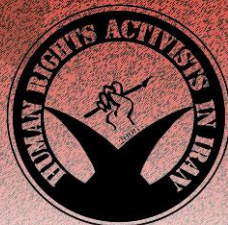


حقوق بیع‌المسلل و تطبیق‌کار



به تالیف موسی برزین، وکیل پایه یک دادگستری
انتشارات مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران





کتاب حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار

به تالیف موسی برزین

انتشارات مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران

شابک ۹۷۸-۱-۷۳۳۲۸۵۸-۸-۹

ISBN: 978-1-7332858-8-9

فروردین ۱۴۰۰

© کلیه حقوق این اثر برای [مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران](http://www.hra-iran.org) محفوظ است.

info@hra-iran.org

جدول محتوا

۴	مقدمه.....
۵	فصل اول: تلاش‌های بین‌المللی.....
۵	اسناد خاص.....
۹	اسناد عام حقوق بشری.....
۱۱	فصل دوم: حقوق کارگران.....
۱۱	حقوق بنیادین.....
۱۲	حقوق صنفی.....
۱۴	فصل سوم: مطالعه‌ی کشورها.....
۱۴	آرژانتین.....
۱۹	آفریقای جنوبی.....
۲۳	اندونزی.....
۲۹	ایتالیا.....
۳۳	پاکستان.....
۳۷	ترکیه.....
۴۱	عراق.....
۴۴	مصر.....

مقدمه

گرچه مقوله‌ی حقوق افرادی که برای دیگران کار می‌کنند از دیرباز یکی از مسائل مورد بحث و مهم در جوامع مختلف بود، اما با رشد تکنولوژی و احتیاج بیش‌تر به نیروی کار در قرن ۱۸ میلادی، تحولاتی در مقوله‌ی کار به وجود آمد. صاحبان سرمایه و قدرت تمایل داشتند برای سود بیش‌تر، دستمزد کم‌تری به کارگران پرداخت کرده و ساعات بیش‌تری آن‌ها را به کار گمارند. اما همزمان توسعه‌ی اندیشه‌ی حقوق بشری باعث شد تا مسئله‌ی کار نیز وارد حوزه‌ی حقوق بشر شده و دیگر کرامت کارگران فدای سودآوری و صنعت نشود. از همین رو بشر به این فکر روی آورد که قواعدی پیش‌بینی کند تا تعادلی بین حقوق نیروی کار و درآمد سرمایه‌دار ایجاد شود. این حقوق رفته رفته توسعه پیدا کرد و در سیستم حقوقی کشورهای مختلف جای گرفت. در این راستا مقرراتی پیش‌بینی شد که کارگران در ازای کار بتوانند یک زندگی شرافتمندانه داشته باشند. این مقررات اغلب به صورت آمرانه تعیین شد تا کارفرمایان نتوانند با سوءاستفاده از موقعیت ضعیف کارگران، آن‌ها را استثمار کنند. در همین راستا با تاسیس جامعه‌ی ملل و بعدها سازمان ملل و سازمان‌های تابعه‌ی آن همچون سازمان بین‌المللی کار، مقوله‌ی کار جنبه‌ی بین‌المللی یافت و نهایتاً قواعد کار نیز جنبه‌ی بین‌المللی پیدا کرد. تشکیل دادگاه‌های منطقه‌ای حقوق بشر و تصویب اسناد بین‌المللی مرتبط با حقوق بشر گام دیگری بود تا نیروی کار در برابر صاحبان سرمایه حمایت شود. به هر حال امروزه با تاسی از این تلاش‌های بین‌المللی حقوق داخلی، کشورها سعی کرده‌اند حداقل قواعدی را در راستای حمایت از کارگران پیش‌بینی کنند. گرچه سیستم‌های حقوقی اشتراکات فراوانی دارند، اما میزان استانداردها متفاوت است. مطالعه‌ی حقوق کشورهای مختلف در رابطه با حقوق کارگر می‌تواند افق دید پژوهشگران و قانونگذاران را افزایش داده و در تعیین قواعد جدید به آن‌ها کمک کند. از این رو در این تحقیق سعی شده تا علاوه بر بررسی تلاش‌های بین‌المللی در رابطه با حقوق کار، به قوانین داخلی برخی از کشورها نیز پرداخته شود. کشور ترکیه، عراق و پاکستان به دلیل همسایگی با ایران و اشتراکات فرهنگی و دینی انتخاب شد. کشور آرژانتین و اندونزی به این دلیل انتخاب شدند که هر کدام نماینده‌ی یک منطقه‌ی خاص جغرافیایی هستند و علاوه بر این، این کشورها در سال‌های اخیر رشد اقتصادی قابل ملاحظه‌ای را تجربه کرده‌اند. کشور ایتالیا با در نظر گرفتن این‌که عضو اتحادیه‌ی اروپا و امضا کننده‌ی کنوانسیون اروپایی حقوق بشر است و همچنین به عنوان نمونه‌ای از سیستم حقوق رومی-ژرمنی انتخاب شد. کشور آفریقای جنوبی به عنوان مهم‌ترین کشور آفریقایی و همچنین یک نمونه از سیستم کامن‌لا (Common Law) انتخاب شد. کشور مصر از این جهت که به عنوان یک کشور اسلامی که نظرهای نوین فقهی در آن رواج دارد، انتخاب شد. از بررسی کشورهای پیشرفته مانند کشورهای اسکانداویوی یا کانادا و استرالیا به این دلیل که شاید سطح دموکراسی و توجه به حقوق بشر در این کشورها از استاندارد بالایی برخوردار است و معیار خوبی برای مقایسه با ایران نیست پرهیز شده است.

فصل اول

تلاش‌های بین‌المللی

می‌توان گفت بیش از یک قرن است که تلاش‌های بین‌المللی و منطقه‌ای در راستای حمایت از حقوق کارگران شکل گرفته است. در این راستا سازمان‌های مختلفی تاسیس شده و اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای قابل توجهی تصویب شده است. این تلاش‌ها استانداردهای بین‌المللی را ایجاد کرده‌اند که کشورها هر کدام به نحوی ملزم شده‌اند این استانداردها را در حقوق داخلی خود اعمال کنند. برخی کشورها تمامی استانداردها را در نظر گرفته و سیستم حقوق کار خود را تماماً منطبق با آن‌ها کرده‌اند. برخی دیگر هنوز نتوانسته‌اند همسانی کاملی با این استانداردها ایجاد کنند. در یک تقسیم بندی کلی می‌توان این اسناد را به اسناد خاص مرتبط با کارگران و اسناد عام مرتبط با حقوق بنیادین تقسیم کرد.

اسناد خاص

منظور از اسناد خاص اسنادی است که فقط به مسئله‌ی حقوق کارگران و تنظیم مقررات کارگر و کارفرما می‌پردازند. این اسناد از طرف سازمان بین‌المللی کار تصویب شده‌اند. از ابتدای تاسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ تاکنون مجموعاً ۱۹۰ کنوانسیون، ۶ پروتکل الحاقی و ۲۰۶ توصیه‌نامه به تصویب رسیده است. از میان ۱۹۰ کنوانسیون، این سازمان ۸ کنوانسیون اساسی تصویب کرده است که مربوط به حقوق بنیادین کارگران است. بر اساس اعلامیه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار مصوب ژوئن ۱۹۴۸، تمامی کشورهای عضو هرچند این کنوانسیون‌ها را نپذیرفته باشند، موظف به رعایت و اجرای آن هستند. این کنوانسیون‌ها عبارتند از شماره‌های ۲۹، ۸۷، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۵، ۱۱۱، ۱۳۸ و ۱۸۲. کشور ایران تاکنون ۵ کنوانسیون بنیادین را تصویب کرده و سه کنوانسیون دیگر را امضا نکرده است اما ملزم به رعایت آن‌ها است.

هشت کنوانسیون بنیادین عبارتند از:

کنوانسیون آزادی تشکل و محافظت از حق سازمان دهی. ۱۹۴۸ (شماره‌ی ۸۷)

اصل آزادی تشکل‌یابی هسته‌ی اصلی ارزش‌های مورد نظر سازمان بین‌المللی کار است. حق تشکل‌یابی در اساسنامه‌ی این سازمان (۱۹۱۹)، اعلامیه‌ی فیلادلفیا (۱۹۴۴) و اعلامیه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار (۱۹۹۸) تصریح شده است. حق تشکل‌یابی در اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸) نیز اعلام شده است. حق سازمان دهی و تشکیل سازمان‌های کارگران و کارفرمایان یک پیش شرط برای حق مذاکره‌ی جمعی و تعامل اجتماعی است. با وجود این، به کارگیری این اصل در بسیاری از کشورها همچنان با چالش‌های جدی روبه‌روست. در برخی از کشورها، دسته‌های خاصی از کارگران (برای مثال کارمندان دولتی، ملوانان و کارگران بخش‌های صادرات) از این حق محروم مانده‌اند و سازمان‌های کارگران و کارفرمایان به طور غیرقانونی معلق شده یا در کار آن‌ها کارشکنی و مداخله شده است و در موارد افراطی، اعضای اتحادیه‌ها کشته یا بازداشت

شده‌اند. سازمان بین‌المللی کار، همراه با فعالیت کمیته‌ی آزادی تشکل و دیگر مکانیزم‌های نظارتی، مشغول بررسی این مشکلات است تا اطمینان حاصل شود که این حق بنیادین بشری در همه جای جهان مورد احترام است.

این کنوانسیون بنیادین، حق کارگران و کارفرمایان را برای تاسیس یا پیوستن به سازمان‌ها با انتخاب خودشان و بدون هیچ کسب اجازه‌ی از پیش، به رسمیت می‌شناسد. سازمان‌های کارگران و کارفرمایان آزادانه تشکیل خواهند شد و موظف نیستند که با رای مقامات دولتی منحل شده یا کار خود را به حالت تعلیق درآورند. آن‌ها حق تاسیس یا پیوستن به فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها را نیز دارند که می‌توانند بخش یا در پیوند با سازمان‌های بین‌المللی کارگران یا کارفرمایان باشند.

کنوانسیون حق سازماندهی و مذاکره‌ی جمعی، ۱۹۴۹ (شماره‌ی ۹۸)

آزادی تشکلیابی تضمین می‌کند که کارگران و کارفرمایان در روابط کاری با یکدیگر به طرز موثری مذاکره کنند. مذاکره جمعی همراه با آزادی تشکلیابی، تضمین می‌کند که کارفرمایان و کارگران صدای برابری در مذاکرات داشته باشند و نتیجه‌ی امر منصفانه و برابری خواهانه باشد. مذاکره‌ی جمعی به هر دو طرف اجازه می‌دهد تا رابطه‌ی استخدامی منصفانه‌ای داشته باشند و از مشاجرات کاری پرهزینه جلوگیری می‌کند. در واقع، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کشورهایی که مذاکره‌ی جمعی هماهنگ شده‌ای دارند، نابرابری کم‌تری در مزدها و بیکاری طولانی مدت کم‌تری نیز دارند و اعتصاب‌های آن‌ها معدودتر و کوتاه‌تر از کشورهایی است که در آن‌جا اجازه‌ی مذاکره‌ی جمعی داده نمی‌شود. مذاکره‌ی جمعی خوب گاهی عنصری است برای غلبه بر بحران‌های مالی. استانداردهای بین‌المللی کار از مذاکره‌ی جمعی حمایت کرده و کمک می‌کند تا اطمینان حاصل شود که روابط کاری، به نفع همگان باشد.

این کنوانسیون بنیادی ملزم می‌کند که به اقتضای شرایط ملی جهت توسعه و استفاده‌ی کامل از ادوات موجود برای مذاکره‌ی داوطلبانه بین سازمان‌های کارگران و کارفرمایان اقدامات لازم صورت گیرد. همچنین قید می‌شود که مشاجرات باید از طریق مذاکره بین طرفین یا از طریق ادوات بی‌طرف و مستقل، مانند میانجیگری، مصالحه یا حکمیت برطرف شود.

کنوانسیون کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره‌ی ۲۹) (و معاهده‌ی ۲۰۱۴)

اگرچه کل جهان کار اجباری را محکوم می‌کنند، اما سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که ۲۴,۹ میلیون نفر در سراسر جهان هنوز قربانی کار اجباری هستند. از کل شمار قربانیان کار اجباری، ۲۰,۸ میلیون نفر (به عبارتی ۸۳ درصد) در اقتصاد بخش خصوصی توسط افراد یا شرکت‌ها، مورد استثمار قرار می‌گیرد و ۴,۱ درصد باقی مانده (به عبارتی ۱۷ درصد) به شکل اجباری توسط دولت مورد استثمار قرار می‌گیرد. در میان کسانی که توسط شرکت‌ها یا افراد خصوصی قربانی می‌شوند، ۸ میلیون (۲۹ درصد) قربانی استثمار جنسی اجباری و ۱۲ میلیون قربانی استثمار کار اجباری هستند. کار اجباری در اقتصاد بخش خصوصی حدود ۱۵۰ میلیارد دلار سود هر ساله به وجود می‌آورد: دو-سوم این سود از استثمار جنسی تجاری به دست می‌آید و ۵۱ میلیارد دلار باقی مانده از کار اقتصادی اجباری در بخش خانگی، کشاورزی و دیگر فعالیت‌های اقتصادی گرفته می‌شود.

بقایای بردگی هنوز در بخش‌هایی از آفریقا وجود دارد. کار اجباری به شکل استخدام قهری در بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین و مناطقی از کارائیب و دیگر بخش‌های جهان وجود دارد. در کشورهای متعدد، کارگران خانگی در موقعیت کار اجباری گرفتار می‌آیند و در بسیاری از موارد با تهدید و اعمال خشونت از ترک خانه‌ی کارفرما منع می‌شوند. بیگاری هنوز در جنوب آسیا باقی است و در آن‌جا میلیون‌ها مرد و زن و کودک به سبب حلقه‌ی شرور قرض و بدهی، مجبور به حفظ کار خود هستند. در اروپا و آمریکای شمالی، شمار قابل ملاحظه‌ای از زنان و کودکان قربانی

قاجاقیان هستند که آن‌ها را به شبکه‌هایی از تن فروشی اجباری یا کارگاه‌های مخفی می‌فروشند. در نهایت، از کار اجباری هنوز به عنوان مجازاتی برای ابراز دیدگاه‌های سیاسی استفاده می‌شود.

برای بسیاری از حکومت‌های جهان، لغو کار اجباری همچنان یک چالش بزرگ در قرن بیست و یکم محسوب می‌شود. نه تنها کار اجباری نقض جدی حقوق بنیادین بشر محسوب می‌شود، بلکه یک دلیل عمده فقر و مانعی برای پیشرفت اقتصادی است. استانداردهای سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی کار اجباری، مرتبط با کمک فنی هدفمند، یک ابزار عمده در سطح بین‌المللی برای مبارزه با این پدیده‌ی شوم است.

این کنوانسیون بنیادین تمامی اشکال کار اجباری و قهری را ممنوع می‌کند. کار اجباری «تمامی کارها یا خدمات کسی» تعریف می‌شود که «با هر نوع مجازاتی برای آن کار تهدید می‌شود و شخص مذکور، خود برای آن کار داوطلب نشده است». کار مورد نیاز در خدمت سربازی اجباری، تعهدات معمولی شهروندی و یا کاری که باید در نتیجه‌ی محکومیت در یک دادگاه انجام شود (به شرط این که کار یا خدمت تحت نظارت و کنترل مقامات دولتی انجام شود و آن شخص در اختیار اشخاص یا شرکت و انجمن‌های خصوصی قرار نگیرد و توسط آن‌ها اجیر نشود)، موارد اضطراری، و یا خدمات محدود که اعضای یک جامعه (کامیونیتی) جهت منافع مستقیم آن جامعه (کامیونیتی) انجام می‌دهند، از این امر مستثنی هستند. این کنوانسیون لازم می‌آورد که گرفتن کار اجباری قابل مجازات باشد و دولت‌های تصویب کننده‌ی این کنوانسیون تضمین می‌کنند که مجازات مقتضی توسط قانون به کفایت و با سخت‌گیری اعمال شود.

کنوانسیون لغو کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره‌ی ۱۰۵)

این کنوانسیون بنیادین، کار اجباری و قهری را به عنوان ابزاری برای اجبار یا آموزش سیاسی یا به عنوان مجازاتی برای داشتن یا ابراز دیدگاه‌های سیاسی یا دیدگاه‌هایی که به لحاظ ایدئولوژیکی مخالف نظام اقتصادی، سیاسی و اجتماعی مستقر هستند، ممنوع می‌کند. همچنین کار اجباری به عنوان روشی برای بسیج و استفاده از کار به هدف رشد اقتصادی، به عنوان ابزاری برای انضباط کاری، به عنوان مجازاتی برای مشارکت در اعتصاب‌ها و یا به عنوان ابزار سیاسی برای تبعیض نژادی، اجتماعی، ملی یا مذهبی ممنوع است.

با این که این دو کنوانسیون، از جمله کنوانسیون‌هایی هستند که به تصویب بیش‌ترین اعضا رسیده است، اما کار اجباری در مقیاس وسیع همچنان باقی است و شکاف بزرگی بین قانونگذاری و پیاده‌سازی آن وجود دارد. این باعث شد تا هیات رئیسه‌ی سازمان از کنفرانس بین‌المللی کار درخواست کند که این موضوع را در ماه ژوئن ۲۰۱۴ به بحث بگذارد تا یک سند جدید مکمل این کنوانسیون پذیرفته شود. نتیجه پذیرش پروتکل ۲۰۱۴ برای کنوانسیون کار اجباری (۱۹۳۰) بود و نیز توصیه‌نامه‌ی تکمیلی برای کار اجباری، ۲۰۱۴ (شماره‌ی ۲۰۳).

پروتکل ۲۰۱۴ در باب کار اجباری یک سند قانوناً الزام‌آور است که هدف آن انجام اقدامات پیشگیرانه، محافظتی و جبرانی است و مقوم هرگونه تلاش برای حذف اشکال بردگی است. این پروتکل در نوامبر ۲۰۱۶ لازم‌الاجرا شد و در تاریخ ۳۰ نوامبر ۲۰۱۸ به تصویب ۲۷ کشور رسید.

کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره‌ی ۱۳۸)

کار کودکان نقض حقوق بنیادین بشر است و اثبات شده که مانع رشد کودکان و بالقوه منجر به خسارات روانی و جسمانی فرد در تمام مدت زندگی وی می‌شود. شواهد حاکی از یک رابطه‌ی قوی بین فقر خانوادگی و کار کودکان دارد و کار کودکان، با دور نگاه داشتن کودکان فقیر از مدرسه و محدود کردن دورنمای آنان برای پیشرفت اجتماعی، این فقر را در طول نسل‌ها دوام می‌بخشد. این تنزل سرمایه‌ی انسانی در پیوند است با رشد اقتصادی و پیشرفت اجتماعی کندتر. مطالعات اخیر سازمان بین‌المللی کار نشان داده که لغو کار کودکان در توسعه و تحول اقتصادها مزایای

اقتصادی بیش‌تری نسبت به هزینه‌ها (معمولاً هزینه‌های سرمایه‌گذاری در مدرسه و خدمات اجتماعی بهتر) به ارمغان می‌آورد. استانداردهای بنیادین سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی کار کودکان دو رکن قانونی کنش جهانی برای مبارزه با کار کودکان است.

کنوانسیون حداقل سن، حداقل سن ۱۵ (برای کارهای سبک‌تر ۱۳ سال) را برای پذیرش در استخدام یا کار تعیین کرده است و برای کارهای سخت‌تر این حداقل سن ۱۸ سال است (و یا ۱۶ سال با شروط خاص). برای جاهایی که تسهیلات آموزشی و اقتصادی کشور به اندازه‌ی کافی توسعه نیافته، امکان تعیین حداقل سن ۱۴ سال (و برای کارهای سبک ۱۲ است) نیز وجود دارد.

کنوانسیون بدترین اشکال کار کودکان، ۱۹۹۹ (شماره‌ی ۱۸۲)

این کنوانسیون بنیادین کودک را هرکسی که زیر هجده سال سن دارد، تعریف می‌کند. این کنوانسیون دولت‌ها را ملزم می‌کند تا بدترین اشکال کار کودکان را ریشه‌کن کنند: تمامی اشکال بردگی یا کارهای مشابه با بردگی، از قبیل فروش و قاچاق کودکان، گرو گرفتن کودکان و خدمتکاری و کار اجباری یا قهری، از جمله استخدام اجباری کودکان برای استفاده در جنگ، تن فروشی کودکان و هرزه نگاری از کودکان، استفاده از کودکان برای فعالیت‌های غیرقانونی به خصوص تولید و قاچاق مواد مخدر، کارهایی که امکان دارد به سلامتی جسمی و روانی و امنیت کودکان آسیب بزند. این کنوانسیون دولت‌هایی که آن را تصویب کرده‌اند، ملزم می‌کند تا کمک مستقیم مناسب و لازم را برای حذف کودکان از بدترین اشکال کار کودک و توان بخشی و پیوستن ایشان به جامعه انجام دهند. هم‌چنین دولت‌ها را ملزم می‌کند که دسترسی به آموزش مقدماتی رایگان را تضمین کرده و تا جایی که ممکن و مقتضی است به کودکانی که از بدترین اشکال کار کودک گرفته شده‌اند، آموزش فنی و حرفه‌ای داده شود.

