

تعهدات بین المللی کارگری و کارفرمایی ایران  
در سازمان بین المللی کار



تعهدات و سازوکارهای اجرایی سازمان بین المللی کار (ILO)

## چکیده

• این واحد درباره موارد زیر اطلاعات ارائه می دهد:

❖ ساختار و اساسنامه سازمان بین المللی کار (ILO)

❖ تعهدات جمهوری اسلامی ایران به موجب مقابله نامه های ILO

❖ چگونگی اجرای حقوق کارگران در سیستم ILO

❖ مطالعه موردی نمونه هایی از موفقیت ها و چالش های گذشته در اجرای حقوق مندرج در مقابله نامه های

سازمان بین المللی کار

## ساختار و اساسنامه سازمان بین المللی کار



- سازمان بین المللی کار (ILO) یک سازمان سه جانبه<sup>۱</sup> متشکل از دولت ها، کارفرمایان و کارگران از ۱۸۷ کشور عضو می باشد.
- ❖ جمهوری اسلامی ایران عضو موسس سازمان بین المللی کار (ILO) است.
- ILO به تعیین استانداردهای کار، تدوین سیاست ها و تبیین برنامه های مروج کار شایسته برای تمامی زنان و مردان می پردازد.
- اساسنامه ILO (۱۹۱۹) بر ارگان های ILO، عملکرد کنفرانس [سالانه]، اتخاذ استانداردهای بین المللی کار و سازوکارهای نظارتی / اجرایی آن حاکم می باشد.

## مقاوله نامه ها و توصیه نامه های ILO

❖ نمایندگان به منظور تصمیم گیری در مورد اتخاذ استانداردهای کاری جدید، حداقل هر سال یکبار یک کنفرانس برگزار می کنند.

❖ این استانداردها می توانند در قالب مقاوله نامه ها یا توصیه نامه ها باشند.

مقاوله نامه: معاهدات بین المللی الزام آور که می توانند به تصویب کشورهای عضو برسند  
توصیه نامه: دستورالعمل های غیرالزام آور

❖ هنگامی که یک استاندارد اتخاذ شد، به موجب بند ۶ ماده ۱۹ اساسنامه از کشورها درخواست می شود که آن را جهت بررسی / تصویب نزد مقامات ذیصلاح خود مطرح نمایند.

❖ جمهوری اسلامی ایران در کل ۱۴ مقاوله نامه را به تصویب رسانده است (که از آن بین ۱۳ مقاوله نامه لازم الاجرا هستند).

## تعهدات مدون و منقح ایران

- سازمان بین المللی کار (ILO) ۸ مقاوله نامه «اساسی» را مشخص کرده است که به موضوعاتی می پردازند که اصول و حقوق اساسی در کار تلقی می گردند (برای مثال رهایی از تبعیض، منع کار اجباری و حق تشکل و مذاکره دسته جمعی).
- جمهوری اسلامی ایران از ۸ مقاوله نامه اساسی، ۵ مقاوله نامه را به تصویب رسانده است.

### مقاوله نامه های اساسی

(\*حروف درشت\* = به تصویب جمهوری اسلامی ایران رسیده است)

<b>* مقاوله نامه شماره ۲۹ ILO با عنوان کار اجباری *</b>	مقاوله نامه شماره ۸۷ ILO با عنوان آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی
مقاوله نامه شماره ۹۸ ILO با عنوان حق تشکل و مذاکره دسته جمعی	<b>* مقاوله نامه شماره ۱۰۰ ILO با عنوان تساوی اجرت *</b>
<b>* مقاوله نامه شماره ۱۰۵ ILO با عنوان منع کار اجباری *</b>	<b>* مقاوله نامه شماره ۱۱۱ ILO با عنوان تبعیض در استخدام و اشتغال *</b>
مقاوله نامه شماره ۱۳۸ ILO با عنوان حداقل سن	<b>* مقاوله نامه شماره ۱۸۲ ILO با عنوان بدترین اشکال کار کودک *</b>

## مقاوله نامه شماره ۲۹ ILO با عنوان کار اجباری

❖ متعهد به منع استفاده از کار اجباری [یا قهری].

### کار اجباری یا قهری

کار یا خدماتی که با تهدید به مجازات و بی آن که شخص به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب شده باشد به وی تحمیل گردد.

شامل نظام وظیفه عمومی اجباری، تعهدات مدنی عادی، کار در نتیجه محکومیت قضایی یا کار تحت شرایط اضطراری [فورس ماژور] نمی گردد.

## مقاوله نامه شماره ۱۰۵ ILO با عنوان منع کار اجباری

مجدداً کار اجباری یا قهری به اشکال زیر را منع می کند:

به صورت تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی یا مجازات و تنبیه به علت داشتن یا ابراز عقاید یا ایدئولوژی های سیاسی مخالف؛

به عنوان وسیله ای به قصد توسعه و پیشرفت اقتصادی؛

به عنوان وسیله ای برای انضباط کاری

به عنوان تنبیه و مجازات به علت شرکت در اعتصابات؛ یا

به صورت تبعیضات نژادی، اجتماعی و ملی و مذهبی.

مقاله نامه شماره ۱۸۲ سازمان بین المللی کار با عنوان بدترین اشکال کار کودک

- متعهد به منع و محو بدترین اشکال کار کودک، شامل:  
بردگی یا شیوه ای مشابه بردگی، از قبیل فروش و قاچاق کودکان، بندگی به علت دین، رعیتی و استخدام اجباری برای استفاده در درگیری مسلحانه؛  
استفاده برای فعالیت های غیرقانونی از قبیل تولید و قاچاق مواد مخدر؛  
روسی گیری یا تهیه تصاویر مستهجن از کودکان  
کاری که به دلیل ماهیت آن احتمال دارد برای سلامتی، ایمنی یا اخلاقیات کودکان ضرر داشته باشد.
- در مورد کلیه افراد زیر ۱۸ سال مصداق دارد.



## مقاله نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار با عنوان تساوی اجرت

متعهد به حصول اطمینان از تساوی اجرت کارگران مرد و کارگران زن در قبال کار هم ارزش (یعنی نرخ دستمزدها باید بدون تبعیض بر مبنای جنس مقرر گردد).

### اجرت

مزد و حقوق معمولی اعم از اصل یا حداقل و همچنین کلیه مزایای دیگری که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقد یا جنس از طرف کارفرما در ازای کار به کارگر پرداخت می شود.

