



انجمن ایرانی مطالعات
سازمان ملل متحد

همایش سالانه انجمن ایرانی مطالعات سازمان ملل متحد

دارای مقام مشورتی از شورای اقتصادی و اجتماعی

نقش سازمان بین المللی کار در تحقق اهداف منشور ملل متحد

The role of the ILO in achieving UN goals



گرامی داشت یاد و آثار دکتر سید عزت الله عراقی

‘به مناسبت یکصدمین سال تاسیس سازمان بین المللی کار’

🕌 زمان: چهارشنبه اول اسفند ماه ۱۳۹۷ از ساعت ۱۴ - ۱۸

پنج شنبه دوم اسفند ماه ۱۳۹۷ از ساعت ۸:۳۰ - ۱۶:۳۰

📍 مکان: خانه اندیشمندان علوم انسانی، سالن فردوسی - خیابان ویلا، جنب خیابان ورشو

انجمن

مقدم اساتید، پژوهشگران و دانشجویان عزیز

را گرامی می دارد



ریاست جمهوری
مرکز امور
حقوقی بین المللی
معاونت حقوقی

به نام خدا

ب

مجموعه چکیده مقالات همایش

نقش سازمان بین المللی کار در تحقق

اهداف مشور ملل متحد

۱۳۹۷ اسفند ۲۰۱

انجمن ایرانی مطالعات سازمان ملل متحد

فهرست چکیده مقالات ارائه شده (به ترتیب نام خانوادگی نویسندگان)

ت

صفحه

عنوان

بررسی بند ۲ از ماده ۸ مقوله نامه ۸۷ (آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی)

در ایران ۱

اشکان آقاسیدعلی دربندی

آزادی یا برابری؟

مسئله یابی مسیر عدالت در حقوق کار ایران ۲

دکتر وحید آگاه

رابطه سازمان بین‌المللی کار و قاعده‌سازان نوظهور در حقوق بین‌الملل کار؛ از تزاخم تا تعامل ۳

دکتر رضوان باقرزاده

کنوانسیون کار دریایی و کار شایسته در دریا: با مروری الزامات دریانوردان برای اشتغال بر روی

کشتی‌ها ۴

دکتر امیرنظام براتی

- حق بر کار؛ از تبیین معنا تا تحلیل مبنا ۶
دکتر مهناز بیات کمیتکی
- کار شایسته از لحاظ هنجاری، ساختاری و رفتاری در نظام حقوقی ج.ا.ایران: با مروری بر آسیب
شناسی قانون کار و تامین اجتماعی ۸
دکتر امیرنظام براتی-سمیرا بیگدلی
- حکمرانی خوب: نقش دولت در خصوصی سازی صنایع سبز ۱۰
مریم پورعینی
- نقش راهبرد کف حمایت اجتماعی سازمان بین المللی کار در رسمی کردن کارگران غیر رسمی در
ایران ۱۱
دکتر یونس چربگو
- اجرای ملی مقاوله‌نامه‌های بین المللی کار با تاکید بر رویه‌ی قضایی ۱۳
دکتر توکل حبیب زاده
- نقش کارکردی سازمان بین المللی کار در توسعه حقوق بین الملل بشر
در پرتو کنوانسیون بین المللی کار دریایی (MLC 2006) ۱۵
مهران خمیسی زاده
- بررسی اساسنامه سازمان بین المللی کار و اعلامیه جهانی حقوق بشر در ارتباط با کار اجباری با تامل
بر چالش کودکان کار ۱۷
مهدی داورزنی
- سهم (HSE) در شایسته سازی مشاغل سبز ۱۹

نقش سازمان بین المللی کار در مبارزه با کار کودک ۲۰

دکتر هیلدا رضائی

ج

آینده "کار" از دیدگاه سازمان بین المللی کار ۲۱

محمد رضوانی

واکاوی تحولات در حقوق بین المللی کار برای زنان؛ نقش سازمان بین المللی کار ۲۲

مریم زارع خانمحمدی/دکتر فریده محمدعلی پور

سازمان بین المللی کار و عدالت جهانی: بررسی ارتباط بین استانداردهای بین المللی کار با عدالت

جهانی از منظر حقوق طبیعی مدرن ۲۳

فریاد شکاری

سازمان بین المللی کار و به هم پیوستگی حق های بشری: نگاهی به تلاشی دیرین ۲۴

دکتر آزاده السادات طاهری

اثرگذاری و اثرپذیری تعهدات حمایتی سازمان بین المللی کار در صیانت از آزادی های سندیکایی و