کنوانسیون اجر برابر، ۱۹۵۱ (شماره‌ی ۱۰۰)

هیچ جامعه‌ای عاری از تبعیض نیست. در واقع، تبعیض در استخدام و شغل یک پدیده‌ی همیشگی و جهانشمول است. میلیون‌ها زن و مرد در سراسر جهان از دسترسی به شغل و آموزش محروم می‌مانند، حداقل مزد را دریافت می‌کنند یا این‌که به حرفه‌هایی اشتغال دارند که صرفاً بر مبنای جنسیت، رنگ پوست یا قومیت و باورهای مذهبی آنان است؛ بدون این‌که توانایی‌ها و مهارت‌های ایشان در نظر گرفته شود. برای مثال، در شماری از کشورهای پیشرفته، زنان کارگر هنوز بین ۲۰ و ۲۵ درصد کم‌تر از همکاران مرد خود در ازای کاری برابر یا کاری با ارزش برابر، مزد می‌گیرند و این نشان می‌دهد که پیشرفت در طی سالیان اخیر در این مورد تا چه اندازه آهسته بوده است. رهایی از تبعیض یک حق بنیادین بشری است و برای این‌که کارگران بتوانند آزادانه حرفه‌ی خود را انتخاب کنند و توانایی‌های خود را برای یک پاداش اقتصادی کامل بر پایه‌ی شایستگی توسعه دهند، امری اساسی است. برابری در محیط کار مزایای اقتصادی قابل توجهی نیز دارد. کارفرمایانی که با کارگران خود برابر رفتار می‌کنند به کیفیت کاری بالاتر و بیش‌تری دسترسی می‌یابند. کارگرانی که از برابری بهره‌مند می‌شوند، دسترسی بیش‌تری به تعلیم و آموزش داشته و اغلب مزدهای بالاتری هم دریافت می‌کنند. سود یک اقتصادی جهانی شده، هرچه در یک جامعه به طور برابر توزیع شود، به ثبات اجتماعی و حمایت بیش‌تری برای رشد اقتصادی منجر می‌شود. استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در مورد برابری پاداش وسیله‌ای است برای حذف تبعیض در تمامی جوانب کار و جامعه به طور کل. هم‌چنین مبنایی فراهم می‌آورد تا بر پایه‌ی آن راهبردهای اصلی جنسیتی بتوانند در حیطه‌ی کار، به کار گرفته شوند.

این کنوانسیون کشورهایی که آن را تصویب کرده‌اند، ملزم می‌کند تا درباره‌ی اجرای اصل اجر برابر برای مردان و زنان در ازای کار با ارزش برابر اطمینان حاصل کنند. اصطلاح «اجر» به معنای کلی تعریف شده است تا هم حداقل مزد یا مزد مبنای را در برگیرد و هم هر نوع مقرری اضافی که مستقیم یا غیرمستقیم توسط کارفرما قابل پرداخت است، چه به صورت نقدی یا چه به صورت کالایی.

توجه داشته باشید که بسیاری از کشورها هنوز مقررات قانونی محدودتری از آنچه این کنوانسیون مشخص کرده، حفظ کرده‌اند و از عبارت و مفهوم «کار با ارزش برابر» استفاده نمی‌کنند و چنین مقرراتی مانع پیشرفت در حذف تبعیض در مزد بر اساس جنسیت می‌شود. کمیته‌ی کارشناسان بار دیگر به حکومت این کشورها فشار می‌آورد تا برای الحاق این مفهوم به قوانین خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

چنین قانونی نه تنها در مورد پاداش برابر برای کار یکسان و مشابه است، بلکه هم‌چنین موقعیت‌هایی را هم در برمی‌گیرد که مردان و زنان کارهای متفاوتی انجام می‌دهند اما «ارزش برابری» دارند. برای تعیین این‌که آیا دو شغل دارای ارزش یکسان هستند، لازم است که روش‌هایی برای اندازه‌گیری و مقایسه‌ی ارزش نسبی آن‌ها با فاکتورهایی مانند مهارت، تلاش، مسئولیت و شرایط کاری پذیرفته شود. با وجود این، این کنوانسیون روش خاصی را برای ارزش‌گذاری عینی مشاغل تجویز نمی‌کند.

کنوانسیون تبعیض (در استخدام و شغل)، ۱۹۵۸ (شماره‌ی ۱۱۱)

این کنوانسیون بنیادی تبعیض را «هر نوع تبعیض، محرومیت یا ترجیح» تعریف می‌کند که «بر پایه‌ی نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده‌ی سیاسی، ملیت یا خاستگاه اجناعتی اتخاذ می‌شود که باعث بی‌اثر شدن یا نقص در برابری فرصت‌ها یا رفتار برابر در استخدام یا شغل می‌شود». این کنوانسیون هم‌چنین این امکان را باز نگاه می‌دارد که فهرست تبعیض‌ها برای مشاوره با سازمان‌های کارگران و کارفرمایان و دیگر سازمان‌های مرتبط پیش‌تر شود. در سال‌های اخیر، قوانین ملی طیف وسیعی از تبعیض‌های ممنوع را شامل کرده است؛ از جمله تبعیض براساس داشتن بیماری ایدز، سن، معلولیت، گرایش جنسی و هویت جنسی. این کنوانسیون هم‌چنین تبعیض را به دسترسی به آموزش و تعلیم فنی و حرفه‌ای، دسترسی به استخدام و مشاغل خاص، هم‌چنین شروط استخدام تسری می‌دهد. این کشورهای تصویب‌کننده را ملزم می‌کند تا سیاستی را اعلام و دنبال کنند که با استفاد از روش‌های مقتضی و مناسب با شرایط ملی، مروج برابری فرصت‌ها و رفتار برابر در رابطه با استخدام و مشاغل است و نگاه آن متوجه حذف هر نوع تبعیض در این حیطه‌ها باشد. این سیاست و اقدامات باید مداوماً مورد ارزیابی و بازنگری قرار گیرند تا اطمینان حاصل شود که در یک زمینه‌ی همواره متغیر، موثر و مناسب باقی می‌مانند.

اسناد عام حقوق بشری

در لابه‌لای اسناد عام حقوق بشری که مربوط به تمامی شهروندان است، حقوقی ذکر شده است که می‌توان آن‌ها را به کارگران به طور خاص تسری داد. برخی از این حقوق، حقوق بنیادین هستند و برخی حقوق صنفی. مهم‌ترین این اسناد عبارتند از:

- ۱- اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ مجمع عمومی سازمان ملل متحد.
- ۲- میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد. این کنوانسیون از ۲۳ مارچ ۱۹۷۶ لازم‌الاجرا شده است. این کنوانسیون دو پروتکل اختیاری و ۳۶ اظهار نظر عمومی دارد. کشور ایران در ۱۷ اردی‌بهشت ماه سال ۱۳۵۴ به این میثاق پیوسته است و این الحاق بعد از انقلاب سال ۵۷ تاکنون ادامه دارد. این الحاق بی‌قید و شرط است.
- ۳- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد. این کنوانسیون از تاریخ ۳ ژانویه ۱۹۷۶ لازم‌الاجرا شده است. کشور ایران در تاریخ ۱۷ اردی‌بهشت ماه سال ۱۳۵۴ به این کنوانسیون ملحق شده و این الحاق تاکنون ادامه دارد. این الحاق بی‌قید و شرط است. در مورد این کنوانسیون تاکنون یک پروتکل اختیاری و ۲۵ نظریه‌ی عمومی صادر شده است.
- ۴- کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان مصوب ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد. این کنوانسیون تاکنون مورد پذیرش ایران قرار نگرفته است.

- ۵- کنوانسیون حقوق کودک مصوب ۲۰ نوامبر ۱۹۸۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد. کشور ایران در ۱ اسفند ماه سال ۱۳۷۲ به این کنوانسیون به صورت مشروط پیوست.
- ۶- کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت مصوب ۱۳ دسامبر ۲۰۰۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد. کشور ایران در تاریخ ۱۳ آذرماه سال ۱۳۸۷ این کنوانسیون را به طور مشروط پذیرفته است.
- ۷- کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کلیه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌ی آنها
- ۸- کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مصوب ۴ نوامبر ۱۹۵۰. اعضای این کنوانسیون اعضای شورای اروپا هستند.

فصل دوم

حقوق کارگران

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، اسناد بین‌المللی تعدادی از حقوق را تعریف کرده است که باید در مورد کارگران از طرف قوانین داخلی به رسمیت شناخته شوند. این حقوق می‌تواند از حقوق بنیادین باشد؛ یعنی تمامی شهروندان را در برگیرد و می‌تواند حقوق صنفی باشد به معنای این که فقط در مورد کارگران اعمال می‌شود. ذیلاً به صورت مختصر این حقوق توضیح داده می‌شوند. البته قابل ذکر است تمامی حقوق مدنی و سیاسی و به طور کلی تمامی حقوق بنیادین مانند آزادی بیان و یا آزادی دین نیز در مورد کارگران صادق است اما در این جا صرفاً حقوقی را که ارتباط مستقیمی با کارگران دارد، ذکر می‌کنیم.

حقوق بنیادین

حق تشکل: بدین معنا است که تمامی شهروندان حق دارند که به صورت جمعی در یک امر خاص فعالیت کرده و اقدام به تاسیس گروه کنند. این حق به خصوص در مورد کارگران اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. با توجه به این که معمولاً کارگران از لحاظ قدرت و سرمایه از اقشار ضعیف جامعه محسوب می‌شوند و در مقابل کارفرمایان صاحب نفوذ و قدرت و سرمایه هستند، بالقوه امکان این که حقوق کارگران در مقابل کارفرمایان ضایع شود، وجود دارد. از این رو سیستم‌های حقوقی تا حد ممکن باید از حرکت دسته جمعی کارگران حمایت نمایند. ماده‌ی ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و ماده‌ی ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هم به صورت واضح به رسمیت شناخته شده است. همچنین کنوانسیون شماره‌ی ۸۷ سازمان بین‌المللی کار مشخصاً به آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی اختصاص داده شده است.

حق تجمع: بیان اعتراضات از طریق گردهمایی و راهپیمایی یکی از راهکارهای مشارکت مردم در امور جامعه است. این حق بیان می‌کند که تمامی شهروندان می‌توانند به صورت مسالمت آمیز تجمع کرده و تظاهرات کنند. این حق نیز برای کارگران اهمیت زیادی دارد. از دیرباز یکی از طرق بیان خواسته‌های کارگران خطاب به دولت و یا کارفرمایان، تظاهرات بوده است. ماده‌ی ۲۱ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز به بیان حق تجمع پرداخته است.

حق اشتغال: منظور از این حق این است که هر شهروندی حق دارد که وارد شغلی که به آن تمایل دارد، شود. در این راستا دولت موظف است که امکانات لازم برای اشتغال شهروندان را فراهم کند. این حق در اسناد بین‌المللی مورد قبول ایران هم‌چون میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی در ماده‌ی ۶ و ۷ مورد اشاره قرار گرفته است. همان‌طور که از متن ماده پیداست این حق دو وجه اساسی دارد. اول: آزادی در انتخاب شغل، دوم: وظیفه‌ی دولت در قبال ایجاد امکانات اشتغال برای همه‌ی شهروندان به صورت عادلانه. وجه دوم حق اشتغال بسیار حائز اهمیت است.

حق امنیت شغلی: این حق به این معنی است که شاغلان باید مطمئن باشند که در شغلی که کار می‌کنند بدون دلیل موجه اخراج نخواهند شد و تضمین‌های لازم در قوانین برای ممانعت از محدودیت در اشتغال هم‌چون تعلیق و اخراج وجود داشته باشد. این حق در ماده‌ی ۲۳ اعلامیه‌ی حقوق بشر مورد اشاره قرار گرفته است. در کنوانسیون شماره‌ی ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار هم به صورت مشخص حق امنیت شغلی تنظیم شده است.

حق بهره‌مندی از خدمات اجتماعی: این حق به این معنی است که شهروندان در قبال شرایط خاص اجتماعی مانند: بیماری، فقر، پیری، ناتوانی، معلولیت، بیکاری و نظایر آن باید مورد حمایت واقع شوند. این حق مصادیق گسترده‌ای دارد و مبنای بسیاری از حقوق صنفی است. مسائلی مانند بیمه‌ی درمانی، بازنشستگی، بیمه‌ی بیکاری، حمایت از کودکان و زنان بی‌سرپرست و نظایر آن از مصادیق این حق هستند. کنوانسیون شماره‌ی ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار به تنظیم حداقل استانداردهای تامین اجتماعی اختصاص داده شده است.

حق دادخواهی: این حق به این معنا است که هر شهروندی که با یک مشکلی مواجه شده و یا حقی از او ضایع شود، باید بتواند در مراجع اداری و قضائی نسبت به احقاق حقوق خوند اقدام کند. این حق نیز برای کارگان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. کارگران به دلیل موقعیتشان همواره در معرض نقض حق از طرف کارفرمایان هستند. از این رو لازم است راهکارهایی قابل دسترس برای کارگران برای پیگیری حقوق خود در مراجع اداری و قضائی وجود داشته باشد. قسمتی از ماده‌ی ۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز این حق را به رسمیت شناخته است.

حقوق صنفی

حق برخورداری دستمزد عادلانه: طبق این حق هر شخصی که کار می‌کند باید دستمزدی را دریافت کند که برای امرار معاش خود و خانواده‌اش کافی باشد. در بند ۱ ماده‌ی ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی این حق به رسمیت شناخته شده است.

حق برخورداری از تامین اجتماعی: این حق به عنوان یک حق بنیادین در مبحث پیشین بررسی شد. در این مبحث مصادیق این حق ذکر می‌شود. قانون تامین اجتماعی و قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی مصادیق حق برخورداری از تامین اجتماعی را ذکر کرده اند. این مصادیق عبارتند از:

- حق بازنشستگی

- حق داشتن بیمه‌ی درمانی

- حق بهره‌مندی از بیمه‌ی بیکاری

- حق بهره‌مندی از غرامت دستمزد

- حق عائله‌مندی

- حق حمایت شدن در وضعیت ناتوانی و معلولیت

- حق حمایت شدن در وضعیت بی‌سرپرستی

حق اعتصاب: این حق به این معنا است که کارگران می‌توانند در صورتی که خواسته‌های قانونی‌شان برآورده نشود، به صورت موقت کار خود را رها کنند. این حق در بند ۸ ماده‌ی ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که ایران هم بدان پیوسته است به رسمیت شناخته شده است.

حق استراحت (مرخصی و تعطیلات هفتگی): این حق به این معنا است که کارگران باید بتوانند در مواعد معینی استراحت کنند. حق استراحت بر مبنای جلوگیری از استثمار کارگران است. این حق به طور عمده در دو وجه تعطیلات هفتگی و مرخصی انعکاس پیدا می‌کند. ماده‌ی ۷ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی این حق را به رسمیت شناخته است.

حق پیشرفت شغلی: این حق بدین معنا است که یک کارگر باید در طول کار خود بر اساس ضوابط از پیش تعیین شده به درجه‌ی شغلی بالاتر ترفیع یافته و حقوق و مزایایش بیش‌تر شود.

حق مذاکره‌ی دسته‌جمعی: این حق بدین معنا است که امورات مربوط به کارگران باید از طریق مذاکرات جمعی بین کارکنان و کارفرمایان تعیین شده و مشکلات از این طریق حل و فصل شود. مثلاً حداقل دستمزد و مزایا یا ساعت کار و یا میزان مرخصی‌ها. به عبارتی این حق بیان می‌کند که اتحادیه‌ی کارگران و اتحادیه‌ی کارفرمایان مرتباً در مورد مسائل کاری گفتگو کرده و بتوانند پیمان‌های دسته‌جمعی که شامل کارگران حوزه‌ی آن اتحادیه خواهد بود، تنظیم کنند. کنوانسیون شماره‌ی ۹۸ سازمان بین‌المللی کار به حق تشکل و مذاکره‌ی دسته‌جمعی اختصاص داده شده است.

حق ایجاد سندیکا: این حق که از زیرمجموعه‌های حق تشکل است، صرفاً در مورد کارگران صدق می‌کند. کارگران برای پیگیری مطالبات و حقوق خود باید بتوانند به صورت جمعی و متشکل فعالیت کنند. از این رو قوانین نباید هیچ محدودیتی برای ایجاد سندیکا و تشکل‌های صنفی ایجاد کنند.

فصل سوم

مطالعه‌ی کشورها

۱- آرژانتین

آرژانتین از تاریخ ۱۹۱۹/۰۶/۱۹ عضو سازمان بین‌المللی کار است. این کشور تاکنون ۸۱ کنوانسیون و ۲ پروتکل این سازمان را مورد پذیرش قرار داده است که از این کنوانسیون‌ها، ۸ مورد جز کنوانسیون‌های اساسی است. از موافقت‌نامه‌های دارای اولویت، این کشور تاکنون ۳ مورد از ۴ مورد را تصویب کرده است و نیز ۷۰ مورد از ۱۷۸ مورد توافق‌نامه‌های فنی را پذیرفته است. از ۸۱ کنوانسیون و ۲ پروتکل تصویب شده توسط آرژانتین، ۶۱ مورد لازم‌الاجرا است، ۱۶ مورد نقض شده، ۵ سند نسخ شده است. در ۱۲ ماه گذشته هیچ مورد جدیدی تصویب نشده است. این کشور ۳۹ کنوانسیون تصویب نشده دارد که از این موارد یک مورد جز موافقت‌نامه‌های اولویت‌دار بوده و بقیه کنوانسیون‌های فنی هستند.^۱

حداقل دستمزد در آرژانتین در سال ۲۰۱۹ برابر با ۱۶۸۷۵ پیروی آرژانتین (معادل تقریباً ۱۴۰ دلار) در ماه تعیین شد که این مبلغ برای ۲۰۰ ساعت کاری در ماه در نظر گرفته شده است. حداکثر ساعت کاری در این کشور در یک هفته نمی‌تواند از ۴۸ ساعت تجاوز کند. پرداخت سالانه‌ی کارگران در این کشور معادل ۱۳ ماه در سال است که این یک ماه اضافی به عنوان پاداش و مزایای دستمزد به کارگر پرداخت می‌شود.

بر اساس آمار سازمان همکاری و توسعه‌ی اقتصادی، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی^۲ آرژانتین در سال ۲۰۱۹ برابر با ۲۲۹۶۴ دلار است. همچنین در اندکس جهانی امنیت غذایی^۳ آرژانتین در رتبه‌ی ۳۷ ام قرار دارد.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور آرژانتین ۶۹/۲ درصد است. این نسبت برای زنان ۵۹ درصد و برای مردان ۷۹/۷ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند، نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور آرژانتین ۱۹ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار در آرژانتین نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۵۵/۳ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰ برابر با ۷۲ درصد است.^۴

بر اساس داده‌های سال ۲۰۱۶ سازمان بین‌المللی کار، حداقل ۶۶/۱ درصد جمعیت این کشور از یکی از مزایای حمایت اجتماعی برخوردار هستند.

^۱ این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

^۲ <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>

^۳ Global Food Security Index

^۴ International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

ضوابط و مقررات مربوط به استخدام در این کشور بر اساس قانون استخدام ملی^۵ به شماره‌ی ۲۴۰۱۳ مصوب ۱۹۹۱/۱۲/۰۵ تعیین و اجرا می‌شود. عمده‌ترین تغییرات و یا اصلاحات در این قانون با سه قانون موخر که در زیر لیست شده اعمال شده است:

قانون اصلاح قرارداد کار^۶ به شماره‌ی ۲۶۰۸۸ مصوب ۲۰۰۶/۰۳/۲۹

قانون اصلاح قرارداد کار^۷ به شماره‌ی ۲۶۴۷۴ مصوب ۲۰۰۸/۱۲/۱۷

قانون رژیم حقوقی قرارداد کار^۸ به شماره‌ی ۲۶۹۱۱ مصوب ۲۰۱۳/۱۲/۰۳

حداقل حقوق ماهانه و نحوه‌ی تعیین آن

در سال ۱۹۵۰ این کشور به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد پیوست. حداقل دستمزد توسط یک شورای مشاوره‌ی فنی ایجاد شده بر اساس قانون شماره ۱۸۷۵۳ و بر مبنای کار روزانه و ماهانه و برای تمام کشور به طور یکسان تعیین می‌شود. نوع شغل و وابستگی صنفی از معیارهای مهم در تعیین حداقل دستمزد در این کشور است.

حقوق کار در قانون اساسی

اکثر موضوعات حقوقی مرتبط با کار و کارگر در قانون اساسی آرژانتین مورد اشاره و تاکید قرار گرفته است. از جمله، ماده‌ی ۱۴ قانون اساسی بخشی از حقوق کار و کارگر را شامل می‌شود. در این ماده مواردی مانند شرایط کار مناسب و عادلانه، محدوده‌ی ساعات کاری، استراحت و تعطیلات، دستمزد و پاداش عادلانه، حداقل دستمزد، حقوق برابر برای کار برابر، محافظت در برابر اخراج خودسرانه، سازمان‌ها و اتحادیه‌های کارگری آزاد و دموکراتیک مورد اشاره قرار گرفته‌اند. قانون اساسی همچنین حقوق اتحادیه‌های کارگری را برای ورود به چانه‌زنی‌های جمعی، توسل به سازش و داوری، حق اعتصاب و حمایت از نمایندگان اتحادیه را تضمین می‌کند.

