

نگاهی به خواست‌های کارگران ایران در روز همبستگی جهانی کارگران

اکثریت کارگران ایران با مشکلات معیشتی طاقت‌فرسا دست به گریبان هستند. حقوقی که در بسیاری از کشورهای دیگر قانونی است و به رسمیت شناخته شده و جزئی از اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر و میثاق‌های پیوست آن است، در ایران امنیتی است و جرم شناخته می‌شود. در روز همبستگی جهانی کارگران، نگاهی به برخی از این خواست‌های کارگران و تشکل‌های صنفی آنها می‌اندازیم. در خواست‌های کارگران ایران، پس از گذراندن دوران سخت همه‌گیری کرونا، از میان بردن فاصله‌ی بین دستمزد و سبد معیشت خانواده، ایجاد سندیکای مستقل کارگری، جلوگیری از تبعیض جنسی و جنسیتی و رعایت حقوق زنان و مهاجران کارگر، حذف قراردادهای موقت، کوتاه کردن دست واسطه‌ها از بازار کار و امنیت شغلی و جلوگیری از بسته شدن محیط‌های کاری برجسته است.



خواست‌های معیشتی

حداقل دستمزد ماهانه تعیین شده از سوی شورای عالی کار بسیار کمتر از حداقل دستمزد ماهانه کمیته مزد متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و نمایندگان تشکل‌های کارگری است و بسیار کمتر از سبد معیشت ماهانه یک خانواده کارگری. جای شگفتی نیست که مطالبات معیشتی در صدر خواست‌های کارگران قرار دارد.

اکثر کارگران ایران امروزه با بیشترین و سخت‌ترین کارها کمترین دستمزد را می‌گیرند و زیر خط فقر زندگی می‌کنند. این بردگی و استثمار آشکار کارگران حتی مخالف قانون اساسی و اصول قانون کار حکومت اسلامی است.

حقوق معوقه

کارگران بر لزوم پرداخت حقوق معوقه خود تاکید دارند. برخی از آنها در اعتراض به پرداخت نشدن چند ماهه حقوق و مزایا خود دست به اعتصاب، تجمع و یا راهپیمایی در مناطق مختلف ایران زدند.

امنیت شغلی

کارگران ایران امنیت شغلی ندارند. اخراج‌ها با نام تعدیل نیرو، خصوصی‌سازی کارخانه‌ها و شرکت‌ها و نیز تعطیلی واحدهای تولیدی انجام می‌شود.

کارگران به طور جدی خواستار کنار گذاشتن سیاست تعدیل ساختاری و خصوصی‌سازی هستند که فقط به سود دلال‌ها و واسطه‌ها است.

با تصویب «دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری» قراردادهای موقت کارگران رواج گسترده یافت و میلیون‌ها کارگر با نداشتن امنیت شغلی روبرو شدند. این دادنامه ضدکارگری است و حتی قانون کار جمهوری اسلامی با ۲۰۳ ماده، جنبه‌ی حمایتی خود را در عمل از دست داده است و دیگر توان دفاع از حقوق کارگران را ندارد. کارفرمایان می‌توانند با کوچکترین اعتراضی به راحتی کارگران را از کار اخراج کند. امنیت معیشت کارگران با از بین رفتن امنیت شغلی بسیار ضعیف شده است.

قراردادهای سفید امضا

نبود تشکل‌های کارگری و قانون کاری که از کارگران حمایت همه‌جانبه کند و احتیاج شدید، کارگران را وادار می‌سازد هرچه کارفرمایان به‌ویژه پیمانکاران در برابر آنها می‌گذارند، امضا کنند. بسیاری از پیمانکاران کارگران را مجبور به امضای قرارداد سفید، تسویه حساب سفید و یا برگه‌ی «من هیچ حقی ندارم» می‌کنند. با این امضا، پیمانکاران کارگران را بدون هیچ حق و حقوقی، هر زمان اراده کنند اخراج می‌نمایند.

یکی از خواست‌ها تشکل‌های کارگری پایان دادن به این کار ضد انسانی و غیرقانونی است.