تامین اجتماعی در پرتو آرمانهای مشترک ملل متحد ۲۵

زینب عصمتی/محمد مهدی حسینمردی

دادگاه اداری سازمان بین المللی کار:

افزایش دادخواست های بازنگری و تجدید نظرخواهی از آرا و پیامدهای آن ۲۶

دکتر مهدی قاسمی

نقش سازمان جهانی کار در مبارزه با کار کودکان در کشورهای عضو با تکیه بر بومی سازی
استانداردهای بین المللی ۲۷

بررسی تاثیر نظریات کارل مارکس در پیدایش سازمان بین المللی کار ۲۸
آرش ملکی

بررسی تطبیقی مفهوم آزادی در تشکل ها و سندیکاهای کارگری در دو کشور ایران و فرانسه و آثار
روانشناختی آن ۲۹
زهرا محسن بیگی طغراجردی/سیدحمید دلیری

نقش سازمان بین المللی کار در ایجاد شغل های پاک ۳۰
دکتر سمیرا محسن پور

نقش سازمان بین المللی کار در تنظیم عوامل موثر بر بهداشت و ایمنی شغلی ۳۱
دکتر زهرامحمودی/میلااد روحی قاسم خیلی

بررسی اقدامات سازمان بین المللی کار در زمینه ی اقتصاد سبز و مشاغل پاک ۳۲
دکتر علی مشهدی/شیما احمدی

آینده «کار» از دیدگاه سازمان بین المللی کار ۳۴
دکتر حسن موثقی

تأثیر همکاری پکن و سازمان بین المللی کار بر روند تحول ساختار نیروی کار در این کشور ... ۳۵
دکتر سعید میرترابی/عباس جوادیان/شیرین حدادزند

واکاوی همکاری سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی دریانوردی در زمینه ایمنی و امنیت
دریانوردان ۳۶

حمیدرضا اکبرپور/دکتر سیدباقر میرعباسی / دکتر احسان کامرانی

خ

نقش سازمان بین‌المللی کار در حمایت از اقلیت‌ها و مردمان بومی ۳۷

دکتر امیرساعد وکیل

شرط اجتماعی عامل پیوند سازمان بین‌المللی کار و سازمان تجارت جهانی

در راستای توسعه متوازن ۳۸

حسین یوسفی

بررسی بند ۲ از ماده ۸ مقاله نامه ۸۷ (آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق

سندیکایی) در ایران

اشکان آقا سید علی دربندی^۱

۱

به موجب بند دوم از ماده ۸ مقاله نامه ۸۷ (آزادی سندیکاها و حمایت از حقوقی سندیکایی): قوانین کشورها نباید به مفاد تصریح شده در این مقاله نامه خللی وارد آورد یا اجرای آن ها را با مشکل روبرو سازد.

ماده هشت مقاله نامه خواستار اعمال حقوق بر شمرده برای سندیکاهای داخلی کارگران و کارفرمایان است و بر فدراسیون ها و کنفدراسیون ها نیز این مقررات اعمال شده و مورد احترام قرار گیرد. به ویژه که حداقل تضمین های دادرسی رعایت شوند و مقررات مختل آن در قبال فدراسیون ها و کنفدراسیون ها وضع و اجرا نشوند. میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی، نیز در بند ب قسمت نخست ماده هشت اشاره دارد که: اتحادیه ها حق دارند که فدراسیون ها و یا کنفدراسیون های ملی تشکیل دهند و نیز از حق پیوستن به سازمانها و اتحادیه های بین المللی برخوردار باشند.

موضوع شکل های کارگری در ایران، با توجه به سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی همواره با فراز و نشیب هایی همراه بوده است که نمی توان از ارتباط آن با فضای بسته و باز سیاسی، با بی تفاوتی از آن عبور کرد. در سال های اخیر مقامات جمهوری اسلامی ایران اقدام به بازداشت برخی فعالان سیاسی و مدنی کرده اند که این نوع برخورد، انتقاد سازمان های حقوق بشری و صنفی را به دنبال داشته است که در این مورد به عنوان مثال می توان از بازداشت نایب رئیس سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه یاد کرد. در این ارتباط، کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری و فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل، ابراز تعجب و انزجار کردند. در این مقاله سعی شده تا، مرز آزادی سندیکاها و حقوق سندیکایی در ایران، بر اساس قوانین جمهوری اسلامی ایران و احترام ایران به مقاله نامه ۸۷ مورد بررسی و توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: سندیکا - حزب - مقاله نامه - آزادی - فضای بسته و باز سیاسی