قانون قرارداد استخدام و یا قانون کار آرژانتین^۹ - که به طور مخفف LCT نامیده می‌شود-، بارها مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفته که گسترده‌ترین اصلاحات آن مربوط به سال ۱۹۹۱ بوده و آخرین آن در سال ۲۰۰۰ صورت گرفته است. LCT یک آیین‌نامه‌ی بسیار دقیق است که به موضوعاتی نظیر: قرارداد کار، حقوق و تعهدات کارفرمایان و کارمندان، قراردادهای ویژه‌ی کار (مانند پاره وقت، قراردادهای مدت‌دار، اشتغال فصلی)، پاداش و حمایت از دستمزد، ساعات کار، عمومی تعطیلات و مرخصی استحقاقی، حمایت از بارداری، حداقل سن و حمایت از کارگران جوان، تعلیق و فسخ قرارداد کار، انتقال شرکت‌ها می‌پردازد. برای تنظیم روابط شغلی در مشاغل مختلفی مانند کارگران ساختمانی، فروشندگان، سرایداران، روزنامه نگاران، کارگران خانه و مددکاران خانگی قوانین خاصی وضع شده است. همچنین مقررات جداگانه‌ای به ترتیب به اتحادیه‌های کارگری، مذاکرات جمعی، حل و فصل اختلافات کار جمعی و اعتصابات می‌پردازد.

در سال ۱۹۴۵ مصوبه‌ای قانونی اتحادیه‌های کارگری را تحت یک ساختار گسترده و بر مبنای یک اتحادیه برای هر صنف سازماندهی کرد. در آن زمان ارگان دولت اختیارات گسترده‌ای در رویه‌های تشخیص اتحادیه داشت. در ساختار سطح بالاتر از اتحادیه فقط یک کنفدراسیون کارگری -

⁵ ARG-1991-L-26593

⁶ ARG-2006-L-73511

⁷ ARG-2008-L-80637

⁸ ARG-2013-L-95717

⁹ Law on Contract of Employment (Ley de Contrato de Trabajo, LCT)

یعنی کنفدراسیون عمومی کارگران - به رسمیت شناخته شد. ساختار مبتنی بر صنعت و واحد صنفی همچنان الگوی حاکم در اتحادیه‌های کارگری این کشور و وزارت کار به عنوان مرجع حاکمیتی هنوز یک طرف اصلی در رویه‌های تشخیص اتحادیه است. مذاکرات کار جمعی^{۱۰} و یا قرارداد جمعی نیز در متون حقوقی آرژانتین پیش بینی شده است. اختلافات کار جمعی بر مبنای سازش و داوری رسیدگی می‌شود که توسط متون مختلفی تنظیم شده است و مهم‌ترین آن‌ها قانون ۱۴۷۸۶ در مورد سازش و داوری در اختلافات صنعتی^{۱۱} مصوب ۱۹۵۸ است. حق اعتصاب طبق قانون اساسی تضمین شده است و به طور معمول در همه‌ی فعالیت‌ها اعطا می‌شود، اما در صورتی که اعتصاب بر یک بخش از خدمات ضروری تاثیر بگذارد، حداقل خدمات باید تضمین شود.

قرارداد استخدام

به عنوان یک قاعده‌ی کلی، قرارداد کار برای مدت زمان نامحدود منعقد می‌شود. قراردادهای کار با مدت معین نیز مجاز است؛ مشروط بر این‌که کتبی باشد و بیش از پنج سال منعقد نشده باشد. همچنین امکان انعقاد قرارداد کار موقتی وجود دارد که مدت زمان آن در زمان انعقاد قرارداد قابل پیش بینی نیست. به علاوه، عقد قرارداد کار تحت شرایطی مانند کار نیمه وقت و کارآموزی مجاز است.

سه ماه اول قرارداد کار یک دوره‌ی آزمایشی در نظر گرفته می‌شود، در این مدت قرارداد می‌تواند توسط هر یک از طرفین فسخ شود؛ مشروط بر این‌که قرارداد در مرجع ذی صلاح متولی کار ثبت شده باشد. این مدت برای توافق نامه‌های جمعی ممکن است تا شش ماه افزایش یابد.

قرارداد کار می‌تواند به دلایل مختلف از جمله بیماری کارمند، زایمان، تصدی مناصب عمومی یا دفتر اتحادیه‌های صنفی و خدمت سربازی به حالت تعلیق درآید. دلایل دیگر تعلیق عدم کار به دلیل کاهش تقاضا و دلایل انضباطی است که در این موارد تعلیق نمی‌تواند بیش از سی روز در یک دوره‌ی دوازده ماهه باشد.

قرارداد کار ممکن است غیر از اقدام کارفرما، در چنین شرایطی فسخ شود: فسخ یک طرفه توسط کارگر، فسخ با توافق طرفین، در اثر مرگ کارگر یا کارفرما هنگامی که منجر به پایان یافتن فعالیت‌های کارفرما شود، در پایان مدت توافق شده، به دلیل ورشکستگی یا تصفیه کارفرما و یا در هنگام بازنشستگی کارگر.

اگر کارفرما نتواند تعهدات خود را طبق قرارداد انجام دهد، کارگر می‌تواند با اخراج مصلحتی رابطه‌ی کاری خود را فسخ کند. در این حالت کارگر مشمول پرداخت دستمزد بدون اخطار اولیه و دریافت غرامت مشابه در حالتی که بدون دلیل توسط کارفرما اخراج شده باشد، می‌شود.

زمان کار قانونی در آرژانتین هشت ساعت در روز و چهل و هشت ساعت در هفته است. با این حال، هفته‌ی کاری برای کار روزانه ۴۴ ساعت و برای کار شبانه ۴۲ ساعت و برای کار در محیط‌های خطرناک یا ناسالم حداکثر ۳۶ ساعت است. برای کارهایی که از روز دوشنبه شروع می‌شود، میزان دستمزد اضافه کاری برای ساعات کاری بعد از ساعت ۱ بعد از ظهر شنبه‌ها برابر با ۱۰۰ درصد دستمزد روزانه و برای کار در ایام تعطیلات رسمی و غیره به میزان ۵۰ درصد دستمزد روزانه است.

مرخصی با حقوق به کارگرانی تعلق می‌گیرد که حداقل در مدت دوازده ماه تقویمی حداقل شش ماه خدمت را با همان کارفرما گذرانده باشند. مدت آن به سابقه‌ی کارگر بستگی دارد. برای کارگرانی که کم‌تر از ۵ سال سابقه‌ی کار دارند، مرخصی با حقوق ۱۴ روز کاری است. برای کارگران با ۵

¹⁰ این موضوع در ابتدا با قانون ۱۴۲۵۰ در سال ۱۹۵۴ تنظیم شد که مورد اصلاحات بیشتری قرار گرفت. متن تلفیقی در سال ۱۹۸۸ تصویب شد. اصلاحیه‌ی بعدی در سال ۲۰۰۰ به تصویب رسید.

¹¹ Ley 14786 de conciliación obligatoria

تا ۱۰ سال سابقه‌ی کار ۲۱ روز کاری، برای کارگران با ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه‌ی کاری ۲۸ روز کاری و برای کارگران با بیش از ۲۰ سال سابقه‌ی کاری میزان مرخصی با حقوق معادل ۳۵ روز کاری خواهد بود.

مرخصی زایمان و حمایت از حاملگی

به کارگیری زنان کارگر در بازه‌ی زمانی ۴۵ روز قبل و ۴۵ روز پس از زایمان ممنوع است. در صورت درخواست کارگر، مرخصی قبل از تولد ممکن است به سی روز کاهش یابد. در این صورت مرخصی پس از تولد به ۶۰ روز افزایش می‌یابد. در طول مرخصی زایمان، کارگر زن از مزایای نقدی پرداخت شده از صندوق‌های تامین اجتماعی برخوردار است.

سایر موارد استحقاق مرخصی

اگر سابقه‌ی کار ۵ سال یا کمتر باشد، ۳ ماه و اگر بیش‌تر از ۵ سال باشد ۶ ماه مرخصی استعلاجی با حقوق به کارگر تعلق می‌گیرد.

در شرایط مرخصی استعلاجی و درمان و بنا به شرایط قرارداد و سابقه‌ی کارگر ممکن است تا شش ماه کارگر بتواند از دستمزد مرخصی استعلاجی استفاده کند. کارگر همچنین مجاز به استفاده از مرخصی استعلاجی بدون حقوق برای مدت ۱۲ ماه دیگر است که در این مدت کارفرما موظف به حفظ قرارداد کاری است.

مرخصی ویژه با حقوق ممکن است در شرایط خاص مانند تولد کودک (۲ روز)، ازدواج (۱۰ روز)، فوت یکی از اقوام (۳ روز) و شرکت در امتحان در دوره‌ی متوسطه یا دانشگاه (۲روز) داده شود. و نیز برای هر معاینات پزشکی تا سقف ۱۰ روز در سال).

حداقل سن و حمایت از کارگران جوان

استخدام خردسالان ۱۴ ساله در هر نوع فعالیت ممنوع است. با این وجود مقامات عمومی می‌توانند به این افراد خردسال اجازه‌ی کار در شرکت‌هایی را بدهند که فقط اعضای یک خانواده در آن‌ها مشغول به کار هستند؛ مشروط بر این‌که این شرکت درگیر فعالیت‌های طاقت‌فرسا، ناسالم یا خطرناک نباشد. استخدام خردسالان بالای ۱۴ سال که تحصیلات اجباری را به پایان نرسانده‌اند نیز مجاز نیست، مگر در مواردی که مقامات دولتی صریحاً به خردسال اجازه‌ی انجام کار داده باشند؛ مشروط بر این‌که او حداقل تحصیلات ضروری را به پایان رسانده باشد. هفته‌ی کاری برای کارگران جوان بین ۱۴ تا ۱۸ سال نباید بیش‌تر از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته باشد. با این وجود کارگران جوان بالای ۱۶ سال مجاز به کار در ساعات کار عادی هستند (یعنی ۸ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته). به‌کارگیری کارگران زیر ۱۸ سال برای کارهای سخت، ناسالم یا خطرناک ممنوع است.

تبعیض به دلیل جنسیت، نژاد، ملیت، دین، عقاید سیاسی، سن و فعالیت در اتحادیه‌های صنفی ممنوع است.

هر کارگری که بیش از ۱۸ سال سن داشته باشد، حق دریافت پاداش بر اساس حداقل دستمزد را دارد. حداقل دستمزد بیش‌تر کارگران در واقع با توافق نامه‌های جمعی تعیین می‌شود که توسط اتحادیه‌های صنفی مذاکره می‌شود و از نظر قانونی برای همه‌ی کارگران و کارفرمایان در صنایع یا شاخه‌های مربوطه لازم الاجرا است. این حداقل ممکن است با توافق نامه‌ها یا قرارداد کار فردی افزایش یابد. علاوه بر حقوق منظم، هر کارگر سالانه پاداشی به ارزش دستمزد یک ماه دارد و هر سال در دو نوبت پرداخت می‌شود.

همه‌ی کارگران حق دارند بدون اجازه‌ی قبلی، اتحادیه‌های صنفی را به انتخاب خود تاسیس و به عضویت آن‌ها درآیند، از عضویت انصراف دهند و یا کناره‌گیری کنند. دو یا چند اتحادیه می‌توانند یک فدراسیون تاسیس کنند و نیز دو یا چند فدراسیون ممکن است یک کنفدراسیون ایجاد کنند.

اعتصاب در قوانین آرژانتین به عنوان یک حق شناخته شده است. برای قانونی بودن اعتصاب ضروری است که یک دوره‌ی ۱۵ روزه برای مصالحه در نظر گرفته شود و در این مدت اگر توافقی حاصل نشود میانجی‌ها می‌توانند این مدت را برای ۵ روز دیگر تمدید کنند و پس از آن در صورت عدم توافق طرفین خودشان در اتخاذ هر تصمیمی آزاد هستند. در صورت اعتصاب، طرفین موظف هستند حداقل خدمات را حفظ کنند تا خدمات اساسی قطع نشوند. در صورت وجود اختلاف در نوع و یا میزان خدمات حیاتی، مرجع صالح مجاز به تعیین میزان حداقل چنین خدماتی است. ولی هیچ تعریف قانونی از آن‌چه به عنوان سرویس ضروری یا حداقل خدمات منظور می‌شود، وجود ندارد.

حل و فصل اختلافات کار فردی

اختلافات کاری توسط دادگاه‌هایی رسیدگی می‌شود که تحت صلاحیت استان‌ها هستند، ولی در شهر بوینس آیرس اختلافات کار توسط قضات ملی رسیدگی می‌شود. بیش‌تر استان‌ها و ایالت برای رسیدگی به اختلافات فردی در زمینه‌ی کار، یک حوزه‌ی قضایی ویژه ایجاد کرده‌اند که در همه‌ی موارد از مستشاران تشکیل شده است.

تصمیمات قضات دادگاه‌های اولیه قابل تجدیدنظر در دادگاه تجدیدنظر است. در شهر بوینس آیرس یک دادگاه تجدید نظر وجود دارد که علاوه بر رسیدگی به پرونده‌های تجدیدنظر، قادر به حل و فصل اختلافات در برابر تصمیمات مقامات عمومی و به رسمیت شناختن اتحادیه و نمایندگی اتحادیه است. هم‌چنین صلاحیت رسیدگی به شکایات مربوط به شیوه‌های غیرمنصفانه کارگری را دارد.

دیوان عالی کشور به طور معمول صلاحیت رسیدگی به اختلافات کارگری را ندارد با این وجود هنگامی که یک قانون یا یک فرمان با قانون اساسی فدرال سازگار نباشد، دیوان عالی می‌تواند شکایات را رسیدگی کند. قوانین دادرسی بسته به هر حوزه‌ی قضایی متفاوت است. به عنوان مثال در حوزه‌ی قضایی شهر بوینس آیرس قبل از طرح شکایت در دادگاه کار، سپری کردن مرحله‌ی سازش اجباری است.

۲- آفریقای جنوبی

آفریقای جنوبی در سال ۱۹۱۹ به سازمان جهانی کار پیوست اما به دلیل موضع این سازمان در مورد سیاست آپارتاید دولت آفریقای جنوبی، این کشور سازمان جهانی کار را در ۱۹۶۶ ترک کرد. این عضویت در سال ۱۹۹۴ دوباره از سر گرفته شده است.

آفریقای جنوبی تا کنون ۲۷ کنوانسیون سازمان جهانی کار را پذیرفته است که از این میان ۸ مورد جز کنوانسیون‌های اساسی، دو مورد جز توافق نامه‌های اولویت‌دار و ۱۷ مورد جز کنوانسیون‌های فنی هستند. از ۲۷ کنوانسیون تصویب شده توسط آفریقای جنوبی، ۲۴ مورد در حال اجرا هستند و هیچ یک از آن‌ها لغو نشده است. در ۱۲ ماه گذشته این کشور هیچ مورد جدیدی را تصویب نکرده است. آفریقای جنوبی ۵۸ کنوانسیون تصویب نشده دارد که از میان آن‌ها دو مورد اولویت‌دار و بقیه کنوانسیون فنی هستند.^{۱۲}

بر اساس آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی^{۱۳} آفریقای جنوبی در سال ۲۰۱۷ برابر با ۱۲۸۱۱ دلار است. این کشور در اندکس جهانی امنیت غذایی^{۱۴} رتبه‌ی ۴۸ را دارد.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور آفریقای جنوبی ۶۰/۱ درصد است. این نسبت برای زنان ۵۴/۱ درصد و برای مردان ۶۶/۲ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند، نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور آفریقای جنوبی ۳۱/۶ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در آفریقای جنوبی نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۴۰/۲ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰ برابر با ۸۲/۱ درصد است.^{۱۵}

بر اساس داده‌های سال ۲۰۱۶ سازمان بین‌المللی کار حداقل ۴۸ درصد جمعیت این کشور حداقل از یکی از مزایای حمایت اجتماعی برخوردار هستند.

حقوقی که در قانون اساسی آفریقای جنوبی برای کارگران و کارفرمایان آمده است به این صورت است: آزادی تشکل و انجمن، حق تشکیل اتحادیه و فعالیت صنفی، کار عادلانه، حق اعتصاب، حق مذاکرات دسته جمعی.

مهم‌ترین مواد قانونی در رابطه با حقوق کار و کارگر در قوانین آفریقای جنوبی به این صورت است: قانون روابط کاری (LRA) به شماره‌ی ۶۶ مصوب سال ۱۹۹۵ و قانون کار (BCEA) به شماره‌ی ۷۵ مصوب سال ۱۹۹۷ که هر دو در سال ۲۰۰۲ مورد بازبینی قرار گرفته است. قانون عدالت شغلی (EEA) به شماره‌ی ۵۵ مصوب سال ۱۹۹۸، قانون توسعه‌ی مهارت‌های شغلی (SDA) به شماره‌ی ۹۷ مصوب سال ۱۹۹۸، قانون بیمه‌ی بیکاری (UIA) مصوب سال ۲۰۰۰، قانون ایمنی و بهداشت شغلی (OHSA) به شماره‌ی ۸۵ مصوب سال ۱۹۹۳ و قانون جبران خسارات و بیماری‌های شغلی (COIDA) به شماره‌ی ۱۳۰ مصوب سال ۱۹۹۳.

¹² این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

¹³ <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>

¹⁴ Global Food Security Index

¹⁵ International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

این قوانین مبنای تصمیم‌گیری و صدور رای در دادگاه‌های کار در مورد نقض یا عدم اجرای اصول مشخص شده توسط کارفرما و یا کارگر است. علاوه بر این، قوانین زیادی برای اجرای مقررات ایمنی و بهداشت وجود دارد. قانون استخدام (BCEA) به شماره‌ی ۷۵ مصوب سال ۱۹۹۷، کارفرما را مکلف می‌کند که هنگام شروع کار یک سری از جزئیات استخدام از جمله جزئیات کار، دستمزد ماهیانه، آدرس محل کار، ساعات کاری، میزان تعطیلات و مزایای کاری و مرخصی و غیره را به طور مکتوب به کارگر ارائه دهد. قراردادهای کار در این کشور به دو نوع است. قراردادهای مدت دار و قراردادهای بدون مدت مشخص.

حداقل حقوق ماهانه و نحوه‌ی تعیین آن

آفریقای جنوبی در سال ۱۹۳۲ به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد پیوست. قوانین آفریقای جنوبی حداقل دستمزد را از طریق قانون تعیین نکرده است. معمولاً دستمزد توسط کارفرما یا با توافق نامه‌های جمعی یا با قرارداد کار تعیین می‌شود. اتحادیه‌های کارگری در تعیین میزان دستمزد نقش اساسی دارند. ساعات کاری برای کارگرانی که شش روز در هفته کار می‌کنند حداکثر ۸ ساعت در روز است و قوانین دستمزد بر اساس ۴۰ ساعت کار در هفته تنظیم می‌شود. در سال ۲۰۱۹ حداقل دستمزد ساعتی برای کارگران ۲۰ رند (Rand) بود؛ به استثنای کارگران مزارع و کشاورزی که برایشان دستمزد ساعتی ۱۸ رند، کارگران خانگی ۱۵ رند و نیز برای کارگران خدمات عمومی ۱۱ رند تعیین شده بود.^{۱۶}

ساعات کاری ممکن است تا ۴۵ ساعت در هفته افزایش یابد که در این صورت ۵ روز در هفته خواهد بود و در هر روز نمی‌تواند بیش‌تر از ۹ ساعت باشد. مقررات ساعات کاری در مورد کارگران خدمات فروش و یا کارگرانی که سفر می‌کنند و ساعات کاری نامشخصی دارند یا کارگرانی که کم‌تر از ۲۴ ساعت در ماه کار می‌کنند، اعمال نمی‌شود. کار در خارج از ساعاتی که در قوانین فوق تعیین شده، اضافه کاری بوده و مشمول پرداخت اضافه غیر از دستمزد ثابت مشخص شده در قرارداد کار است. اضافه کاری در طول یک هفته نمی‌تواند بیش‌تر از ۱۰ ساعت باشد و نیز نمی‌تواند از سه ساعت در روز تجاوز کند. شرایط و ضوابط اضافه کاری باید به صورت توافق شده و کتبی بین کارگر و کارفرما ثبت شده باشد. میزان دستمزد برای هر ساعت اضافه کاری حداقل یک و نیم برابر دستمزد ساعات کاری عادی است. همچنین به جای دستمزد، کارگر می‌تواند از مرخصی با حقوق استفاده نماید. حداقل یک ساعت وعده‌ی غذایی برای کارکنانی که بیش از ۵ ساعت مداوم در روز کار می‌کنند، اجباری است. کارفرما موظف است یک دوره‌ی استراحت روزانه حداقل ۱۲ ساعت متوالی بین پایان کار روزانه و شروع مجدد کار در روز بعد در نظر بگیرد. همچنین یک دوره‌ی استراحت اجباری هفتگی به میزان حداقل ۳۶ ساعت وجود دارد. کارگران در صورت توافق قبلی می‌توانند در روزهای آخر هفته و یا تعطیلات رسمی کار کنند.

کارگران حداقل ۱۲ روز تعطیل رسمی دارند که در قانون تعطیلات عمومی پیش‌بینی شده‌اند. با این حال، با توافق طرفین، تعطیلات رسمی ممکن است به روزی دیگر محول شود. میزان دستمزد در تعطیلات رسمی باید حداقل دو برابر میزان دستمزد در روزهای عادی باشد. تعطیلات رسمی به عنوان بخشی از مرخصی با حقوق سالانه محسوب نمی‌شود. در یک دوره‌ی کاری یک ساله، کارگر می‌تواند ۲۱ روز متوالی مرخصی با حقوق دریافت نماید. مبنای محاسبه می‌تواند به صورت یک روز در ازای ۱۷ روز کاری و یا یک ساعت در ازای ۱۷ ساعت کاری باشد. کارگر می‌تواند از مرخصی استعلاجی با حقوق استفاده کند که به ازای هر ۲۶ روز کار در ۴ ماه اول اشتغال، یک روز است و پس از آن به ازای قرارداد کاری بیش از سه سال می‌تواند از مرخصی استعلاجی با حقوق حداقل به میزان ۳۰ روز استفاده کند.