قراردادهای موقت

قراردادهای موقت و شرکت‌های پیمانکاری و واسطه‌ای امان کارگران را بریده است. بر اساس گزارش برخی از خبرگزاری‌ها، بیش از ۹۰ درصد کارگران با قرارداد موقت مشغول به کارند.

عده بی‌شماری از کارگران در مناطق آزاد تجاری صنعتی کار می‌کنند. آنها معمولاً کارگران متخصص هستند که نیروگاه و پتروشیمی می‌سازند اما، این کارگران قرارداد موقت هستند. از آنجایی که این کارگران در مناطق آزاد تجاری مشغول به کارند، قانون کار برای آنها رعایت نمی‌شود و پیمانکاران هر کاری بخواهند می‌توانند با این نیروی کار متخصص انجام دهند.

قراردادهای موقت و تسلط پیمانکاران بر بازار کار، بنیان‌های اشتغال پایدار و امنیت شغلی را به طور گسترده‌ای از بین برده است.

بیمه‌های اجتماعی

اکثر کارگران از بیمه‌های اجتماعی مکفی و کارآمد برخوردار نیستند. یکی از خواست‌های کنشگران کارگری شرکت نمایندگان منتخب و واقعی کارگران در اداره سازمان تأمین اجتماعی و همچنین برخورداری کارگران از امکانات و مزایای بیمه‌های تأمین اجتماعی است.

تشکل صنفی مستقل

جمهوری اسلامی ایجاد تشکل‌های کارگری و فعالیت صنفی کارگران و تلاش دسته‌جمعی و متشکل آنها برای افزایش حقوق، امنیت شغلی و بهبود شرایط کاری را امنیتی می‌داند و کنشگران کارگری را مورد ضرب و شتم قرار داده دستگیر و زندانی می‌کند. حتی خانواده و بستگان آنها را زیر فشار قرار می‌دهد.

کارگران ایران برخوردهای امنیتی – قضایی نسبت به فعالیت‌های صنفی را محکوم می‌کنند و خواستار تشکیل سندیکاها، تشکل‌های مستقل کارگری و رعایت حقوق بنیادین کار، به ویژه اجرای مقوله‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار درباره «آزادی ایجاد تشکل‌های مستقل»^۱ و «عقد قراردادهای دسته‌جمعی» شدند.

^۱ هر چند ایران یکی از بین‌گذاران سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ بوده و در چند دوره گذشته نمایندگان دولت ایران بعنوان یکی از اعضای اصلی در هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار حضور و نقش داشته‌اند، اما هیچ‌کدام از دو رژیم به مقوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ که بر

کارگران ایران از کنترل نظامی لشکر ۴۰ هزار نفری حراست رنج می‌برند و خواستار برچیده شدن و کوتاه شدن دست نیروهای امنیتی و حراستی از محیط‌های کاری هستند.

از آنجایی کارگران سندیکای مستقل ندارند، در نتیجه نمی‌توانند حتی مطالباتی که قانون اساسی، قانون کار و قانون تامین اجتماعی تضمین کرده است چون اصل ۴۱ قانون کار و اصول ۹۶ و ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی را مطالبه و به صورت جدی پیگیری کنند.

روز جهانی کارگر

کارگران خواستار به رسمیت شناخته شدن اول ماه مه، روز جهانی کارگر، به عنوان تعطیل رسمی و لغو هرگونه محدودیت در برگزاری مراسم این روز هستند.

خصوصی‌سازی

کارگران به خصوصی‌سازی شدن محل‌های کار و یا بخش از فعالیت‌های واحدهای تولیدی انتقاد دارند.

برابری حقوق زنان و مردان

کارگران خواستار برابری کامل حقوق زنان و مردان هستند.

آزادی کنشگران صنفی زندانی

کارگران بر توقف فوری اعمال فشار، پرونده سازی و صدور احکام شلاق، بازداشت و زندان برای کارگران و فعالان کارگری، مدنی و اجتماعی تاکید دارند و خواستار آزادی فوری و بدون قید شرط تمامی کارگران و فعالان کارگری زندانی هستند.

کار کودکان

کارگران خواستار ممنوعیت کار کودکان، برخورداری همه کودکان از امکانات تحصیلی و آموزشی، رفاهی و بهداشتی رایگان و برابر هستند.

