باشد. دیدگاه‌های حقوق و دستمزد شامل نظریه‌ی عرضه و تقاضا، هزینه زندگی، کرامت انسانی کارگر را مورد توجه قرار داده است، لذا حداقل دستمزد و دیگر استانداردهای اشتغال برای پیشبرد شرایط نیروهای فعال جامعه و اشاعه‌ی رفتار حقوقی کارکنان به ایجاد شده‌اند. با توجه به بدهت امر، در بسیاری از قوانین و مقررات داخلی، تعریفی از حداقل دستمزد ارائه نشده است. در هیچ یک از اسناد سازمان بین المللی کار نیز به اذعان خود سازمان در بررسی عمومی حداقل دستمزدها، این مفهوم مورد تعریف قرار نگرفته است. با این حال، کمیته‌ی کارشناسان این سازمان تعریفی را از حداقل دستمزد ارائه به دست داده که بی‌شبهت به تعاریف فوق نیست. به موجب نظر این کمیته حداقل دستمزد یعنی حداقل مبلغ قابل پرداخت به کارگر درازای انجام کار یا ارائه خدمت در طول مدت زمان مشخص است اعم از آنکه بر مبنای زمان یا نتیجه تعیین گردد که نمی‌تواند به وسیله‌ی توافق شخصی یا جمعی کاهش یابد و اجرای از طریق قانون تضمین میشود و به نحوی تعیین می‌گردد که حداقل نیازهای کارگر و خانواده‌اش را در پرتو شرایط اجتماعی و اقتصادی داخلی کشورها تأمین کند. این تعریف، قطع نظر از شیوه تعیین حداقل دستمزد، به ماهیت حداقل دستمزد و ملاحظات اجتماعی و اقتصادی اساسی در تعیین نرخ‌های مربوط به دستمزدها تأکید دارد.

است در تعیین حداقل دستمزد استفاده شود، تنها دو معیار مورد تصریح قرار گرفته است؛ تورم و معیشت کارگر و خانواده او. این ماده مقرر میکند: شورای عالی کار هر ساله مکلف است، میزان حداقل مزد کارگرها را برای قسمت‌های مختلف کشور و یا صنایع گوناگون با لحاظ معیارهای ذیل تعیین کند:

۱- حداقل مزد کارگرها با توجه به میزان تورمی که از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد.

۲- حداقل مزد بی آن که خصوصیات جسمی و روحی کارگرها و ویژگی‌های کار محول شده را مورد اهتمام قرار دهد، باید به میزانی باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن به وسیله مراجع رسمی اعلام می‌گردد را تأمین کند.

ماده ۴۲ قانون کار، شورای عالی کار را موظف کرده است تا هر سال نسبت به مشخص کردن حداقل مزد بر طبق ماده ۴۱ همان قانون اقدام نماید؛ بنابراین شورای مذکور هر ساله حداقل مزد را با لحاظ درصد تورم اعلام شده از طرف بانک مرکزی و حداقل معیشت یک خانواده با جمعیت متوسط اعلام میکند. با این همه، در بخشنامه‌های تعیین حداقل دستمزد سالانه، افزون بر تصریح به اعمال معیارهای مقرر در ماده ۴۱ قانون کار، ادعا می‌شود که در تعیین حداقل دستمزد به شرایط اقتصادی بنگاهها و جامعه نیز توجه شده است. برای مثال در متن بخشنامه مربوط به سال ۱۳۹۹ آمده است که «در اجرای ماده (۴۱) قانون کار «شورای عالی کار» با حضور نمایندگان سه گروه دولت، کارفرمایان و کارگران در جلسه مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۰ پس از بحث و بررسی راجع به تعیین حداقل مزد کارگران در سال، با در نظر گرفتن معیارهای موضوع آن ماده و همچنین با توجه به مقتضیات بنگاه‌های تولیدی و کارفرمایان و شرایط اقتصادی جامعه موارد زیر را مورد تصویب قرار داد: ...» با این حال، توجه به ارقام تعیینی نشان می‌دهد که ظاهراً نگاه دقیقی به هیچ‌یک از معیارهای فردی و اقتصادی نشده است و ظاهراً حداقل دستمزد در ایران، با یک نگاه کوتاه‌مدت اقتصادی و تنها بر مبنای قدرت ظاهری پرداخت کارفرما تعیین می‌شود.

با توجه به مطالب مذکور می‌توان گفت که معیارهای دوگانه‌ی موجود در قانون کار ایران، قادر نیست تا هیچ‌یک از اهداف تعیین حداقل دستمزد را در ایران محقق سازد.

تعریف‌های مختلفی برای حداقل دستمزد وجود دارد. تعریف ذیل در ۱۰۸ نشست کارشناسان سازمان بین‌المللی کار ارائه گردیده است: «حداقل دستمزد نشانگر پایینترین سطح دستمزدی بوده که بر طبق عرف وی قانون جدا از روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می‌گردد» و یا «حداقل دستمزد عبارت از دستمزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی داشته و با تصدی شغل، تعیین می‌گردد و با ضمانت‌های کیفری به اجرا در می‌آید (موسسه کار و تأمین اجتماعی). با این شرایط، در هیچ کدام از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها که در خصوص تعیین حداقل دستمزد و حمایت از دستمزد به تصویب رسیده، از عبارت «حداقل دستمزد»، تعریفی داده نشده است.

همان‌طور که اشاره شد، یکی از هدف‌های بارز اقتصادی-اجتماعی دولت‌ها، حمایت و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و ارتقای قدرت خرید، رفاه زندگی و فراهم کردن امنیت شغلی ایشان و در نهایت ایجاد محیطی شایسته برای نیروهای فعال جامعه می‌باشد. در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر بر منصفانه بودن دستمزد به نحوی که زندگی شخص و خانواده‌اش را بر اساس حیثیت و کرامت انسانی تأمین نماید، تأکید گردیده است توصیه‌نامه شماره ۱۳۵ مصوب ۲۲ ژوئن ۱۹۷۰ اهداف ذیل مورد تأکید واقع شده‌اند:

الف- تعیین حداقل مزد بایستی یکی از عناصر سیاستی باشد که هدف آن مقابله با فقر و برآوردن نیازهای تمام کارگرها و خانواده آنها باشد.

ب- هدف اساسی تعیین حداقل مزد باید آن باشد که مزدبگیران را از لحاظ حداقل میزان مجاز مزد مورد حمایت اجتماعی لازم قرار دهد.

### ۲-۱-۳- تعیین حداقل دستمزد در ایران

ایران یکی از اعضای سازمان بین‌المللی کار است به همین سبب، همواره سعی نموده است تا با توجه به عضویت در این سازمان، همگام با سیاستهای کلی و اصول حاکم بر آن عمل نماید. با این حال تاکنون به برخی کنوانسیون‌های مهم این سازمان مانند معاهده شماره ۱۳۱ ناظر بر تعیین حداقل دستمزد ملحق نشده است؛ بنابراین، از منظر حقوق بین‌الملل معاهدات، تکلیفی به رعایت الزامات خاص این معاهده ندارد. مطابق ماده ۴۱ قانون کار ایران، از میان معیارهای متعددی که ممکن

### ۳-۱-۳- حقوق بنیادین کار

حقوق بنیادین کار، حقوقی می‌باشند که ابعاد اساسی حقوق کار را تشکیل داده و در کل کشورها، به غیر از رشد اقتصادی و میزان توسعه‌یافتگی، باید بی‌قید و شرط اعمال گردد. بنیادین بودن کار از حقوق به این دلیل می‌باشد که وجود آنها سبب قوام و نبودن آنها باعث زوال شخص یا شخصیت (فرد یا فردیت) انسان می‌گردد.

اعلامیه سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۹۸، چهار دسته از اصول و حقوق را به‌مثابه‌ی اصول و حقوق بنیادین کارگرها اعلام کرده از جمله: حق سازمان‌دهی (آزادی سندیکایی) و شناسایی مؤثر حق کارگران به مذاکره جمعی، رفع هر نوع کار اجباری یا بیگاری، ریشه‌کنی شایسته کار کودکان، رفع تبعیض در اشتغال و استخدام.

حقوق فوق که بخشی از حقوق ذاتی و بنیادین افراد به شمار می‌آیند باید همانند ملاک‌های حقوق بشر در کلیه کشورها به اجرا درآید. «بهره‌کشی از کار کودکان، اعمال تبعیض در کار و کار اجباری به‌مثابه‌ی نفی حقوق ابتدایی و ذاتی افراد و نقض کرامت و شخصیت انسانی آن می‌باشد. نبود آزادی سندیکایی و مانع شدن از حق تشکل، نافی آن آزادی‌های بنیادین است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر ذکر گردیده است. هدف اصلی از تشویق دولتها به رعایت حقوق فوق و آزادی‌ها، در اصل تأمین عدالت اجتماعی و مشارکت در ایجاد توسعه عادلانه اقتصادی و اجتماعی تمام اجتماع می‌باشد». مواردی مثل حقوق بنیادین کار در عهدنامه صلح ۱۹۱۹ به تصویب رسیده بود. مثلاً آزادی انجمنها و اجتماعات برای کارگران و کارفرمایان، منع به کار گرفتن کودکان کمتر از ۱۴ سال در صنایع، تأمین مزد درخور برای هر کارگر و مزد برابر برای زن و مرد در برابر کار مساوی و...

با مشاهده موارد فوق، ملاحظه می‌گردد که از نگاه سازمان بین‌المللی کار، اصولی جزو حقوق بنیادین محسوب می‌گردند که قادر هستند در امنیت شغلی کارگران دخیل باشند و جت اینکه در این موارد، بدون در نظر گرفتن رشد و درصد توسعه‌یافتگی کشورها برای تمام لازم‌الاجرا بوده، می‌توان از این اصول برای ثبات شغلی بهره جست. از جمله منع تبعیض می‌تواند به اشخاصی که شایستگی لازم برای به دست آوردن شغلی را دارند، یاری نماید تا به کار متناسب خود پیدا کنند. نیز ممانعت از کار کودکان و منع بهره‌کشی آنها منجر می‌شود تا کارفرمایان نتوانند با هدف