**کشورها باید از طریق روش های مختلف به این هدف دست یابند، از جمله:**

وضع قوانین یا مقررات داخلی؛

روشی که جهت تعیین میزان اجرت ها ضمن قوانین پیش بینی شده باشد؛

پیمان های دسته جمعی [بین کارفرمایان و کارگران]؛ یا

ترکیبی از این روش های مختلف.

## مقاله نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین المللی کار با عنوان تبعیض در امور استخدام و اشتغال

- متعهد به ترویج و حصول اطمینان از سیاست های مبنی بر منع هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدم بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه آبا و اجداد یا طبقه اجتماعی که نتیجه آن از میان بردن یا محدود کردن تساوی فرصت یا رفتار در استخدام و اشتغال باشد.

### تبعیض مستقیم

هنگامی رخ می دهد که رفتار جانبدارانه و غیرمنصفانه به طور صریح یا ضمنی مبتنی بر دلایل ممنوعه باشد.

### تبعیض غیرمستقیم

به مواردی اشاره دارد که مقررات یا شیوه هایی که در ظاهر خنثی به نظر می آیند، در واقع منتج به رفتار نابرابر با اشخاص واجد برخی خصوصیات خاص می شوند.

- توجه: برخی کشورهای عضو نیز سیاست های ویژه ای برای منع آزار و اذیت<sup>۲</sup> به عنوان شکلی از تبعیض تدوین کرده اند.

- اگرچه این مقاله نامه هفت دلیل مشخص برای تبعیض را فهرست وار نام می برد اما سازمان بین المللی کار تفسیری موسع از این دلایل دارد (برای مثال سابقه آبا و اجدادی شامل زبان می شود).

## ادامه تعهدات مدون و منقح ایران

ایران از میان ۴ مقاله نامه «حاکمیتی» ۱ مقاله نامه را به تصویب رسانده است  
(اسناد متقدم که برای عملکرد سیستم [نظام] واجد اهمیت هستند)

مقاله نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین المللی کار با عنوان سیاست اشتغال

**ایران همچنین ۷ مقاله نامه «فنی» را به تصویب رسانده (و لازم الاجرا) کرده است.**

مقاله نامه ILO با عنوان کار دریایی

مقاله نامه شماره ۱۴ ILO با عنوان تعطیل هفتگی در موسسات صنعتی

مقاله نامه شماره ۱۹ ILO با عنوان تساوی رفتار (جبران خسارت ناشی از حوادث کار)

مقاله نامه شماره ۹۵ ILO با عنوان حمایت از مزد

مقاله نامه شماره ۱۰۸ ILO با عنوان شناسنامه ملوانی ملی کارکنان کشتی ها

مقاله نامه شماره ۱۴۲ ILO با عنوان توسعه منابع انسانی

مقاله نامه شماره ۱۰۶ ILO با عنوان تعطیل هفتگی (در موسسات اداری و بازرگانی)

## سازوکارهای اجرایی سازمان بین المللی کار (ILO)

- ۱- سیستم نظارتی مقرراتی سازمان بین المللی کار
- ۲- رویه نمایندگی سازمان بین المللی کار
- ۳- رویه شکایات سازمان بین المللی کار
- ۴- کمیته آزادی انجمن سازمان بین المللی کار

## سیستم نظارتی مقرراتی سازمان بین المللی کار

### عملکرد

- سازمان بین المللی کار مرتباً و مکرراً بکارگیری استانداردها در کشورهای عضو را بررسی کرده و حوزه هایی که استانداردها در آن می تواند بهتر بکارگرفته شود را شناسایی می کند.
- در صورت بروز هرگونه مسئله ای در بکارگیری استانداردها، سازمان بین المللی کار درصدد مساعدت به کشورها به وسیله گفتگوی اجتماعی و مساعدت فنی برخواهد آمد.

### ارائه گزارش تعهدات

- هنگامی که یک کشور مقاولة نامه ای از سازمان بین المللی کار را تصویب کرد، ملزم به ارائه مرتب و منظم گزارش در مورد اقدامات انجام شده برای اجرای آن مقاولة نامه می شود.
- هر سه (۳) سال یکبار از کشورهای عضو خواسته می شود که گزارش هایی حاوی شرح اقدامات انجام شده آن ها در قانون و عمل برای کاربست هریک از هشت مقاولة نامه اساسی و چهار مقاولة نامه حاکمیتی مورد تصویب شان ارائه نمایند.
- کشورهای عضو باید گزارشات شان را به سازمان های کارگری و کارفرمایی ارائه کنند. از این سازمان ها دعوت می شود که در مورد گزارش های دولت اظهارنظر کرده یا نقطه نظرات خود در باب کاربست مقاولة نامه ها را به طور مستقیم به سازمان بین المللی کار ارسال کنند.

## ادامه سیستم نظارتی مقرراتی سازمان بین المللی کار

### گزارش کمیته کارشناسان

- سازمان بین المللی کار یک کمیته کارشناسان (CEACR) جهت بررسی و بازبینی گزارش ها و ارائه ارزیابی فنی و بی طرفانه از بکارگیری استانداردهای بین المللی کار در کشورهای عضو سازمان بین المللی کار منصوب می نماید.
- سپس یافته های این کمیته در یکی از دو قالب زیر ارائه خواهد شد:
  - مشاهدات، که حاوی نقطه نظرات در مورد سوالات اساسی پیرامون اجرای یک مقابله نامه مشخص است و در قالب یک گزارش سالانه منتشر می شود؛ یا
  - درخواست های مستقیم، که سوالات یا درخواست های بیشتر فنی برای اطلاعات بیشتر هستند که به طور مستقیم به دولت های مربوطه ابلاغ می شوند.

## ادامه مبحث سیستم نظارتی مقرراتی سازمان بین المللی کار

### نظرسنجی های عمومی

- سازمان بین المللی کار از طریق نظرسنجی عمومی به پیگیری و رصد تحولات و دستاوردها در کل کشورها، خواه مقابله نامه مدنظر را تصویب کرده باشند یا نه، می پردازد.
- به موجب ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار، کشورهای عضو متعهد هستند که در فواصل زمانی مناسب بنا به درخواست هیئت حکام، درباره اقداماتی که جهت ترتیب اثر دادن به مفاد مقابله نامه یا توصیه نامه های مشخص به عمل آورده اند را گزارش نموده و موانعی که از تصویب یک مقابله نامه مشخص جلوگیری کرده یا آن را به تاخیر انداخته است را مشخص نمایند.