کارگران مهاجر

کارگران ایران با همبستگی برادرانه کارگری خواستار رفع تبعیض و بی عدالتی نسبت به کارگران مهاجر در ایران از جمله کارگران مهاجر افغان هستند.

آزادی تشکلهای، حق سازمانیابی کارگری و چانه‌زنی دسته‌جمعی دلالت دارد، نپیوستند و در قبال نقض مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ پاسخگو نبوده و نیستند.

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

مقاله‌نامه ۸۷ آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی

<https://tashakolha.mcls.gov.ir/fa/mostanadatghanon/moghavala/m87->

<https://tashakolha.mcls.gov.ir/fa/mostanadatghanon/moghavala/m87-98-%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%88%D9%84%D9%87-%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-98>

مقاله نامه 98 حق تشکل و مذاکره دسته جمعی

<https://tashakolha.mcls.gov.ir/fa/mostanadatghanon/moghavala/m98->

<https://tashakolha.mcls.gov.ir/fa/mostanadatghanon/moghavala/m98-98-%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%88%D9%84%D9%87-%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-98>

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

بهبود شرایط کار

بهبود شرایط کار، رعایت ایمنی و بهداشتی در محیط کار و به رسمیت شناختن مرخصی‌های قانونی مربوط کارهای سخت از جمله خواسته‌های عده زیادی از کارگران است. خوش‌بینانه‌ترین آمار نشان می‌دهد حداقل شش نفر روزانه جان خود را به‌خاطر عدم رعایت ایمنی در حوادث محیط کار از دست می‌دهند (بیش از ۴۰ درصد این کشته‌شدگان کارگران ساختمانی هستند).

بهره‌کشی غیرانسانی

با تسلط شرکت‌های پیمانکاری بر زندگی کارگران بی‌دفاع پایمال شدن حقوق کارگران و بهره‌کشی از آنها ژرفای بی‌سابقه‌ای یافت. یک نمونه شرکت‌های پیمانکاری، کارگران شهرداری را مجبور به انجام کار اضافی و خدمات شهری سخت، زیان‌آور و خطرناک و کار شبانه می‌کنند که حتی طبق ماده ۶۱ قانون کار ممنوع است.

طبق ماده ۵۲ در کارهای سخت و زیان‌آور ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید که این در مورد کارگران پیمانکاری شهرداری به هیچ وجه رعایت نمی‌شود.

بهره‌کشی و کارکشیدن‌های طولانی مدت، امنیت جانی کارگران خدمات شهری را به خطر انداخته است. این کارگران شوربختانه در مکان‌هایی که احتمال وقوع حادثه زیاد است، به اجبار به کار گرفته می‌شوند و حق اعتراض ندارند.

صورت وضعیت زندگی کارگران نشان می‌دهد کاری کلان در برابر جنبش کارگری و همه‌ی تشکل‌های صنفی، مدنی و زیست‌محیطی قرار دارد. برای دستیابی به حقوق مناسب با گرانی و تورم، امنیت شغلی، ایمنی در محیط کار، قراردادهای دائم به‌جای موقت، جلوگیری از بیکارسازی و اخراج‌های گسترده و بسته‌شدن محل‌های کار، باید جنبش کارگری بیش از پیش متشکل شود. کارگران و کارکنان همه کارخانه‌ها، کارگاه‌ها، مدارس، دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها و همه‌ی مراکز تولیدی و خدماتی، نخست باید در سطح محلی متشکل شوند. تشکل‌های محلی به‌هم پیوندند و اتحادیه سراسری خودشان را سازمان دهند. اتحادیه‌های سراسری به‌هم پیوندند و سازمان سراسری کارگران و زحمتکشان ایران را تشکیل دهند. تنها چنین سازمان نیرومندی قادر است خواسته‌های کارگران، آموزگاران و سایر زحمتکشان ایران را برآورده کند. فعالان دلیر کارگر و معلم و تشکل‌های مدنی و صنفی و محیط زیست را از زندان آزاد کند. به امید آن روز.