از یک طرف، صرف توجه به نرخ تورم به‌منظور حمایت از حقوق کارگر و خانوادگی او، بدون عنایت به سایر معیارهای مقرر در اسناد سازمان بین‌المللی کار یا موجود در سایر کشورهای مورد مطالعه، مانند سطح عمومی دستمزدها، سطح زندگی کارگران در قیاس با سایر گروهها، مزایای تأمین اجتماعی و نیز تغییرات هزینه‌ی زندگی، نمی‌تواند به حمایت از کارگر و خانواده او در تأمین حداقل‌های زندگی منجر شود. از طرف دیگر، معمولاً نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی و مراجع رسمی با آنچه در واقعیت امر پیدا است، تفاوت محسوس دارد و بنابراین، عموماً ملاحظه می‌شود که حداقل دستمزد تعیینی از سوی شورای عالی کار، نمی‌تواند همگام با تورم واقعی موجود در جامعه و بازار، پیش رفته و منتهی به ایجاد قدرت خرید برای کارگر و خانواده‌ی او گردد. افزون بر این، معیار تأمین معاش یک خانواده متوسط نیز با برخی سیاستهای کلی مانند تشویق فرزندآوری منافات دارد. از یک‌سو، همواره مراجع عمومی در ایران، خانواده‌ها را به فرزندآوری بیشتر توصیه می‌کنند و در مقابل، حقوق و مزایای خاصی برای خانواده‌های پرجمعیت لحاظ نمی‌گردد. قطع نظر از وجه فردی و اخلاقی معیارهای تعیین حداقل دستمزد که در ایران به‌درستی عمل نکرده و ناقص به نظر می‌آید، در قانون کار، اساساً هیچ اشاره‌ای به معیارهای اقتصادی و اجتماعی در تعیین حداقل دستمزد نشده است. این در حالی است که ملاحظه شد، در اسناد سازمان بین‌المللی کار و اغلب کشورهای خارجی، معیارهای اقتصادی مانند بهره‌وری، اشتغال و توسعه‌ی اقتصادی مورد توجه و تأکید قرار گرفته است؛ بنابراین، تعیین حداقل دستمزد در ایران اصولاً واجد آثار اقتصادی مثبت نخواهد بود. باین‌حال، به سبب عدم توجه به معیارهای اقتصادی در تعیین حداقل دستمزد، طبیعتاً ایران از آثار منفی این عدم توجه رنج خواهد برد. عدم انعطاف‌پذیری در شرایط کار و به‌ویژه حداقل دستمزدها، در نهایت موجب کاهش رقابت‌پذیری در سطح کلان جامعه شده و کارایی اقتصادی بنگاه‌ها را تقلیل می‌دهد. بنابراین، می‌توان گفت که معیارهای موجود در قانون کار ایران برای تعیین حداقل دستمزد کارگران، به‌هیچ‌وجه، نه می‌تواند وجه فردی و اخلاقی این مسئله را تأمین کند و نه قادر به محقق ساختن اهداف و مبانی اقتصادی و اجتماعی آن است.



بهره بردن از نیروی کار ارزان کودکان، از استخدام و اشتغال اشخاصی که در سن کار هستند، ممانعت به عمل آورند. آزادی سندیکایی و حق تشکل و مذاکره جمعی سبب می‌شود که کارگران با داشتن تشکل‌های صنفی، بتوانند از حقوق خود دفاع کرده و از اخراجهای خودسرانه و بی‌جا ممانعت به عمل آورند که تمام این موارد در جهت تضمین ثبات شغلی کارگران است. همان‌گونه که مزد مناسب برای کارگران و مزد برابر برای زن و مرد در مقابل کار مساوی می‌تواند به جهتی تضمین‌کننده ثبات شغلی کارگران باشد.

#### ۴-۱-۳- امنیت شغلی

ثبات و امنیت شغلی از جمله مسائلی است که همواره میان کارفرمایان و کارگران محل مناقشه بوده است. کارگران همواره بر این باور بوده‌اند که کارفرما نباید حق داشته باشد بدون علت و به میل خود به قرارداد کار خاتمه دهد و همین باور مفهوم «ثبات شغلی» را می‌سازد، در حالی که کارفرمایان بر این عقیده هستند که اخراج و حق فسخ قرارداد از جمله لوازم اساسی مالکیت آن‌هاست و بدون آن مدیریت کارگاه خدشه‌دار می‌شود. امنیت شغلی را باید شرایطی تصور کرد که شخص در معرض آسیب از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد و برای دستیابی به شغلی شایسته، امنیت لازم را احساس نماید. در واقع ثبات شغلی به این موضوع توجه دارد که اشتغال کارگران به خطر نیفتد و کارگر خود را از هر نوع تهدید از دست دادن شغل مصون و ایمن بداند؛ بنابراین عبارت «ثبات شغلی» را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «اطمینان خاطر است که توسط قوانین و مقررات در جهت تضمین، تداوم و استمرار کار مشروع و قانونی اشخاص و ممانعت از تعدیها و تجاوزهای غیرمجاز به آن حاصل می‌شود».

#### ۴- کاستی و چالش‌های نیروی کار در ایران با توجه به استانداردها و سازوکارهای سازمان بین‌المللی کار

##### ۴-۱- حقوق بنیادین کار

در این بند جهت جلوگیری از تحلیل مواردی که در حقوق ایران رعایت شده و نظام حقوق داخلی که «لغو کار

#### ۴-۱-۱- حمایت از حق تشکل و مذاکرات جمعی

الف- آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی (مقاله نامه شماره ۸۷)

آزادی سندیکایی یا حق داشتن تشکل وانجمن، علاوه بر مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار که به صورت ویژه به آن پرداخته است، در اسناد گوناگون بین‌المللی دیگری من جمله بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، بند ۱ ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و نیز ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و ماده ۱۲ منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا هم مورد تأکید قرار داده شده است. اصل آزادی سندیکایی به عنوان وسیله‌ای برای بهبود وضعیت کار و ایجاد صلح در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار مورد تأکید واقع شده بود و همچنین بیانیه فیلادلفیا نیز آزادی بیان و تجمع را برای دستیابی به توسعه پایدار امری لازم و ضروری دانسته بود. در همین راستا سازمان بین‌المللی کار در ژوئن سال ۱۹۴۸ مقاله- نامه شماره ۸۷ را با عنوان آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی به تصویب رساند. طبق این مقاله‌نامه، کارگران و کارفرمایان بدون هیچ نوبه تبعیضی قادر هستند به صورت آزادانه و بدون اجازه قبلی، اقدام به تشکیل سازمانهایی به خواست خود کرده و یا به سازمانهای موجود ملحق شوند، به شرط آن که اساسنامه‌های تصویب شده را رعایت کنند (ماده ۲)

همچنین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌توانند آزادانه اساسنامه و آئین‌نامه‌های خود را تدوین کرده، نمایندگان خود را انتخاب نمایند، نحوه اداره امور و فعالیت خویش را تنظیم نموده و برنامه عملی خود را اعلام نمایند و مقامات دولتی نیز از هر نوع دخالت که باعث محدودیت این حق یا منجر به اشکال در اجرای قانونی آن می‌گردد، منع شده‌اند (ماده ۳). ممنوعیت انحلال یا توقیف سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از راه مراجع اداری و اجرایی (ماده ۴)، حق تشکیل اتحادیه و حق پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی از دیگر حقوق پیش‌بینی شده در این مقاله‌نامه می‌باشد (ماده ۵).

آزادی سندیکایی، برای کارگران و کارفرمایان دو آزادی و پنج گونه حق به رسمیت شناخته شده است. آزادی مذکور در این مقاله‌نامه، یکی آزادی در تشکیل و ایجاد سندیکا می‌باشد که این ثبت آزادانه اساسنامه و مقررات داخلی سندیکا را هم در بر می‌گیرد؛ بنابراین اگر ثبت اساسنامه سندیکا منوط به رعایت شرایط و مقرراتی بشود این موضوع با مفاد این مقاله‌نامه در تعارض است اما اگر ثبت اساسنامه جنبه شکلی داشته و فقط برای تثبیت شخصیت حقوقی و هویت بخشی به سندیکا باشد اشکالی ندارد. دومین آزادی به رسمیت دانسته شده در مقاله‌نامه فوق، آزادی ورود و خروج از سندیکا است. به این مفهوم است که کارگران و کارفرمایان باید به شکل آزادانه و به دور از هر نوع اجبار یا تهدیدی به عضویت سندیکاهای مورد علاقه خود دربیایند و یا هر وقت که مایل باشند آزادانه از آنها خارج شوند. لذا هر نوع اجبار اشخاص به عضویت در یک سندیکای معین یا خروج از آن ممنوع می‌باشد.

کشور ایران تا به امروز به مقاله‌نامه شماره ۸۷ ملحق نگردیده است لیکن این به معنی عدم قبول اصل آزادی اتحادیه‌ها در ایران نیست. بلکه در قوانین (اساسی و عادی) کشور ما مقرراتی هرچند به صورت پراکنده، راجع به آزادی تشکلهای و حمایت از آنها وجود دارد. قانون اساسی در اصل ۲۶ آزادی تشکلهای را به رسمیت شناخته است اما آن را مشروط به عدم نقض اصل‌های استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی نموده است و در بعد بیان می‌دارد: که هیچ فردی را

نمی‌توان از شرکت در آنها منع نمود یا به شرکت در یکی از آنها مجبور کرد. اصل ۱۰۴ هم تشکیل شوراهای اسلامی به هدف برآورده کردن قسط اسلامی و همکاری در پیشبرد امور کارگاه را ذکر نموده است که در راستای اجرای این اصل، در سال ۱۳۶۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار به تصویب رسید و مقرراتی را راجع به چگونگی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات این شوراهای بیان نمود. فصل ششم قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ نیز در مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸ به موضوع تشکلهای کارگری و کارفرمایی مختص شده و در این مواد تشکلهای مختلفی همچون انجمن اسلامی کارگران (ماده ۱۳۰)، انجمن‌های صنفی کارگران یا کارفرمایان حرف و صنایع (ماده ۱۳۱)، شرکتهای تعاونی مسکن کارگران (ماده ۱۳۲)، شرکتهای تعاونی مصرف یا توزیع کارگران (ماده ۱۳۳)، کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته (ماده ۱۳۴) و کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار (ماده ۱۳۵) را پیش‌بینی نموده است که البته صدق عنوان تشکلهای سندیکا بر آنها به جز در مورد انجمن‌های صنفی موضوع ماده ۱۳۱ محل تردید است. افزون بر این، هر یک از این تشکلهای به منظور هماهنگی در انجام وظایف خود میتوانند به تشکیل کانون‌های عالی در سطح استان و کشور نیز اقدام کنند. ماده ۱۷۸ قانون کار هم در راستای تضمین این حقوق، مقرر می‌نماید که: «هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع عضویت آنها در تشکلهای مزبور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی یا حبس و یا هر دو محکوم خواهد شد». با وجود همه این مقررات، جایگاه سندیکاهای در نظام حقوقی کشور ما و نوع نگاه قانون‌گذار و معیارهای پذیرفته شده برای آنها در ایران محل بحث است.