بر اساس داده‌های غیر رسمی، هر دلار آمریکا در اول ژانویه سال ۲۰۱۹ تقریباً برابر با ۱۴/۳۸ رند آفریقای جنوبی بوده است.^{۱۶}

کارگران مجاز به استفاده از مرخصی زایمان هستند که نمی‌تواند کمتر از ۴ ماه باشد که این مدت از ۴ هفته قبل از موعد تولد شروع می‌شود و حداقل ۶ هفته پس از تولد کودک پایان می‌یابد. مرخصی زایمان به عنوان مرخصی بدون حقوق طبقه‌بندی می‌شود؛ مگر این که طرفین توافق دیگری داشته باشند. کارگران هم‌چنین مجاز به استفاده از مرخصی مسئولیت خانوادگی هستند که می‌تواند در موارد فوت، ازدواج، بیماری اعضای خانواده یا موارد مشابه استفاده شود. قوانین بیمه‌ی بلند مدت و کوتاه مدت به ترتیب به شماره‌های ۵۲ و ۵۳ مصوب سال ۱۹۹۸ شرایط و ضوابط بیمه‌ی بازنشستگی و سلامت کارگران را تنظیم می‌کند.

قانون استخدام به شماره‌ی ۵۵ مصوب سال ۱۹۹۸ به محافظت از حقوق کارگر، رفع تبعیض در استخدام و شرایط کار می‌پردازد. طبق این قانون تبعیض در استخدام با توجه به نژاد، جنسیت، جنس، بارداری، وضعیت تاهل، مسئولیت خانواده، منشاء قومی یا اجتماعی، رنگ، گرایش جنسی، سن، ناتوانی، مذهب، وضعیت اچ‌آی‌وی، وجدان، عقیده، عقاید سیاسی، زبان و فرهنگ ممنوع است. در صورت وجود ادعای تبعیض، کارفرما مکلف است که عدم آن را اثبات نماید.

قانون کار و استخدام به شماره‌ی ۷۵ مصوب سال ۱۹۹۷، به تفصیل شرایط استخدام را مطرح می‌کند. این قانون هم‌چنین برای تنظیم قوانین آفریقای جنوبی طبق تعهداتی که در قبال سازمان جهانی کار دارد می‌پردازد. فصل اول این قانون به عدالت کاری و مسائل مربوط به آن و فصل دوم این قانون شامل زمان کار، اضافه کاری، فواصل وعده‌های غذایی، کار در روز یکشنبه، کار شبانه و تعطیلات رسمی می‌پردازد. فصل سوم شامل مرخصی معمولی، مرخصی استعلاجی و مرخصی والدین است. فصل ۴ مربوط به قراردادهای کار و پرداخت حق‌الزحمه است. فصل ۵ شامل خاتمه‌ی کار، حقوق از کارافتادگی و ترتیبات جبران حق مرخصی است. در فصل ششم این قانون، اشتغال کودکان زیر ۱۵ سال و استفاده از کار اجباری ممنوع شده است. فصل ۷ اجازه می‌دهد تا شرایط اولیه‌ی استخدام تحت توافق نامه‌های جمعی یا از طریق ابلاغ از سوی وزیر کار مشخص شود. فصل ۸ به وزیر اجازه می‌دهد تغییرات مشابهی را در قوانین و ضوابط بخش‌های صنعتی ایجاد کند. فصل ۹ شرایط ایجاد کمیسیون ویژه‌ی را شرح می‌دهد که جهت مشاوره و تعیین شرایط استخدام تشکیل می‌شود. رویه‌های نظارت بر اجرا در فصل ۱۰ این قانون آمده است که از جمله به تعیین بازرسان کار و نحوه‌ی کار آن‌ها می‌پردازد.

قانون روابط کار به شماره‌ی ۶۶ مصوب سال ۱۹۹۵ موسوم به **LRA** به تنظیم قوانین و ضوابط تشکیل اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری و کارفرمایان می‌پردازد. طبق این قانون نهادهای حاکمیتی تحت شرایطی قادر هستند که درخواست ثبت یک اتحادیه را رد کنند. آزادی تشکیل اتحادیه‌ها و انجمن‌ها برای کارگران و کارفرمایان و عضویت در آن‌ها و نیز پایان دادن به عضویت در این قانون پیش‌بینی شده است. قانون اساسی این کشور حق آزادی تشکل‌ها، حق تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌های صنفی و حق شرکت در فعالیت‌های صنفی را به رسمیت می‌شناسد.

در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، **LRA** فرایندی را پیش‌بینی کرده است که طبق آن دو طرف برای حل اختلاف به کمیسیون ویژه‌ی حل اختلاف و داوری موسوم به **CCMA** ارجاع داده می‌شوند و در صورتی که اختلاف همچنان حل نشده باقی مانده باشد، طرفین می‌توانند در صورت توافق اختلاف را برای قضاوت یا داوری به دادگاه کار ارجاع دهند.

حداقل سن کار و ضوابط مربوط به آن در چارچوب سیاست ملی عدالت کودک مصوب سال ۲۰۱۰ تعیین شده است و طبق آن به‌کارگیری کودک زیر ۱۵ سال یا کودکانی که در سنین تحصیلات اجباری قرار دارند، ممنوع است و عدم رعایت آن جرم کیفری محسوب می‌شود.

آفریقای جنوبی دادگاه‌های تخصصی کار ایجاد کرده است. این دادگاه‌ها در کنار دادگاه‌های سنتی می‌توانند به مسائل کاری بپردازند. علاوه بر این، دادگاه استیناف کار نیز وجود دارد که قضات آن باید قاضی دادگاه عالی آفریقای جنوبی باشند. با این حال دادگاه عالی آفریقای جنوبی هم در مورد

برخی از موضوعات صلاحیت رسیدگی به پرونده‌های کاری را دارد. به عنوان مثال در موارد نقض قرارداد و یا موضوعات مربوط به نقض قانون اساسی دادگاه عالی می‌تواند مرجع رسیدگی به دعاوی باشد. دادگاه‌های کار معمولاً صلاحیت انحصاری در مورد امور تخصصی کار را دارند. سیاست کلی قوانین حمایتی و دادگاه‌های آفریقای جنوبی در جهت بازگشت به کار و جبران خسارت در چهارچوب قرارداد کارگر و کارفرما است.

۳- اندونزی

اندونزی از تاریخ ۱۲/۰۵/۱۹۵۰ به عضویت سازمان جهانی کار در آمده است. این کشور تاکنون ۲۰ کنوانسیون این سازمان را پذیرفته است که از این میان، ۸ مورد کنوانسیون اساسی، ۲ مورد توافق نامه‌های الویت‌دار و ۱۰ مورد کنوانسیون فنی هستند. از ۲۰ کنوانسیون مصوب توسط اندونزی، ۱۹ کنوانسیون در حال اجرا و ۱ کنوانسیون تصویب شده و هیچ مورد جدیدی در ۱۲ ماه گذشته تصویب نشده است.^{۱۷} این کشور ۵۸ کنوانسیون تصویب نشده دارد که از این میان دو مورد اولویت‌دار و بقیه کنوانسیون‌های فنی هستند.

بر اساس آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی^{۱۸} اندونزی در سال ۲۰۱۷، برابر با ۱۱۰۵۱ دلار است. رتبه‌ی این کشور در اندکس جهانی امنیت غذایی^{۱۹} ۶۲ است.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار، میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور اندونزی ۶۹/۸ درصد است. این نسبت برای زنان ۵۵/۴ درصد و برای مردان ۸۳/۹ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸، برای کشور اندونزی ۲۱/۷ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در اندونزی نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۶۴/۳ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰، برابر با ۵۳/۶ درصد است.^{۲۰}

قوانین کار اندونزی عمدتاً در حوزه‌ی سیاست‌ها و قوانین بهداشت عمومی قرار گرفته است. ضوابط و مقررات کار در این کشور بر مبنای قانون شماره‌ی ۱۳ مصوب سال ۲۰۰۳ تنظیم می‌شود.

حداقل حقوق ماهانه و نحوه‌ی تعیین آن

اندونزی به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد نییوسته است.

حداقل دستمزد در کشور اندونزی توسط مقامات استانی و منطقه‌ای مشخص می‌شود که بر اساس استان، بخش و شهر متفاوت است. طبق آمار سال ۲۰۱۹، کم‌ترین حداقل دستمزد در استان یوگیاکارتا با ۶۰۸,۷۰۴,۱ روپیه (۱۲۱ دلار آمریکا) در ماه و بیش‌ترین آن در جاکارتا با ۳۴۹,۲۷۶,۴ روپیه (۳۰۳ دلار آمریکا) در ماه است. قوانین این کشور بر اساس ۴۰ ساعت کار هفتگی تنظیم شده است.

بر اساس قانون کار این کشور، هر شهروند برای هر شغلی که در دسترس است باید فرصت یکسان برای استخدام بدون تبعیض را داشته باشد. هر کارگر می‌بایست بدون تبعیض از جانب کارفرمای خود از برخورد برابر برخوردار شود.

^{۱۷} این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

^{۱۸} <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>

^{۱۹} Global Food Security Index

^{۲۰} International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

قراردادهای کاری در این کشور به دو نوع موقت و دائمی است. قراردادهای موقت و یا دوره‌های آموزشی و آزمایشی نمی‌تواند بیش‌تر از شش ماه طول بکشد. استخدام باید بر اساس شفافیت، احترام به آزادی یکدیگر، عینیت، انصاف و فرصت برابر بدون تبعیض صورت بگیرد. موقعیت شغلی باید به منظور قرار دادن افراد موجود برای کار در شغل یا موقعیت مناسب با رعایت شأن و حقوق آن‌ها و بر اساس مهارت، تجارت، توانایی، استعدادها، علاقه و توانایی آن‌ها باشد. استخدام باید با در نظر گرفتن توزیع برابر فرصت‌های برابر و تامین نیروی انسانی متناسب با نیازهای ملی و منطقه‌ای انجام شود. کارفرماهای شخصی (و نه شرکت‌ها) از استخدام کارگران با تابعیت خارجی منع شده‌اند. کارگران با تابعیت خارجی می‌توانند برای کاری مشخص و فقط برای یک دوره‌ی زمانی خاص در اندونزی استخدام شوند.

اشتغال به واسطه‌ی وجود توافق‌نامه‌ی کاری بین کارآفرین و کارگر به وجود می‌آید. توافق‌نامه‌های کاری را می‌توان به صورت شفاهی یا کتبی منعقد کرد. قراردادهای کاری که الزامات را به صورت کتبی مشخص می‌کنند، مطابق با قوانین معتبر انجام می‌شوند.

توافق‌نامه‌های کاری باید بر اساس موارد زیر انجام شوند:

- توافق هر دو طرف
- توانایی یا صلاحیت انجام اقدامات قانونی مجاز
- در دسترس بودن شغلی که هر دو طرف در مورد آن توافق کرده‌اند
- شغل مورد توافق دو طرف نباید مخالف نظم عمومی، اخلاق و قانون باشد.

به علاوه، تمامی هزینه‌های انعقاد قرارداد به عهده‌ی کارفرما است. توافق‌نامه‌ی کار کتبی باید حداقل در دو نسخه تنظیم شود و حداقل باید شامل موارد زیر باشد:

نام، آدرس و شغل (شرکت)؛ نام، جنس، سن و آدرس کارگر؛ شغل یا نوع شغل؛ مکانی که قرار است کار انجام شود؛ مقدار دستمزد و نحوه‌ی پرداخت دستمزد؛ الزامات شغلی با بیان حقوق و تعهدات هر دو کارآفرین و کارگر؛ تاریخ شروع توافق نامه کار و دوره‌ی موثر بودن آن؛ ساعت، محل و تاریخ انعقاد قرارداد کار؛ امضاهای طرفه‌های قرارداد کاری.

توافق‌نامه‌ی کاری قابل استرداد و یا تغییر نیست، مگر این‌که هر دو طرف توافق‌نامه با این کار موافقت کنند. توافق‌نامه‌ی کاری ممکن است برای مدت زمان مشخص یا مدت زمان مشخصی منعقد شود. توافق‌نامه‌ی کاری برای مدت زمان مشخص باید به صورت کتبی منعقد شود. توافق‌نامه‌ی کاری برای مدت زمان مشخص نمی‌تواند یک دوره‌ی آزمایشی را تعیین کند. توافق‌نامه‌ی کاری برای مدت زمان مشخص فقط برای یک کاری خاص منعقد می‌شود که به دلیل نوع و ماهیت شغل، در یک دوره‌ی زمانی مشخص به پایان می‌رسد. برای مشاغلی که ذاتاً دائمی هستند، نمی‌توان توافق‌نامه‌ی کاری را برای مدت زمان مشخصی منعقد کرد. توافق‌نامه‌ی کاری برای مدت زمان مشخص می‌تواند تمدید شود. توافق‌نامه‌ی کاری برای یک دوره‌ی زمانی مشخص ممکن است برای مدت بیش از ۲ سال منعقد شود و فقط یک بار برای یک دوره‌ی دیگر که بیش از یک سال نباشد، تمدید می‌شود. کارآفرینانی که قصد تمدید توافق‌نامه‌های کاری را برای مدت زمانی مشخص دارند، باید مراتب را به طور کتبی و در مدت زمان حداکثر هفت روز قبل از انقضای قرارداد کار به کارگران اطلاع دهند. توافق‌نامه‌ی کاری برای مدت زمان نامشخص می‌تواند شامل یک دوره‌ی آزمایشی به مدت حداکثر سه ماه باشد. در دوره‌های آزمایشی کارفرما نمی‌تواند کم‌تر از میزان حداقل دستمزد به کارگر پرداخت کند.

قراردادهای کاری در شرایط زیر خاتمه می‌یابد:

- مرگ کارگر
- انقضای قرارداد کار
- حکم دادگاه و یا یک تصمیم یا قطعنامه‌ی موسسه‌ی حل اختلافات روابط صنعتی دارای قدرت قانونی
- شرایط پیش بینی شده در قرارداد کار جمعی

توافق‌نامه‌ی کاری به دلیل فوت کارآفرین یا انتقال مالکیت شرکت به دلیل فروش شرکت، وصیت به وارث یا اعطای قرارداد، پایان نمی‌یابد. در صورت انتقال مالکیت یک بنگاه اقتصادی، کارآفرین جدید - که اکنون صاحب بنگاه اقتصادی است - مسئولیت تحقق حقوق کارگر را بر عهده خواهد گرفت. یک شرکت و یا کارفرما می‌تواند طبق توافق‌نامه‌ی کتبی قرارداد کار یا توافق‌نامه‌ی کتبی تامین نیروی کار، بخشی از کار خود را به شرکت دیگری انتقال دهد.

کارآفرینی که از کارگران معلول استفاده می‌کند، موظف‌اند از کارگران متناسب با نوع و شدت معلولیت آن‌ها محافظت کنند. حمایت از کارگران معلول مطابق با قوانین معتبر انجام می‌شود.

کارآفرینان مجاز به استخدام کودکان نیستند. برای اشتغال کودکان بین ۱۳ و ۱۵ سال، قانون معافیت‌هایی را به شرطی که شغل مانع از تحصیل نگردد یا در جسم آن‌ها اختلال ایجاد نکند و یا منجر به تحولات ذهنی و اجتماعی نشود، در نظر گرفته است. کارآفرینان نباید کودکان را ملزم به کار بیش از ۳ ساعت در روز کنند. در صورت اشتغال کودکان به همراه کارگران بزرگسال، محل کار کودکان باید جدا از محل کار بزرگسالان باشد.

به‌کارگیری کارگران زن کمتر از ۱۸ سال سن بین ۱۱ شب و ساعت ۷ صبح ممنوع است. کارفرمایان از به‌کارگیری کارگران زن باردار در کاری که طبق گفته‌ی پزشک در معرض خطر آسیب رساندن به سلامتی خود و یا آسیب رساندن به ایمنی خود و نوزادانی که در رحم آن‌ها به سر می‌برند، ممنوع هستند. کارفرما موظف است برای کارگران زن که در ساعت ۱۱ شب تا هفت صبح کار می‌کنند، غذا و نوشیدنی مقوی تهیه کنند، امنیت محل کار را تامین کنند و امکانات حمل و نقل و رفت و برگشت را برای کارگران زن فراهم کنند.

ساعات کاری

هر کارآفرین موظف است قانون مربوط به ساعت کار را رعایت کند. ساعات به این ترتیب تنظیم می‌شود: هفت ساعت در روز و چهل ساعت در هفته برای شش روز کاری در هفته و یا هشت ساعت در روز و چهل ساعت در هفته برای پنج روز کاری در هفته. کارآفرینانی که کارگران خود را ملزم به کار طولانی‌تر از ساعت کار تعیین شده می‌کنند، باید شرایط زیر را داشته باشند:

- کارگری که ملزم به کار بیش از ساعات کار معمول است، موافقت کرده باشد
- اگر کارگر ملزم به اضافه کار شود، نباید بیش از سه ساعت در روز یا چهارده ساعت در هفته اضافه کاری کند
- کارفرمایان متضمن پرداخت اضافه کاری هستند.

کارفرمایان موظف به مراعات ساعات استراحت و یا مرخصی کاری کارگران هستند. برای کارهای متوالی تا چهار ساعت باید حداقل نیم ساعت استراحت در نظر گرفته شود. دوره‌ی هفتگی استراحت نمی‌تواند کمتر از یک روز برای شش روز کاری در هفته باشد. دوره‌ی مرخصی سالانه کارگر برای دوره‌ی کاری دوازده ماهه، نمی‌تواند کمتر از دوازده روز باشد. برای کارگران با سابقه‌ی کاری بیش از شش سال و در سال هفتم و یا هشتم برای

مدت حداقل یک ماه مرخصی کاری در نظر گرفته شده است. قوانین مربوط به مرخصی و یا دوران استراحت می‌تواند توسط قراردادهای دو جانبه و یا توافق نامه‌های جمعی تغییر یابد. کارفرمایان همچنین موظف هستند شرایط عبادت و نیز ساعات و روزهای متناسب با اعمال مذهبی را لحاظ کنند.

کارگران زنی که در دوران قاعدگی خود احساس درد می‌کنند، در روز اول و دوم قاعدگی موظف به کار نیستند و می‌توانند از مرخصی استفاده کنند. زنان حامله با گواهی پزشکی می‌توانند از یک ماه و نیم پیش از وضع حمل و نیز یک ماه و نیم بعد از آن از مرخصی استفاده نمایند. کارگر زن حامله‌ای که سقط جنین کرده باشد نیز، مستحق استفاده از یک و نیم ماه استراحت است. برای کارگران زن که نوزادان شیرخواره دارند، دوره‌ی استراحت و نیز رسیدگی به نوزادان در طول روز و بین ساعات کاری پیش بینی شده است.

در تمامی موارد دوره‌ی استراحت و یا مرخصی که تا این‌جا مورد اشاره قرار گرفته است، دستمزد کارگر به طور کامل پرداخت می‌شود.

کارگران موظف به کار در تعطیلات رسمی نیستند. اگر نوع و ماهیت شغل آن‌ها نیاز به کار مداوم و بدون وقفه یا تحت سایر موارد داشته باشد، کارفرمایان می‌توانند از کارگران خود بخواهند که در تعطیلات رسمی به کار خود ادامه دهند. در این حالت کارفرمایان موظف هستند علاوه بر دستمزد عادی روزانه، برای کارگران اضافه کاری نیز در نظر بگیرند.

کارفرمایان موظف به رعایت و تامین ایمنی و بهداشت شغلی هستند و باید از کارگران در برابر بد اخلاقی محافظت نمایند.

دستمزد

حق کسب درآمدی متناسب با امرار معاش مناسب برای انسان‌ها در قوانین کار اندونزی پیش بینی شده است. برای این‌که کارگر بتواند از راه‌های انسانی درآمد کسب کند، دولت باید یک سیاست دستمزد ایجاد کند که از کارگر محافظت کند. سیاست‌های حمایتی در مورد دستمزد کارگران شامل موارد زیر است:

تعیین حداقل دستمزد، تعیین مقدار و نحوه‌ی پرداخت اضافه کار، دستمزدی که در زمان غیبت کارگر به دلیل بیماری به کارگر پرداخت می‌شود، دستمزدی که به دلیل فعالیت‌های خارج از شغل کارگری که مجبور به انجام آن است، در زمان غیبت از کار به کارگر پرداخت می‌شود، دستمزد قابل پرداخت به کارگر در زمان استراحت و یا کار در روزهای مستحق مرخصی. حداقل دستمزد در اندونزی به صورت دستمزد استانی یا منطقه‌ای مشخص می‌شود و باید متناسب با مخارج زندگی مناسب باشد. کارآفرینان از پرداخت دستمزد کمتر از حداقل دستمزد منع شده‌اند. میزان دستمزد تعیین شده براساس توافق نامه‌ی بین کارفرما و کارگر یا اتحادیه‌ی صنفی/کارگری نباید کمتر از میزان مزدی باشد که طبق قوانین تعیین شده است. اگر توافق نامه‌ی کاری مزدی را تعیین کند که کمتر از دستمزد قانونی است، توافق نامه طبق قانون باطل و بی اعتبار شناخته می‌شود. کارفرمایان باید با در نظر گرفتن توانایی مالی و بهره‌وری شرکتشان، دستمزد کارگران خود را به صورت دوره‌ای مورد بازبینی و افزایش قرار دهند.