احد قربانی دهناری

۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۱ - ۱ ماه مه ۲۰۲۲

مقاله نامه ۸۷ آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی

مقاله نامه ۸۷ آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی

ژوئن ۱۹۴۸

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که بنابه دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در روز ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸ سی و یکمین دوره اجلاسیه خود را در سانفرانسیسکو برگزار کرد، پس از تصویب لزوم تدوین یک مقاله نامه بین‌المللی بر اساس پیشنهادهای مختلف ارائه شده در باره آزادی و تامین حقوق سندیکایی (هفتمین موضوع دستور جلسه)، و با توجه به مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی مبنی بر به رسمیت شناختن اصل آزادی سندیکایی با هدف بهبود شرایط کار و برقراری صلح، و نیز نظر به تصویب اصول بنیادین مقررات بین‌المللی کار در سی امین دوره اجلاسیه کنفرانس بین‌المللی کار به اتفاق آراء و هم چنین، با توجه به تصویب این اصول در مجمع عمومی سازمان ملل متحد در دومین دوره اجلاسیه خود و فرا خواندن سازمان بین‌المللی کار در این اجلاس به ادامه مساعی خویش در خصوص تصویب مقاله نامه های بین‌المللی کار، کنفرانس بین‌المللی کار در روز نهم ژوئن سال ۱۹۴۸ مقاله نامه ذیل را با عنوان "مقاله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی" به تصویب رساند.

بخش اول: آزادی سندیکاها

ماده ۱

هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله نامه در باره آنها لازم الاجرا است، متعهد به اجرای مقررات زیر است.

ماده ۲

کارگران و کارفرمایان بدون هیچ گونه تبعیضی می توانند آزادانه و بدون اجازه قبلی، سازمانهای خود را تشکیل دهند یا به سازمانهای موجود بپیوندند، به شرط آنکه اساسنامه های مصوب را رعایت کنند.

ماده ۳

۱ - سازمانهای کارگری و کارفرمایی حق دارند آزادانه اساسنامه و آئین نامه های خود را تدوین کنند؛ نمایندگان خویش را برگزینند؛ چگونگی اداره امور و فعالیت خود را تنظیم کرده و برنامه عملی خویش را اعلام کنند.

۲ - مقامات دولتی باید از هر گونه مداخله ای که منجر به محدودیت این حق یا اشکال در اجرای قانونی آن شود، خودداری کنند.

ماده ۴

سازمانهای کارگری و کارفرمایی را نمی توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد.

ماده ۵

سازمانهای کارگری و کارفرمایی از حق تشکیل اتحادیه برخوردارند و حق آن را دارند که به سازمانهای بین‌المللی کارگری و کارفرمایی بپیوندند.

ماده ۶

مفاد مواد ۲، ۳ و ۴ این مقاله نامه اتحادیه ها و کنفدراسیونهای متشکل از سازمانهای کارگری و کارفرمایی را نیز شامل می شود.

ماده ۷

شخصیت حقوقی سازمانهای کارگری و کارفرمایی و نیز اتحادیه ها و کنفدراسیون های آن نباید مشروط به شرایطی شود که ناقض مفاد مواد ۲، ۳ و ۴ این مقاله نامه گردد.

ماده ۸

۱ - سازمانهای کارگری و کارفرمایی ضمن برخورداري از حقوقی که این مقاله نامه برای آن ها قائل است، مانند همه اشخاص و مجامع متشکل موظفند قوانین جاری را رعایت نمایند.

۲ - قوانین کشورها نباید به مفاد تصریح شده در این مقاله نامه خللی وارد آورد یا اجرای آن ها را با مشکل روبرو سازد.

ماده ۹

۱ - تدابیر لازم برای تامین و اجرای تصمیمات و تعهدات تصریح شده در این مقاله نامه در خصوص نیروهای مسلح، باید در حدود قوانین هر کشوری پیش بینی شود.

۲ - بر اساس اصول و مفاد مقرر در بند ۸ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، تصویب این مقاله نامه توسط اعضاء، هیچ تاثیری در قوانین، احکام عرف و قراردادهای نافذ و معتبر موجود که متضمن تصمیمات و تعهدات پیش بینی شده در این مقاله نامه در باره نیروهای مسلح باشد، نخواهد داشت.

ماده ۱۰

در این مقاله نامه مراد از اصطلاح سازمان، هر سازمان کارگری یا کارفرمایی است که به منظور توسعه و حفظ منافع کارگران یا کارفرمایان تاسیس شده باشد.