## مطالعه موردی: مشاهدات و درخواست های مستقیم از ایران

مشاهدات: در سال ۲۰۲۰، کمیته کارشناسان به مشاهده و رصد اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ [تبعیض] توسط ایران پرداخت و موارد زیر را توصیه کرد:

- نسخ یا اصلاح ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، که به شوهر اجازه می دهد زن خود را از حرفه یا صنعتی که به زعم او [شوهر] منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.
- تجدیدنظر در «طرح جمعیت و تعالی خانواده» که به اشتغال و استخدام بر مبنای جنسیت و وضعیت خانوادگی ارجحیت می بخشد به منظور حذف محدودیت ها در اشتغال و استخدام زنان.
- اتخاذ اقدامات در راستای تعریف صریح و واضح و منع تمامی اشکال آزار و اذیت جنسی.

درخواست مستقیم: در سال ۲۰۲۰، کمیته کارشناسان به بررسی اجرای مقاوله نامه شماره ۱۰۰ [تساوی اجرت] توسط ایران پرداخت و درخواست کرد که دولت موارد زیر را ارائه کند:

- اطلاعات در مورد چگونگی حصول اطمینان دولت از اینکه نظام طبقه بندی مشاغل عاری از سوگیری جنسیتی هستند و مهارت ها و کارهایی که عمدتاً توسط زنان انجام می شود را کم اهمیت و کم ارزش تلقی نمی کنند.
- داده ها و اطلاعات در مورد درصد مردان و زنان دریافت کننده حداقل دستمزد و اطلاعات در مورد سطحی که حداقل دستمزد در آن تعیین شده است.



## رویه عرض حال سازمان بین المللی کار

- منابع: مواد ۲۴ و ۲۵ اساسنامه و آیین نامه داخلی سازمان بین المللی کار
- رویه عرض حال می تواند از سوی انجمن های صنفی کارفرمایان و کارگران طرح شود، هنگامی که به زعم آن ها یک کشور عضو «در حوزه قضایی خود مقابله نامه ای را که خود یک طرف آن است به هیچ وجه به نحو موثری رعایت نکرده» است. (نک. ماده ۲۴)
- اشخاص حق تسلیم عرض حال به طور مستقیم به سازمان بین المللی کار را ندارند اما می توانند اطلاعات مربوطه را به دست تشکل کارگری یا کارفرمایی خود برسانند.
- توسل به تمام مراجع صالح دادخواهی داخلی جهت تسلیم عرض حال [به سازمان بین المللی کار] الزامی نمی باشد.

## رویه عرض حال

عرض حال از سوی انجمن های صنفی  
کارفرمایان یا کارگران به سازمان بین  
المللی کار تسلیم می شود

سازمان بین المللی کار دولت مربوطه را  
مطلع کرده و عرض حال را تسلیم هیئت  
حکام می کند

یا هیئت حکام عرض حال را به کمیته  
آزادی انجمن ارسال می کند

هیئت حکام کمیته سه جانبه را تعیین می  
کند

هیئت حکام تصمیم می گیرد که عرض  
حال را دریافت نکند

هیئت حکام به یافته ها و نتایجی دست  
می یابد، یک گزارش صادر کرده و  
پرونده را جهت پیگیری به کمیته  
کارشناسان ارسال می کند.

هیئت حکام درخواست تشکیل یک  
کمیسیون تحقیق جهت رسیدگی به  
موضوع به عنوان یک شکایت می کند.

## ادامه مبحث رویه عرض حال سازمان بین المللی کار

### مرحله اول

عرض حال از سوی تشکل های کارفرمایی یا کارگری به واسطه یک فرم به سازمان بین المللی کار تسلیم می شود. عرض حال برای آنکه قابل رسیدگی باشد می بایست:

- به صورت کتبی تهیه شده باشد؛
- از سوی انجمن صنفی کارفرمایان یا کارگران تسلیم شده باشد؛
- عطف به ماده ۲۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار باشد؛
- علیه عضوی از سازمان بین المللی کار باشد؛
- عطف به مقاوله نامه ای باشد که کشور عضو یک طرف آن است؛
- مشخص کند که کشور عضو از چه جنبه ای قادر به رعایت مقاوله نامه مذکور نبوده است.

### مرحله دوم

سازمان بین المللی کار دولت مربوطه را مطلع کرده و عرض حال را به هیئت حکام ILO تسلیم می کند. چه کسی گزارش ها یا شکایات را بررسی می کند؟  
هیئت حکام سازمان بین المللی کار مسئولیت بررسی عرض حال را بر عهده دارد.

## ادامه مبحث رویه عرض حال سازمان بین المللی کار

هنگامی که هیئت حکام یک عرض حال را دریافت کرد:

عرض حال را به کمیته آزادی انجمن ارسال می کند؛

یا

تصمیم می گیرد که عرض حال را قبول نکند (یعنی تسلیم عرض حال را رد کند)؛

یا

یک کمیته سه جانبه برای بررسی عرض حال منصوب می کند.

**چنانچه ماهیت دعوی محرز شد، یکی از دو پیامد زیر معمولاً واقع می شود:**

هیئت حکام به یافته هایی می رسد، گزارشی تهیه می کند و پرونده را جهت پیگیری به کمیته کارشناسان ارسال می کند؛

یا

هیئت حکام درخواست تشکیل یک کمیسیون تحقیق به منظور رسیدگی به موضوع به عنوان یک شکایت می کند.