#### ب- حق سازمان‌دهی تشکلهای و مذاکره جمعی (مقاله نامه شماره ۹۸)

حقوق و آزادی‌های کارگران در خیلی جاها به دلیل اقدامات و مقررات گذارندهای یک‌طرفه دولت یا کارفرمایان محدود می‌شد. وضعیت فوق در مرور زمان سبب شد تا در کنار در نظر گرفتن حق داشتن تشکلهای سندیکا برای کارگران، به دلیل برآورده کردن خواسته‌های محق آنها و در مسیر تحقق گونه‌های دموکراسی در خصوص



مناسبات سندیکاهای کارگری و کارفرمایی باهم پرداخته و آنها را از مداخله در امور همدیگر منع نموده است. در مجموع مهم‌ترین موضوعاتی که در مقاله نامه شماره ۹۸ بر آن‌ها تأکید شده است، عبارت‌اند از: لزوم حمایت از کارگران در برابر هر نوع عمل تبعیض‌آمیز و ضد سندیکایی و جلوگیری از اخراج یا اعمال فشار از طرف کارفرمایان بر کارگرانی که به عضویت سندیکاهای کارگری در آمده‌اند (ماده ۱)، ممنوعیت هرگونه اقدام مداخله‌گرانه مستقیم یا غیرمستقیم در تشکیلات و فعالیت‌های اداری سندیکاها توسط اعضاء یا نمایندگان آن‌ها و مصونیت سندیکاهای کارگری از هرگونه نفوذ کارفرمایان برای مداخله یا اعمال فشار بر آن‌ها (ماده ۲)، تأسیس نهادهایی مستقل و بی‌طرف متناسب با اوضاع و احوال هر کشور برای تأمین آزادی سندیکاها و احترام به حقوق سندیکایی مطابق با مفاد این مقاله نامه (ماده ۳) و اتخاذ تدابیری از طرف کشورها برای توسعه و استفاده بیشتر سندیکاهای کارگری و کارفرکارگری و کارفرمایی از روش‌های مبادله آزادانه قراردادهای جمعی و تنظیم بهتر شرایط کار بر اساس مذاکره و مشارکت (ماده ۴)

کشور ایران تاکنون به مقاله شماره ۹۸ و دیگر مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به مذاکرات جمعی و آزادی سندیکایی نپیوسته است؛ اما این به معنی عدم توجه قانون‌گذار کشور ما با این امر نیست. در ایران همان‌طور که پیش از این نیز ذکر شد، قانون اساسی در اصل ۲۶ به صورت کلی آزادی تشکیلات را به رسمیت شناخته است و اصل ۱۰۴ نیز تشکیل شوراهایی به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در پیشرفت امور در کارگاه را بیان کرده است. در راستای این اصل، در سال ۱۳۶۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار تصویب شد و مقرراتی را راجع به چگونگی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات این شوراها مقرر نمود. افزون بر این، فصل هفتم قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ نیز زیر عنوان مناسبی را در این مذاکرات و پیمان‌های جمعی کار مقررات نسبتاً باره بیان کرده است. ضمانت اجرای حقوق پیش‌بینی شده برای تشکیلات نیز در ماده ۱۷۸ قانون کار بیان شده است؛ اما با وجود این، جایگاه مذاکرات جمعی در کشور ما محل تأمل است و در عمل به مذاکرات جمعی بهای چندانی داده نشده و این مذاکرات در سطح کارگاه انجام می‌شوند. دلیل

کار، حق مشارکت کارگران در مشخص کردن وضعیت کار و مذاکرات جمعی بین سندیکاهای کارگری و کارفرمایی برای تأمین مناسب‌تر منافع هر دو طرف، در نظر گرفته شود. حق مشارکت کارگران در تعیین شرایط کار و مدیریت دسته‌جمعی کارگاه، در اسناد گوناگون بین المللی همچون مواد ۲۷ و ۲۸ منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا، مقاله‌نامه شماره ۱۴۱ سازمان بین المللی کار در خصوص حق تشکیل سازمان کارگری روستایی، مقاله نامه شماره ۱۵۴ در زمینه توسعه مذاکره جمعی و توصیه‌نامه‌های شماره ۹۱ در خصوص پیمان‌های جمعی کار، شماره ۹۴ در زمینه مشاوره و همکاری کارگران و کارفرمایان در برنامه کارگاهی و ... از سایر اسناد مرتبط با حق تشکل و مذاکرات جمعی کار هستند؛ اما اصلی‌ترین سند بین المللی درباره حق سازمان‌دهی تشکلها و مذاکرات دسته‌جمعی کار، مقاله نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار می‌باشد که ما در ذیل به شرح مفاد آن می‌پردازیم.

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در سی و دومین نشست خود در سال ۱۹۴۹ در ژنو، مقاله‌نامه حق سازمان‌دهی تشکل و مذاکره جمعی را تصویب کرد. این مقاله‌نامه در واقع مشتمل بر دو بخش است، بخشی به حق سازمان‌دهی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی اختصاص یافته و طی آن هرگونه اعمال تبعیض‌آمیز ضد سندیکایی منع شده است و همچنین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از مداخله در امور یکدیگر ممنوع شده‌اند و بخش دیگر به پیشبرد مذاکرات جمعی پرداخته است. مقاله نامه شماره ۹۸ از دو نظر با مقاله نامه شماره ۸۷ تفاوت دارد: یکی اینکه مقاله نامه شماره ۸۷ بدون هیچ‌گونه تبعیض و تمایزی درباره همه کارگران (به معنی همه حقوق‌بگیران) و کارفرمایان اعمال می‌شود (به جز افراد نیروهای مسلح و پلیس که خود مقاله نامه مستثنی کرده است)، در حالی که مقاله‌نامه شماره ۹۸ در زمینه مذاکرات جمعی، شامل کارکنان دولت نمی‌شود و حدود اعمال تضمین‌های پیش‌بینی شده در آن درباره نیروهای مسلح و پلیس هم به قانون داخلی واگذار شده است. تفاوت دیگر این دو مقاله نامه در این است که مقاله نامه ۹۸ برخلاف مقاله نامه ۸۷ که به مناسبات تشکلها در مقابل دولت و مقامات عمومی پرداخته، به روابط و

المللی می‌باشد؛ بدین توضیح که اصل ۲۶ قانون اساسی، اصل کلی آزادی فعالیت جمعیت‌ها و انجمن‌های صنفی را پیشبینی کرده، اما آن را مقید به عدم نقض اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی نموده و مقرر کرده که هیچ فرد را نمی‌توان از شرکت در آنها منع نمود یا به شرکت در یکی از آنها مجبور کرد. از طرف دیگر ذیل اصل ۹ هم بر این موضوع حاکم است که بیان میدارد: «هیچ مقامی حق ندارد به نام حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور آزادی‌های مشروع را هرچند با وضع قوانین و مقررات سلب کند».

افزون بر این، کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در تبصره ۱ ماده ۱۳۰، کانونهای انجمن‌های صنفی در تبصره ۱ ماده ۱۳۱ و کانونهای هماهنگی تعاونی‌های مسکن و مصرف کارگران در تبصره‌های مواد ۱۳۲ و ۱۳۳ شکل وسیعتر تشکلهای در سطح حرف و صنایع هستند که در حوزه جغرافیایی گسترده‌تری امکان فعالیت دارند. علاوه بر این به سبب قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ در اجرای اصل ۱۰۴ قانون اساسی، وزارت کار موظف به تأسیس شوراهای اسلامی کار در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند، شده است. تکلیف فوق هم با توجه به اصل خودجوش بودن تشکلهای کارگری دارای ابهام می‌باشد و از میان اقسام تشکلهای به پیش‌بینی شناخته شده، انگار شورای اسلامی بیشتر مورد توجه دولت بوده و الزاماً قرار است تشکیل شوند.

در تضمین حقوق شناخته‌شده فوق، ماده ۱۷۸ قانون کار مقرر می‌دارد: «هر کس شخص یا اشخاصی را به اجبار و تهدید و اادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری و کارفرمایی بنماید یا مانع عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی اما و انجام وظیفه آنها جلوگیری نماید به جرمه نقدی یا حبس یا هر دو محکوم خواهد شد». لکن صورت کلی در زمینه رویکرد قانون کار به مصداق‌های پیش‌بینی شده تشکلهای کارگری باید توجه کرد که در دلیل ایجاد تشکلهای فرض است که بتوانند با دفاع از منافع صنفی و حرفه‌ای زمینه احقاق حقوق کارگران و کارفرمایان را به صورت شایسته‌تری تأمین کنند؛ بنابراین

اصلی این اشکال نیز عمدتاً نبود سندیکای قوی در کشور ماست؛ بنابراین، در کشور ما در مورد مذاکرات جمعی علیرغم اینکه در مناسبتی پیش‌بینی شده است فصل هفتم قانون کار مقررات تقریباً اما از لحاظ عملی ضعیف عمل کرده‌ایم و در عمل به مذاکرات جمعی چندان بها نداده‌ایم به نحوی که از سطح مذاکرات و پیمان‌های کارگاهی فراتر نرفته است.

#### ۱-۱-۴- آزادی انجمن‌ها و حق تشکل

مقاله نامه ۸۷ مصوب ۱۹۴۸ سانفرانسیسکو ضمن به رسمیت شناختن اصل آزادی انجمن‌ها به مثابه وسیله بهبود شرایط کار و برقراری صلح ذکر شده در مقدمه اساسنامه سازمان و با لحاظ اینکه در اعلامیه فیلادلفیا تأکید شده آزادی بیان و انجمن‌ها شرط ضروری برای ترقی مستمر محسوب می‌شود، هدف اصلی خود را احقاق حقوق کارگران و کارفرمایان برای سازمان‌دهی تشکلهای به هدف پیشبرد و حمایت از منافع خویش، بدون هر نوع تبعیض قرار داده است. در مقاله‌نامه فقو، تأکید شده که کارگران و کارفرمایان قادر هستند بدون هیچ گونه تمایزی و بی‌نیاز به گرفتن اجازه قبلی اقدام به تشکیل سازمانهایی به خواست خود کرده یا به این سازمان‌ها ملحق شوند، به شرط آن که اساسنامه‌های آنها را رعایت نمایند (ماده ۲). نیز مقام‌های دولتی از هر نوع دخالت که ممکن است این حق را محدود یا مانع اعمال قانونی آن باشد، منع شده‌اند (ماده ۳). ممنوعیت حق انحلال یا توقیف سازمانهای کارگری و کارفرمایی از راه اداری، حق تشکیل اتحادیه (فدراسیون و کنفدراسیون) و حق الحاق آنها به سازمانهای بین‌المللی کارگران و کارفرمایان از سایر حقوق اولیه در نظر گرفته شده در این مقاله نامه می‌باشند (مواد ۴ و ۵). لذا تشکیل آزادانه سندیکاهای، عدم ترس از تبعیض و تهدید، عدم لزوم اذن از دولت، استقلال آنها و آزادی افراد در عضویت و خروج از جمله خصوصیات بارز تشکلهای کارگری و کارفرمایی محسوب می‌شود.

ایران تا به امروز به مقاله‌نامه ۸۷ ملحق نشده، اما این امر به معنای عدم قبول اصل آزادی تشکل یا مذاکره جمعی در ایران نمی‌باشد. چیزی که اهمیت دارد، اختلاف نگرش در استانداردهای مورد پذیرش در کشور ایران و اصول و ملاک‌های پذیرفته شده در سطح بین

کارگران و کارفرمایان در برنامه کارگاهی و... از سایر اسناد بین‌المللی مرتبط با سندیکاهای کارگری و کارفرمایی هستند. اساس فکری اسناد گفته شده، این دیدگاه است که ایجاد تشکلهای صنفی مستقل و مؤثر، مهم‌ترین راهکار شناسایی اختلافات و دستیابی به سازوکارهای ممکن و عملی می‌باشد. نیز کارگران به سبب آگاهی زیادتیر از موضوعها و مشکلات مربوط به استانداردهای کار بیشتر از هر قانونگذاری قادر هستند به حل اختلافات خود با کارفرمایان اقدام نموده و با سازمان یافتن در اتحادیه‌های کارگری برای ایجاد توافقات مداوم با کارفرمایان مذاکره نمایند.

دولت ایران به مقاله نامه ۹۸ نیپوسته و جدا از موارد فوق در بند قبل، در بحث استقلال و تفکیک اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی، با وجود اینکه: بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار، قانونگذار تشکیل انجمنهای صنفی را برای کارگران و کارفرمایان پیش‌بینی کرده و از این نظر تفکیک مذکور را لحاظ کرده است. منع اجبار در عضویت یا خارج شدن از سازمانهای کارگری و کارفرمایی در ایران بر اساس قانون اساسی و قانون کار مورد پذیرش واقع شده و از این نظر نظام حقوقی ایران کاستی ندارد؛ لکن در مورد شوراهای اسلامی که بر اساس ماده ۱۰۴: «به‌منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدها» و به تعبیر قانون کار «به‌منظور ایجاد روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات» ایجاد می‌شوند.