بخش دوم: حمایت از حقوق سندیکاها

ماده ۱۱

هر عضو سازمان بین‌المللی کار که متعهد اجرای این مقاله نامه باشد، موظف است تمام اقدامات لازم را برای تامین حقوق سندیکایی و استفاده آزادانه کارگران و کارفرمایان از این حقوق به عمل آورد.

بخش سوم: سایر ملاحظات

ماده ۱۲

۱ - به جز سرزمین های مشمول بند های ۴ و ۵ ذکر شده در ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار که بر اساس سند مصوب ۱۹۴۶ اصلاح گردید، هر عضو سازمان که این مقاله نامه را می پذیرد، پس از تصویب آن، باید در کوتاه ترین مدت، همراه با اعلام رسمی پذیرش آن، اطلاعات زیر را به اطلاع مدیر کل دفتر بین‌المللی سازمان کار ارسال کند:

(الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی کم و کاست اجرا خواهد شد؛

(ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل هایی اجرا خواهد شد؛

(ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیر قابل اجرا بودن آنها؛

(د) مناطقی که در باره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می شود.

۲ - تعهدات برشمرده در عبارت های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاله نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

۳ - هر یک از کشورهای عضو می توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارت های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده‌اند، پس گیرند.

۴ - هر عضوی می‌تواند در مدت پیش بینی شده در ماده ۱۶ این مقاله نامه در خصوص فسخ آن، ضمن اعلامیه جدیدی هر تجدید نظر در اعلامیه های قبلی خود و نیز در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۳

۱ - هنگامی که اعلام پذیرش مفاد این مقاله نامه در حدود اختیارات اولیای امور یک سرزمین تحت الحمایه باشد، کشور عضوی که مسئولیت روابط بین‌المللی آن سرزمین را دارد، می تواند با موافقت حکومت سرزمین مذکور، ضمن اعلامیه ای پذیرش تعهدات این مقاله نامه را از طرف سرزمین نامبرده به اطلاع مدیر کل برساند.

۲ - مقامات زیر میتوانند پذیرش این مقاله نامه را به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ کنند:

(الف) دو یا چند عضو سازمان که سرزمین تحت الحمایه تحت اداره مشترک آن ها باشد؛

(ب) هر مقام بین‌المللی که طبق مقررات منشور سازمان ملل متحد یا هر مصوبه دیگر بین‌المللی مسئولیت اداره یک سرزمین را بر عهده دارد؛

۳ - در اعلام پذیرش که بر اساس مقررات بندهای فوق برای مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال می شود، باید تصریح شود که مقررات این مقاله نامه عینا یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاله نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.

۴ - عضو یا اعضاء یا مقام بین‌المللی ذی ربط می توانند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزیی از تغییرات برشمرده در اعلامیه قبل را پس گیرند.

۵ - عضو یا اعضاء یا مقام بین‌المللی ذی ربط در فاصله مدت پیش بینی شده در ماده ۱۶ این مقاله نامه در خصوص فسخ آن، میتوانند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه عای قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاله نامه به اطلاع مدیر کل برساند.