## ادامه مبحث رویه عرض حال سازمان بین المللی کار

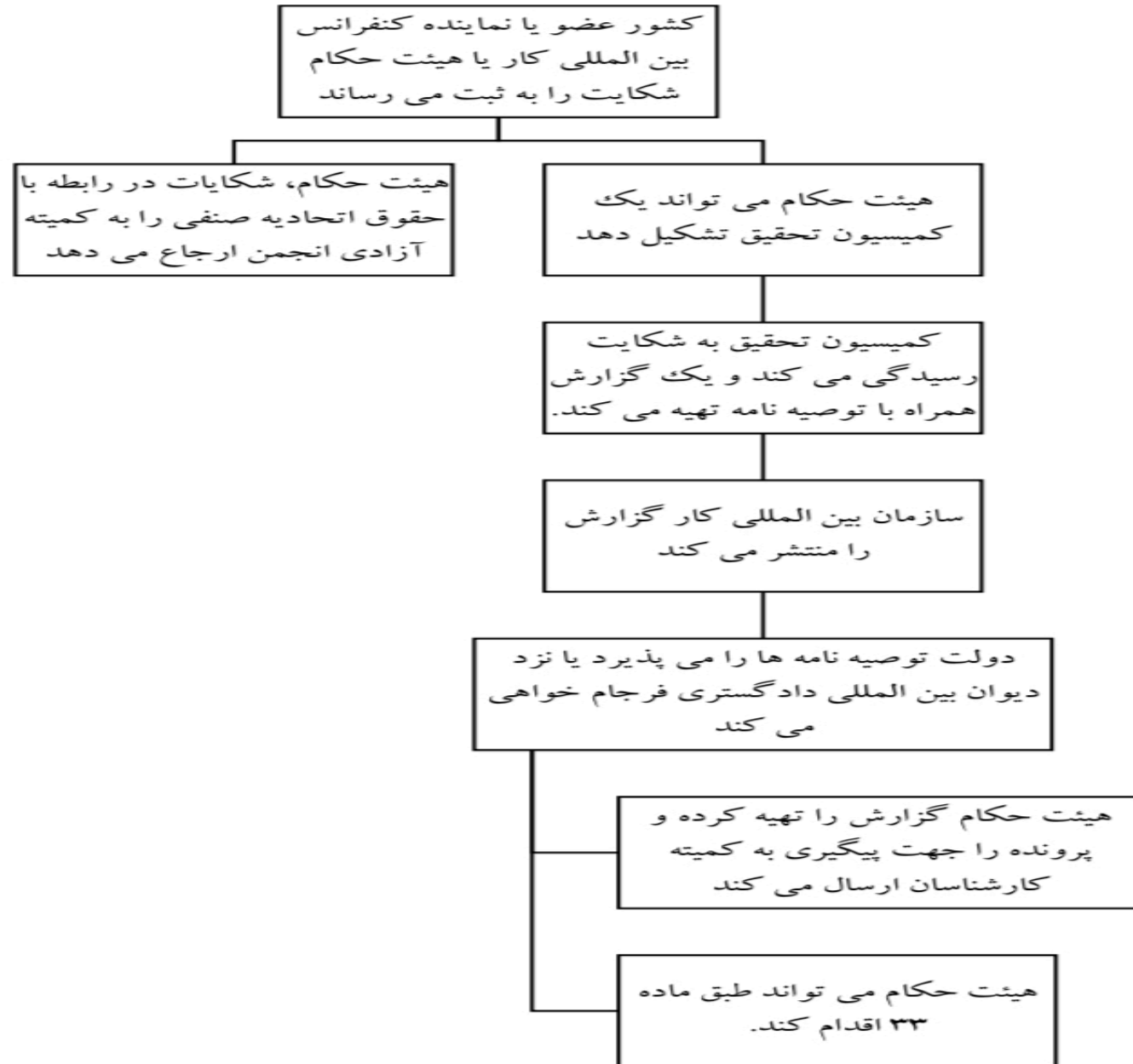
عواقب تخلف در صورت محرز شدن ماهیت دعوی:

- هنگامی که سازمان بین المللی کار به نقض و تخلف در رابطه با یک مقاولة نامه پی می برد، معمولاً تلاش می کند دولت مربوطه را وادار به رعایت توصیه نامه های مندرج در گزارش تهیه شده توسط هیئت حکام نماید.
- معمولاً مجازات [یا اقدامات قهرآمیز] به عنوان جزئی از رویه توصیه نامه ها اعمال نخواهد شد.
- هیچ گونه فرآیند استیناف برای رویه عرض حال وجود ندارد.

## رویه شکایات سازمان بین المللی کار

- منابع: مواد ۲۶ تا ۳۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار.
- شکایت می تواند علیه یک کشور عضو به دلیل رعایت نکردن یک مقاوله نامه تصویب شده توسط کشور عضو دیگری که همان مقاوله نامه را به تصویب رسانده، به ثبت برسد.
- همچنین شکایات می توانند توسط نماینده به کنفرانس بین المللی کار یا توسط هیئت حکام بنا به پیشنهاد خود به ثبت برسند.

## رویه شکایات



## ادامه مبحث رویه شکایات سازمان بین المللی کار

مرحله اول

- یک کشور عضو، نماینده کنفرانس بین المللی کار یا هیئت حکام شکایتی را طبق ماده ۲۶ اساسنامه سازمان بین المللی کار تسلیم می کنند.

مرحله دوم

- هیئت حکام پس از دریافت شکایت می تواند، اگر صلاح بداند، قبل از ارجاع شکایت به کمیسیون تحقیق، موضوع را از طریق رویه عرض حال سازمان بین المللی کار پیرو ماده ۲۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار به دولت مورد بحث ابلاغ کند.

مرحله سوم

- چنانچه هیئت حکام ابلاغ شکایت به دولت مورد بحث از طریق رویه عرض حال سازمان بین المللی کار را ضروری قلمداد نکند، یا چنانچه، در صورت ابلاغ شکایت، ظرف مدت معقولی اظهاریه ای دریافت نشود که هیئت حکام آن را رضایت بخش تلقی کند، در این صورت هیئت حکام می تواند جهت رسیدگی به شکایت و تهیه گزارش از آن یک کمیسیون تحقیق تعیین کند.



## ادامه مبحث رویه شکایات سازمان بین المللی کار

چه کسی گزارش ها یا شکایات را بررسی می کند؟

- هیئت حکام سازمان بین المللی کار و کمیسیون تحقیق.

• توجه: کمیسیون تحقیق عالی رتبه ترین مرجع رسیدگی تحقیقاتی است.

### چنانچه ماهیت دعوی محرز شود:

- کمیسیون تحقیق در مورد اقداماتی که باید جهت رسیدگی به مسائل مورد اشاره شکایت انجام شوند توصیه هایی خواهد کرد.