## ۲-۱-۱-۴- سن کار و ممنوعیت کار کودک

### الف) حداقل سن کار

در این مورد با دقت به مقاله نامه ۱۳۸ (۱۹۷۱)، هدف اصلی این سند، تهیه سندی کلی که جایگزین مقاله نامه-های گوناگون قبلی در این خصوص شده و در آخر ممنوعیت همه حانبهی کار کودکان را ایجاد کند. اسنادی مانند مقاله‌نامه‌های ۱۳ (۱۹۲۱) و ۱۵ (۱۹۲۱) با حداقل سن ۱۸، ۱۱۲ (۱۹۵۹) با حداقل سن ۱۵ و... مقاله نامه ۱۳۸ در پی جایگزینی آنها در زمینه حداقل سن بوده می‌باشد.

اعضا باید در این تشکلهای به‌صورت کامل آزاد باشند تا امکان ایجاد هدف مورد اشاره را دارا شوند.

ملاحظه می‌شود این تشکل هم در سطح کمتری امکان ایجاد و فعالیت داشته و به‌این ترتیب می‌توان خلأ کلی در بسترسازی قانونی برای فعالیت تشکلهای کارگری را در نظام حقوقی کشور دید. موضوعی که مورد اعتراض فعالان تشکل‌های کارگری هم واقع گردیده است.

افزون بر شرط پیش‌بینی‌شده در اصل ۲۶ قانون اساسی که آزادی فعالیت انجمنهای صنفی را منوط به عدم نقض اصول مذکور کرده؛ از جمله شروطی می‌باشد که علاوه بر تفاوت با استاندارد مذکور در مقاله نامه ۸۷ مبنی بر عدم نیاز به گرفتن اجازه قبلی در ایجاد تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی می‌تواند با قابلیت تفاسیر مختلف محدودیت قابل‌زیادی برای فعالیت این تشکل‌ها ایجاد کند. دوم؛ حق سازمان‌دهی سندیکایی و پیشبرد مذاکرات جمعی کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار ۱۹۴۹ مقاله نامه ۹۸ را به تصویب رساند. این مقاله نامه دربرگیرنده دو بخش بوده و از یک سو ضمن چند ماده به موضوعات سندیکایی پرداخته و از سوی دیگر در ماده ۴ مذاکره دسته‌جمعی را مورد توجه قرار داده که این ماده در بخش گفتگوی اجتماعی بحث خواهد شد. مقاله نامه ۹۸ برخلاف مقاله نامه ۸۷ که به مناسبت‌های تشکلهای در مقابل دولت و مقامات عمومی می‌پردازد، به روابط و مناسبات سندیکایی کارگری و کارفرمایی پرداخته و آنها را از مداخله در مسائل یکدیگر منع می‌کند و به‌صورت کلی به دنبال آن می‌باشد که تشکل‌های کارگری از مداخله سازمانهای کارفرمایی مصون کرده و تحت تأثیر آنها قرار نگیرند. در ماده ۱ مقاله‌نامه بر حمایت از کارگران در مقابل اعمال ضد اتحادیه‌ای تبعیض‌آمیز در خصوص اشتغال تأکید نموده و به‌خصوص این حمایتها در زمینه مقید نمودن استخدام کارگر به اینکه عضو اتحادیه نشود یا از عضویت در اتحادیه بی‌نیاز گردد یا اخراج وی و ایجاد مزاحمت برای او به سبب عضویت در یک اتحادیه مورد نظر قرار گرفته است.

علاوه بر این، مقاله نامه ۱۴۱ (۱۹۷۵) در خصوص حق تشکیل سازمان کارگری روستایی، مقاله نامه شماره ۱۵۴ (۱۹۸۱) در زمینه گسترش مذاکره دسته‌جمعی و توصیه-نامه‌های شماره ۹۱ (۱۹۵۱) در زمینه پیمان‌های جمعی کار، شماره ۹۴ (۱۹۵۳) در خصوص مشاوره و همکاری

مقاله نامه می باشد. ضمانت اجرای ضوابط قانونی فوق هم در ماده ۱۷۶ قانون کار آمده که برای متخلفان، مجازات‌هایی همچون حبس و جریمه بر طبق شاخص تعداد کارگران کارگاه مشخص شده است. در نهایت، نظامات حقوقی ایران فرقی با مقاله نامه ۱۳۸ نداشته و کاستی حقوق کار ایران از این نظر فقط شکلی یعنی همان عدم نپیوستن به مقاله نامه می‌باشد. با وجود اینکه که الحاق به این سند هم با توجه به لازم الاجرا بودن حقوق بنیادین کار در کشورهای عضو (جدا از الحاق یا عدم الحاق) در اجرای این مقررات تأثیری ندارد. در هر صورت به نظر می‌رسد هنگامی که مقررات داخلی مغایرتی با موازین بین المللی ندارد چه بهتر که داوطلبانه آن را مورد پذیرش قرارداد تا ایران نه به جهت اجرای اجباری بلکه به دلیل الحاق، تحت شمول مقاله نامه قرار گیرد.

#### ب) ممنوعیت و محو بدترین اشکال کار کودک

در این خصوص مقاله نامه ۱۸۲ (۱۹۹۹) تصویب شده که هدف اصلی خود را ممنوعیت و محو بدترین اشکال کار کودک قرار داده و کودک را همه افراد زیر ۱۸ سال دانسته و براساس ماده ۳ در چهاربند، بدترین اشکال کار کودک را مواردی از جمله کلیه اشکال «بردگی» یا شیوه‌های مشابه آن مانند؛ فروش و قاچاق کودکان، عرضه کودک برای روسپیگری، تهیه تصاویر مستهجن از کودکان و... تعریف کرده است.

مقاله نامه ۱۸۲ در تاریخ ۱۳۸۰/۸/۸ از جانب ایران مورد الحاق و پذیرش قرار گرفته که هر چند جای تأمل دارد؛ زیرا براساس مقدمه این سند، مقاله نامه ۱۸۲ به مثابه مکملی بر اسناد پیشین و در ارتباط با کار کودکان مخصوصاً مقاله نامه ۱۳۸ در خصوص حداقل سن کار تنظیم شده و کشور ایران با آنکه مقاله نامه ۱۳۸ را نپذیرفته، مقاله نامه ۱۸۲ را مورد الحاق قرار داده است! وضعیتی که با وجود آنکه از نظر شکلی ایرادی ندارد، اما از نظر ماهوی به نظر می‌رسد این اسناد نسبت به یکدیگر نوعی ترتب منطقی دارند و مناسبتر بود الحاق به این سند به دنبال پذیرش مقاله نامه ۱۳۸ انجام می‌شد. لکن با دقت به قانون اساسی مخصوصاً تکالیف پیش‌بینی شده برای دولت در بند ۳ از اصل ۳ و اصل ۳۰ می‌توان به قرینه پی برد که دیدگاه نظام حقوقی به بحث

براساس ماده ۱ این سند، دولت های عضو متعهد شده‌اند تا از سیاستی ملی جانبداری کنند که مراد آن لغو مؤثر کار کودکان و افزایش کم‌کم حداقل سن اشتغال به میزانی می‌باشد که با رشد کامل بدنی و فکری جوانان متناسب باشد.

براساس ماده ۲ هم هر کدام از اعضا بایستی طی اعلامیه ای جداگانه، حداقل سن اشتغال یا کار را در چارچوب کشورش تعیین و اعلام کند و حداقل سن تعیینی نباید کمتر از سن پایان دوره تحصیل اجباری یا در هر حالت کمتر از ۱۵ سال باشد.

بر طبق ماده ۳ نیز حداقل سن اشتغال در زمینه شغل یا کاری که به دلیل ماهیت آن یا وضعیتی که کار در آن صورت می‌گیرد (احتمالاً) برای سلامتی یا ایمنی یا اخلاق جوانان ضرر دارد، نباید کمتر از ۱۸ سال باشد.

سند مکمل این مقاله نامه، توصیه نامه ۱۴۶ است که در همان سال (۱۹۷۳) وضع شده و برجسته ترین نکات توصیه شده در این سند، در نظر گرفتن حداقل سن ۱۶ سال در کارهای عادی، بالا بردن حداقل سن استخدام به ۱۵ سال در مواردی که کمتر از آن است و همچنین اعمال حداقل سن ۱۸ سال در کارهای مضر می‌باشد.

ایران تاکنون مقاله نامه ۱۳۸ را تصویب نکرده، اما موازین حقوقی مخصوصاً قوانین اساسی و کار فاصله زیادی از استانداردهای مشخص شده ندارند؛ زیرا چنانچه تأکید اشاره شده در ماده ۲ مقاله نامه در مورد ملاک قرار دادن سن پایان دوره تحصیلات اجباری برای تعیین حداقل سن را در نظر بگیریم، وضعیت بند ۳ اصل ۳ قانون اساسی در مورد تأمین امکانات ضروری برای آموزش و پرورش رایگان را برای همه و به ویژه اصل ۳۰ مبنی بر اینکه: «دولت مکلف است وسایل آموزش و پرورش رایگان برای همه ملت تا آخر دوره متوسطه تأمین نماید» نشانه ای است که نشان می‌دهد سن شروع به کار اصولاً مقارن با پایان دوره تحصیلات متوسطه و از این جهت به حکم مقاله نامه نزدیک می‌باشد. از دید قانون کار هم برجسته ترین حکم مقنن موضوع ماده ۷۹ است که به براساس آن «به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع است» و این ممنوعیت بر اساس ماده ۸۴ در مشاغل و کارهایی که به دلیل ماهیت آن یا وضعیت برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان مضر باشد، به ۱۸ سال خواهد رسید. این حکم هم به صورت دقیق متأثر از معیار ماده ۳



اشتغال و سیاست‌گذاری مشاهده کرد. قانون کار هم فصل پنجم اختصاص داده و در ماده ۱۰۷ به اهمیت ارتقای دانش «آموزش و اشتغال» خود را به موضوع فنی کارگران در امتداد اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار پرداخته و وزارت کار را به تأمین امکانات آموزشی لازم مخصوصاً مراکز کارآموزی پایه موظف کرده است. همچنین وزارت کار مکلف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام کند. مراکز خدمات فوق مکلفاند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی یا مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند. ماده ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه هم در راستای ایجاد اشتغال پایدار و توسعه کارآفرینی و مشاغل جدید، مواردی همچون: ایجاد پیوند شایسته بین نگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ، توسعه طرح‌های اشتغالزای بخش خصوصی و تعاونی مخصوصاً در جاهایی با نرخ بیکاری بالاتر از متوسط و... را به دولت تأکید کرده است. لذا با توجه به مستندات مذکور و از همه مهم‌تر پیوستن ایران به این مقاله نامه در ۲۶/۱۱/۱۳۵۰ اصولاً و براساس روش تحلیل در موارد پیشین، نباید کاستی در این خصوص احساس کرد. لکن در این مورد خاص، موضوع متفاوت است؛ زیرا صرف وجود انگاره‌هایی در قوانین در عرصه سیاست اشتغال، این امر در سازمان بین‌المللی کار اساسی و عادی و حتی پیوستن به بارزترین سند کشورهای عضو و از جمله ایران به دست نمی‌آید و به دیگر سخن، مهم‌تر از الحاق به مقاله نامه مذکور، سیاست یکپارچه، هماهنگ و مشخص ایران در خصوص اشتغال است که چنانچه وجود هم داشته باشد خیلی پراکنده و متضاد بوده که خود پژوهش مستقلی را می‌طلبد. در نهایت حوزه فوق بیشتر از حقوق کار به اقتصاد پهلو می‌زند و در حالت آرمانی نیازمند نگاهی گسترده‌تر در بستر حقوق اقتصادی می‌باشد.