^۱ کاشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ashkan.darbandi@outlook.com

آزادی یا برابری؟ مسأله یابی مسیر عدالت در حقوق کار ایران

وحید آگاه^۱

عدالت، کلیدی‌ترین مفهومی است که بشر از ابتدای زندگی اجتماعی خود، درگیر و معطوف به آن بوده و طیفی است گسترده که یک سر آن، آزادی و سر دیگر آن، برابری می‌باشد. سکه‌ای دو رو که اختلاف‌ها درخصوص آن، در رویکرد به این دو و چربش هریک بر دیگری است. اینکه در عین پاسداشت هر دوی آزادی و برابری، آزادی، محور باشد و حول آن برابری را ارج نهیم یا برعکس. امری که درخصوص حقوق کار ایران نیز صادق بوده و تاکنون درخصوص برابری گرا یا آزادی گرا بودن حقوق کار ایران، پژوهشی صورت نگرفته است. موضوعی که با خصوصی یا عمومی بودن حقوق کار ایران نیز تداخل داشته و در این مقاله، قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ از این منظر مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه، حکایت از این دارد که به رغم اصلاحات سالهای ۸۶ و ۹۴ قانون کار در راستای حرکت در شاخه آزادی مسیر عدالت برای کارفرمایان، حقوق کار ایران همچنان در پی برابری و منع تبعیض میان کارگران است و بعد آزادی عدالت در قانون کار ایران برای کارگران، مغفول می‌باشد. اعتراضات کارگری در سنوات اخیر نیز، نشان داد که عدم توجه به وجوه آزادی و صرف تاکید به بعد برابری - هرچند که این مهم هم، محل انتقاد و تامل است - به تحقق عدالت نمی‌انجامد و آزادی کارگران در بحث اعتصاب، تجمعات و تشکل‌های کارگری را باید توجه داشت. امری که نیازمند تغییر قوانین و مقررات و مهمتر از آن، اصلاح نگاه دولت و دولتمردان به این مقولات است.

واژگان کلیدی: آزادی، برابری، قانون کار ایران، تشکل‌های کارگری، حق بر اعتصاب

^۱ عضو هیأت علمی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه-طباطبائی

رابطه سازمان بین‌المللی کار و قاعده‌سازان نوظهور در حقوق بین‌الملل کار؛ از

تزاخم تا تعامل

رضوان باقرزاده*

۳

از مهم‌ترین تحولات اخیر نظم هنجاری بین‌المللی مشتمل بر حقوق بین‌الملل کار، ظهور قاعده‌سازان نوظهور در کنار رقبای دیرپای آنها، دولتها و سازمان‌های بین‌المللی، بوده است. بازیگر اصلی حقوق بین‌الملل کار از ۱۹۱۹، سازمان بین‌المللی کار، بیشترین نقش را در رشد و ساماندهی «خرده‌سیستم حقوق بین‌المللی کار» داشته است. علاوه بر نوآوری‌های آغازین (نظیر عضویت سه‌جانبه و مرجع رسیدگی اداری بین‌المللی)، دامنه‌ی نقش این سازمان از مبتکر و تسهیل‌کننده‌ی کنفرانس‌های معاهده‌سازی تا قانون‌گذاری مقررات داخلی و بین‌المللی متغیر بوده است. اما جهانی شدن اقتصاد، جابجایی آزاد سرمایه و تغییر جهانی ساختار استخدام بواسطه‌ی خصوصی‌سازی، مشارکت سازمان‌های غیردولتی، اتحادیه‌های تجاری بین‌المللی و شرکت‌های خصوصی را در پی داشته است (نظیر انعقاد موافقت‌نامه‌های اتحادیه اروپا و شرکت‌های بزرگ تجاری). در مواجهه با حقوق بین‌الملل کار که در نوسان میان استانداردهای کلاسیک و قواعد نوظهور است، سازمان بین‌المللی کار توانسته است مقاومت‌ها و مخالفت‌های بخش خصوصی را به کناری رانده، از جمله با صدور اعلامیه‌های کارآمد و وضع تعهدات حقوقی بین‌المللی بر غول‌های تجاری غیردولتی، شکاف قانونی موجود را جبران کند و در قامت یک میانجی کم‌ویش مستقل ظاهر شود. همچنین، برای مثال، در کشورهای در حال توسعه، بازار بزرگ غیررسمی کار که طبیعتاً خارج از شمول استانداردهای حقوقی کار است، تحت تأثیر رابطه‌ی سازمان و شرکای غیردولتی و اجتماعی آن و گنجاندن «قیود اجتماعی» در قراردادهای کار، مشروعیت به مراتب بالاتری می‌یابد.