در صورت عدم کار از سوی کارگر، مزدی به او پرداخت نمی‌شود؛ مگر در موارد زیر:

کارگر بیمار باشد و یا نتواند کار خود را انجام دهد، کارگر زن در روز اول و دوم قاعدگی باشد، موارد ازدواج کارگر، ازدواج فرزندان کارگران، ختنه و یا تعمید فرزندان، تولد فرزند، سقط جنین، فوت بستگان درجه‌ی یک، کارگرانی که ملزم به اجزای تعهدات دولتی هستند، کارگرانی که در حین انجام مناسک مذهبی هستند، کارگرانی که به دلیل قصور کارفرما قادر به انجام کار نیستند، کارگرانی که در ایام مرخصی و یا استراحت قرار دارند، کارگرانی که وظایف صنفی و یا اتحادیه‌ای خود را انجام می‌دهند، کارگرانی که همزمان دوران تحصیل اجباری را ادامه می‌دهند.

میزان دستمزد قابل پرداخت به کارگرانی که در ضمن کار بیمار شده‌اند، به شرح زیر تعیین می‌شود:

(الف) برای چهار ماه اول، آن‌ها حق دریافت ۱۰۰ درصد از دستمزد خود را دارند

(ب) برای چهار ماه دوم، آن‌ها حق دریافت ۷۵ درصد از حقوق خود را دارند

(ج) برای چهار ماه سوم، آن‌ها حق دریافت ۵۰ درصد از دستمزد خود را دارند.

(د) برای ماه‌های بعدی، آن‌ها حق دریافت ۲۵ درصد از حقوق خود را قبل از پایان کار توسط کارفرما دارند.

تخلفات توسط کارگر از مندرجات قرارداد کاری ممکن است منجر به جریمه‌ی نقدی شود. کارفرمایی که دستمزد کارگران خود را با تاخیر پرداخت می‌کند، با جریمه‌ی نقدی مجازات می‌شوند.

در صورت اعلام ورشکستگی یا انحلال بنگاه اقتصادی، بر اساس قوانین، پرداخت حقوق کارگران نسبت به پرداخت سایر بدهی‌ها دارای اولویت است.

هرگونه ادعا یا مطالبه برای پرداخت دستمزد کارگر و سایر مطالبات پرداختی که از یک رابطه‌ی شغلی ناشی می‌شود، پس از گذراندن یک دوره‌ی ۲ ساله از ابتدای به وجود آمدن چنین مطالباتی، منقضی می‌شود.

کارگران و خانواده‌های آن‌ها از حقوق اجتماعی برخوردار هستند. تامین اجتماعی کارگران مطابق قوانین قانونی معتبر اجرا می‌شود. به منظور بهبود رفاه کارگران و خانواده‌های آن‌ها کارآفرین باید امکانات رفاهی فراهم کند. ارائه‌ی تسهیلات باید با سنجش نیاز کارگر به امکانات رفاهی و نیز سنجش توانایی مالی کارفرما برای ارائه‌ی چنین تسهیلاتی انجام شود. برای بهبود رفاه کارگران، شرکت‌های تعاونی کارگران و بنگاه‌های اقتصادی درآمدزا در چهاچوب این تعاونی‌ها پیش بینی شده است.

هر کارگر حق تشکیل و عضویت در اتحادیه‌ی صنفی/ کارگری را دارد. اتحادیه‌ی صنفی/ کارگری برای اداره‌ی امورات مالی خود حق جمع‌آوری و مدیریت صندوق را دارد و نسبت به امور مالی اتحادیه پاسخگو خواهد بود. کارگران و تشکل‌های آن‌ها (اتحادیه‌ها)، می‌توانند در چنین حوزه‌هایی فعالیت نمایند: اطمینان از دستمزد و کار مداوم و بدون وقفه، هدایت آرمان‌های خود به طور دموکراتیک، افزایش مهارت و تخصص و کمک به ارتقای مشاغل سازمانی، رفاه اعضای خانواده و غیره.

کارفرمایان نیز به طور مشابه حق تشکیل و عضویت در تشکل‌های کارفرمایان را دارند. هر بنگاه اقتصادی که پنجاه کارگر یا بیش‌تر به کار گرفته باشد، باید یک موسسه‌ی همکاری دو جانبه‌ی کارگری-کارفرمایی ایجاد نماید. موسسه‌ی همکاری دو جانبه به عنوان یک محفل برای ارتباطات، مشاوره و مشورت در مورد مسائل کار در یک شرکت فعالیت می‌کند. ترکیب عضویت در موسسه‌ی همکاری دو جانبه شامل نمایندگان کارفرما و نمایندگان کارگران است که به طور دموکراتیک توسط کارگران برای نمایندگی منافع کارگران در شرکت منصوب شده‌اند.

قرارداد کار جمعی

توافق‌نامه‌ی کار جمعی بین کارفرمایان و اتحادیه‌ی کارگری و یا چندین اتحادیه‌ی کارگری که قبلاً در یک سازمان واحد ادغام شده‌اند، منعقد می‌شود. مندرجات قراردادهای کار جمعی مشمول تمامی کارگران بنگاه کاری می‌شود و قوانین آن به طور مشابه برای تمامی آنان اعمال خواهد شد.

قرارداد کار جمعی حداقل باید شامل این موارد باشد: حقوق و تعهدات کارفرما، حقوق و تعهدات اتحادیه‌ی صنفی و کارگری و کارگر، دوره و تاریخ شروع قرارداد کار جمعی، امضاهای کسانی که در ساخت قرارداد کار جمعی مشارکت دارند.

اختلاف روابط کاری

در اندونزی کارفرما و کارگر یا اتحادیه‌ی صنفی/کارگری موظف به تلاش برای حل و فصل هرگونه اختلاف روابط کاری از طریق مشورت با هدف رسیدن به اجماع (یک راه حل برد-برد) هستند. اگر از طریق مذاکرات به توافق نرسند، در این صورت کارفرما و کارگر یا اتحادیه‌ی صنفی می‌توانند اختلاف روابط کاری را از طریق روش‌های حل و فصل اختلافات روابط کاری حل و فصل کنند که توسط قانون تعیین و مشخص شده است.

اعتصاب به عنوان یک حق اساسی کارگر و اتحادیه‌ی کارگری باید به طور قانونی، منظم و مسالمت آمیز و در حالت مذاکرات ناموفق انجام شود. کارگران در پذیرش و یا رد کردن دعوت به اعتصاب از سوی اتحادیه‌ها مختار هستند. اعتصاب‌ها باید به گونه‌ای تنظیم شود که منجر به خطر افتادن جان انسان‌ها نشود، منافع عمومی را مختل نکند و ایمنی افراد دیگر را در نظر بگیرد. اتحادیه‌ها ملزم به اطلاع دهی اجرای اعتصاب، دلیل اعتصاب و مطالبه‌ی آن‌ها، روز و محل اعتصاب در حداقل هفت روز قبل از اعتصاب به دولت و کارفرمایان هستند.

کارفرمایان نیز از حق قانونی ممانعت از کار کارگران در صورت شکست مذاکرات کاری در نتیجه‌ی اعتصابات برخوردار هستند.

۴- ایتالیا

ایتالیا در دو بازه‌ی زمانی، یعنی از سال ۱۹۱۹ تا ۱۹۳۹ و از سال ۱۹۴۵ تاکنون عضو سازمان جهانی کار است. این کشور تاکنون ۱۱۳ کنوانسیون سازمان جهانی کار را پذیرفته است که از این تعداد ۸ مورد کنوانسیون‌های اساسی، ۴ مورد توافق‌نامه‌های اولویت‌دار و ۱۰۱ مورد کنوانسیون فنی است. از ۱۱۳ کنوانسیون تصویب شده توسط ایتالیا، ۷۵ مورد، لازم‌الاجرا است، ۳۳ مورد نقض شده و ۲ مورد منسوخ شده است. ایتالیا ۲۸ کنوانسیون فنی تصویب نشده دارد.

بر اساس آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی^{۲۱} ایتالیا در سال ۲۰۱۹ برابر با ۴۴۱۴۰ دلار است. این کشور در اندکس جهانی امنیت غذایی^{۲۲} رتبه‌ی ۲۳ را داراست.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور ایتالیا ۶۵/۷ درصد است. این نسبت برای زنان ۵۶/۳ درصد و برای مردان ۷۵/۱ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور ایتالیا ۱۹/۲ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در ایتالیا نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۴۴/۷ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰ برابر با ۷۲/۷ درصد است.^{۲۳}

حقوق کار در قانون اساسی و قوانین عادی

قانون اساسی ایتالیا حاوی برخی اعلامیه‌های اصولی در خصوص حقوق کار است. به عنوان مثال در این قانون ایتالیا به عنوان یک جمهوری دموکراتیک مبتنی بر کار معرفی شده است. قانون کار ایتالیا تمامی جزئیات مربوط به کار و استخدام را به تفصیل بیان کرده است. ماده‌ی چهارم این قانون، حق کار را برای هر شهروند به رسمیت می‌شناسد و ماده‌ی ۳۵ ام این قانون، از کار در تمام اشکال آن، قوانین و ضوابط استخدام و مسائل دادرسی مرتبط با کار محافظت می‌کند. ماده‌ی ۳۶ ام به پرداخت عادلانه، حداکثر ساعات کار، تعطیلات هفتگی و سالانه با حقوق می‌پردازد و ماده‌ی ۳۷ ام به حمایت از زنان و خردسالان در کار می‌پردازد. ماده‌ی ۳۸ ام در مورد بیمه‌های اجتماعی و سالمندی، بیماری، معلولیت، بیماری‌های صنعتی، حوادث و غیره است و ماده‌ی ۳۹ ام در مورد آزادی تشکیل‌ها، اتحادیه‌ها و انجمن‌ها است. ماده‌ی ۴۰ ام نیز به حق اعتصاب می‌پردازد. قرارداد کار در این کشور به طور نامحدود در نظر گرفته می‌شود، مگر در مواردی که قانون تصویب کرده باشد. قراردادهای کار با مدت معین تا حدی مجاز است. به عنوان مثال به دلایلی مانند کار فصلی، جایگزینی کارمندان در مرخصی استعلاجی یا مرخصی زایمان و کارهای فوق العاده می‌توان از قراردادهای کار با مدت معین استفاده کرد.

²¹ <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>

²² Global Food Security Index

²³ International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

قانون شماره‌ی ۳۵۰ که در ۱۷ ژوئیه ۱۸۹۸ تصویب شد، صندوق ملی حمایت اجتماعی برای معلولیت کارگری و سالخوردگی^{۲۴} را ایجاد کرد که بعداً در سال ۱۹۳۳ به موسسه‌ی INPS^{۲۵} تبدیل شد. این قانون سیستم حمایت و تامین اجتماعی را در ایتالیا سازمان دهی کرد. در سال ۲۰۱۱، سیستم بازنشستگی ایتالیا از یک سیستم مبتنی بر دستمزد، به یک سیستم مبتنی بر کمک هزینه تبدیل شد که توسط INPS کنترل می‌شود.

حداقل حقوق ماهانه و نحوه‌ی تعیین آن

ایتالیا در سال ۱۹۳۰ به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد پیوست. در قوانین ایتالیا ماده‌ای قانونی برای تعیین حداقل دستمزد پیش بینی نشده، با این وجود بیش‌تر کارگران در واقع تحت قرارداد حداقل دستمزد قرار دارند که از طریق مذاکرات جمعی ایجاد می‌شود. در صورت درخواست، قضات می‌توانند حداقل دستمزد را تعیین کنند؛ هرچند که موضوع فقط برای طرفین قرارداد شخصی کار الزام‌آور است. همان‌طور که گفته شد دستمزد به طور کلی از طریق توافق‌نامه‌های مذاکره‌ی جمعی و بنا به شرایط صنفی تنظیم می‌شود. قوانین این کشور برای میزان کار هفتگی بر مبنای ۴۸ ساعت کاری تنظیم شده است. میزان دستمزد یک کارگر باید منعکس‌کننده‌ی کمیت و کیفیت کاری باشد که ارائه می‌دهد. این حقوق باید حقوق کارگر و خانواده‌ی او را تامین کند. دستمزد باید متناسب با متوسط دستمزد کسانی باشد که در همان صنف هستند. ایتالیا صندوق تضمین دستمزد دارد. این صندوق، معروف به صندوق پس‌انداز (Cassa integrazione CIG, guadagni)، توسط INPS مدیریت می‌شود و برای کمک به کسانی است که ساعات کاری آن‌ها کوتاه شده یا افرادی که به صورت موقت از کار تعلیق شده‌اند.

از سال ۱۹۸۷، وزارت کار ایتالیا حداکثر ساعت کاری را به ۴۸ ساعت در هفته محدود کرد و بعدتر این میزان به ۴۰ ساعت کاهش یافت. کارگران برای هر شش روز کار (هفتگی) باید یک روز مرخصی داشته باشند. کارگرانی که خدمات خانگی ارائه می‌دهند، سالانه حداقل هشت روز مرخصی با حقوق دارند و سایر کارگران حداقل سه هفته مرخصی با حقوق دریافت می‌کنند.

قانون کار ایتالیا از زنان، خردسالان، سالخوردگان، بیماران، معلولان و آسیب دیدگان کار محافظت می‌کند. این قانون همچنین از کسانی که اعتصاب می‌کنند نیز محافظت می‌کند. حداقل سن کار در قانون پانزده سال است. مرخصی استعلاجی و استحقاقی با قراردادهای خاص کارمندان تعیین می‌شود، اما مرخصی استعلاجی را می‌توان با مرخصی بدون حقوق تمدید کرد. کلیه‌ی کارمندان تعلیق شده دستمزد دریافت می‌کنند. مدت معلق شده به عنوان بخشی از کار سالانه محسوب می‌شود.

حداقل سن برای انعقاد قرارداد کار در ایتالیا ۱۸ سال است و البته کار در سنین بین ۱۵ و ۱۸ سال نیز مجاز است؛ به شرط آن‌که فرد نوجوان تحصیلات اجباری را به پایان رسانده باشد. اما در مواردی حداقل سن استخدام می‌تواند پایین‌تر نیز باشد که فرد خردسال از تمامی حقوق و اعمال ناشی از قرارداد کاری برخوردار است. قانون شماره‌ی ۹۷۷ مصوب سال ۱۹۶۷ و شماره‌ی ۳۴۵^{۲۶} مصوب سال ۱۹۹۹ آیین‌نامه‌ی ویژه‌ای برای محافظت از کار خردسالان در جهت حفظ سلامت آنان و نیز تنظیم ساعات کاری و محدودیت ساعات کاری، ممنوعیت کار در شب و غیره ارائه کرده است.

اصل ۳۶ قانون اساسی مقرر کرده است که حداکثر زمان کار باید توسط قانون تعیین شود. قانون قدیمی شماره‌ی ۶۹۲ مصوب ماه مارس ۱۹۲۳ که هنوز تا حدی لازم الاجراست، ساعات کار روزانه را به هشت ساعت و ساعات کار هفتگی را به ۴۸ ساعت محدود کرده است؛ هرچند ساعات کار

²⁴ National Social Protection Fund

²⁵ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)

²⁶ Legislative Decree of August 4, 1999 No. 345 implementing Directive No. 94/33 EC

هفتگی بعداً طبق قانون شماره‌ی ۱۹۶ مصوب سال ۱۹۹۷ به ۴۰ ساعت کاهش یافته است. طبق موافقت‌نامه‌های جمعی نیز می‌توان زمان کار هفتگی را تعیین کرد که باز نمی‌تواند بیش از ۴۰ ساعت در هفته باشد. کار بیش‌تر از ۴۰ ساعت در هفته اضافه کاری محسوب می‌شود. طبق قانون ۱۹۶ مصوب سال ۱۹۹۷، برای کار بیش از ۴۸ ساعت در هفته (یعنی بیش از ۸ ساعت اضافه کاری در هفته)، نیاز به مجوز خاصی از وزارت کار وجود دارد. میزان دستمزد در ساعات اضافه کاری، حداقل باید ۱۰ درصد بیش‌تر از دستمزد ساعات عادی کاری باشد. برای اضافه کاری که روزهای یکشنبه، تعطیلات و کار شبانه افزایش حقوق با توافق‌نامه‌های جمعی انجام می‌شود.

برای کار نیمه‌وقت، توزیع ساعات کار با یک قرارداد کتبی جداگانه تعیین می‌شود که توسط کارفرما قابل تغییر نیست. کارفرما می‌تواند با رضایت قبلی کارگر و افزایش دستمزد ساعتی، ساعات برنامه‌ریزی شده‌ی کار نیمه‌وقت را تغییر دهد. هم‌چنین مقررات ویژه‌ای به نفع کارگران در حین تحصیل توسط قانون وضع شده است. همه‌ی کارگران حق دارند یک روز در هفته استراحت کنند. قانون ایتالیا چهار عید ملی را به رسمیت می‌شناسد و در این روزها کارگران علاوه بر حقوق منظم ساعتی، از حقوق مضاعف هم بهره‌مند می‌شوند که باید حداقل ۵۰ درصد بیش‌تر از حقوق عادی باشد. همه‌ی کارگران حق مرخصی با حقوق سالانه را دارند که قانون مدنی حداقل هشت روز مرخصی با حقوق را برای کارگران خانگی در نظر گرفته است. مرخصی سالانه با حقوق برای کارگران عادی حداقل چهار هفته در سال در نظر گرفته شده است. مرخصی زایمان از دو ماه قبل تا سه ماه پس از زایمان برای کارگران زن اجباری است. در طول هشت سال اول کار، هر دوی والدین حق ترک بیش از ۱۰ ماه را دارند. این قانون برای حمایت از خانواده و کودکان در نظر گرفته شده است. در طول مرخصی اجباری زایمان، مادر ۸۰ درصد حقوق منظم خود را از تأمین اجتماعی دریافت می‌کند و این دوره به عنوان سابقه‌ی کار محاسبه می‌شود. مرخصی بعد از زایمان هم عواید مشابهی را برای هر دوی والدین به همراه دارد: حداقل ۳۰ درصد از حقوق منظم (از طریق تأمین اجتماعی) برای شش ماه.

در صورت بیماری کارگر میزان حمایت از کارمند عمدتاً از طریق مذاکرات جمعی به طور چشم‌گیری بهبود یافته است. در طول بیماری یا تعلیق قرارداد، با توجه به سابقه‌ی کارگر دستمزد وی معمولاً تا یک سال ادامه پیدا می‌کند و نیز شغل کارگر نیز محفوظ می‌ماند. حقوق کارگر به طور کامل توسط کارفرما یا توسط تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. کارگران مشغول به تحصیل حق شرکت در امتحانات را دارند و در این روزها هم حقوق دریافت می‌کنند و نیز این ایام به عنوان تعطیلی برای آنان محسوب نمی‌شود. مرخصی ویژه (با یا بدون حقوق) یا غیبت بدون حقوق به مناسبت وقایع مهم خانوادگی با توافق‌نامه‌های جمعی به کارگران اعطا می‌شود. کارگر می‌تواند برای مراسم ازدواج خود از ۱۵ روز مرخصی با حقوق استفاده نماید.

ایتالیا یک صندوق دولتی در سطح ملی به نام "Cassa Integrazione Guadagni" دارد که برای تضمین تأمین اجتماعی است. این صندوق با هدف حفاظت از درآمد کارگران در صورت بروز حوادث و بوسيله‌ی قانون شماره‌ی ۷۸۸ مصوب سال ۱۹۵۴ ایجاد شده است. این صندوق بیش‌تر در موارد تعلیق یا کاهش موقتی فعالیت به دلایلی غیر از اراده‌ی شرکت یا کارگران یا نوسانات بازار وارد عمل می‌شود و بیش‌تر شامل تعلیق فعالیت کارگران در صنعت ساختمان سازی به دلیل شرایط بد آب و هوایی است. به کارگرانی که قرارداد کار آن‌ها به این دلیل یا دلایل مشابه تعلیق شده است، ۸۰ درصد و گاهی اوقات تا صد درصد درآمد قبلی‌شان از طریق این صندوق پرداخت می‌شود. این پرداخت می‌تواند تا ۱۳ هفته ادامه داشته باشد و با تمدید احتمالی تا ۱۲ ماه قابل پرداخت است.

حق تشکلهای کارگری

بیش‌تر گروه‌های کارگری (تقریباً ۹۵ درصد) در ایتالیا تحت پوشش یک قرارداد جمعی هستند. اتحادیه‌های صنفی که به بزرگ‌ترین فدراسیون‌ها ملحق می‌شوند، عملکرد بسیار مهمی در معامله‌ی جمعی در مشاغل عمومی دارند و با توجه به فعالیت اتحادیه‌های کارگری در سطح کارخانه از

حمایت برخوردار می‌شوند. قانون اساسی ایتالیا حق عضویت آزادانه‌ی شهروندان و حق عضویت کارفرمایان و کارگران در اتحادیه‌ها یا تشکل‌ها را به رسمیت می‌شناسد.