### عواقب عدم اجرا:

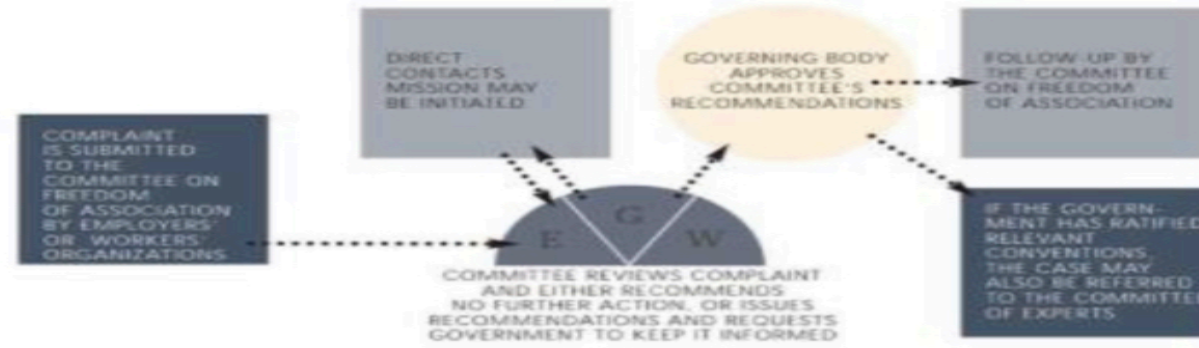
- چنانچه یک کشور عضو از اجرای توصیه های کمیسیون تحقیق سر باز بزند، هیئت حکام می تواند به موجب ماده ۳۳ اساسنامه سازمان بین المللی کار اقدام کند که مقرر می دارد:
- «چنانچه عضوی ظرف یک مدت تعیین شده توصیه های - در صورت وجود - مندرج در گزارش کمیسیون تحقیق یا رای دیوان بین المللی دادگستری، حسب مورد، را اجرا ننماید، هیئت حکام می تواند جهت تضمین انجام و رعایت آن اقداماتی را که عاقلانه و به صلاح می داند به کنفرانس توصیه نماید.»

## کمیته آزادی انجمن سازمان بین المللی کار

منابع: بند ۱۴ «رویه های ویژه جهت بررسی شکایات طرح شده نزد سازمان بین المللی کار در خصوص نقض آزادی انجمن»  
سازمان های غیردولتی دارای مقام مشورتی نزد سازمان بین المللی کار نیز حق طرح شکایات را دارند.  
توسل به تمام مراجع صالح دادخواهی داخلی الزامی نیست اما ممکن است کمیته آزادی انجمن این واقعیت که موردی تحت رسیدگی مراجع قضایی داخلی قرار دارد را مد نظر داشته باشد.  
توجه: شکایت در خصوص آزادی انجمن را می توان علیه یک کشور عضو، خواه آن کشور مقابله نامه شماره ۸۷ را تصویب کرده باشد یا خیر، مطرح کرد.

## رویه آزادی انجمن

The Freedom of Association procedure



شکایت از سوی تشکل های کارفرمایی یا کارگری به کمیته آزادی انجمن تسلیم می شود.

ماموریت تماس مستقیم می تواند به اجرا دربیاید.

هیئت حکام توصیه های کمیته را تایید می کند.

پیگیری توسط کمیته آزادی انجمن

چنانچه دولت مقابله نامه های مربوطه را به تصویب رسانده باشد، مورد می تواند به کمیته کارشناسان نیز ارجاع شود.

کمیته پس از بررسی شکایت، یا اقدام بیشتری را توصیه نمی کند یا توصیه هایی صادر می کند و از دولت می خواهد که کمیته را در جریان امور قرار دهد.

## ادامه مبحث کمیته آزادی انجمن سازمان بین المللی کار

فرآیند تشکیل کمیته آزادی انجمن به شرح زیر است:

مرحله اول

- شکایت توسط تشکل های کارفرمایی یا کارگری به کمیته آزادی انجمن تسلیم می شود. برای آنکه شکایت قابل رسیدگی باشد، می بایست:

- به وضوح تصریح کنند که آن را نزد کمیته آزادی انجمن طرح کرده اند؛
- از سوی تشکل های کارفرمایی یا کارگری طرح شده باشد؛
- به صورت کتبی تهیه شده و به امضای نماینده نهادی که واجد حق طرح شکایت است رسیده باشد.

مرحله دوم

- کمیته آزادی انجمن شکایت را بررسی کرده و در هر صورت یا اقدام بیشتری را توصیه نمی کند یا توصیه هایی صادر می کند و از دولت مورد بحث می خواهد که کمیته را در جریان امور قرار بدهد.

چه کسی گزارش ها یا شکایات را بررسی می کند؟

کمیته آزادی انجمن

## ادامه مبحث کمیته آزادی انجمن سازمان بین المللی کار

چنانچه کمیته آزادی انجمن موردی را قابل رسیدگی بداند:

- طی گفتگو با دولت مورد بحث به احراز حقیقت امر می پردازد.
- سپس هیئت حکام توصیه های کمیته آزادی انجمن را تایید می کند و چنانچه دولت مورد بحث مقابله نامه های مربوطه را به تصویب رسانده باشد، مورد می تواند به کمیته کارشناسان نیز ارجاع داده شود.

عواقب تخلف:

- کمیته آزادی انجمن به واسطه هیئت حکام یک گزارش منتشر می کند و توصیه هایی در خصوص نحوه اصلاح وضعیت ارائه می کند.
- کمیته آزادی انجمن ممکن است ماموریت «تماس مستقیم» با دولت مورد بحث را به منظور رسیدگی به مسئله به طور مستقیم با مقامات مسئول و مشارکت کنندگان اجتماعی دولت مزبور از طریق فرآیند گفتگو را مد نظر داشته باشد.
- استیناف از طریق دیوان بین المللی دادگستری قابل حصول می باشد.

## مطالعه موردی: بوسنی و هرزگوین

عرض حال توسط کارگران با ادعای نقض مقاوله نامه [شماره ۱۱۱] با عنوان  
تبعیض [در امور استخدام و اشتغال]

رویه

- در اکتبر سال ۱۹۹۸، گروهی از کارگران بوسنیایی و صرب پیرو ماده ۲۴ عرض حالی تسلیم کردند مبنی بر این که آن ها به دلیل هویت قومی شان توسط دولت بوسنی و هرزگوین [BiH] از کارشان در کارخانه اخراج شده اند.
- هیئت حکام کمیته ای تعیین کرد و در نوامبر سال ۱۹۹۹ پس از آن که دولت بوسنی و هرزگوین از ارائه پاسخ خودداری کرد، این کمیته به رسیدگی خود ادامه داد. به دلیل عدم پاسخ دولت بوسنی و هرزگوین، کمیته با در نظر گرفتن اطلاعات ارائه شده از سوی کارگران، به بررسی عرض حال پرداخت.