واژگان کلیدی: حقوق بین‌الملل کار، سازمان بین‌المللی کار، استانداردهای سنتی حقوق بین‌الملل

کار، بازیگران غیردولتی، حقوق نرم.

* استادیار گروه حقوق دانشگاه بوعلی سینا، همدان

کنوانسیون کار دریایی و کار شایسته در دریا: با مروری الزامات دریانوردان برای اشتغال بر روی کشتی‌ها

امیرنظام براتی^۱

صنعت کشتیرانی، یکی از مهمترین ارکان اقتصاد جهانی به شمار می آید، به طوری که بیش از ۹۰ درصد کالاها توسط حمل و نقل دریایی جا به جا می گردد، از این رو نهادینه شدن کار شایسته در دریا از اهمیت اساسی برخوردار می باشد. کشتی‌های ناوگان تجاری جهان که در بیش از ۱۵۰ کشور به ثبت رسیده‌اند مجموعاً دارای حدود یک و نیم میلیون نفر دریانورد از ملیت‌های مختلف را در خود جا داده است. کار در دریا از مشاغل بسیار سخت و طاقت فرسا از لحاظ روحی و جسمی می باشد. ایده ایجاد یک کنوانسیون واحد بین‌المللی با موضوع استانداردهای استخدامی دریانوردان در اواخر دهه ۹۰ میلادی توسط فدراسیون بین‌المللی کشتیرانی، که وظیفه هماهنگی اتحادیه‌های مالکان کشتی جهان را به عهده دارد و فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (ITF)، مطرح شد تا اینکه در نهایت کنوانسیون کار دریایی^۲ که در فوریه سال ۲۰۰۶ به تصویب رسید و اوت ۲۰۱۳ با پیوستن ۳۰ کشور حالت اجرایی پیدا نمود و به عنوان ستون چهارم قوانین بین‌المللی دریایی از آن یاد می گردد و به منظور کمک به تحقق شرایط کار شایسته برای خدمه ایجاد شده است و در حقیقت حقوق اساسی و اصولی که دریانورد در ارتباط با شرایط کار و زندگی روی کشتی با آن روبروست را بر می‌شمارد. تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به بررسی کنوانسیون کار دریایی و کار شایسته در دریا و ایمنی دریا نوردان

می‌پردازد.

یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که این کنوانسیون حداقل استانداردهای زندگی و کاری را برای حدود ۱،۵ میلیون دریانورد در سطح جهان وضع کرده است و این رؤیایی است که از شروع به کار سازمان جهانی کار در ۱۹۲۰ در ذهن‌ها بود و تحقق آن مدیون همکاری جامعه بین‌المللی

^۱استادیار حقوق دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)،

دریانوردی است. از این رو دریانورد دارای حق و حقوقی است که باید از سوی مالکان رعایت شده و دولت صاحب پرچم می‌بایست انطباق شرایط کشتی را با الزامات تأیید کند. از این رو همان‌گونه که خدمه ماهر و با تجربه یکی از ضروریات عملیات موفق در کشتی‌های مدرن امروزی است، روند کمبود یا نارضایتی خدمه کیفی می‌تواند تأثیرات شدیدی بر این صنعت به خصوص از زاویه عملیات ایمن کشتی‌ها داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: کنوانسیون کار دریایی، کار شایسته در دریا، الزامات دریانوردان، اشتغال بر روی کشتی‌ها

حق بر کار؛ از تبیین معنا تا تحلیل مبنا

مهناز بیات کمیتکی^۱

سازمان بین‌المللی کار که در سال ۱۹۱۹ تاسیس شد، پس از انحلال جامعه ملل به حیات خود ادامه داد تا اولین موسسه تخصصی سازمان ملل متحد به شمار آید. قلمرو اصلی اعمال صلاحیت این سازمان، جهان کار است. در سال ۱۹۹۸، سازمان بین‌المللی کار، سند جدیدی را با عنوان اعلامیه حقوق و اصول بنیادین در زمینه کار به تصویب رسانید؛ که شناخت دامنه‌دار آن سازمان را از حقوق بنیادین بشر صورت‌بندی می‌نمود.