ماده‌ی ۳۹ قانون کار ایتالیا ضوابط اتحادیه‌های صنفی را تنظیم و مشخص می‌کند که فقط اتحادیه‌های ثبت شده می‌توانند شخصیت حقوقی به دست آورند و همچنین می‌توانند توافق‌نامه‌های جمعی معتبر منعقد سازند. آیین‌نامه‌ی کار آزادی تشکل‌ها و آزادی فعالیت‌های صنفی در محل کار را به رسمیت می‌شناسد. حقوق مشابه برای کارمندان دولت نیز تضمین شده است. تشکل‌های کارگری در سطح ملی می‌توانند متحد شوند و اتحادیه‌های ملی، فدراسیون و یا کنفدراسیون تشکیل دهند. بودجه‌ی اتحادیه‌ها از محل حقوق کارگران تامین می‌شود. ماده‌ی ۲۶ قانون کار به اتحادیه‌ها اجازه می‌دهد که حقوق صنفی را از دستمزد کارگر کسر کنند. کارگران می‌توانند در صورت ممانعت کارفرمایان از فعالیت صنفی کارگران و یا اعتصاب، از آن‌ها نزد نهادهای قضایی شکایت کنند. قوانین ایتالیا سطح گسترده‌ای از آزادی را برای اعتصاب کارگران در نظر گرفته است، ولی محدودیت‌هایی را نیز برای خدمات ضروری پیش‌بینی کرده است. اتحادیه‌ها می‌توانند قوانین اعتصاب خود را تنظیم کنند. آیین‌نامه‌ی خاصی در سیستم حقوقی ایتالیا برای تعلیق کار وجود ندارد. وقتی کارفرما کار را تعلیق می‌کند، قرارداد کار را نقض می‌کند و باید دستمزد کارگر را پرداخت کند. با این حال، طبق قانون قضایی، وقتی تعلیق کار در نتیجه‌ی اعتصاب کارگران باشد و کارفرما در این میان قادر به ادامه‌ی تولید نباشد، قرارداد کار نقض نمی‌شود.

در صورت ورشکستگی شرکت، روابط کاری کارفرما و کارگر به دلیل ورشکستگی قطع نمی‌شود. مطالبات کارگران می‌تواند از محل دارایی‌های کارفرما پرداخت شود ولی در این زمینه اولویت با طلبکاران تضمین شده است. مطابق ماده‌ی ۲ قانون شماره‌ی ۲۹۷ مصوب ۱۹۸۲، صندوق ضمانت در این شرایط از کارگران بیکار شده و طلبکار حمایت می‌کند.

دادگاه‌های کار در ایتالیا در سیستم دادگاه‌های عمومی مدنی ادغام شده‌اند، اما رویه خاصی را دنبال می‌کنند. در سال ۱۸۹۳ یک حوزه‌ی قضایی ویژه در مورد مسائل کار تاسیس شد. قانون شاکی را ملزم کرده است قبل از آن‌که در دادگاه شکایت نماید، سعی کند اختلاف خود را از طریق سازش در دفتر کار عمومی یا روش حل اختلاف اتحادیه حل و فصل کند. در واقع در ایتالیا رویه‌ای قانونی برای حل اختلافات جمعی وجود ندارد. بر اساس رای دادگاه قانون اساسی تمامی حقوق بنیادین پیش‌بینی شده در قوانین ایتالیا به طور برابر نسبت به غیر ایتالیایی‌های ساکن و مشغول کار در این کشور نیز اعمال می‌شود.

۵- پاکستان

پاکستان از سال ۱۹۴۷ تاکنون عضو سازمان جهانی کار است. این کشور تاکنون ۳۶ کنوانسیون سازمان جهانی کار را پذیرفته است که از این تعداد ۸ مورد کنوانسیون‌های اساسی، ۲ مورد توافق‌نامه‌های اولویت‌دار و ۱۰۱ مورد کنوانسیون فنی هستند. از ۳۶ کنوانسیون تصویب شده توسط پاکستان، ۳۱ مورد اجرا می‌شود، یک مورد نقض شده و ۴ مورد منسوخ شده است. پاکستان در ۱۲ ماه گذشته مورد جدیدی را تصویب نکرده است.^{۲۷} این کشور ۵۸ کنوانسیون تصویب نشده دارد که از این میان دو مورد اولویت‌دار و بقیه کنوانسیون‌های فنی هستند.

سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی پاکستان در سال ۲۰۱۹ برابر با ۵۸۳۹ دلار است. این کشور در اندکس جهانی امنیت غذایی^{۲۸} رتبه‌ی ۷۸ را داراست.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار، میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور پاکستان ۵۴/۶ درصد است. این نسبت برای زنان ۲۲/۹ درصد و برای مردان ۸۴/۷ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور پاکستان ۳۱ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در پاکستان نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۸ برابر با ۴۸/۹ درصد است.^{۲۹}

حقوق کار در قانون اساسی

بخش دوم قانون اساسی پاکستان که به حقوق اساسی و اصول سیاست می‌پردازد شامل موارد مختلفی در مورد حقوق کار است. اصل ۱۱ قانون اساسی همه‌ی انواع برده‌داری، کار اجباری و کار کودکان را منع کرده است. ماده‌ی ۱۷ حق استفاده از آزادی تشکلی و حق تشکیل اتحادیه‌ها را پیش‌بینی کرده است. ماده‌ی ۱۸ حق شهروندان را برای ورود به هر حرفه یا مشاغل قانونی و انجام هرگونه کسب و کار یا تجارت قانونی را پیش‌بینی کرده است. ماده‌ی ۲۵ این قانون حق تساوی در برابر قانون و منع تبعیض جنسی را تضمین کرده است. ماده‌ی ۳۷ به تأمین شرایط عادلانه و انسانی کار پرداخته و کودکان و زنان را از اشتغال در مشاغل نامناسب که برای سن و جنسیتشان مناسب نباشد، منع کرده است و نیز مزایای بارداری برای زنان در استخدام را برشمرده است.

طبق قانون اساسی پاکستان قوانین کار و نحوه‌ی تعریف و تعیین آن به طور همزمان بر عهده‌ی دولت‌های محلی و دولت فدرال است. با این حال به منظور یک‌نواختی، دولت فدرال قوانین را وضع می‌کند و دولت‌های محلی را در تغییر برخی جزئیات بر اساس شرایط و الزامات خاص استان‌ها آزاد می‌گذارد و حتی استان‌ها در تعریف و تصویب قوانین خود و مستقل از دولت فدرال آزاد هستند.

طبق آخرین آمار به روز رسانی شده در بخش اطلاعات کلی مربوط به کشورها در سازمان جهانی کار^{۳۰}، کل نیروی کار پاکستان تقریباً از ۳۷/۱۵ میلیون نفر تشکیل شده است که ۴۷ درصد آن‌ها در بخش کشاورزی، ۱۰/۵ درصد در بخش تولید و معدن و ۴۲/۵ درصد در سایر مشاغل هستند.

^{۲۷} این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

^{۲۸} Global Food Security Index

^{۲۹} International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

^{۳۰} https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang--en/index.htm (National Labour Law Profile: Islamic Republic of Pakistan)

ماده‌ی ۱۸ قانون اساسی پاکستان حق ورود شهروندان به هر حرفه یا مشاغل قانونی و انجام هرگونه کسب و کار یا تجارت قانونی را تضمین می‌کند. شرایط و ضوابط مربوط به استخدام و روابط کارگر و کارفرما در سال ۱۹۶۸ تصویب شد. این قانون برای کلیه‌ی مشاغل عمومی در کل کشور اعمال می‌شود. در مورد کارگران در سایر موسسات و یا بخش‌های خصوصی، کارمندان خانگی، کارگران بخش کشاورزی و غیره قوانین و ضوابط مشخصی وجود ندارد. چهارچوب این نوع استخدام از طریق قراردادهای کاری مشخص می‌شود و در صورت بروز اختلاف می‌توان آن‌ها را از طریق طرح در دادگاه و با توجه به رویه‌های مشابه پیگیری کرد.

هر کارفرما در هنگام استخدام کارگر مکلف است که یک قرارداد انتصاب رسمی تنظیم کند. شرایط و ضوابط اصلی استخدام یعنی ماهیت و مدت انتصاب، دستمزد و کمک هزینه‌های پرداختی و سایر مزایای حاشیه‌ای قابل قبول، شرایط و ضوابط انتصاب جز مفاد اجباری هر قرارداد کاری است و با توافق طرفین می‌تواند موارد دیگری را نیز شامل شود.

قرارداد کار دائمی به هیچ دلیلی به غیر از سوء رفتار کارگر بدون اخطار قبلی خاتمه نمی‌یابد. در صورت صدور اخطار قبلی، کارفرما با پرداخت حقوق و تا یک ماه می‌تواند قرارداد کار را فسخ نماید؛ مگر این‌که کارگر، خود تصمیم به ترک کار گرفته باشد. تمامی تصمیم‌های مربوط به اخطار قبلی و یا خاتمه دادن به قرارداد کاری باید به صورت مکتوب، با ابلاغ قبلی و با ذکر دلایل صورت بگیرد.

طبق قانون کار مصوب سال ۱۹۳۴ هیچ کارمند بالنی به عنوان کارگری که هجده سالگی خود را به پایان رسانده است، نمی‌تواند بیش از ۹ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته تحت هر عنوانی کار کند، و نیز هیچ فرد زیر ۱۸ سالی نمی‌تواند بیش از هفت ساعت در روز و ۴۲ ساعت در هفته مجاز به کار باشد. این قانون که شرایط کار کارگران صنعتی را کنترل می‌کند در کارگاه‌هایی با حداقل ده کارگر اعمال می‌شود. دولت‌های استانی می‌توانند این تعداد را به پنج نفر کاهش دهند.

اگر قرارداد کاری مربوط به یک کار فصلی باشد یک کارگر بزرگسال نباید در هر هفته بیش از پنجاه ساعت و در هر روز بیش‌تر از ده ساعت کار کند. یک کارگاه فصلی، طبق بند ۴ قانون کار کارگاهی است که منحصراً در یک یا چند مورد از چنین مراحل فعالیت می‌کند: پنبه زنی، تولید قهوه، لاستیک، شکر یا چای و غیره. در ادامه‌ی قانون پیش بینی شده است که هیچ کارگری ملزم به کار مداوم برای بیش از شش ساعت نخواهد بود؛ مگر این‌که حداقل یک ساعت برای استراحت یا غذا داشته باشد. در ماه رمضان ساعات کاری خاصی در سازمان‌ها و کارگاه‌های تولیدی، تجاری و خدماتی که نسبت به ماه‌های دیگر کاهش یافته، مشاهده می‌شود.

هر کارگری با سابقه‌ی کاری بیش از دوازده ماه می‌تواند بعد از ماه دوازدهم کاری، از یک دوره‌ی تعطیلات چهارده روزه‌ی متوالی با حقوق بهره‌مند شود. اگر کارگری به هر دلیلی نتواند از این تعطیلات استفاده کند، حق او برای دوره‌ی بعدی محفوظ می‌ماند. به این معنی که تعطیلات استفاده نشده‌ی قبلی به تعطیلات سال بعد افزوده می‌شود. میزان کل مرخصی‌ها و تعطیلات یک کارگر اعم از با و یا بدون حقوق در یک دوره‌ی دوازده ماهه به هیچ وجه نمی‌تواند بیش از نود روز باشد. تعطیلات هفتگی مشمول این رقم نیست. علاوه بر ۱۴ روز مرخصی سالانه با حقوق، قانون کار ۱۰ روز مرخصی اضطراری با حقوق کامل و ۱۶ روز بیش‌تر مرخصی استعلاجی یا پزشکی با نصف حقوق پیش بینی کرده است. علاوه بر ایام مرخصی کارگران در تمامی اعیاد و جشن‌های ملی نیز، مشمول تعطیلی و دستمزد کامل هستند. اگر کارگری در این ایام مجبور به کار در کارگاه باشد، باید یک روز تعطیلی جبرانی با حقوق کامل در نظر گرفته شود. کارکنانی که به سفرهای زیارتی می‌روند -به عنوان مثال سفر حج و عمره- می‌توانند تا ۶۰ روز مرخصی ویژه دریافت کنند.

در خصوص مرخصی و مزایای حاملگی زنان، چنین پیش بینی شده است که با اتمام چهار ماه اشتغال، یک کارگر می‌تواند حداکثر تا شش هفته مرخصی قبل و پس از زایمان داشته باشد که در طی آن حقوق دریافتی بر اساس آخرین دستمزد وی پرداخت می‌شود.

حداقل سن و حمایت از کارگران جوان

قانون اساسی پاکستان صراحتاً به کارگیری کودکان زیر چهارده سال در هر کارخانه، معدن یا سایر مشاغل خطرناک را منع کرده است. علاوه بر این، قوانین این کشور حمایت از کودک، از بین بردن بی‌سوادی و ارائه‌ی آموزش رایگان و اجباری در حداقل زمان ممکن و پیش‌بینی شرایط عادلانه و انسانی کار و عدم استخدام کودکان و زنان در مشاغل نامناسب و عدم تبعیض بر اساس سن و جنسیت را تضمین می‌کند. قانون کار پاکستان اشتغال کودکان بین ۱۴ تا ۱۸ سال را مجاز می‌داند؛ به شرط آن‌که نوجوان گواهی پزشکی معتبر ارائه نماید. این قانون هم‌چنین اشتغال کودک در کارگاه را به پنج ساعت در روز محدود می‌کند. بنابراین ساعت کار کودک باید به گونه‌ای تنظیم شود که بیش از هفت ساعت و نیم در هر روز پخش نشود. به علاوه، هیچ کودک و نوجوان مجاز به کار بعد از ساعت ۷ عصر نیست. طبق قوانین استخدام کودکان، هر کسی که کودکی را به کار بگیرد یا به کودک اجازه دهد که بر خلاف قانون اساسی کار کند، مجازات حبس برای مدت تا یک سال یا مجازات جریمه‌ی نقدی دارد. در صورت تکرار جرم، حبس می‌تواند تا دو سال افزایش یابد و نمی‌تواند از شش ماه کم‌تر باشد.

کارگران در پاکستان مشمول دریافت دستمزد و بیمه‌ی بازنشستگی هستند و سهم هر دو طرف از پرداخت برای صندوق بازنشستگی توسط قانون مشخص می‌شود. علاوه بر دستمزد، تمامی پاداش‌ها و اضافه کاری‌ها نیز توسط ضوابط قانونی ایالتی و یا فدرال تنظیم می‌شود.

کارفرما نمی‌تواند دوره‌ی پرداخت دستمزد را بیش از یک ماه تعیین نماید. دستمزد باید در یک دوره‌ی حداکثر هفت روزه در پایان دوره‌ی کاری پرداخت شود. برای کارگاه‌های بالای هزار نفر کارگر، این مدت می‌تواند به ۱۰ روز افزایش یابد.

حق تشکیل اتحادیه و یا انجمن‌ها و نیز حق عضویت کارگران و کارفرمایان در این نهادها طبق ماده‌ی ۱۷ قانون اساسی پاکستان تضمین شده است که به هر شهروند حق تشکیل انجمن یا اتحادیه‌ها را می‌دهد. البته امکان محدودیت در این حق در مواقعی که حاکمیت یا یکپارچگی پاکستان، نظم عمومی یا اخلاق به مخاطره افتد پیش بینی شده است. هر دو نهاد کارگر و کارفرما حق تاسیس و عضویت در فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها را دارند و هرگونه سازمان، فدراسیون یا کنفدراسیون حق عضویت در سازمان‌های بین‌المللی و کنفدراسیون‌های سازمان‌های کارگران و کارفرمایان را دارد.

بنابر قوانین پاکستان توافق‌نامه‌های جمعی توسط CBA - که یک اتحادیه‌ی صنفی ثبت شده است - تنظیم می‌شود. CBA مجاز است با کارفرما یا کارفرمایان در مورد موضوعات مرتبط با اشتغال، عدم اشتغال، شرایط استخدام یا هر حقی که به موجب آن یا هر کارگری توسط آن یا هر کارگری به موجب آن یا هر قانون تضمین شده یا برای او تضمین شده است، یا هر جایزه یا سازش مذاکره‌ای جمعی انجام دهد. موضوعات مورد مذاکره توسط این نهاد می‌تواند شامل چنین مواردی باشد: امکانات موجود در تاسیس فعالیت‌های صنفی و رویه‌های حل و فصل اختلافات جمعی از جمله شکایت و آیین‌های انضباطی، مقررات اساسی شرایط و مقررات اشتغال، دستمزد و حقوق، ساعت کار، مرخصی استحقاقی و حقوق تعطیلات، نوع کار و کارایی کارگر، درجه‌بندی شغل، اخراج از کار، تعدیل نیرو، حقوق بیمار، بازنشستگی و غیره.

چنین موافقت‌نامه‌هایی که هر دو طرف به طور منظم اجرا می‌کنند، منبع قوانین کاری پاکستان را تشکیل می‌دهند و نوعی رویه‌ی قانونی محسوب می‌شوند. این توافق‌نامه‌ها باید همیشه کتبی بوده و نیز باید با دقت تنظیم شوند. علاوه بر سازوکارهای قوانین کار، مواردی مثل تعدیل حقوق می‌تواند از طریق قضاوت در دادگاه‌های کار صورت گیرد. اگر یک کارفرما یا یک نماینده‌ی معامله جمعی متوجه شود که یک اختلاف کاری به

وجود آمده یا احتمالاً وجود دارد، ممکن است نظرات خود را به صورت کتبی به طرف مقابل اعلام کنند. پس از دریافت کتبی، طرف دیگر ۱۵ روز فرصت دارد (یا در صورت توافق بیش‌تر) برای حل و فصل اختلافات به مذاکرات دو جانبه بپردازد. اگر طرفین نتوانند به توافق برسند، کارفرما یا CBA می‌توانند ظرف ۱۵ روز مسئله را به داور و یا دادگاه کار ارجاع دهند. اگر اختلافات نزد داور و یا یک هیات مصلحان سه جانبه حل و فصل شود، گزارش و متن تفاهم‌نامه‌ی حل و فصل، به ایالت و یا دولت فدرال ارسال می‌شود.

اگر مراحل حل اختلاف قبل از داوری شکست بخورد و یا به نتیجه‌ای نرسد و نیز اگر طرفین توافق نکرده‌اند که اختلاف خود را به یک داور ارجاع دهند، کارگران با اعلام به کارفرما حق تحصن و اعتصاب دارند و این می‌تواند تا هفت روز ادامه داشته باشد. کارگران و یا کارفرمایان در دوره‌ی اعتصاب حق دارند که در هر زمانی -چه قبل یا بعد از شروع اعتصاب و یا تعطیلی- درخواست کنند تا دادگاه کار برای قضاوت در مورد اختلاف رسیدگی کند. کارفرما نیز حق دارد در صورت ادامه‌ی اختلاف و پس از انقضای این مهلت، کار را تعطیل نماید. در این صورت مسئله جهت رسیدگی به دادگاه ایالتی و یا فدرال برده می‌شود و دادگاه باید ظرف مدت ۳۰ روز و پس از استماع هر دو طرف، رای خود را صادر نماید. در صورت اعتصاب یا توقف در بخش خدمات عمومی، دولت فدرال و دولت استانی می‌توانند با دستور کتبی وقوع آن را در هر زمان قبل یا بعد از شروع اعتصاب ممنوع کنند. هیچ یک از طرفین اختلاف کاری نمی‌تواند در جریان آشتی یا داوری یا در حالی که دادرسی در دادگاه کار در جریان است، اعتصاب کند و یا اعلام انفصال کند. در صورت اعتصاب غیرقانونی یا توقف کار، ماموران اداره‌ی کار می‌توانند گزارشی را به دادگاه کار ارائه دهند و از کارفرما یا CBA یا اتحادیه‌ی صنفی ثبت شده‌ی مربوطه بخواهند که در دادگاه حاضر شود. دادگاه می‌تواند ظرف ۱۰ روز دستور توقف اعتصاب یا توقف تعطیلی کارگاه را صادر کند. در صورت نقض دستور دادگاه توسط کارگران، دادگاه کار می‌تواند دستورات اخراج کارگران اعتصابی را صادر کند یا پروانه‌ی ثبت اتحادیه‌ی صنفی را که مرتکب چنین تخلف شده است، لغو کند.

کلیه‌ی ساز و کارها و ضوابط حل اختلافات کاری در موارد قراردادهای جمعی و اتحادیه‌ای برای قراردادهای فردی نیز تا حدود زیاد به طور مشابه و یکسان برقرار است.

۶- ترکیه

ترکیه از تاریخ ۱۹۳۲/۰۷/۱۸ عضو سازمان بین‌المللی کار است و تاکنون ۵۹ کنوانسیون مرتبط با حقوق کار این سازمان را پذیرفته است. از مجموع ۵۹ کنوانسیون مصوب توسط ترکیه، ۵۵ کنوانسیون لازم‌الاجرا است، ۳ مورد نقض شده و ۱ سند نیز نسخ شده است. در ۱۲ ماه گذشته هیچ مورد جدیدی تصویب نشده است. ۸ مورد از کنوانسیون‌های پذیرفته شده توسط ترکیه را کنوانسیون‌های اساسی، ۳ مورد را توافق‌نامه‌های دارای اولویت و ۴۸ مورد را کنوانسیون‌های فنی تشکیل می‌دهد. ترکیه ۴۴ کنوانسیون را تا به حال نپذیرفته است که از این میان یک مورد کنوانسیون دارای اولویت و بقیه کنوانسیون‌های فنی هستند.^{۳۱}

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار، میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور ترکیه ۵۸/۱ درصد است. این نسبت برای زنان ۳۸/۲ درصد و برای مردان ۷۸/۴ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور ترکیه ۲۴/۴ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار در ترکیه نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۴۵/۷ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰ برابر با ۶۹/۸ درصد است.^{۳۲}

ترکیه یکی از بیست اقتصاد بزرگ جهان است. بر اساس آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی^{۳۳} ترکیه در سال ۲۰۱۹ معادل ۲۸۴۲۴ دلار است.