## ادامه مبحث مطالعه موردی: بوسنی و هرزگوین

نظر قطعی کمیته

- مقامات دولت بوسنی و هرزگوین هیچگاه روند رسیدگی قانونی به مسئله اخراج از کار را آغاز نکردند؛ همچنین انفعال مسئولان رده بالای دولت بوسنی و هرزگوین سد و مانعی در برابر مسئولان رده پایین آن شده بود.
  - عواقب زیانبار و آسبنا برای کارگران در قالب دستمزدهای از دست رفته همچنان ادامه یافت.
  - هویت قومی کارگران رابطه تنگاتنگی با مذهب آن ها داشت که به موجب مقاوله نامه، تبعیض علیه آن ممنوع بود.
  - کمیته دریافت که این ادعاها با مجموعه ای منسجم از شواهد ارائه شده از سوی کارگران تصدیق شده است.
- هیئت حکام گزارش و توصیه ها را تایید کرد تا:
- از دولت بوسنی و هرزگوین دعوت به عمل بیاورد تا اقدامات لازم جهت حصول اطمینان از اینکه کارگران اخراج شده غرامت متناسب، شامل پرداخت بابت دستمزدهای از دست رفته دریافت کنند و تا جای ممکن دوباره به سمت های سابق خود بازگردند؛
  - مصرانه از دولت بوسنی و هرزگوین بخواهد که اطمینان حاصل کند که روند رسیدگی قانونی به قضیه اخراج از کار برای آن دسته از کارگران که نمی توانند به سمت سابق خود برگردند مورد تبعیت قرار می گیرد؛ و
  - پیگیری این موضوع را با هدف نظارت به کمیته کارشناسان واگذار کند.

## مطالعه موردی: امارات متحده عربی

### عرض حال از سوی کارگران با ادعای نقض مقاوله نامه کار اجباری (شماره ۲۹)

رویه

- در آگوست ۲۰۱۴ کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (ITUC) مدعی شد که امارات متحده عربی (UAE) در برقراری چارچوب قانونی مناسب جهت حمایت از حقوق کارگران مهاجر و نیز اجرای قوانین موجود که مانع از تحمیل کار اجباری بر کارگران مهاجر می شوند قصور کرده است.
- هیئت حکام کمیته ای تشکیل داد که برای اولین بار در مارس ۲۰۱۵ تشکیل جلسه داد و پس از ارائه پاسخ های امارات در سال ۲۰۱۵ گزارشی را در مارس ۲۰۱۶ تصویب کرد.

نظر قطعی کمیته

- کمیته با قدردانی از همکاری امارات متحده عربی و اقدامات اخیری که برای اجرای تعهدات خود انجام داده است، به این نتیجه رسید که اجرای موثرتر اقدامات زیر مورد نیاز می باشد:
  - هزینه های گزاف و کمرشکن استخدام که باعث بدهکاری برای کارگران می شود؛
  - انتقال و تدلیس قرارداد توسط کارفرمایان، به دلیل دسترسی ناکافی به سازوکارهای [اجرای] عدالت؛
  - اجرای شیوه های ضبط و توقیف گذرنامه و قراردادهای اسپانسی [حمایت مالی] تحمیلی؛ و
  - تداوم تشدید اختیار بازرسی کار در مورد مجازات های موثر برای کارفرمایان، تقویت سازوکارهای نظارتی و افزایش آگاهی کارگران مهاجر از حقوق قانونی خود.



## ادامه مبحث مطالعه موردی: امارات متحده عربی

هیئت حکام، گزارش و توصیه های کمیته مبنی بر موارد زیر را تایید کرد:

ابراز خرسندی از اقدامات اخیر امارات متحده عربی به عنوان گامی مهم در راستای حمایت از کارگران مهاجر و ترغیب امارات متحده عربی به ادامه دادن به این بهبود و اصلاح؛

درخواست از امارات متحده عربی برای حصول اطمینان از این که کارگران مهاجر از حمایت مقرر در مقابله نامه برخوردار هستند و این که بندهای ۳۷، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۳ و ۵۴ را در نظر داشته باشد؛

دعوت از امارات متحده عربی برای ارائه اطلاعات در مورد اقدامات انجام شده در راستای اجرای توصیه های این کمیته؛

دعوت از دولت برای این که همچنان از هرگونه مساعدت فنی سازمان بین المللی کار منتفع شود؛

انتشار عمومی این گزارش و خاتمه دادن به رویه.

**مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران**  
**سرکوب آزادی انجمن سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی**  
**(پرونده شماره ۲۵۰۸)**

**اتهامات**

- شکایت اولین بار در ژوئیه سال ۲۰۰۶، در پی سرکوب مکرر رهبران و اعضای یک اتحادیه کارگری جدید، از جمله بازداشت دسته جمعی کارگران، حبس طولانی مدت رهبران و سازمان دهندگان، حملات خشونت آمیز به شرکت کنندگان در تجمعات و قرار گرفتن کارگران در معرض تدابیر انتقام جویانه کارفرما، تسلیم کمیته آزادی انجمن شد.

**پیشینه رویه ای**

- دسامبر ۲۰۰۶: دولت ایران اولین پاسخ خود را همراه با ارائه اطلاعات ناچیز در پاسخ به اتهامات مشخص تسلیم کرد.
- ژوئن ۲۰۰۷: کمیته سازمان بین المللی کار اولین گزارش خود را منتشر کرد؛ و پس از آن هر ماه ژوئن، کمیته ILO سیزده گزارش میان دوره ای سالانه منتشر می کند که آخرین این گزارش ها در ژوئن ۲۰۲۰ ارائه شده است.

**ادامه مبحث مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران**  
**سرکوب آزادی انجمن علیه سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی**  
**(پرونده شماره ۲۵۰۸)**

**نظرات قطعی و توصیه های کمیته سازمان بین المللی کار:**

- کمیته اظهارات شاکیان را برای نمایان کردن الگوی رایج رفتار وحشیانه علیه سازمان دهندگان و کارگران سندیکا مفید دانست.
- کمیته بارها به الگوی دستگیری و بازداشت کارگران و قصور دولت در مصون داشتن کارگران از آزار و اذیت و از دست دادن شغل اشاره کرد. کمیته مکرراً توصیه هایی صادر کرد که دولت باید:
  - به منظور تضمین حمایت از کارگران در برابر تبعیض بابت فعالیت های مشروعشان در سازماندهی سندیکا، اصلاحاتی در قانون کار مصوب خود اعمال کند؛
  - کارگران زندانی را فوراً آزاد کند و برای هرگونه اتهام کیفری آتی، دسترسی به دادگاه های مستقل و بی طرف را با رعایت کامل تشریفات قانونی فراهم کند؛
  - تحقیقات کامل و مستقلی در مورد اتهامات سرکوب، ارباب و برخوردارد خشونت آمیز انجام دهد؛
  - گزارش های کامل و مفصلی را در مورد نتیجه این تلاش ها به سازمان بین المللی کار ارائه دهد.
- گرچه دولت هر سال پاسخ های دوره ای را ارائه می کرد اما کمیته در اثر عدم ارائه گزارش های دقیق، انجام تحقیقات خواسته شده، تاخیر مستمر در اجرای اصلاحات قانونی و تداوم بازداشت ها و زندانی شدن رهبران سندیکا مایوس شد.

## مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران

### آزادی انجمن

سر کوب سندیکای کارگران نیشکر [هفت تپه] (پرونده شماره ۲۷۴۷)

#### اتهامات

- این شکایت در دسامبر ۲۰۰۹ و پس از آن که چند تن از متصدیان سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه به دلیل اعتصاب در سال ۲۰۰۷ و ایجاد سندیکا در ژوئن ۲۰۰۸ بازداشت و به زندان محکوم شدند به کمیته تسلیم شد. همچنین متصدیان مورد بحث از شرکت کشت و صنعت نیشکر هفت تپه اخراج شده بودند.
- شرکت نیشکر یک شرکت دولتی بود و از دو سال پیشتر دچار ناآرامی اجتماعی شده بود. کارفرما برای شکستن اعتصاب کارگرانی که به حقوق معوقه و وخامت شرایط کار معترض بودند به نیروهای امنیتی متوسل شد.

#### پیشینه رویه ای

- فوریه ۲۰۱۱: دولت پاسخ خود را با ارائه اطلاعات ناچیز در پاسخ به اتهامات مشخص ارائه کرد.
- ژوئن ۲۰۱۱: کمیته سازمان بین المللی کار گزارشی منتشر کرد که در آن درخواست کرده بود تا در جریان بهبود و اصلاح امور قرار داده شود.
- نوامبر ۲۰۱۲: کمیته سازمان بین المللی کار «ترتیب اثر دادن به توصیه های کمیته و هیئت حکام» را منتشر کرد.

**ادامه مبحث مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران**  
**سرکوب آزادی انجمن علیه سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی**  
**(پرونده شماره ۲۵۰۸)**

**نظرات قطعی و توصیه های کمیته سازمان بین المللی کار:**

- کمیته اظهارات شاکیان را برای نمایان کردن الگوی رایج رفتار وحشیانه علیه سازمان دهندگان و کارگران سندیکا مفید دانست.
- کمیته بارها به الگوی دستگیری و بازداشت کارگران و قصور دولت در مصون داشتن کارگران از آزار و اذیت و از دست دادن شغل اشاره کرد. کمیته مکرراً توصیه هایی صادر کرد که دولت باید:
  - به منظور تضمین حمایت از کارگران در برابر تبعیض بابت فعالیت های مشروعشان در سازماندهی سندیکا، اصلاحاتی در قانون کار مصوب خود اعمال کند؛
  - کارگران زندانی را فوراً آزاد کند و برای هرگونه اتهام کیفری آتی، دسترسی به دادگاه های مستقل و بی طرف را با رعایت کامل تشریفات قانونی فراهم کند؛
  - تحقیقات کامل و مستقلی در مورد اتهامات سرکوب، ارباب و برخورد خشونت آمیز انجام دهد؛
  - گزارش های کامل و مفصلی را در مورد نتیجه این تلاش ها به سازمان بین المللی کار ارائه دهد.
- گرچه دولت هر سال پاسخ های دوره ای را ارائه می کرد اما کمیته در اثر عدم ارائه گزارش های دقیق، انجام تحقیقات خواسته شده، تاخیر مستمر در اجرای اصلاحات قانونی و تداوم بازداشت ها و زندانی شدن رهبران سندیکا مایوس شد.

## مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران

### آزادی انجمن

سرکوب سندیکای کارگران نیشکر [هفت تپه] (پرونده شماره ۲۷۴۷)

#### اتهامات

- این شکایت در دسامبر ۲۰۰۹ و پس از آن که چند تن از متصدیان سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه به دلیل اعتصاب در سال ۲۰۰۷ و ایجاد سندیکا در ژوئن ۲۰۰۸ بازداشت و به زندان محکوم شدند به کمیته تسلیم شد. همچنین متصدیان مورد بحث از شرکت کشت و صنعت نیشکر هفت تپه اخراج شده بودند.
- شرکت نیشکر یک شرکت دولتی بود و از دو سال پیشتر دچار ناآرامی اجتماعی شده بود. کارفرما برای شکستن اعتصاب کارگرانی که به حقوق معوقه و وخامت شرایط کار معترض بودند به نیروهای امنیتی متوسل شد.

#### پیشینه رویه ای

- فوریه ۲۰۱۱: دولت پاسخ خود را با ارائه اطلاعات ناچیز در پاسخ به اتهامات مشخص ارائه کرد.
- ژوئن ۲۰۱۱: کمیته سازمان بین المللی کار گزارشی منتشر کرد که در آن درخواست کرده بود تا در جریان بهبود و اصلاح امور قرار داده شود.
- نوامبر ۲۰۱۲: کمیته سازمان بین المللی کار «ترتیب اثر دادن به توصیه های کمیته و هیئت حکام» را منتشر کرد.