#### ۴-۱-۳- گفتگوی اجتماعی

علاوه بر مقاله نامه‌های ۸۷ (۱۹۴۸) و ۹۸ (۱۹۴۹) دو مقاله نامه دیگر هم با عنوان شماره‌های ۱۴۴ در مورد مشاوره سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار) و ۱۵۴ در

تأمین وسایل آموزش و پرورش به‌ویژه تا پایان دوره متوسطه آن‌هم به شکل رایگان خود سببی بر استراتژی ممنوع بودن کار کودکان و بالعکس فراهم کردن زمینه‌های آموزش و پرورش برای وی می‌باشد. هر چند با توجه به ملاک تعریف کودک در موازین بین‌المللی و از سویی نگاه به مقررات مربوط به شرایط کار نوجوانان در قانون کار (مواد ۷۹ لغایت ۸۴) می‌توان پی برد که مصادیق بدترین اشکال کار کودک درج شده در ماده ۳ مقاله نامه ۱۸۲ علی‌الطلاق در ایران مشمول عنوان ممنوعیت نبوده و فقط کودکان زیر ۱۵ سال با این ضابطه هماهنگ می‌باشد؛ زیرا که حداقل ۱۵ تا ۱۸ سال به‌مثابه سن کودک به پیش‌بینی نشده و مقنن به صورت صریح این اشخاص را با عنوان «کارگر نوجوان» مورد شناسایی قرار داده و فقط چارچوبی را برای کار کردن ایشان در نظر گرفته است. لذا با وجود پذیرش سند فوق الذکر، حداقل ۱۵ تا ۱۸ سال در گستره سن کار کودک، کمبود حقوق کار ایران به محسوب می‌شود انتظار می‌رود اصلاح شود.

#### ۴-۱-۲- حقوق اشتغال

جدا از مفاد بندهای ۱ و ۲ ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی و اعلامیه فیلادلفیا در مورد اشتغال مولد، سازمان بین‌المللی کار، در مورد اشتغال اسناد گوناگونی همچون: مقاله نامه و توصیه نامه مربوط به خدمات اشتغال مصوب ۱۹۴۸، توصیه نامه مربوط به راهنمایی شغلی مصوب ۱۹۴۹ و... را به تصویب رسانده است؛ اما مهم‌ترین سند در این خصوص، مقاله نامه ۱۲۲ (۱۹۶۴) هم با تشریح اصول کلی سیاست اشتغال، مخصوصاً تأکید کرده که اهداف سیاست اشتغال بایستی حتی الامکان به شیوه کمی با توجه به متوسط رشد و توسعه اقتصادی تعیین شود.

برنامه جهانی اشتغال (۱۹۶۹) به مناسبت پنجاهمین سالگرد تأسیس سازمان بین‌المللی کار هم سند دیگری در این خصوص است. جوابی به راهبرد بین‌المللی توسعه سازمان ملل متحد که به روشن ساختن هدف‌های راهبردی فوق در زمینه بالابردن میزان اشتغال یاری نمود (عراقی، ۱۴۰۱: ۲۶۵) لکن با توجه به قانون اساسی میتوان اشاره های صریح و ضمنی مانند بند ۱۲ اصل ۳، اصل ۲۸ و بندهای ۲ و ۳ و ۷ و اصل ۴۳ را در مورد موضوع

زمینه مذاکرات جمعی تصویب شده که در این بخش مورد بررسی قرار خواهد گرفت:

#### ۱-۳-۱-۴- مشورت سه جانبه

مشاوره سه جانبه یا سه جانبه گرایی به مثابه راهحل تحقق کار شایسته به معنای پرداختن به موضوعها و مشکلات کار و ناشی از آن از راه گفتگو، ارتباط، تعامل و تأثیر دوجانبه سه گروه کارگر، کارفرما و دولت می باشد که در سطح استانی، ملی، منطقه ای و بین المللی و با اقسام مشاوره یا تصمیم ساز در حوزه های خاص، عام یا میانه انجام می شود.

در این زمینه مقاله نامه ۱۴۴ با عنوان مشورت سه جانبه (استانداردهای بین المللی کار) مورد توجه است که هدف آن «مشورت سازنده بین نمایندگان کارفرمایان و کارگران در خصوص استانداردهای بین المللی کار» است براساس این مقاله نامه کشورها متعهد می شوند تا رویکردی برای دستیابی به اطمینان از انجام مشورت سازنده بین نمایندگان دولت کارفرمایان و کارگران را در مواردی از قبیل: پاسخهای دولت به پرسشنامه های مربوط به مسائل دستور کار کنفرانس بین المللی کار، دادن پیشنهاد به مراجع ذیصلاح در ارتباط با تقدیم مقاله نامه ها و توصیه نامه ها برای اتخاذ تصمیم در خصوص آنها براساس ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار و... به جریان اندازند. نوع و شیوه این نوع رویه ها باید براساس عرف ملی و بعد از مشورت با سازمانهای نماینده کارفرمایان و کارگران تعیین شود به این صورت که نمایندگان سازمانهای فوق آزادانه انتخاب شوند، در همه نهادهای ذیصلاح از شرایط برابر برخوردار باشند و مشورتها در فاصله زمانی مورد توافق و در هر صورت حداقل یک سال یکبار انجام شود. در مورد سه جانبه گرایی باوجود عدم الحاق ایران به مقاله نامه ۱۴۴، نشانه هایی از این مهم در حقوق کار به وجود دارد از جمله شورای عالی کار که تکالیفی مانند تعیین حداقل دستمزد سالانه کارگران را بر عهده دارد (ماده ۴۱). لیکن در این شورا هم باوجود آنکه شاخصه های فوق الذکر از قبیل:

- ۱- انجام مؤثر مشاوره میان نمایندگان سه طرف،
- ۲- تساوی نمایندگی دو طرف به نوعی که اولاً براساس بندهای الف، ب، ج و د ماده ۱۶۷ قانون کار، تعداد

نمایندگان سه طرف ۳ نفر یعنی برابر می باشد. دوماً؛ براساس جزء اخیر همان ماده، مدت نمایندگی کلیه اعضای ۲ سال و انتخاب دوباره آنها بلامانع است. سوماً؛ براساس تبصره ماده مذکور هر یک اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی هستند. باوجود اینکه که ریاست جلسه با وزیر کار بوده و بدین سبب، جایگاه نمایندگان دولت، غلبه معنوی داشته که البته به دلیل ایجاد سازش میان نمایندگان کارفرمایان و کارگران غیرقابل اجتناب بوده و به دلیل آن که وزیر کار نیز مانند دیگران یک رأی دارد خللی به سه جانبه گرایی وارد نمی کند. چهارماً؛ براساس ماده ۱۶۸ قانون کار، تصمیم های جلسه با اکثریت آرا اعتبار دارد که از این لحاظ هم، قانون تفاوتی میان نمایندگان سه طرف در نظر نگرفته است.

۳- تعیین انتخابی نمایندگان (بندهای ج و د ماده ۱۶۷)، ۴۰ برگزاری شورا حداقل ماهی یک بار (ماده ۱۶۸) که برگزاری سالی یک جلسه مورد نظر مقاله نامه را هم رعایت نموده، مورد توجه قرار داده است؛ با توجه به انتقادات گفته شده در مورد شورای اسلامی کار و خدشه دار بودن این شکل در قامت نمایندگی واقعی مسائل، چون براساس بند د ماده ۱۶۷، صنفی کارگران و عدم مطابقت آن با مؤلفه های مورد نظر نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار و نه انجمن های صنفی معین می شوند، انتخاب آزادانه نمایندگان کارگران محل تردید می باشد.

#### ۲-۳-۱-۴- مذاکره دسته جمعی

مقاله نامه ۱۵۴ (۱۹۸۱) با عنوان «گسترش مذاکره دسته جمعی» موضوع این بند است. سندی باهدف اشاعه مذاکرات دسته جمعی آزاد و داوطلبانه. سند مذکور پس از تعریف اصطلاح «مذاکره دسته جمعی» و بیان اینکه مفاد آن به همه شاخه های فعالیت اقتصادی تسری مییابد؛ بیان میدارد که باید اقداماتی متناسب با موقعیت ملی به هدف تشویق و اشاعه مذاکرات دسته جمعی به عمل آید. مذاکره دسته جمعی یا «چانه زنی گروهی» مراحلی است که همواره در آن نظرهای مختلف و اغلب در مغایرت کارگر و کارفرما در یکجا به معرض گذاشته می شود و بعد از بحث و بررسی های بسیار در نهایت به یک توافق دوجانبه دست خواهد یافت. تکررگرایی و آزادی انجمنها، به رسمیت شناختن اتحادیه های کارگری، رعایت



نمیشود و این در صورتی است که روزانه بیشتر از سه هزار نفر به دنبال حوادث و یا بیماری ناشی از کار جان می‌سپارند. افزون بر آن مقوله جهانی شدن افزایش فشار، رقابت و تبعیض جنسی و کاهش امنیت شغلی و نهایتاً جو شغلی و نهایتاً جو تازه‌ای از بیثباتی در جهان کار به وجود آورده و باعث این شده که در رده‌های شغلی کم‌درآمد، نخستین شرایط امنیت شغلی به مخاطره بیفتد و در رده‌های شغلی با درآمد بالاتر اغلب سبب اضطراب، خستگی و... شود.

در امریکا سالانه ۲۰۰ میلیون روز کاری فقط به علت افسردگی ناشی از کار به هدر می‌رود. نتیجه آنکه از منظر سازمان بین‌المللی کار هیچ‌کس عقیده ندارد که امنیت کامل امکان‌پذیر است اما امنیت اولیه برای همه در زمینه‌های گوناگون توسعه و هم برای تحقق عدالت اجتماعی و هم دینامیزم اقتصادی نقش اساسی دارد و بایستی افراد با تمام توان انجام‌وظیفه کنند.

#### ۵- بررسی چالشها و موانع کار زنان در اسناد بین‌الملل و حقوق ایران

یکی از مشکلات و معضلاتی که امروزه، در عرصه کار شایسته زنان وجود دارد این است که همچنان، یک قاعده عرفی بین‌المللی در این زمینه شکل نگرفته و نوعی پوزیتیویسم حقوقی در این زمینه حاکم است. در موازین بین‌المللی حقوق بشر حاکم بر کار شایسته زنان و هم در موازین حقوق داخلی حاکم بر کار شایسته زنان موانع و چالشهایی وجود دارد که بایستی بدان توجه شود. مهم‌ترین این موانع و چالشها نظری و دکترین است، به طوری که اساساً ماهیت حقوق کار شایسته زنان در حقوق و قوانین ایران با ماهیت حقوق کار شایسته زنان در اسناد حقوقی بین‌المللی متفاوت است. در حقوق بین‌الملل، بر اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل، چالشهای مربوط به کار شبانه زنان و زنان سرپرست خانوار تکیه خواهد شد.