حداقل دستمزد ماهانه در ترکیه برای سال ۲۰۲۰ به میزان ۲۹۴۳ لیر ترک (۴۹۸ دلار) تعیین شده است که پس از کسر مالیات و بیمه‌ی بازنشستگی، حداقل دریافتی خالص کارگر ۲۳۲۴ لیر ترک (۳۹۴ دلار) می‌شود. این میزان حقوق برای ۴۵ ساعت کار در هفته پیش بینی شده است.

قوانین و ضوابط مربوط به تعیین حداقل حقوق کارگری تا سال ۲۰۰۳ به وسیله‌ی قانون کار شماره‌ی^{۳۴} ۱۴۷۵ مصوب سال ۱۹۷۱ تنظیم می‌شد، ولی پس از پیوستن ترکیه به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد^{۳۵} در سال ۱۹۷۵، تعیین میزان حداقل دستمزد با تکیه بر ماده‌ی ۳۹ قانون کار شماره‌ی^{۳۶} ۴۸۵۷ تعیین می‌شود. طبق این ماده، حداقل دستمزد به وسیله‌ی کمیسیون تعیین حداقل دستمزد^{۳۷} که در چهارچوب وزارت کار و تامین اجتماعی تشکیل می‌شود و حداکثر هر دو سال یک‌بار تعیین می‌گردد. این کمیسیون از پانزده عضو تشکیل می‌شود که پنج عضو آن را نمایندگان ارگان‌های دولتی، پنج عضو آن از نمایندگان سندیکاهای کارگری و پنج عضو آن را نمایندگان تشکل‌های کارفرمایان تشکیل می‌دهند. کمیسیون با شرکت حداقل ۱۰ عضو رسمیت می‌یابد. حداقل دستمزد در اصل به صورت روزانه تعیین می‌شود و برای کارهای بیش‌تر از یک روز محاسبه بر اساس دستمزد روزانه صورت می‌گیرد. کمیسیون برای تعیین حداقل دستمزد پارامترهایی از

^{۳۱} این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

^{۳۲} International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

^{۳۳} <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>

^{۳۴} İŞ KANUNU (1) Kanun Numarası: 1475 Kabul Tarihi : 25/8/1971 Yayımlandığı R. Gazete : Tarih : 1/9/1971 Sayı : 13943

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 10 Sayfa : 3102

^{۳۵} Ratifications of C026 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)

Date of entry into force: 14 June 1930 - ILO

^{۳۶} İŞ KANUNU Kanun Numarası: 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı Resmî Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı: 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42

^{۳۷} ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ

جمله وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشور، ایندکس‌های امرار و معاش، وضعیت کلی دستمزدهای فعلی و هزینه‌های امرار و معاش را در نظر می‌گیرد.

هرچند بر اساس شاخص‌ها و پارامترهای مشخص شده و سبدهای غذایی استاندارد، میزان حداقل دستمزد در ترکیه برای امرار و معاش خانوار کافی به نظر می‌رسد، اما واقعیات اقتصادی و بازار ترکیه در بعضی موارد عکس این قضیه را نشان داده است. این مسئله به ویژه بعد از سال ۲۰۱۹ بیش از پیش خود را نمایان کرده است.

شاخص جهانی امنیت غذایی^{۳۸} یکی از معتبرترین معیارهای رایج و شناخته شده در خصوص فقر، غذا، دسترسی به مواد غذایی و در نتیجه معیاری مشخص برای اندازه‌گیری میزان کفایت حقوق کارگران است. این شاخص معیارهای گوناگونی را برای سنجش کشورها و رتبه دهی در نظر می‌گیرد که مهم‌ترین این معیارها عبارتند از: توانایی تهیه‌ی غذا، در دسترس بودن غذا و کیفیت و امنیت مواد غذایی. در این درجه بندی^{۳۹} مربوط به سال ۲۰۱۹، ترکیه در رتبه‌ی ۴۱ام جهان قرار گرفته است.

ساعات کاری، اضافه کاری و تعطیلات

حداکثر ساعت کاری در ترکیه، ۴۵ ساعت در هفته است که می‌تواند به طور مساوی برای روزهای هفته تقسیم شود. در کارهای سخت -از جمله معدن- حداکثر ساعت کاری روزانه ۷٫۵ ساعت و در هفته ۳۷٫۵ ساعت است. میزان اضافه‌کاری در طول سال نیز نباید بیش‌تر از ۲۷۰ ساعت باشد. در کارهای عادی میزان دستمزد برای اضافه کاری از بیست و پنج تا پنجاه درصد بیش‌تر از میزان دستمزد عادی به ازای هر ساعت کاری است. کارگر می‌تواند به جای دستمزد اضافه کاری از مرخصی کاری استفاده کند. در کارهای شبانه، اضافه کاری ممکن نیست و در کارهای سخت -از جمله معدن- میزان دستمزد اضافه کاری به اندازه‌ی دو برابر ساعات عادی کاری پرداخت می‌شود. در کنار اعیاد ملی، تعطیلات عمومی و تعطیلات ملی، کارفرما موظف است که به ازای هر هفته‌ی کاری، یک روز کامل -یعنی ۲۴ ساعت- تعطیلی برای کارگر در نظر بگیرد. حقوق کارگر در این روز بدون هیچ‌گونه کسری باید پرداخت شود. در صورت کار کردن در روزهای عید و تعطیلات عمومی، کارفرما موظف است به کارگر مبلغی اضافه بر دستمزد پرداخت کند.

با توجه به سابقه‌ی کاری کارگر، کارفرما موظف است از ۱۴ تا ۲۶ روز کاری به کارگر مرخصی با حقوق تخصیص دهد. در کارهای سخت و زیرزمینی این مدت بین ۱۸ تا ۳۰ روز است.

موارد اخراج

ماده‌ی ۱۷ قانون کار شماره‌ی ۴۸۵۷ به شرایط و ضوابط فسخ قرارداد کاری از سوی کارفرما می‌پردازد. طبق این ماده، کارفرما موظف است بسته به مدت قرارداد از دو هفته تا هشت هفته قبل از فسخ قرارداد، موضوع را به صورت کتبی و با ذکر دلیل مشخص به کارگر اطلاع دهد. این مدت حداقلی بوده و می‌تواند به صورت قراردادی افزایش یابد. کارگر حق اعتراض به فسخ قرارداد را دارد و در صورت عدم تفاهم، موضوع می‌تواند به داور تعیین شده و یا در صورت موافقت دو طرف، به طور مستقیم به دادگاه کار ارجاع داده شود. آنچه که از متن قانون استنباط می‌شود، این است که قانون سعی کرده است در مورد فسخ قرارداد شرایط را به گونه‌ای تنظیم نماید که کارفرمایان بدون دلایل و شواهد کافی به آسانی قادر به فسخ قرارداد کاری نباشند و در این مورد به نظر می‌رسد که قانونگذار تبعیض مثبت را به نفع کارگر انجام داده است. به عنوان مثال کارفرما را موظف

³⁸ Global Food Security Index

³⁹ <https://foodsecurityindex.eiu.com/Index>

کرده است که دلیل فسخ قرارداد را به شکلی واضح در متن ابلاغیه به کارگر اعلام نماید و در صورت طرح شکایت در دادگاه موظف است که دلیل اعلام شده را اثبات نماید و در طول دوره‌ی شکایت موظف به پرداخت حقوق کارگر حداکثر به مدت ۴ ماه است. دادگاه به طور فوری به دعوای کاری رسیدگی می‌کند و در صورت اعتراض به حکم دادگاه، دادگاه استیناف نیز موظف است در کوتاه‌ترین زمان ممکن به پرونده رسیدگی کند.

زایمان

به طور کلی کارفرما موظف است از هشت هفته قبل از زایمان تا هشت هفته بعد از زایمان برای زنان باردار مرخصی با حقوق در نظر بگیرد. با توافق طرفین کارگر می‌تواند بعد از وضع حمل از شش ماه مرخصی بدون حقوق هم استفاده نماید. علاوه بر این، تعداد فرزندان کارگران در میزان حقوق و مزایای کارگران نیز موثر است. از طرف دیگر، دولت نیز در خصوص دریافت حق بیمه و بازنشستگی تعداد کودکان و اعضای خانواده‌ی کارگر سرپرست خانوار را در نظر می‌گیرد که جزو مزایای این قانون به شمار می‌آید.

حداقل سن

حداقل سن برای کار در ترکیه ۱۵ سال تمام است، ولی در شرایطی خاص کودکان ۱۴ ساله نیز می‌توانند در بعضی از شغل‌های سبک و به شرط عدم لطمه زدن به حقوق اولیه و تحصیلشان کار کنند.

سن بازنشستگی

سن بازنشستگی در ترکیه با توجه به تغییر مداوم قوانین و مقررات در سال‌های اخیر، موضوعی پیچیده و متغیر است که گاهی به اعتراض‌های خیابانی هم منجر شده است. سن بازنشستگی در قوانین ترکیه با قانون شماره‌ی ۵۵۱۰ مربوط به تامین اجتماعی و بیمه‌های عمومی سلامت تعیین شده است و مقدار آن به متغیرهای گوناگونی از جمله جنسیت، سال ورود به کار، سال شروع پرداخت بیمه، تعداد روزهای کاری و چند عامل دیگر بستگی دارد. در حال حاضر بین ۵۸ و ۶۵ سال متغیر است. طبق همین قانون، میزان پاداش پایان کار نیز برای کارگران تعیین می‌شود که با توجه به شاخص‌های اقتصاد ترکیه، پاداش پایان کار در این کشور مبلغ قابل ملاحظه‌ای است.

حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری و سندیکا

حق تشکیل‌های کارگری و تاسیس سندیکا با قانون شماره‌ی ۶۳۵۶، تحت عنوان قانون سندیکاها و قراردادهای کاری دسته‌جمعی به رسمیت شناخته شده است. تاسیس سندیکاهای کارگری آزاد بوده و مشروط به هیچ‌گونه مجوز از ارگان‌های دولتی و یا حاکمیتی نیست. همه‌ی افراد بالای پانزده سال و کسانی که طبق قانون کارگر محسوب می‌شوند، حق عضویت در سندیکاها را دارند. از آنجایی که سندیکاهای کارگری و تشکل‌های فراسندیکایی و اتحادیه‌ها در ترکیه از جهت تعیین مقدار دستمزدها و احقاق حقوق کارگران از قدرت و کارایی چانه‌زنی قابل قبولی برخوردار هستند، لذا کارفرمایان و نیز ارگان‌های دولتی در تصمیم‌های مرتبط به امور کارگران این موضوع را مد نظر قرار می‌دهند. تصمیم‌های مرتبط با تحسن‌های کارگری و یا دست از کار کشیدن و نافرمانی‌های مدنی معمولاً از طریق تشکل‌های کارگری و یا حمایت سندیکاهای کارگری گرفته می‌شود.

حوادث ناشی از کار و طریقه‌ی جبران خسارت

شرایط و ضوابط مربوط به تعریف کار، کارگاه و حوادث ناشی از کار در ماده‌ی ۱۳ قانون شماره‌ی ۵۵۱۰ مصوب سال ۲۰۰۶ به تفصیل بیان شده است. طبق ضوابط این قانون، کارگر و کارفرما ملزم به اطلاع‌رسانی حادثه‌ی کاری به اداره‌ی کار و تامین اجتماعی و نزدیک‌ترین مرکز انتظامی محل کار در کوتاه‌ترین زمان ممکن هستند و بعد از اطلاع‌رسانی، اداره‌ی مزبور اقدام به بررسی حادثه و تصمیم‌گیری در خصوص حادثه‌ی کاری شمردن و یا رد آن می‌نماید. در کنار حوادث کاری، اداره‌ی مزبور همچنین بیماری‌های ناشی از کار را نیز با اخذ گزارش‌های نهادهای بهداشتی بررسی کرده و آن‌ها را نیز در چهارچوب حوادث کاری به شمار می‌آورد. با توجه به نتیجه‌ی بررسی حادثه‌ی کاری توسط اداره‌ی کار و تامین اجتماعی، اگر اداره‌ی مزبور حادثه را از نوع حادثه‌ی کاری تشخیص دهد، کارگر را به صورت موقتی و یا دائمی معاف از کار اعلام می‌کند. در این حالت در صورت موقتی بودن، به احتساب تمامی روزهایی که کارگر قادر به کار کردن نیست، وی حقوق از کارافتادگی دریافت می‌کند. در صورت دائمی بودن و یا حادثه‌ی که منجر به فوت کارگر می‌شود، حقوق دائمی برای کارگر و یا افراد تحت تکفل او در نظر گرفته می‌شود. برای فرزندان دختر کارگر فوت کرده، کمک ازدواج پرداخت می‌شود. در صورت فوت کارگر، کمک هزینه‌ی کفن و دفن نیز پرداخت می‌شود.

در صورت از کار افتادگی موقت، بنا به شرایط از کارافتادگی میزان حقوق پرداختی روزانه بین نصف و دو-سوم میانگین درآمد روزانه‌ی کارگر خواهد بود، که این میانگین در دوره‌های از پیش تعیین شده و مرتبط با نوع قرارداد کاری مشخص می‌شود. اما اگر از کارافتادگی دائمی و یا منجر به فوت شود، حداقل پرداختی نمی‌تواند کم‌تر از ۷۰ درصد میانگین حقوق ماهانه در همان دوره‌های از پیش تعیین شده باشد و نیز اگر کارگر از کار افتاده نیاز به مراقبت دائمی داشته باشد، مشمول پرداخت ۱۰۰ درصد میانگین درآمد ماهانه خواهد بود. علاوه بر تمامی این حمایت‌ها، در صورت از کارافتادگی دائم و یا فوت، مبلغ تحت عنوان سرمایه‌ی از کارافتادگی به کارگر و یا افراد تحت تکفل او پرداخت می‌شود که میزان آن نسبتی از پاداش پایان کار در زمان بازنشستگی است. در صورت قصور کارفرما و یا طرف‌های ثالث، اداره‌ی کار و تامین اجتماعی، کارفرما و یا طرف ثالث را ملزم به پرداخت سرمایه‌ی از کارافتادگی و نیز نسبتی از حقوق از کارافتادگی به اداره‌ی مزبور می‌نماید. در این قانون همچنین ضوابطی برای معلولیت کاری و یا از کار افتادگی کارگران معلول در نظر گرفته شده است.

۷-عراق

عراق از تاریخ ۱۹۳۲/۱۰/۰۳ به عضویت سازمان جهانی کار در آمده است. این کشور تاکنون ۶۸ کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده که از این میان ۸ مورد کنوانسیون اساسی، ۳ مورد توافق‌نامه‌های اولویت‌دار و ۵۷ مورد کنوانسیون فنی است. این کشور ۴۰ کنوانسیون تصویب نشده دارد. از ۶۸ کنوانسیون مصوب توسط عراق، ۶۱ کنوانسیون در حال اجرا است، ۳ مورد نقض شده و ۲ سند نسخ شده است. در ۱۲ ماه گذشته هیچ مورد جدیدی تصویب نشده است.^{۴۰}

بر اساس آمارهای بانک جهانی^{۴۱}، سرانه‌ی تولید ناخالص ملی برای این کشور در سال ۲۰۱۹، برابر با ۵۹۵۵ دلار است. بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور عراق ۴۴/۷ درصد است. این نسبت برای زنان ۱۲/۲ درصد و برای مردان ۷۶/۷ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۶ در کشور عراق برای زنان ۲۷ درصد و برای مردان ۱۷ درصد است. ۱۹ درصد جمعیت فقیر است که این نسبت برای مناطق روستایی ۳۱ درصد است. بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در عراق نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۳۷/۵ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰ برابر با ۷۶ درصد است.^{۴۲}

عراق در سال ۱۹۶۲، به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد پیوست. حداقل دستمزد ماهیانه برای کشور عراق در سال ۲۰۱۴ برابر با ۲۵۰ هزار دینار عراقی (۲۱۴ دلار آمریکا) بوده است و این میزان بر اساس ۴۰ ساعت کار هفتگی در نظر گرفته شده است.

طبق قانون قبلی و پروتکل بین‌المللی که مورد پذیرش عراق است، استخدام کودکان زیر پانزده سال در این کشور ممنوع است، برای سنین بین ۱۵ و ۱۸ سال، کسب اجازه‌ی رسمی نیاز است و در کارهای سخت نمی‌توان از افراد زیر ۱۸ سال استفاده کرد. برای افراد زیر ۱۵ سال در شرایط خاص و مثلاً در کارهای هنری و با اجازه‌ی ولی و طوری که مزاحم تحصیل نباشد، می‌توان قرارداد کاری تنظیم نمود.

مفاد اساسی قانون کار عراق در قانون شماره‌ی ۱۹۸۷/۷۱ تنظیم شده است. این قانون با اصلاحاتی از جمله مصوبه‌ی شماره‌ی ۸۹ (CPA) همراه بوده است. علاوه بر این قانون، تامین اجتماعی به شماره‌ی ۱۹۷۱/۳۹ نیز شامل مفاد دیگری در رابطه با روابط کارفرما و کارگر است.

قانون کار مقرر کرده است که قراردادهای کار شامل تعدادی از مفاد اجباری باشد. آن‌ها باید کتبی باشند، نوع کار و میزان دستمزد را مشخص کنند. مدت قرارداد کار بسته به ماهیت کار ممکن است ثابت یا نامشخص باشد. قانون کار به کارفرمایان این حق را می‌دهد که کارگران را به صورت آزمایشی برای مدت زمان حداکثر سه ماه استخدام کنند. این دوره که انتظار می‌رود کارمند مهارت و رفتار خود را نشان دهد، باید در قرارداد کار مشخص شود. دستمزدها باید در طول هفته‌ی کاری و یا ماهانه در محل کار و یا طبق توافق پرداخت شود. حقوق و دستمزد باید با ارزش رسمی و رایج عراق پرداخت شود؛ مگر این‌که در قرارداد خلاف آن قید شده باشد. برای کارهایی با ماهیت مشابه، نباید تفاوتی در حقوق و دستمزد بین زن و مرد وجود داشته باشد. حقوق و دستمزد معوق هر کارمندی که فوت کند مطابق با الزامات قانونی به وارث وی پرداخت می‌شود. کاهش

^{۴۰} این اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

^{۴۱} World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files.

^{۴۲} International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

حقوق یا دستمزد یا مسدود کردن آن‌ها مجاز نیست؛ مگر در مواردی که دادگاه و یا قانون آن را تعیین و یا پیش بینی کرده باشد. حداقل دستمزد توسط کمیته‌ای که از سوی وزیر کار تعیین می‌شود، بررسی و تثبیت می‌گردد. این کمیته از افراد حقیقی و حقوقی زیر تشکیل می‌شود:

- مدیر کل گروه کار و آموزش حرفه‌ای به عنوان عضو و رئیس کمیته
- نماینده‌ی اداره‌ی بازنشستگی و گروه کار و تامین اجتماعی به عنوان عضو
- نماینده‌ی گروه کار و آموزش حرفه‌ای به عنوان عضو
- نماینده‌ی وزارت برنامه‌ریزی به عنوان عضو
- نماینده‌ی سازمان اتحادیه‌های صنفی و کارگری به عنوان عضو
- نماینده‌ی فدراسیون کارفرمایان به عنوان عضو
- دو عضو متخصص با تجربه و تخصص مربوط در زمینه‌هایی مانند حقوق و سیاست که توسط وزیر انتخاب می‌شوند.

به عنوان یک قاعده‌ی کلی، کارمندان نباید بیش از ۸ ساعت در روز و به مدت بیش از ۶ روز در هفته کار کنند. با این حال ممکن است در موارد استثنایی ساعت کاری افزایش یابد. این افزایش به عنوان اضافه کار در نظر گرفته می‌شود و دستمزد آن باید بسته به نوع و ماهیت کار ۵۰ تا ۱۰۰ درصد افزایش یابد. هشت ساعت کار روزانه، زمان‌های استراحت یا وعده‌های غذایی را شامل نمی‌شود. کارمندان پس از مدت یک سال اشتغال کامل، مستحق دریافت مرخصی سالانه هستند. تعطیلات سالانه ۲۰ روز در سال است و برای هر پنج سال اشتغال، دو روز افزایش می‌یابد. مطابق ماده‌ی ۷۱ قانون کار، هرگونه توافق برای کنار گذاشتن یا ترک تعطیلات سالیانه، به طور کامل یا جزئی، برای جبران خسارت، جبران ساعات کاری و یا به هر دلیل دیگر فاقد اعتبار است. در صورتی که کارگر طبق قرارداد ملزم به کار در ایام تعطیلی باشد، در این روزها باید به میزان دو برابر دستمزد دریافت نماید. کارگر پس از یک سال سابقه‌ی کاری، مستحق دریافت سالانه ۲۰ روز مرخصی با دستمزد است.