بخش چهارم: مقررات پایانی

ماده ۱۴

- الحاق رسمی به این مقاوله نامه باید به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیر کل به ثبت رسد.
- ماده ۱۵
- ۱ - این مقاوله نامه فقط برای کشورهای لازم الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
- ۲ - این مقاوله نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرائی خواهد شد.
- ۳ - این مقاوله نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم الاجرا خواهد بود.
- ماده ۱۶
- ۱ - هر یک از کشورهای عضو که به این مقاوله نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاوله نامه در نوبت نخست می‌توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرفنظر کند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.
- ۲ - هر یک از کشورهای عضو که به این مقاوله نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده ساله از حق مندرج در بند ۱ این ماده استفاده نکنند، برای یک دوره ده ساله دیگر به رعایت مقرران آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می‌تواند در پایان انقضای دوره ده ساله دیگر طبق شرایط پیش بینی شده، الحاق به این مقاوله نامه را پس گیرد.
- ماده ۱۷
- ۱ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت تمام درخواست های الحاق به این مقاوله نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.
- ۲ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاوله نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرائی جلب خواهد کرد.
- ماده ۱۸
- مدیر کل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.
- ماده ۱۹
- هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاوله نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدید نظر کلی یا جزئی در این مقاوله نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم‌گیری اقدام خواهد کرد.
- ماده ۲۰
- ۱ - در صورتیکه کنفرانس عمومی مقاوله نامه جدیدی را مبنی بر تجدید نظر کلی یا جزئی در متن این مقاوله نامه تصویب کند و در مقاوله نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد:
- الف) اگر مقاوله نامه جدید وارد مرحله اجرائی شده باشد، پذیرش مقاوله نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۶ این مقاوله نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاوله نامه خواهد بود.
- ب) از تاریخی که مقاوله نامه جدید به مرحله اجرائی درآید، دیگر الحاق به این مقاوله نامه موضوعیتی نخواهد داشت.
- ۲ - در هر حال، این مقاوله نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده اند و به مقاوله نامه تجدید نظر شده نپیوسته اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.
- ماده ۲۱
- متنهای فرانسه و انگلیسی این مقاوله نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.

مقاله نامه ۹۸ حق تشکل و مذاکره دسته جمعی

مقاله نامه ۹۸ حق تشکل و مذاکره دسته جمعی

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که بنا به دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار، سی و دومین اجلاس خود را در تاریخ ۸ ژوئن ۱۹۴۹ در ژنو برگزار کرد، پس از بحث در باره تصویب پیشنهادهای مختلف ارائه شده در خصوص اجرای اصول حق تشکل و مذاکره دست جمعی به عنوان چهارمین موضوع دستور کار اجلاس و پس از تصویب آن که پیشنهادهای ارائه شده به صورت یک مقاله نامه بین‌المللی درآید، در روز اول ژوئیه سال ۱۹۴۹ مقاله نامه ذیل را تحت عنوان "مقاله نامه حق تشکل و مذاکره دست جمعی" تصویب کرد.

ماده ۱

۱ - کارگران باید در برابر اقدامات ضد سندیکایی و تبعیض آمیز در خصوص اشتغال، از حمایت کافی برخوردار باشند.

۲ - حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی بویژه باید بندهای زیر را در برگیرد:

الف) شرط استخدام کارگران به عدم عضویت در سندیکاهای کارگری یا به استعفا از آنها؛
ب) اخراج کارگران یا ایجاد مزاحمت برای آنان به هر وسیله، به علت عضویت در سندیکاهای کارگری یا به علت شرکت در فعالیت های تشکیلاتی سندیکایی در غیر ساعات های کار یا حتی در صورت موافقت کارفرما در زمان کار.

ماده ۲

۱ - سندیکاهای کارگری و کارفرمایی باید در مقابل هرگونه اقدام مداخله گرانه در تشکیلات و فعالیت امور اداری آنها از سوی اعضاء و یا نمایندگان طرف مقابل چه به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم کاملاً مصون باشند؛

۲ - تحریک به منظور ایجاد سندیکاهای کارگری دیگر که تحت نفوذ کارفرما یا اتحادیه های کارفرمایان باشند یا پشتیبانی از سندیکاهای کارگری با اتکا به کمک های مالی یا هر شیوه دیگر با این هدف که سندیکا های کارگری تحت نظارت کارفرما یا اتحادیه کارفرمایان قرار گیرند، از جمله اقداماتی است که بویژه بر اساس مفاد این ماده اقدام مداخله گرایانه تلقی می شود.

ماده ۳

در صورت لزوم باید نهادهایی تاسیس شود که متناسب با اوضاع و شرایط هر کشوری آزادی سندیکاهای و احترام به حقوق سندیکایی را بر اساس مفاد تصریح شده در ماده های ۱ و ۲ این مقاله نامه، تامین کند.

ماده ۴

در صورت لزوم و با توجه به شرایط داخلی هر کشور، باید تدابیری اتخاذ شود که کارفرمایان و سندیکاهای کارفرمایی از یک طرف و سندیکاهای کارگری از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیش تر از روش های مبادله آزادانه قراردادهای دسته جمعی تشویق شوند و بدین وسیله شرایط کار را بین خود تنظیم کنند.