متأسفانه این نگاه در کشورهای در حال توسعه و کشور ایران همچنان به قوت خود باقی است. در قوانین ایران نیز چالشها و موانع خاصی در زمینه حق کار زنان به چشم می‌خورد که بیشتر مبنایی و فقهی است. اینها مجموع مواردی هستند که مانع از رشد و ارتقای زنان در مسیر پیشرفت کاری می‌شوند و مهم‌تر از آن شایستگی‌های آنان

پیمانها، حمایت مراجع قانونی کار و حسن نیت از شرایط یک مذاکره دسته‌جمعی موفق به شمار می‌روند.

مقوله نامه ضرورت مشورت پیشین سازمانهای کارفرمایان و کارگران را مقرر داشته و معین کرده که اقدامات تشویقی نباید مانعی در مذاکرات دسته‌جمعی آزاد ایجاد نماید. علاوه بر این در قسمت سوم مقوله نامه با عنوان «اعتلای مذاکره دسته‌جمعی»، یکی از راهکار مناسب «دستگاهها و آیین‌های حل و فصل اختلافات کار به نوعی که در پیشبرد مذاکره دسته‌جمعی سهیم باشند» عنوان شده است.

#### ۳-۳-۱-۴- عدم اجرای حقوق کار

برخلاف آنکه برای اشتغال و ایجاد شغل، سازمان بین‌المللی کار راه‌حل‌های نظارتی و دستوری ندارد اما برای اجرای حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار بسیار مقتدرانه‌تر عمل می‌کند. در این زمینه مقوله نامه‌های متعددی در زمینه حقوق کار صادر شده است که بعضی از آنها جنبه بنیادین دارد و دولت‌ها موظف به اجرای آن هستند. همچنین سازمان بین‌المللی کار در سه دهه اخیر تلاش‌های گسترده‌ای را برای شکل‌دهی اتحادیه‌های صنفی کارگری و کارفرمایی به کار بسته است و می‌توان گفت در این راه توفیق‌های قابل توجهی را حاصل کرده است. با این حال، کشورهای زیادی هستند که به بعضی از مقوله نامه‌ها نپیوسته و در نتیجه تشکلهای صنفی مطابق با استانداردهای سازمان بین‌المللی مطالعات کار در آنجا وجود ندارند و رویکردهای سیاسی کشورها اغلب مانع از ایجاد و شکل‌گیری تشکلهای واقعی شده است. همچنین مطابق گزارش موسسه بین‌المللی مطالعات کار که در سال ۲۰۰۰ میلادی انتشار یافت، بیش از ۲۵۰ میلیون کودک در شرایط بسیار سخت و در واقع غیرقانونی کار می‌کنند. این در حالی است که سازمان بین‌المللی کار تلاش دارد در راستای توسعه همکاری‌های فنی و با به‌کارگیری مؤثر مکانیزم مشاوره بسیاری از کشورها را در صدد بهبود امور در راستای اجرای حقوق کار کند.

#### ۴-۳-۱-۴- ضعف در توسعه حمایت‌های اجتماعی

بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، فقط دو درصد کارگران دنیا از حمایت‌های اجتماعی به روش واقعی بهره مند هستند. در از کشورهای کم‌درآمد، حمایت قانونی از پیری، کارافتادگی و درمان از نیروی کار انجام

بخصوص در حوزه کاری نادیده گرفته می‌شود. بدیهی است که نمی‌توان تمامی چالشها و خلأها در این حوزه را برشمرد:

#### ۱-۵- اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل

تبعیض جنسیتی به مفهوم عدم تساوی زنان و مردان در بهره‌مندی از امکانات و فرصتها می‌باشد. عدم تساوی جنسیتی، زنان را به‌مثابه نیمی از جمعیت از فرصتها و امکانات محروم نموده و سبب تخصیص غیربهبینه منابع می‌شود. عدم تساوی جنسیتی در امکان دسترسی به فرصت‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، یکی از چالش‌های بارز برای کشورها می‌باشد. بر اساس ماده یک کنوانسیون منع تبعیض علیه زنان، هرگونه تمایز، استثنا و محدودیتی که بر طبق جنسیت و باهدف محدود ساختن حقوق زنان، شناسایی و یا به رسمیت شناختن حقوق زنان و همچنین بهره‌مندی آنها از حقوق باشد، تبعیض علیه زنان به‌شمار می‌رود. در تعریف تبعیض علیه زنان، باید یادآور شد که هرگونه محدودیت و تمایزی که در یکی از حوزه‌های حقوق سیاسی، مدنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی علیه زنان و باهدف محروم کردن آنان صورت گیرد، تبعیض علیه زنان می‌باشد. مواد کنوانسیون در حوزه‌های گوناگون درصد برطرف کردن تبعیض از زنان است.

همان‌طور که در مواد کنوانسیون مذکور آمده است باید تلاش فرهنگی و اجتماعی برای رفع تبعیض و مبارزه با الگوها و کلیشه‌های فرهنگی و اجتماعی به عمل آید و دولت‌ها در این موارد تعهداتی برعهده دارند تا تبعیض علیه زنان رفع شود. براساس بررسی‌های سازمان بین‌المللی کار در تمام نقاط جهان به‌غیر از آمریکای شمالی و استرالیا، زنان نسبت به مردان طی هفته، ساعت‌های زیادتری را به کار مشغول می‌باشند. در آفریقا ساعات کار زنان ۶۷ ساعت در هفته در مقابل ۵۳ ساعت کار برای مردان است. این نسبت در آسیا برای زنان ۶۲ ساعت و برای مردان ۴۸ ساعت و در ژاپن برای زنان ۵۶ ساعت و برای مردان ۵۴ ساعت و در آمریکای لاتین برای زنان ۶۰ ساعت و برای مردان ۵۴ ساعت است. این قوانین منشأ تبعیض قانونی به‌شمار رفته، خودبه‌خود جایگاه زنان را در اجتماع و به‌ویژه در میدان رشد و پیشبرد و ایفای نقش به‌مثابه یک مدیر و یک مدیر کسب‌وکار ضعیف می‌نماید.

امروزه بسیاری از دولت‌ها به‌بهانه همین عدم شکل‌گیری قواعد عرفی بین‌المللی در حوزه کار شایسته زنان و اینکه به‌رجال این حق جزو حقوق اجتماعی - اقتصادی می‌باشد که در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گنجانده شده است و اینکه دولت‌ها موظف هستند تا با توجه به امکانات و منابع خود آن را محقق سازند، از اجرای بایسته و شایسته آن سرباز می‌زنند. این چالش به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه‌ای چون ایران که دیدگاه‌های خاص فقهی نیز بر بحث حق کار شایسته زنان حاکم است، شدیدتر می‌شود. آمارها، اطلاعات و تحقیقات گوناگون نشانگر آن است که با وجود تغییر در ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و هنجارهای جنسیتی در بسیاری از جوامع و با وجود زیاد شدن سطح تحصیلات، تخصص، آگاهی زنان و مشارکت در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، هنوز ذهنیت و اعتقادات فرهنگی جامعه، ارزیابی مثبت از فعالیتهای زنان نداشته، ورود آنها را به‌خیلی از حیطه‌ها مردود می‌بیند.

#### ۲-۵- چالش‌های مربوط به کار شبانه زنان شاغل

عدم توجه به ارزشهای اخلاقی و رفتارهای پرخطرآیانه و زشت، وضعیت سلامتی زنان شاغل را به مخاطره می‌اندازد. وجود مقررات حقوقی شایسته که به سبب آن، زن قربانی دارای قلموی از حقوق قانونی بوده و قانونی که آن فرد خطاکار را که مگر با زور به هیچ منطقی تسلیم نمی‌شود، به پذیرش عدالت وادار نماید، اهمیت فراوانی پیدا می‌کند. درهرصورت باید قبول کرد که تغییر قوانین به‌تنهایی نه مانع ظهور خشونت با زنان در محیط کار خواهد شد و نه لزوماً از زنانی که در معرض خطر قرار گرفته‌اند، حمایت خواهد نمود. درواقع، قانون در عمل، آخرین سازوکاری است که زنان قربانی بدرفتاری به آن تمسک می‌جویند. کار شب زنان در ایران هم براساس تحقیقات موجود، تأثیر منفی بر سلامت زنان برجای گذاشته و حتی در تعیین جنسیت آنها تأثیر می‌گذارد. موضوع فوق، از طرف تحقیقات زیاد بین‌المللی هم به اثبات رسیده است که کار شب زنان شاغل سبب رشد بیماریهایی مانند سرطان سینه در آنها می‌شود و با آنها وابستگی مستقیم دارد. قانون کار ایران تا قبل از اعمال اصلاحات و بازنگری‌های سال ۱۳۶۹ با پیروی از کنوانسیونهای سازمان بین‌المللی کار ناظر بر ممنوعیت کار شب زنان، استخدام زنان را به‌غیراز در موارد استثنایی همانند پزشکی و پرستاری



امروزه حدود ۶۰ درصد از خانواده‌های سیاه‌پوست به‌وسیله‌ی سازمان سرپرستی می‌شوند. تعداد زنان سرپرست خانواده در روسیه هم در سالهای گذشته خیلی زیاد شده است.

در ایران، بر اساس تعریف سازمان بهزیستی، زنان سرپرست خانوار زنانی می‌باشند که موظف به تأمین مخارج مادی و معنوی خود و اعضای خانوار هستند. زنان سرپرست خانوار جزو اقشار آسیب‌پذیر اجتماع می‌باشند که زمانی به دلیل عواملی مانند طلاق، فوت، اعتیاد یا ازکارافتادگی همسر، رها شدن به‌وسیله مردان مهاجر و یا بی‌ملاحظه‌ای آسیب‌پذیرتر می‌گردند.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران در خصوص حمایت قانونی از زنان شاغل سرپرست خانوار سکوت نموده، هیچ نوع عبارت «سرپرست خانوار» در کل قانون فوق مشاهده نمی‌گردد. این موضوع مخصوصاً از آن رو دارای اهمیت فراوانی می‌باشد که بعضی از زنان شاغل سرپرست خانوار تحت پوشش سازمانهای حمایتی مانند سازمان بهزیستی قرار می‌گیرند.