هر کارفرمایی که یک یا چند زن کارگر استخدام می‌کند، باید به مقررات ایالتی تنظیم شده برای حمایت از زنان کارگر پایبند باشد. این قانون، منع زنان کارگر باردار را برای انجام کارهایی که از نظر مقامات بهداشتی برای سلامتی زن یا فرزند متولد نشده مضر است، منع کرده است. به کارگیری زنان در کارهای شبانه ممنوع است، مگر در مورد زنان شاغل در شغل‌های مدیریتی، بخش‌های تجاری یا بهداشتی، سرگرمی یا حمل و نقل و ارتباطات. این قانون سالانه ۷۲ روز مرخصی زایمان با حقوق را برای زنان کارگر تضمین می‌کند. هم‌چنین قانون کار عراق بازگشت زنان به کار خود بعد از زایمان را طبق قرارداد قبلی و با همان حقوق و مزایای مشابه تضمین می‌کند. زنان دارای فرزند خردسال می‌توانند برای تغذیه‌ی نوزادان خود، دست از کار بکشند، اما این مدت نباید در یک روز کاری بیش از یک ساعت باشد. در واقع ساعت شیردهی یک ساعت کاری کامل همراه با دستمزد در نظر گرفته می‌شود.

اشتغال کودکان در مشاغلی که نامناسب تشخیص داده شده و ممکن است به سلامتی یا ایمنی کودک آسیب برساند، ممنوع است. این مشاغل شامل کار در زیر زمین یا زیر آب یا در مکان‌هایی با خطر بالا یا در مکان‌های کاری محدود یا کار با ماشین آلات سنگین یا دست زدن به مواد خطرناک یا حمل وزنه‌های سنگین است. کودکان زیر ۱۸ سال تنها در صورتی مجاز به کار هستند که یک کمیته‌ی پزشکی و شغلی، وضعیت جسمی کودک و شرایط کاری را برای کار او مناسب تشخیص داده باشد. تا زمانی که کودکان به سن ۱۸ سالگی نرسند، تحت چنین مراقبتی باقی می‌مانند.

قانون کار به ضرورت همکاری کامل کارگران و کارفرمایان در زمینه‌ی بهداشت و ایمنی کار و محیط کاری و تلاش برای بهبود شرایط کار از نظر پروژه‌ها و سرعت کار اشاره کرده است. کارفرمایی که به طور منظم ۱۰ کارگر و یا بیش‌تر استخدام کرده است، باید قوانین داخلی خود را در مورد زمان شروع کار، ساعت کاری، زمان استراحت، تعطیلات آخر هفته، تعطیلات رسمی، دستمزد و شرایط اضافه کاری تعیین کرده باشد.

همه‌ی پروژه‌ها و کارها و کارگاه‌ها باید تحت نظارت و بررسی و بازرسی وزارت کار باشد، تا از اعمال شدن قانون در مورد کار و شرایط کار و نیز محافظت از حقوق کارگران در هنگام کار و محیط کاری اطمینان حاصل شود. بازرسی توسط بازرسان رسمی دولت، نمایندگان کارگران و تشکلهای انجام می‌شود. بازرسان، نماینده‌ی کارگران و نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، باید قبل از شروع کار خود در مقابل وزیر یا نماینده‌ی او سوگند یاد کنند.

تشکیل سازمان‌های صنفی و اتحادیه‌های کارگری و یا کارفرمایان مجاز است و این قانون با توافق‌نامه‌های بین‌المللی کار مطابقت دارد. در قانون کار عراق، هدف تشکلهای صنفی کارگران حمایت و بهبود تولید و ایجاد شکوفایی اقتصادی و اجتماعی و تاسیس حقوق اساسی کارگران عنوان شده است. سازمان‌ها و تشکلهای صنفی بدین شرح هستند: فدراسیون عمومی کارگران عراق؛ اتحادیه‌های کارگری در بغداد و استان‌های عراق، انجمن‌های حرفه‌ای در بغداد و استان‌ها، اتحادیه‌های صنفی حرفه‌ای در استان‌های عراق. قانون کار عراق به اتحادیه‌های کارگری و فدراسیون‌ها حق معامله‌ی جمعی از طرف اعضای خود را می‌دهد.

فسخ قرارداد کار در عراق بسیار دشوار است. قانون کار شامل یک لیست جامع از دلایل مجاز برای فسخ قرارداد کاری است که شامل این موارد می‌شود: توافق‌نامه‌ی کتبی متقابل، انقضای مدت قرارداد، اراده‌ی کارگر، بر اساس شرایط ویژه و یا فوق‌العاده، ناتوانی ناشی از بیماری بیش از شش ماه، عدم توانایی کارگر در انجام کار محمول شده به میزان حداقل ۷۵ درصد و یا کاهش اساسی نیروی کار به شرطی که وزارتخانه‌ی مربوطه مطلع شده باشد. قانون کار همچنین مقررات مربوط به فسخ قرارداد کار غیرقانونی را شامل می‌شود. علاوه بر این، فسخ قرارداد کار مطابق با اصول کلی قانون مدنی امکان‌پذیر است.

قانون شماره‌ی ۱۹۸۷/۷۱، همچنین موارد مربوط به اختلافات کاری را نیز تنظیم می‌کند. طبق ماده‌ی ۱۳۱ آن قانون، اگر اختلافات بین کارفرما و کارگر به مرحله دعای رسیده باشد، به شرط تمایل هر دو طرف برای صلح و سازش، موضوع به وزارتخانه‌ی مربوطه و اداره‌ی امور اجتماعی و رئیس فدراسیون عمومی اتحادیه‌های کارگران اطلاع داده می‌شود و این ارگان‌ها می‌توانند به طرفین در تلاش برای دستیابی به یک راه‌حل قابل قبول کمک کنند. در صورت عدم موفقیت در سازش، اختلافات بین کارفرمایان و کارگران به دادگاه رسیدگی به پرونده‌های کار ارجاع می‌شود. دادگاه پرونده‌های کاری باید ظرف ۱۵ روز و به صورت علنی برگزار شود. رای این دادگاه قطعی است.

دادگاه‌های کار توسط قانون کار به عنوان مکانیزمی برای حل اختلافات کاری تشکیل شده‌اند. دادگاه‌های کار طبق ماده‌ی ۱۳۷ در هر استان ایجاد می‌شوند. «دادگاه صالح امور کار» که از هیات سه نفره تشکیل می‌شود، مرجع تجدید نظرخواهی تصمیمات دادگاه کار است.

۸- مصر

مصر از تاریخ ۱۹/۰۶/۱۹۳۶ عضو سازمان بین‌المللی کار است. این کشور ۶۴ کنوانسیون این سازمان را پذیرفته که از این میان ۸ مورد جز کنوانسیون‌های اساسی، ۳ مورد جز موافقت‌نامه‌های دارای اولویت و ۵۳ مورد توافق‌نامه‌های فنی است. از ۶۴ کنوانسیون مصوب مصر، ۶۲ کنوانسیون در حال اجرا است، هیچ یک نقض نشده است، ۲ سند نسخ شده و در ۱۲ ماه گذشته هیچ مورد جدیدی تصویب نشده است. این کشور ۴۶ کنوانسیون را تصویب نکرده است که یک مورد دارای اولویت و بقیه کنوانسیون‌های فنی هستند.^{۴۳}

در شاخص جهانی امنیت غذایی^{۴۴}، مصر در رتبه‌ی ۵۵ ام قرار دارد.

بر اساس آمارهای بانک جهانی^{۴۵}، سرانه‌ی تولید ناخالص ملی برای این کشور ۳۰۲۰ دلار در سال ۲۰۱۹ است.

بر اساس آمار تخمینی سازمان جهانی کار، میزان اشتغال برای سنین بین ۱۵ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۱۹ برای کشور مصر ۴۹/۵ درصد است. این نسبت برای زنان ۲۳/۸ درصد و برای مردان ۷۴/۷ درصد است. طبق آمار تخمینی همین سازمان، جمعیت افراد بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال که نه مشغول به تحصیل و نه مشغول به کار هستند نسبت به کل جمعیت در سال ۲۰۱۸ برای کشور مصر ۲۷/۱ درصد است.

بر اساس داده‌های سازمان جهانی کار، در مصر نسبت کارگران به نسبت جمعیت در سال ۲۰۱۹ برابر با ۴۱/۴ درصد و میزان اشتغال مردان مشمول سن کار در سال ۲۰۲۰، برابر با ۶۹/۹ درصد است.^{۴۶}

بر اساس داده‌های سال ۲۰۱۶ سازمان بین‌المللی کار، حداقل ۳۶/۹ درصد جمعیت این کشور حداقل از یکی از مزایای حمایت اجتماعی برخوردار هستند.

مصر در سال ۱۹۶۰ به کنوانسیون شماره‌ی ۲۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد نظام تثبیت حداقل دستمزد پیوسته است.

در قوانین مصر حداقل دستمزد تعیین نشده است و این مسئله از طریق نمایندگان اصناف، دولت و کارگران و تشکل‌ها مشخص می‌شود. در سال ۲۰۱۷ و برای ۴۸ ساعت کاری در هفته برای بخش عمومی حداقل دستمزد ۶۸ دلار در ماه بوده است.

قانون کار مصر

امور استخدام در مصر اساساً توسط منابع قانونگذاری زیر تنظیم می‌شود:

- قانون شماره‌ی ۴۷ مصوب سال ۱۹۷۸ ناظر بر کارمندان دولت
- قانون شماره‌ی ۴۸ مصوب سال ۱۹۷۸ ناظر بر کارمندان بخش دولتی

⁴³ بن اطلاعات در تاریخ ۱۵ اکتبر ۲۰۲۰ از سایت سازمان بین‌المللی کار اخذ شده است.

⁴⁴ Global Food Security Index

⁴⁵ World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files.

⁴⁶ International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in June 21, 2020

- قانون شماره‌ی ۲۰۳ مصوب سال ۱۹۹۱، رسیدگی به الزامات ویژه‌ی کارمندان شاغل در بخش بازرگانی عمومی
- قانون شماره‌ی ۱۲ مصوب سال ۲۰۰۳، تنظیم روابط بین کارفرمایان و کارگران در بخش خصوصی

علاوه بر قانون کار، برخی مصوبات وزرای مربوطه نیز به عنوان رویه‌ی قانونی در امور مربوط به مقررات کار در حکم قانون تلقی می‌شود. در مواردی که هیچ قاعده‌ی خاصی برای یک موضوع خاص در روابط کاری موجود نباشد، مفاد قانون مدنی مصر در قرارداد کار اعمال می‌شود.

حداقل میزان افزایش سالانه‌ی دستمزدها ۷ درصد حقوق پایه است و مبنای محاسبه‌ی بیمه اجتماعی نیز همین است. حداقل دستمزد برای اضافه کاری در طول روز، به میزان ۳۵ درصد از دستمزد معمول و برای کار اضافی در شب این میزان ۷۰ درصد تعیین شده است. برای کارهایی که در اعیاد و یا روزهای تعطیل انجام می‌شود میزان دستمزد اضافه کاری، به میزان ۱۰۰ درصد دستمزد در روز معمولی است.

طبق قانون کار حداکثر ساعت کاری در روز ۸ ساعت یا در صورت یک هفته‌ی کاری شش روزه، ۴۸ ساعت در هفته است. با این حال، گاهی اوقات ممکن است از یک کارمند خواسته شود که بر اساس نیاز، ساعات بیش‌تری کار کند که در این صورت مشمول پرداخت اضافه کاری خواهد بود.

ماده‌ی ۴۷ قانون کار مقرر کرده است که مدت زمان مرخصی سالانه‌ی کارگران ۲۱ روز در سال است؛ به شرط آن‌که سابقه‌ی کاری آن‌ها کم‌تر از یک سال نباشد. برای کارکنانی که بیش از ۱۰ سال کار کرده‌اند میزان مرخصی سالانه ۳۰ روز است. همچنین کارگران با سن بیش از ۵۰ سال می‌توانند ۳۰ روز مرخصی سالانه داشته باشند. برای کارگرانی که قرارداد کاری کم‌تر از یک سال و بیش‌تر از شش ماه دارند، مرخصی سالانه به میزان نسبتی از میزان کار آن‌ها تعلق می‌گیرد.

همان‌طور که در ماده‌ی ۵۴ قانون کار مصر مقرر شده است، در صورت بیماری کارگر، وی بر اساس گزارش مقام پزشکی مربوطه مستحق مرخصی استعلاجی است. طبق قانون بیمه‌های اجتماعی، در طول مرخصی استعلاجی، یک کارگر از حقوق خود برخوردار است. کارگری که سابقه‌ی بیماری وی به اثبات رسیده است، برای دوره‌ی ۹۰ روزه‌ی اول حق دریافت مرخصی استحقاقی بیماری با دریافت ۷۵ درصد حقوق و دستمزد خود را دارد و پرداخت‌های بیمه‌ی اجتماعی بر اساس آن محاسبه می‌شود. برای ۹۰ روز بعدی این نسبت می‌تواند به ۸۵ درصد افزایش یابد. دستمزد مرخصی استعلاجی تا ۱۸۰ روز قابل پرداخت است. کارگران می‌توانند از مرخصی‌های سالانه‌ی انباشته‌ی خود بهره‌مند شوند و همچنین در صورت لزوم می‌توانند آن‌ها را به مرخصی استعلاجی تبدیل کنند.

کارمندان زن مشمول بیمه‌های اجتماعی، برای هر کودک سه ماه (حداکثر تا سه فرزند) مرخصی زایمان با حقوق دارند؛ مشروط بر این‌که از ۱۰ ماه قبل از زایمان در بیمه‌های اجتماعی سهمیم شده باشند. مزایای حاملگی با ۷۵ درصد آخرین دستمزد پرداخت می‌شود. به علاوه، زنان شاغل در موسساتی که بیش از ۵۰ کارمند دارند، طبق قانون کار مجاز به استفاده از این نوع مرخصی برای رسیدگی به بچه‌های تا دو سال هستند. همچنین زنان به مدت ۲۴ ماه پس از تاریخ تولد هر کودک، دو بار در روز و در هر بار، نیم ساعت، و یا یک بار در روز و به مدت یک ساعت برای پرستاری از کودکان مرخصی دارند. زن بعد از مرخصی زایمان و به هنگام بازگشت به محل کار خود، کلیه‌ی حقوق و مزایای قبلی خود را حفظ می‌کند. قانون کار برای پدر، مرخصی پدري پیش‌بینی نکرده است. برای موسساتی که بیش از ۱۰۰ کارگر دارند، کارفرما موظف است مهد کودک داخلی تأمین کند و یا در عوض مسئولیت قرار دادن فرزندان کارگران تا رسیدن به سن تحصیل را در مهد کودک‌های مناسب به عهده بگیرد.

کارفرما حق دارد اطلاعات شخصی مربوط به درخواست کار، جبران خسارت و مزایا و همچنین سایر مقررات استخدام را جمع‌آوری کند. کارفرما باید پرونده‌ای برای هر کارگر داشته باشد که شامل موارد: مدارک تحصیلی کارگران، گواهینامه‌ها، وضعیت اجتماعی، کپی شناسنامه یا گذرنامه و گواهینامه‌های کارفرمای قبلی کارگر است. کارفرما باید اطلاعات مربوط به سابقه‌ی کار قبلی کارگر، عملکرد شغلی و سابقه‌ی انضباطی کارگر را حفظ کند. قرارداد کار چه برای کارمندان خارجی و چه مصری، باید به زبان عربی نوشته شود. قانون کار مصر تعدد موارد تمدید قرارداد کار موقت را مجاز می‌داند.

در صورت فسخ قرارداد کار با دوره‌ی معین توسط کارفرما در هر دوره از مدت قرارداد و بدون دلیل موجه، کارفرما مسئول پرداخت کامل مزدی است که در تمام مدت قرارداد به کارگر تعلق می‌گرفت. در صورت فسخ قرارداد کار با مدت نامحدود توسط کارفرما بدون دلیل موجه، کارفرما باز مسئول جبران خسارت کارگر خواهد بود. در این حالت برای کارگران با سابقه‌ی کاری کم‌تر از ۱۰ سال یک مهلت ارسال اخطار دو ماهه در نظر گرفته شده و کارفرما موظف به پرداخت کامل در این دوره است. برای کارگران با سابقه‌ی بیش از ۱۰ سال، مهلت اخطار و نیز دوره‌ی پرداخت سه ماهه خواهد بود. در صورت ناموجه بودن اخراج کارگر، کارفرما می‌بایست برای هر سال خدمت کارگر، دو ماه پرداخت اضافه و نیز پاداش و سایر مزایای توافقی شده در نظر بگیرد. در صورت اخراج ناعادلانه‌ی یک کارگر، وی واجد شرایط مطالبه‌ی غرامت است. این جبران خسارت توسط دادگاه صالح تعیین و مشخص می‌شود، اما نباید برای هر سال خدمت کم‌تر از دو ماه دستمزد کامل باشد.

کارفرما حق فسخ قرارداد کار را ندارد؛ مگر این‌که کارمند با ارتکاب "خطای سنگین" قرارداد را نقض کند. طبق ماده‌ی ۶۹ قانون کار، خطای سنگین شامل این موارد است: هویت کاذب یا ارائه‌ی اسناد جعلی، نقض مداوم دستورالعمل‌های ایمنی، غیبت در کار برای بیش از ۲۰ روز غیر متوالی یا ۱۰ روز متوالی در یک سال معین، افشای اسرار کارفرما که موجب ضرر مادی می‌شود، رقابت با کارفرما در همان صنف کاری، حالت مستی در ساعات کار، حمله به کارفرما، مدیر کل یا هر یک از مافوق‌ها و بی‌کفایتی حرفه‌ای.

سن بازنشستگی نباید کم‌تر از ۶۰ سال باشد. کارفرما می‌تواند وقتی کارگر به سن ۶۰ سالگی برسد، قرارداد کار را فسخ کند؛ مگر این‌که برای مدت محدودی قرارداد داشته باشد که پس از رسیدن کارگر به ۶۰ سالگی به پایان می‌رسد.

طبق ماده‌ی ۲۰۸ و ماده‌ی ۲۱۱ قانون کار، کارفرما باید تمام وسایل لازم را برای محافظت از کارگران در برابر مواد خطرناک، مواد شیمیایی، ماشین آلات، عفونت‌ها، آلودگی صوتی و غیره در محل کار فراهم نماید. همچنین در ماده‌ی ۲۱۲ و ماده‌ی ۲۱۴ قانون کار مقرر شده است که کارفرما ملزم به تجهیز محل کار به ارقام لازم برای کمک‌های اولیه و حریق است.

قانون کار به کارگران اجازه می‌دهد تا از طریق اتحادیه‌های کارگری خود، در دفاع از منافع حرفه‌ای، اقتصادی و اجتماعی و مطابق با قانون اعتصاب کنند. اعتصاب باید با اکثریت دو-سوم اعضای هیات مدیره‌ی سازمان صنفی مربوطه تصویب شود. کارگران در مراکز استراتژیک و حیاتی تعیین شده توسط نخست‌وزیر مجاز به اعتصاب نیستند.

موسساتی که بیش از ۵۰ کارمند استخدام می‌کنند باید اتحادیه‌ی کارگران را برای نمایندگی کارگران موسسات داشته باشند. برای تعداد کم‌تر از ۵۰ کارگر، مذاکرات کاری توسط نمایندگان اتحادیه‌ی عمومی و با همکاری نمایندگان کارفرما انجام می‌شود. اهداف و وظایف اصلی اتحادیه‌ها عبارتند از:

- حل و فصل اختلافات فردی و گروهی مربوط به اعضای آن
- مشارکت در تهیه‌ی پیش‌نویس قرارداد کار جمعی با همکاری اتحادیه‌ی عمومی

- مشارکت در بحث‌های مربوط به برنامه‌های تشکل و کمک به اجرای آن
- مشاوره در مورد مقررات مجازات‌ها و سایر مقررات داخلی مربوط به کارگران موسسه در زمان تنظیم و اصلاح
- اجرای برنامه‌های خدماتی مورد تایید اتحادیه‌ی عمومی
- مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی کارگران.

کلیه‌ی کارگران تحت پوشش بیمه‌ی اجتماعی مشمول مزایای آسیب محل کار می‌شوند. برای معلولیت‌های موقت، ۱۰۰ درصد دستمزد روزانه پرداخت می‌شود تا زمانی که کارگر یا به کار خود برگردد یا به عنوان معلول دائمی شناخته شود. برای معلولیت‌های دائمی، کارمند غیر از دستمزد مشمول دریافت مزایایی معادل ۸۰ درصد از حقوق پایه ماهانه در سال‌های قبل از وقوع از کارافتادگی است. برای معلولیت‌های جزئی، درصدی از همین مزایا با توجه به درصد ارزیابی شده از کارافتادگی پرداخت می‌شود.

مزایای بیکاری برای کارگرانی در نظر گرفته شده است که حداقل ۶ ماه بیمه‌ی بازنشستگی پرداخت کرده‌اند. افراد بیکار که مشمول دریافت مزایای بیکاری هستند، باید آماده‌ی کار باشند و در دفتر نیروی انسانی ثبت‌نام کرده باشند.

شکایات و اختلافات مربوط به استخدام، قابل طرح و رسیدگی در دادگاه است. شکایات کاری ابتدا در دادگاه بدوی و سپس در دادگاه کار رسیدگی می‌شود. دادگاه از سه قاضی تشکیل می‌شود. حضور نماینده‌ی کارفرما و کارگر در دادگاه اجباری است.

قانون کار مصوب سال ۲۰۰۳، تبعیض در تمامی انواع آن از جمله بر اساس جنسیت، زبان، مذهب یا عقیده‌ی شخصی در قراردادهای کاری و استخدام را منع می‌نماید.

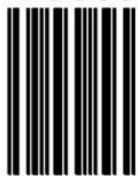
International and Comparative Labor Law



ISBN 978-1-7332858-6-9



90000>



9 781733 285889

By Mousa Barzin

Human Rights Activists in Iran

© All rights reserved