چهار محور مندرج در این اعلامیه عبارتند از: (۱) حق بر کار، آزادی کار و منع کار اجباری، (۲) برابری در کار و منع تبعیض، (۳) آزادی سندیکایی و حق مذاکره دسته‌جمعی و (۴) ممنوعیت کار کودکان

به موجب این اعلامیه تمامی دولت‌ها حتی در صورتی که نتوانسته باشند، کنوانسیون‌هایی را که در بردارنده اصول مذکورند، تصویب نمایند، مکلفند تا حقوقی بنیادینی را که در این اعلامیه به رسمیت شناخته‌اند، محترم داشته، ترویج نموده و شناسایی کنند. تکلیفی که از واقعیت مهم عضویت آنها در سازمان بین‌المللی کار نشأت می‌گیرد.

اما پرسشی که پاسخ بدان از منظر مبانی نظری حقوق بنیادین کار بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد و نحوه پاسخگویی بدان می‌تواند نوع جهت‌گیری نظام حقوقی را دقیق و روشن سازد، آن است که آیا اساساً می‌توان از حق بر کار با استناد به نظریه‌ای مبناگرایانه درباره حق و از زوایه اصول کرامت انسانی و فاعلیت هنجاری به عنوان مبانی پایه‌گذار حق، به مثابه یک حق-مطالبه یا حق-ادعایی بنیادین دفاع کرد که با تکلیف مستقیم و تعهد مثبت دولت ملازمه منطقی دارد؟ به عبارت دیگر آیا حق بر کار نوعی حق آزادی است که تعهدی سلبی مینی بر عدم مداخله بر دوش دولت می‌گذارد یا از سنخ حق‌های مطالبه‌ای است که دولت به عنوان مکلف اولیه و مستقیم، متعهد به تامین و تحقق آن است؟

^۱ استادیار حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی

پیش فرض نوشتار حاضر آن است که از زوایه اصول بنیادین کرامت انسانی و فاعلیت هنجاری حق افراد به داشتن کار، از یک سو با تکلیف دولت به منع مداخله در انتخاب آزادانه نوع کار (تعهد سلبی) و از دیگر سو، با تعهد دولت مبنی بر فراهم کردن زمینه‌های دستیابی به کار برای همه به نحو برابر بدون در نظر داشت جنسیت، گرایش جنسی، قومیت، زبان، عقیده و آئین و ... (تعهد ایجابی) ملازمه دارد. با این حال تکلیف دو وجهی مزبور از سنخ تعهد به وسیله است و نه تعهد به نتیجه.

واژگان کلیدی: حق بر کار، کرامت انسانی، فاعلیت هنجاری، حق-آزادی، حق-ادعا، تعهد سلبی، تعهد ایجابی

کار شایسته از لحاظ هنجاری، ساختاری و رفتاری در نظام حقوقی ج.ا.ایران: با مروری بر آسیب شناسی قانون کار و تامین اجتماعی

دکتر امیرنظام براتی^۱ / سمیرا بیگدلی^۲

ایران به عنوان کشوری در حال توسعه در مقایسه با کشورهای توسعه یافته که عملکرد کارگران بیشتر از نقش مستقیم به غیرمستقیم و به نوعی به نقش نظارتی تغییر یافته است؛ کارگران به طور مستقیم یا با واسطه اندک در حال فعالیت در زمینه های تولیدی و زیر بنایی می باشند، از این رو کارگران، نقشی اساسی در توسعه صنعتی در مقایسه با نقش سرمایه و سرمایه گذاران دارند. از دیدگاهی دیگر می توان گفت که هنوز بسان گذشته کارگران ایرنی نیروی کار خود را که منتج از فعالیت جسمی آنها می باشد را به فروش می رسانند. از این رو توجه به بحث کار شایسته و حقوق و تکالیف کارگران از محورهای اساسی توسعه همه جانبه و پایدار می باشد.

تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به بررسی کار شایسته از لحاظ هنجاری، ساختاری و رفتاری در نظام حقوقی ج.ا.ایران: با مروری بر آسیب شناسی قانون کار می پردازد.