از چالش‌های مهم دیگر، در ارتباط با زنان سرپرست خانوار شغل غیررسمی آنها است. مورد بعد، حق زنان اقلیت نسبت به اشتغال شایسته نیز بعضاً با موانع مختلف فرهنگی و اجتماعی مواجه است؛ به‌نحوی که زنان اقلیت از رسیدن به برخی از مشاغل محروم هستند که هم-جنسیت‌های آنان از آن برخوردار هستند. مخصوصاً از سال ۱۹۸۰ به بعد، تعداد خانواده‌های زن سرپرست زیاد شده است. بر طبق سرشماری سال ۱۳۷۵، ۱۳۶۵، ۱۳۸۵ آمار زنان سرپرست خانوار در ایران ۴،۹۸ برابر گردیده است که روند افزایش را نشان می‌دهد. دقت به نیازها و مشکلات آنها مخصوصاً کیفیت زندگیشان دارای اهمیت فراوان می‌باشد. افزون بر آن، مهاجرت مردان، بیوه شدن یا طلاق نیز سبب افزایش تعداد زنان سرپرست خانوار گردیده است؛ به‌نحوی که براساس آمار سرشماری سال ۹۰، ۸۷ درصد از خانوارهای کشور دارای سرپرست مرد و ۱۲،۱ خانوارها دارای سرپرست زن بودند و این امر حاکی از آن است که سرپرست زن در سال ۱۳۹۰ با افزایش ۳،۵ درصدی نسبت به سال ۱۳۸۵ مواجه بوده است. بیشتر این زنان تا پیش از قبول سرپرستی خانواده، تجربه حضور در بازار کار را نداشته، از لحاظ مالی وابسته به همسران خود بوده‌اند. با از دست دادن همسر سعی می‌کنند کاری

ممنوع اعلام نموده بود. لیکن در سال فوق‌الذکر، مجمع تشخیص مصلحت نظام این قاعده را حذف کرد و در امروزه نظاره‌گر کاستی قانونی در این خصوص می‌باشیم. این حذف چندین ایراد عملی به وجود می‌آورد. اول اینکه، کارفرمایان رغبت زیادتری برای استخدام زنان در شیفت شب به سبب دستمزد کمتر و عدم امکان نظارت دارند. دوم اینکه؛ با توجه به اینکه زنان شاغل در شیفت شب دارای همسر می‌باشند و عموماً رغبتی به این چنین کاری از جانب آنها در شیفت شب وجود ندارند؛ لذا، این موضوع مشکلات عملی فراوانی را برای آنها به وجود می‌آورد.

### ۳-۵- چالش‌های مربوط به زنان سرپرست خانوار

زن سرپرست خانوار، زنی است که دلایلی نظیر طلاق، فوت، اعتیاد و یا از کارافتادگی همسر یا پدر، رها شدن به‌وسیله مردهای مهاجر یا بی‌ملاحظه، سبب سرپرستی آنها بر خانواده شده است. بیشتر زنان سرپرست خانوار دچار افسردگی‌های حاد و مزمنی می‌باشند که احساس نشاط و سرزندگی آنها را تحت تأثیر قرار داده است. عبارت «زنان سرپرست خانوار» در نظام حقوقی خانواده به‌سختی به رسمیت شناخته شده است. در آمریکای لاتین، مهاجرت دائم زنان از منطقه‌های روستایی از سال ۱۹۶۰ به سبب نبود مشاغل روستایی به‌سوی مشاغل و خدمات شهری کشیده می‌شوند، باعث گردیده است که بخش زیادی از خانوارهای شهری، به‌وسیله‌ی زنان سرپرستی شوند. در اغلب از کشورهای آمریکای لاتین این‌گونه خانوارها به وجود نسبت زیاد پدرسالاری ظهور پیدا نموده اند که این موضوع در اقشار کم‌درآمد بیشتر مشاهده می‌گردد. در کشورهای آسیایی یک زن با یک مرد به‌تنهایی کمتر مهاجرت می‌نماید. به همین سبب میزان زنان سرپرست خانواده در این منطقه کمتر است. با این وجود، شواهد اخیر نشان می‌دهد که در کشورهای جنوب غربی آسیا، به سبب بحرانهای اقتصادی و تعدیل خط‌مشی اقتصادی که به شیوه مشارکتی خانواده را اداره مینمایند، زیاد شده است. در کشورهای توسعه‌یافته هم در طی دهه‌های گذشته، نرخ زنان سرپرست خانواده زیاد گردیده است. مثلاً در آمریکا از ۳۰ سال گذشته تا امروزه نرخ زنان سرپرست خانواده بین سیاه‌پوستان و سفیدپوستان تقریباً دو برابر شده است، به‌نحوی که در

شایسته توانایی‌های خود پیدا کنند، لیکن بیشتر اوقات به سبب نداشتن مهارت و تجربه کافی و یا نداشتن تحصیلات به مشاغل رده پایین با دستمزد کم و بدون بیمه اقدام می‌نمایند.

#### ۴-۵- چالش‌های مربوط به دستمزد برابر

متوسط دستمزدهای مردان در تمام کشورها حتی کشورهایی که بعد از تعدیل تمایزها در ساعات کاری این میانگینها را محاسبه نموده‌اند، کمتر بوده است. در حقیقت به نظر می‌رسد مشکل نابرابری سطح دستمزد زنان کارگر نسبت به مردان معضلی فراگیر بوده و آن را نمی‌توان مختص یک کشور خاص دانست. مثلاً در کشورهای در حال توسعه درآمد کارگران زن در بخشهای اقتصادی در مقایسه با مردان، بسیار کمتر است.

در پایان می‌توان گفت که در حقوق بین‌الملل و بر طبق اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، عدم وجود نهاد اجرایی و نظارت مرکزی بر تحقق حق کار شایسته زنان، اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل، کار شب و... در ایران هم، تفاوت بعضی قوانین شریعت اسلامی در مورد زنان با قوانین بین‌المللی، ممنوعیتها و محدودیت‌های قانونی زیادی در خصوص عهده‌دار شدن زنان به بعضی مشاغل به وجود آورده که عموماً این ممنوعیتها و محدودیت‌های قانونی پایه در نظام فقهی دارد. در قانون اساسی ایران، به اهمیت حقوق زنان و تضمین آن پرداخته شده است و تنها قید و محدودیت برای اشتغال آنان منافی نبودن شغل آن‌ها با موازین اسلامی است. دیگر چالشهای موجود در ایران، وجود نهادهای متعدد قاعده‌گذار در حوزه حقوق اشتغال زنان است که خود یکی از سختی‌های اصلی در این نهاد به حساب می‌آید. در این زمینه، باید به این نکته اشاره نمود که اصل بر این است که مجلس شورای اسلامی ایران به‌مثابه نهاد اصلی واضع قانون از جمله در حوزه حقوق اشتغال زنان به شمار می‌آید. با این وجود، در عمل می‌بینیم که قوانین ناظر بر مبحث زنان در ایران به‌صورت مکرر به‌وسیله‌ی نهادهایی غیر از مجلس شورای اسلامی همچون مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای عالی انقلاب فرهنگی و حتی شورای عالی امنیت ملی وضع گردیده که به نظر نمی‌رسد شرایط مناسبی باشد. علاوه بر این عدم توازن بین تساوای دستمزد زنان و مردان در

بخش خصوصی، رعایت نکردن اصل منع تبعیض جنسیتی و خشونتها در محیط کار علیه زنان، عدم ضمانت اجرای مناسب مقابله با نقض حقوق کار شایسته زنان، اعتقادات اشتباه اجتماعی مبنی بر عدم مشارکت زنان در فعالیتها، عدم آگاهی زنان ایرانی نسبت به حقوق شهروندی خود، عدم دقت به حمایت قانونی از زنان شاغل سرپرست خانوار، از سایر چالش‌هایی است که فرصت، رشد و ارتقای شخصیت وجودی زنان را با مشکل مواجه می‌سازد. در آخر، انتظار داریم جهت اولین و صحیح‌ترین گام در ارتقای وضعیت زنان کشور و رفع خلأها عنایت ویژه‌ای به انسجام در نگرشها، تبادل نظر مفید، نقد منصفانه و در نهایت اتخاذ یک برنامه منسجم، مدون و ملی جهت رسیدن به سرمنزل مقصود صورت گیرد.

#### ۶- صیانت از نیروی کار با ارتقای فرهنگ ایمنی و

##### سلامت شغلی در کشور

حوادث و بیماری‌های شغلی به میزان اندک نیز دارای آثار زیان‌بار اجتماعی و اقتصادی است و از این رو مقصود متولیان ایمنی و سلامت کار در جهان، به حداقل رسانی آن‌ها است. با این حال واقعیت این است که از نگاه علمی و عملی کنترل همه مخاطرات محیط کار تنها با تدوین و وضع مقررات ایمنی و مداخله موردی دولت در جایگاه حاکمیت میسر نمی‌شود و این مهم یک مسئولیت جمعی است که نیازمند مشارکت فعال همه شرکای اجتماعی و از همه مهم‌تر، تعهد عملی کارفرمایان در ارتقای ایمنی و سلامت محیط کار همسو با همراهی کارگران در خصوص رعایت الزامات و دستورالعمل‌های ایمنی در محیط کار است.

در این راستا، بلوغ فرهنگی جامعه با محوریت ارزش بخشی به جایگاه انسان سالم، محور توسعه پایدار و نقش آن در رشد منافع اقتصادی مشترک کارگر و کارفرما در بنگاه‌های اقتصادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در این مسیر آگاهی از نقش عناصر دخیل در زنجیره ارتقای ایمنی و سلامت محیط کار، رکن نهادیه‌سازی آن موضوع و ایجاد سنگ بنای این فرایند را تشکیل می‌دهد.

در این خصوص سازمان بین‌المللی کار برای دولت‌ها در جایگاه حاکمیت، وظایف ساختارسازی و تدوین قوانین و مقررات ایمنی و بهداشت کار و نظارت عالی را پیش‌بینی کرده است و کارفرما به‌عنوان کسی که از فعالیت بنگاه

اقتصادی خود منتفع می‌شود، مسئول تأمین‌کننده شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار تعیین کرده است.

در جهان امروز، توسعه فناوری‌های ایمن و به‌کارگیری آن‌ها در کارگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین رکن ارتقای ایمنی و سلامت شغلی و پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی محسوب می‌شود و پس از آن باید با آموزش‌های فراگیر ایمنی زمینه ارتقای فرهنگ ایمنی و ایجاد رفتار ایمن در میان کارگران را انتظار داشت.

مطابق ماده ۸۵ قانون کار صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور بر محور رعایت دستورالعمل‌های شورای عالی حفاظت فنی در کارگاه‌های کشور از سوی کارفرمایان و کارگران پی‌ریزی شده است و مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار مستند به ماده ۹۵ آن قانون به‌صورت خاص بر عهده کارفرما است؛ در این راستا به‌منظور نظام‌مندسازی ایمنی در کارگاه‌های کشور تاکنون بیش از ۶۰ عنوان آیین‌نامه و دستورالعمل ایمنی و حفاظت فنی در شورای عالی حفاظت فنی به‌عنوان مستندات قانونی جهت رجوع و بهره‌برداری کارفرمایان، کارگران، بازرسان کار، متخصصان ایمنی و افراد ذی‌مدخل در حوزه ایمنی کار، تدوین و بازنگری شده است.

معاونت روابط کار ضمن اعلام آمادگی برای همکاری با متخصصان حوزه ایمنی و سلامت کار و شورای عالی حفاظت فنی با حضور دستگاه‌های مسئول و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی به‌عنوان عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری برای ارتقای ایمنی و بهداشت شغلی همه تلاش خود را در این زمینه مصروف خواهد کرد.