ماده ۵

۱ - حدود شمول مفاد این مقاله نامه به قوای نظامی و انتظامی به موجب مقررات ملی تامین خواهد شد.

۲ - بر اساس مفاد بند ۸ از ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، اگر در باره پرسنل نیروهای نظامی و انتظامی، به موجب قوانین، احکام یا عرف متداول و یا موافقت نامه های نافذ و معتبر حقوقی معادل شرایط این مقاله نامه تامین باشد، الحاق آن دولت به این مقاله نامه به مقررات متداول در آن کشور هیچ گونه لطمه ای نخواهد زد.

ماده ۶

این مقاله نامه ناقض حقوق و موقعیت کارمندان دولت نیست و به هیچوجه نمیتوان آنرا به گونه ای تفسیر کرد که به حقوق و قانون استخدامی ایشان لطمه ای وارد کند.

ماده ۷

الحاق رسمی به این مقاله نامه باید به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیر کل به ثبت رسد.

ماده ۸

۱ - این مقاله نامه فقط برای کشورهای لازم الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲ - این مقاله نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرائی خواهد شد.

۳ - این مقاله نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم الاجرا خواهد بود.

۱ - اعلام الحاق به این کنوانسیون که برای مدیر کل ارسال می شود، مطابق بند ۲ ماده ۳۵ منشور سازمان بین‌المللی کار باید در برگزیده اطلاعات زیر باشد:

- (الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی کم و کاست اجرا خواهد شد؛
 (ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل هایی اجرا خواهد شد؛
 (ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیر قابل اجرا بودن آن ها؛
 (د) مناطقی که در باره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می شود.
- ۲ - تعهدات برشمرده در عبارت های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاله نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

- ۳ - هر یک از کشورهای عضو می توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارت های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده اند، پس گیرند.
- ۴ - هر عضوی می تواند در مدت پیش بینی شده در ماده ۱۱ این مقاله نامه در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۰

- ۱ - در اعلامیه پذیرش که برای مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال میشود، باید مطابق بندهای ۴ و ۵ ماده ۳۵ منشور سازمان بین‌المللی کار تصریح شود که مقررات این مقاله نامه عینا یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاله نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.
- ۲ - عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذیربط می تواند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزئی از تغییرات برشمرده در اعلامیه قبل را پس گیرد.

- ۳ - عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذیربط در فاصله مدت پیش بینی شده در ماده ۱۱ این مقاله نامه در خصوص فسخ آن، می تواند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه های قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاله نامه به اطلاع مدیر کل برساند.

ماده ۱۱

- ۱ - هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاله نامه در نوبت نخست می توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرف نظر کند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.
- ۲ - هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده ساله از حق مندرج در بند پیشین این ماده استفاده نکند، برای یک دوره ده ساله دیگر به رعایت مقررات آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می تواند در پایان انقضای دوره ده ساله دیگر طبق شرایط پیش بینی شده، الحاق به این مقاله نامه را پس گیرند.

ماده ۱۲

- ۱ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت درخواست های الحاق به این مقاله نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.
- ۲ - مدیر کل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاله نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرائی جلب خواهد کرد.

ماده ۱۳

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد، موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.

ماده ۱۴

هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاله نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدید نظر کلی یا جزئی در این مقاله نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم گیری اقدام خواهد کرد.

ماده ۱۵

- ۱ - در صورتی که کنفرانس عمومی مقاله نامه جدیدی را مبنی بر تجدید نظر کلی یا جزئی در متن این مقاله نامه تصویب کند و در مقاله نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد:
- (الف) اگر مقاله نامه جدید وارد مرحله اجرائی شده باشد، پذیرش مقاله نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۱ این مقاله نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاله نامه خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاله نامه جدید به مرحله اجرایی درآید، دیگر الحاق به این مقاله نامه موضوعیتی نخواهد داشت.
۲ - در هر حال، این مقاله نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده اند و به مقاله نامه تجدید نظر شده نه پیوسته اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶

متن‌های فرانسه و انگلیسی این مقاله نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.