یافته های این پژوهش بیانگر این است که کار شایسته از منظر سازمان بین المللی کار عبارتند از فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی است. بر این اساس، این سازمان با توجه به رسالت خود مؤلفه های کار شایسته را حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال کامل، حمایت از امنیت اجتماعی و حمایت از گفتگوهای اجتماعی معرفی می کند.

همچنین در آسیب شناسی قانون کار می توان عنوان نمود که با توجه به تفکیک مشاغل عنوان شده در قانون کار ۱۳۶۹ در ماده ۷ بند ۱ و ۲ قانون کار حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد از طرف وزارت کار سه ماه اعلان گردیده است، که چنین نقیصه ای مورد سو استفاده کار فرمایان قرار گرفته است و با استناد به این تبصره کارگران را با بستن قراردادهای ۸۹ روزه از حقوق و تامین اجتماعی محروم می نمایند که می تواند مصداق بارز نقض کننده مؤلفه های کار شایسته باشد و ضروری است با اجماع محوری وزارت کار، رفاه و

^۱ ستاد یار حقوق و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)، نویسنده مسئول
^۲ دانشجوی دکتری حقوق و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد ناکستان

امور اجتماعی، هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی و نمایندگان کارگر و کارفرما چاره ای برای این مشکل اندشیده شود.

واژگان کلیدی: کار شایسته، نظام حقوقی ایران، آسیب شناسی قانون کار

حکمرانی خوب: نقش دولت در خصوصی سازی صنایع سبز

مریم پورعینی^۱

حکمرانی خوب الگویی برای توسعه پایدار سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی با سازوکار تعامل عملی و توانمند سازی جنبش زیست محیطی است و خصوصی سازی در صنایع سبز یا لیبرالیسم و آزاد سازی در مدیریت دولتی، با فرآیندی شفاف و مشارکت آزادانه نهادهای اقتصادی در هر کشوری باید در خدمت توسعه پایدار قرار گیرد، افزایش کارایی و قدرت رقابتی بنگاه های اقتصادی و بسط فرصت های سرمایه گذاری، مشارکت مردم در دارایی جامعه، برونی سازی هزینه های اجتماعی و زیست محیطی و اهداف رفاهی و اجتماعی از دلایل خصوصی سازی در صنایع سبز ذکر شده است. به علاوه، لازمه این مشارکت وجود نهادهای مالی توده ای است که در آن شهروندان مبادله آزاد و رقابت در همه سطوح اجتماعی و حق انتخاب داشته باشند و بتوانند به عادلانه و دموکراتی بودن سازوکاری که برای آن ها تدارک دیده شده، اطمینان یابند. منطق سودسبز را دریابند، به آن ها حق انتخاب بدهند و حضور آن ها را در بازار سرمایه سبز به عاملی داوطلبانه و دموکراتیک بدل کنند. هدف این مطالعه نقش دولت در توانمند سازی خصوصی سازی صنایع سبز و رشد مشاغل سبز به منظور ایجاد ثبات و توسعه عدالت اجتماعی در جامعه است.

کلیدواژه‌ها: حکمرانی خوب، خصوصی سازی، اقتصادسبز، حقوق شهروندی

^۱ (پژوهشگر آزاد و مدرس دانشگاه) گروه مدیریت مالی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (کارشناسی ارشد مدیریت مالی)

نقش راهبرد کف حمایت اجتماعی سازمان بین المللی کار در رسمی کردن کارگران غیر رسمی در ایران

یونس چربگو^۱

۱۱

کنفرانس بین المللی کار به اتفاق آرا توصیه نامه ی ش. ۲۰۲ را در سال ۲۰۱۲ مورد تصویب و پذیرش قرار داد که این سند، کشورها را برای اجرای سیاست های جامعه حمایت اجتماعی فراخوانده است. حمایت اجتماعی گسترده تر برای کارگران بخش غیر رسمی، در راستای اهداف برنامه توسعه هزاره و برنامه توسعه پایدار، حائز اهمیت می باشد. برنامه کف حمایت اجتماعی به عنوان یک راهبرد سازمان ملل و برنامه توسعه، یک حق بنیادین بشری و ابزار اساسی برای ایجاد انسجام اجتماعی است. گسترش "تأمین اجتماعی برای همه"، اجرای بسته حداقلی حمایت اجتماعی را برای همه مخصوصاً کارگران بخش غیر رسمی مقرر می نماید و ابزار مؤثری را در مقابله با فقر ارائه می نماید. مطالعات نشان داده است که اگر برنامه های تأمین اجتماعی به درستی مدیریت شوند، می توانند تولید را از طریق فراهم سازی خدمات درمانی و امنیت درآمدی پایه ارتقا دهند. این نکته قابل ذکر است که گسترش جهانی شدن در طول دهه های اخیر، ضرورت ارائه کف حمایت اجتماعی را بیش از قبل مشخص ساخته است. در ایران، برخی کارگران در بخش غیر رسمی مشغول فعالیت هستند که از مزایای حمایتی کمتری برخوردار می باشند. البته برخی سیاست های عملیاتی و رویکرد های قانونی در مورد کف حمایت اجتماعی برای کارگران غیررسمی در ایران وجود دارد. در سال های اخیر، مسئله نقش تأمین اجتماعی و بویژه مکانیسم کف حمایت اجتماعی در حمایت از کارگران بخش غیر رسمی، در حوزه حقوق بین المللی تأمین اجتماعی مورد بحث قرار گرفته است. با اینحال هنوز وضعیت این کارگران به طور مناسب بررسی نشده است.