**ادامه مبحث مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران**  
**سرکوب آزادی انجمن علیه سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی**  
**(پرونده شماره ۲۵۰۸)**

**نظرات قطعی و توصیه های کمیته سازمان بین المللی کار:**

- کمیته اظهارات شاکیان را برای نمایان کردن الگوی رایج رفتار وحشیانه علیه سازمان دهندگان و کارگران سندیکا مفید دانست.
- کمیته بارها به الگوی دستگیری و بازداشت کارگران و قصور دولت در مصون داشتن کارگران از آزار و اذیت و از دست دادن شغل اشاره کرد. کمیته مکرراً توصیه هایی صادر کرد که دولت باید:
  - به منظور تضمین حمایت از کارگران در برابر تبعیض بابت فعالیت های مشروعشان در سازماندهی سندیکا، اصلاحاتی در قانون کار مصوب خود اعمال کند؛
  - کارگران زندانی را فوراً آزاد کند و برای هرگونه اتهام کیفری آتی، دسترسی به دادگاه های مستقل و بی طرف را با رعایت کامل تشریفات قانونی فراهم کند؛
  - تحقیقات کامل و مستقلی در مورد اتهامات سرکوب، ارباب و برخورد خشونت آمیز انجام دهد؛
  - گزارش های کامل و مفصلی را در مورد نتیجه این تلاش ها به سازمان بین المللی کار ارائه دهد.
- گرچه دولت هر سال پاسخ های دوره ای را ارائه می کرد اما کمیته در اثر عدم ارائه گزارش های دقیق، انجام تحقیقات خواسته شده، تاخیر مستمر در اجرای اصلاحات قانونی و تداوم بازداشت ها و زندانی شدن رهبران سندیکا مایوس شد.

## مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران

### آزادی انجمن

سرکوب سندیکای کارگران نیشکر [هفت تپه] (پرونده شماره ۲۷۴۷)

#### اتهامات

- این شکایت در دسامبر ۲۰۰۹ و پس از آن که چند تن از متصدیان سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه به دلیل اعتصاب در سال ۲۰۰۷ و ایجاد سندیکا در ژوئن ۲۰۰۸ بازداشت و به زندان محکوم شدند به کمیته تسلیم شد. همچنین متصدیان مورد بحث از شرکت کشت و صنعت نیشکر هفت تپه اخراج شده بودند.
- شرکت نیشکر یک شرکت دولتی بود و از دو سال پیشتر دچار ناآرامی اجتماعی شده بود. کارفرما برای شکستن اعتصاب کارگرانی که به حقوق معوقه و وخامت شرایط کار معترض بودند به نیروهای امنیتی متوسل شد.

#### پیشینه رویه ای

- فوریه ۲۰۱۱: دولت پاسخ خود را با ارائه اطلاعات ناچیز در پاسخ به اتهامات مشخص ارائه کرد.
- ژوئن ۲۰۱۱: کمیته سازمان بین المللی کار گزارشی منتشر کرد که در آن درخواست کرده بود تا در جریان بهبود و اصلاح امور قرار داده شود.
- نوامبر ۲۰۱۲: کمیته سازمان بین المللی کار «ترتیب اثر دادن به توصیه های کمیته و هیئت حکام» را منتشر کرد.



## ادامه مبحث مطالعه موردی: جمهوری اسلامی ایران

### آزادی انجمن

سرکوب سندیکای کارگران نیشکر [هفت تپه] (پرونده شماره ۲۷۴۷)

#### نظرات قطعی و توصیه های کمیته سازمان بین المللی کار

کمیته، شواهد و ادله ارائه شده از سوی شاکیان را مبرهن یافت و مصرانه از دولت خواست تا اقداماتی انجام دهد: میسر کردن اصلاح فوری قوانین کار به منظور تطابق کامل آن ها با اصول آزادی انجمن، به خصوص مجال دادن به کارگران برای تجمع بدون بازداری [غیرقانونی] و تشکیل تشکل های دلخواهشان؛ حصول اطمینان از اینکه به همه کارگران دستگیرشده غرامت کافی بابت خسارات پرداخت شده است؛ اتخاذ تدابیری برای حصول اطمینان از اینکه سندیکا اجازه فعالیت دارد و محدودیت ها علیه سازمان دهندگان فردی آن برداشته شده اند؛

ارائه رونوشت هایی از مقررات و دستورالعمل های مشروح در اظهارات دولت در مورد آزادی اتحادیه ها و اعتراضات کارگری به کمیته.

کمیته به رصد بهبودها و اصلاحات امور در رابطه با تک تک کارگران دستگیرشده یا مورد آزار و اذیت قرار گرفته پرداخت و همچنان خواستار اطلاعات از جانب دولت بود و اقدامات بیشتری را مد نظر داشت.

## درس های برگرفته از مطالعات موردی

هنگامی که کمیته سازمان بین المللی کار به اطلاعات دقیق در مورد اتهامات مشخص دسترسی داشته باشد، روند کمیته کارآمدتر خواهد بود.

چنانچه کمیته پاسخ دولت را متقاعدکننده نیابد، به طور مستمر به رسیدگی خود ادامه می دهد اما اختیار آن برای تحمیل تغییر محدود است.

توجه منفی به یک پرونده می تواند ابزاری قدرتمند برای برانگیختن یک دولت بی رغبت به واکنش در برابر فشار سازمان بین المللی کار باشد.

کمیته شدیداً بر اطلاعات ارائه شده به آن اتکا دارد و نه اطلاعاتی که از طریق منابع خود جمع آوری کرده است. شکایات می توانند به کمیته کمک کنند تا با تداوم ارائه اطلاعات بروز در مورد وضعیت پرونده و تسلیم اتهامات جدید، چنانکه ضمانت شده، بر دولت فشار بیاورد.

## بهترین رویه ها

- الزامات قابل رسیدگی بودن را رعایت کنید.
- در تهیه شکایت دقت داشته باشید و تا آنجا که ممکن است شواهد و ادله دقیق برای حمایت از اتهامات ارائه کنید.
- تا آنجا که ممکن است شواهد و ادله موید [اتهامات] از جمله شواهدی در رد تکذیب های مورد انتظار از سوی دولت فراهم کنید.
- در صورت امکان تشابهات حقیقی بین شرایط اشخاص موجود در پرونده حاضر با نظرات مستند کمیته سازمان بین المللی کار در پرونده های قبلی مربوط به همان دولت را به منظور کمک به اثبات الگوهای مستمر نقض قانون و شکست های مکرر دولت در برآورده ساختن وعده های قبلی خود به سازمان بین المللی کار مطرح کنید.
- نشان دهید که توسل به تمام مراجع صالح دادخواهی داخلی صورت گرفته است.
- تعامل با مقامات دولتی داخلی را به منظور مستندسازی قانع کننده تر قصور مستمر آن ها در اجرای تعهداتشان برقرار نگه دارید.
- توجه گروه های خارجی که می توانند فشار بین المللی و دیپلماتیک را افزایش دهند تا حد ممکن به طور امن و بی خطر جلب کنید.
- به ارائه اطلاعات بروز شده و دقیق به کمیته، از جمله عدم رعایت توصیه های قبلی کمیته از سوی دولت، برای رد ادعاهای پیشرفت ادامه دهید.