#### ۷- نتیجه‌گیری

شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران در ۲۰ سال اخیر نشان دهنده این است که هر چند شاخص فوق از پیچیدگی‌های زیادی برخوردار بوده و تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار دائماً مثبت نبوده، لکن روند کلی شاخص فوق جهت‌گیری مثبتی داشته است. علاوه بر این در سال‌های گذشته به سبب اعمال تحریم‌های زیاد اقتصادی علیه ایران، این شاخص با کاهش مواجه بوده است که با رفع تحریم‌ها و شروع مناسبات سیاسی و اقتصادی با سایر کشورها انتظار می‌رود روند مثبت و پرسرعتی را به خود بگیرد؛ بنابراین در ابتدای این

روند مثبت، دقت به اقتصاد مقاومتی و استفاده از اصول آن می‌تواند به ادامه این حرکت و افزایش ادامه‌دار شاخص بهره‌وری نیروی کار حتی با وجود دخالت‌های دنیای سلطه کمک زیادی نماید و هدف برنامه جامع بهره‌وری کشور را تحقق نماید. با دقت به اینکه بهره‌وری، خود یکی از اصل‌های حرکت به سوی اقتصاد مقاومتی می‌باشد؛ بنابراین توجه به اقتصاد مقاومتی در یک نگاه کلی و توجه به بهره‌وری به‌مثابه قسمتی از پازل اقتصاد مقاومتی، به ایجاد ارتباطی دو طرفه و همافزایی در بهره‌وری کشور سبب خواهد شد.

مقایسه رشد بهره‌وری نیروی کار ایران با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی نشان می‌دهد جایگاه ایران در میان این کشورها قابل‌قبول و در شایسته ایران نیست و با ظرفیت‌ها و کارکردهای موجود در نیروی کار جوان ایرانی سنخیتی ندارد. با وجود آنکه بهره‌وری و از جمله بهره‌وری نیروی کار در ایران نسبت به سایر کشورها در سطح پایینتری قرار دارد، لیکن بررسی سیاست‌های بالادستی کشور گویای آن است که در سال‌های گذشته، توجه به موضوع بهره‌وری پررنگ‌تر شده و سازمان ملی بهره‌وری به‌مثابه‌ی اصلی‌ترین نهاد حاکمیتی در ایران اقدامات شایسته را در این خصوص انجام داده است که بارزترین آن تصویب برنامه جامع بهره‌وری کشور در سال ۹۴ و ایجاد یک چشم‌انداز ده‌ساله و شناسنامه هویتی برای افراد و حفظ بهره‌وری در کشور است.

نظارت سازمان بین‌المللی کار بر ایجاد و توسعه این مؤلفه‌ها در حقوق داخلی، ضمانت اجرای کارآمدی بر عملی شدن این مؤلفه‌ها می‌باشد. با توجه به اینکه کار شایسته یک مفهوم نو در بحث حقوق کار می‌باشد، چنین به نظر می‌رسد که در خیلی از کشورها و از جمله ایران، مؤلفه‌های آن را می‌توان از بین قوانین موجود و مرتبط با حقوق کار استخراج نمود. لذا کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار بایستی در قوانین داخلی خود به موضوع کار شایسته توجه نمایند. در ایران هم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ به‌عنوان قانون اصلی در حقوق کار به شکل پراکنده به مؤلفه‌های کار شایسته توجه نموده است. قانون اساسی نیز به‌عنوان بالاترین سند حقوقی نیز در اصول مختلف خود به مفاهیم بنیادی مؤلفه‌ها توجه ویژه‌ای داشته است. قوانین توسعه

- توجه به آموزش نیروی کار مبتنی بر استانداردهای جهانی و بین‌المللی موجب بهره‌وری بیشتر و ارتقای کارایی نیروی کار شود. بر این اساس، سرمایه‌گذاری برای آموزش نیروی کار طبق استانداردهای جهانی در این بخش را نباید هزینه پنداشت، را که این هزینه، مهارت، تخصص و ارتقای بیشتر نیروی کار را به همراه داشته و سطح و جایگاه نیروی کار را طبق استانداردهای جهانی بالا می‌برد.

- خصوصی سازی واقعی در بخش صنعت و توجه به استانداردهای بین‌المللی در این زمینه در ارتقای بهره‌وری نیروی کار تأثیر بسزایی دارد. لذا ضروری است دستگاه‌های حاکمیتی ذی‌ربط با رفع موانع اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی و اصلاح فرایندهای خصوصی‌سازی طبق استانداردهای جهانی در بهبود ارتقا و جایگاه نیروی کار تأثیر بسزایی دارد.

- به کارگیری مولفه‌های مثبت‌گرا در استانداردهای جهانی و بین‌المللی مانند خوش بینی، امید، تاب‌آوری، صبر، شادمانی و توانایی‌های کارکنان در سطح کار، موجب ارتقای جایگاه نیروی کار شده و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

هم که قوانینی همه‌جانبه و دربردارنده مهم‌ترین موضوعات می‌باشند، برای نخستین بار به طرح کار شایسته پرداخته‌اند. جهت ممانعت از پراکندگی و تشتت موجود، سند ملی کار شایسته تهیه شده است لیکن این سند، همچنان به‌عنوان یک قانون الزام‌آور به تصویب مجلس نرسیده است. سرعت‌دهی به روند تصویب این سند و تبدیل آن به قانون، پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی مناسب در جهت اجرای مفاد این سند، کاستن از فاصله موجود بین قانون و آنچه در عمل می‌گذرد، گسترش روحیه همکاری بین کارگران و کارفرمایان و به‌ویژه نظارت بر اجرای تکالیفی که مخاطب آن‌ها کارفرمایان می‌باشند از مهم‌ترین موضوعاتی هستند که می‌توانند اجرای سند ملی کار شایسته را تسهیل کنند و رسالت اصلی حقوق کار را تحقق بخشند.

با توجه به اینکه صیانت و ارتقای نیروی کار در ایران مطابق استانداردهای بین‌المللی یکی از الزامات حرکت در مسیر اقتصاد پیش رو است، توجه به پیشنهادهای زیر در ارتقای نیروی کار مطابق استانداردهای بین‌المللی ضروری است:

- سلامت و بهداشت نیروی کار به حفظ و ارتقای نیروی

## منابع

۱. اقبالی، حسین، بختیاری، اروی، اشتغال، بازار کار، درآمد: افزایش نامنی و نابرابری، نشریه رفاه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۱، (۱۳۸۰).
۲. بیرانوند، امیر، بررسی روند تحولات حداقل دستمزد و قدرت خرید پس از انقلاب اسلامی، نشریه امنیت اقتصادی، سال سوم، شماره ۳، (۱۳۹۴).
۳. پرستش، رضا و سمانه شکرالهی، امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران، پژوهشنامه حقوقی، سال دوم، شماره اول، ۷۵-۹۱، (۱۳۹۰).
۴. پورسعید، فرزانه، بررسی چالش‌های کارکردی نظام بین‌المللی کار، فصلنامه مطالعه حقوق عمومی، دوره ۵۲، شماره ۳، ۱۵۲۷-۱۵۴۶، (۱۴۰۱).
۵. توفیقیان، خدیجه، اسلامی، رضا، جلالی، محمد، یآوری، ا سداالله، چالشها و موانع کار شایسته زنان در ایران و حقوق بین‌الملل، فصلنامه علمی-پژوهشی سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، دوره ۵، شماره ۴، (۱۴۰۰).

۱. عراقی، عزت الله، حقوق کار، تهران: سمت، چاپ هشتم، (۱۴۰۱).
۲. موحدیان، غلامرضا، حقوق کار (علمی و کاربردی)، تهران: مجد، چاپ یازدهم، (۱۴۰۱).
۳. هکی، فرشید، حقوق کار: تحلیل اقتصادی و رویکرد حقوق بشری، تهران: نشر دانش، (۱۳۹۹).
۴. ابدی، سعیدرضا، ابدی، علیرضا، آگاه، وحید، تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال ۱۵، شماره ۳۹، (۱۳۹۲).

کار می‌انجامد و نیز رشد اقتصادی را در پی خواهد داشت. لذا مواردی چون: بهبود کیفیت تغذیه نیروی کار، رعایت اصول ایمنی در کار، کاهش استرس و فشارهای روانی، انجام آزمایش‌ها و غربالگری سالانه سلامت کارکنان و .. می‌تواند در ارتقای سلامت جسمی و فکری نیروی کار مؤثر باشد.

۱۰. دانش‌ناری، زهرا، خوشنویسان، محسن، مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در ایران، نشریه حقوق ملل، پیاپی ۱۷، (۱۳۹۴).
۱۱. حمانی، زهره، مفهوم و ارکان کار شایسته، مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره ۲۰، شماره ۴۵، ۷۳-۹۴، (۱۴۰۰).
۱۲. رحمانی، علی، هاشمی، محمد، حمایت‌های اجتماعی در کار شایسته (با تأکید بر حمایت‌های بیمه اجتماعی و چالش‌های فرا روی آن در نظام تأمین اجتماعی آن)، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۸، شماره ۶۹، (۱۳۹۷).
۱۳. رستمی، ولی، سعیدی پلمی، مرتضی، حقوق بنیادین کار در مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران، کار و جامعه، شماره ۲۱۳، (۱۳۹۶).
۱۴. رضایی، مهرباب، حمایت از کارگران زن در پرتو مفهوم کار شایسته در حقوق کار نظام جمهوری اسلامی ایران، پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم اسلامی، پژوهش‌های دینی و حقوقی، (۱۴۰۰).
۱۵. شیرینی، اردشیر، فرجی، الهام، یاسینی، علی، تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی: خوانشی استعاری از پدیده پله‌برقی شیشه‌ای، پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال نهم، شماره دوم، (۱۳۹۷).
۱۶. عیسی‌زاده، سعید، علی‌مان، راضیه، تحلیلی بر حداقل دستمزد و آثار اقتصادی آن، فصلنامه علوم اقتصادی، سال سوم، شماره ۹، (۱۳۸۸).
۱۷. کارگزاری، جواد، معیارهای بین‌المللی کار و حقوق بسر، کار و جامعه، شماره ۵۲، (۱۳۸۲).
۱۸. کریمی موقاری، زهرا، نظیفی نایینی، مینو، عباسپور، سحرعوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران، فصلنامه مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان، سال ۱۱، شماره ۳، (۱۳۹۲).
۱۹. گلستانی، شهرام، لاغری فیروزجانی، انیسه، لاغری فیروزجانی، هادی، گره نیروی کار در ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی در ایران، دوره دوم، سال ۶، ۲۷-۴۲، (۱۳۹۲).
۲۰. مطلبی، محمد موسی، عسکری، لیلی، معیارها و روش‌های تعیین حداقل دستمزد-بررسی مقایسه‌ای قوانین کار کشورهای منتخب و سازمان بین‌المللی کار، مجله کار و جامعه، شماره ۱۵۹، (۱۳۹۲).
۲۱. ممیز، آیت اله، قاسمی، عاطفه، قاسمی، فاطمه، بررسی عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی زنان، فصلنامه تخصصی رشد فناوری، (۱۳۹۲).
۲۲. میرشکاری، مهین، ارزیابی کردن کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوارهای تحت پوشش بوشهر سازمان بهزیستی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در کار اجتماعی، (۱۳۹۰).
۲۳. الهیان، محمدجواد، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی، جلد چهارم
۲۴. ولی زاده، حسین، (۱۳۹۹). ضوابط تعیین حداقل دستمزد؛ مطالعه تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشورها در پرتو اصول سازمان بین‌المللی کار، فصلنامه بین‌المللی قانون یار، دوره ۴، شماره ۱۳، (۱۳۹۰).
۲۵. یحیی‌آبادی، ابوالفضل، دادفر، ایمان، تحلیلی از اشتغال بر مفهوم کار شایسته در بازار کار ایران، کار و جامعه، شماره ۹۹-۹۸، (۱۳۸۷).