روش تحقیق:

این مقاله از روشهای کیفی و تحلیلی برای تحقیق در استاندارد های بین المللی و ملی و آثار آنها بر کارگران بخش غیررسمی در ایران از منظر حقوقی استفاده می نماید.

اهداف تحقیق:

مقاله حاضر، مشکلات و مسائل عملی مربوط به گسترش پوشش کف حمایت اجتماعی برای کارگران غیر رسمی در ایران را مورد بررسی و کنکاش قرار می دهد. همچنین نقاط قوت و ضعف کنوانسیون ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار و نظام تأمین اجتماعی ایران را نقد و ارزیابی خواهد نمود. در نهایت این مقاله، برخی پیشنهادات را برای حمایت بهتر از کارگران بخش غیر رسمی ارائه می نماید.

کلید واژه ها: تأمین اجتماعی، کارگران غیر رسمی، کنوانسیون های بین المللی، سازمان بین المللی کار، ایران.

اجرای ملی مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار با تأکید بر رویه‌ی قضایی

توکل حبیب زاده^۱

۱۳

سازمان بین‌المللی کار به عنوان مهم‌ترین مرجع تدوین اصول و استانداردهای بین‌المللی حقوق کار و نظارت بر آنها همواره در طول سالیان متمادی از سال ۱۹۱۹ تاکنون، اقدام به تصویب مقاوله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌ها، اعلامیه‌ها و قطعنامه‌ها نموده است. در این میان، مقاوله‌نامه‌های الحاقی، مقاوله‌نامه‌های بنیادین و برخی اصول مندرج در اعلامیه‌ها و سایر اسناد که تبدیل به حقوق عرفی شده‌اند، برای دولت‌ها لازم‌الاتباع به شمار می‌آیند.

در بررسی معاهدات بین‌المللی لازم‌الاجرا، حقوق‌دانان قائل به وجود دو دسته معاهده هستند: معاهدات خود-اجرا و معاهدات غیرخود-اجرا. معاهدات خود-اجرا در صورت تحقق سایر شرایط مربوط، یعنی بعد از طی تشریفات داخلی مربوط به تصویب یا الحاق و نیز لازم‌الاجرا شدن در سطح بین‌المللی، بدون نیاز به وضع قانون یا مقررات اجرایی داخلی، مستقیماً وارد حقوق داخلی شده و نه تنها نهادهای اجرایی موظف به ایفای تعهدات ناشی از آنها هستند، بلکه از سوی افراد نیز نزد دادگاه‌های داخلی قابل استناد تلقی می‌شوند. البته همه‌ی مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از این جنس نبوده و بلکه بسیاری از آنها از دسته‌ی معاهدات غیرخود-اجرا هستند که برای اجرایی شدن در حقوق داخلی و استناد قضایی در محاکم، نیازمند آن هستند که دولت اقدامات تکمیلی اعم از تقنینی یا اجرایی اتخاذ نماید.

جمهوری اسلامی ایران، در طول حیات سازمان بین‌المللی کار تنها به ۱۴ مقاوله‌نامه‌ی کار ملحق شده است. بر اساس ماده‌ی ۹ قانون مدنی، مقاوله‌نامه‌هایی که طبق مقررات به تصویب می‌رسند، در حکم قانون هستند. البته در حکم قانون بودن، نباید موجب شود که تفاوت‌های شکلی و ماهوی بین مقاوله‌نامه و قانون داخلی نادیده گرفته شود. بلکه بسیاری از این مقاوله‌نامه‌ها نیازمند اقدامات ایجابی

تکمیلی از سوی دولت هستند. در همین راستا ملاحظه می شود که برخی از اصول و قواعد مقرر در
مقاله نامه های کار در قانون اساسی، قانون کار و برخی آیین نامه های داخلی مرتبط گنجانده شده
است. و شاید بتوان گفت که علاوه بر عدم آشنایی برخی از قضات و نیز وکلای ایرانی با این مقاله
نامه ها، یکی از دلایل عدم استناد مستقیم محاکم ایرانی به مقاله نامه های بین المللی کار، این واقعیت
باشد که آنها ترجیح می دهند به قوانین و مقررات داخلی استناد کنند تا اسناد بین المللی. البته سکوت
قانون اساسی در مورد جایگاه معاهدات بین المللی در حقوق داخلی ایران و ابهامات موجود در این
خصوص، یکی دیگر از دلایل عدم استناد قضات داخلی به مقاله نامه ها محسوب می شود. این در
حالی است که در کشورهای دیگر مانند فرانسه و انگلستان و حتی امریکا، تکلیف قضات و دیگر
مراجع داخلی در مورد اجرای ملی مقاله نامه های بین المللی کار تا حدودی روشن است.

نقش کارکردی سازمان بین المللی کار در توسعه حقوق بین الملل بشر در پرتو کنوانسیون بین المللی کار دریایی (MLC2006)

مهران خمیسی زاده^۱

سازمان بین المللی کار بعنوان یکی از باسابقه ترین نهادهای تخصصی بین المللی از ابتدای پیدایش در دهه ۱۹۲۰ و در چارچوب اساسنامه اش همواره بدنبال ارتقاء شرایط انسانی نیروهای کار در سراسر جهان بوده است. در این میان یکی از مهمترین جوامع کاری در عرصه بین المللی جامعه دریانوردی است، بطوریکه در حال حاضر نزدیک به ۱/۵ میلیون نفر در این بخش که جزء مشاغل سخت محسوب می گردد در دنیا مشغول فعالیت هستند. از آنجائیکه سازمان بین المللی کار همواره بدنبال تعیین یک مکانیزم حقوقی فراگیر برای رسیدگی به حداقل استانداردهای زندگی و کاری دریانوردان در جهان بوده است، لذا این سازمان با همکاری دست اندرکاران صنعت دریانوردی و کشتیرانی از اواخر دهه ۱۹۹۰ مبادرت به تهیه کنوانسیونی تحت عنوان "کنوانسیون بین المللی کار دریایی" نمود. این کنوانسیون که از سال ۲۰۱۳ اجرایی شده، در واقع بعنوان قانون اساسی دریانوردان می باشد که وظیفه اصلی اش فراهم نمودن رفاه برای این دسته از نیروهای کار در دنیا است. این کنوانسیون که از ۱۶ ماده و تعدادی مقاوله نامه تشکیل شده، تقریباً تمامی جنبه های مهم حقوق بشری کار و زندگی بر روی کشتی را پوشش می دهد از جمله؛ سن کار، قرارداد های استخدامی، ساعت کار و استراحت، پرداخت دستمزد، مرخصی سالانه، بازگشت به میهن، مراقبت های پزشکی، خدمات استخدام و اشتغال، وسایل راحتی، غذا، مقررات بهداشتی و ایمنی، رسیدگی به شکایات و غیره. بررسیهای بعمل آمده حاکی از این است که سازمان بین المللی کار با الهام از میثاقین حقوق بشر گامهای موثری را در حوزه ارتقاء وضعیت انسانی جامعه دریانوردان برداشته که به نوبه خود باعث توسعه حقوق بین الملل

^۱ دانشجوی دکتری حقوق بین الملل عمومی، دانشگاه آزاد- علوم و تحقیقات قم

بشر در این حوزه تخصصی از فعالیتهای اجتماعی شده است. این نوشتار بدنبال پاسخ به این سوال است که آیا سازمان بین المللی کار در چارچوب وظایف سازمانی خود و از طریق کنوانسیون بین المللی کار دریایی توانسته با الهام از میثاقین حقوق بشر و تفاسیر مربوطه در ارتقاء وضعیت انسانی و حقوق بشری جامعه دریانوردان و در نتیجه توسعه حقوق بین الملل بشر گام بردارد؟

واژگان کلیدی؛ سازمان بین المللی کار، حقوق بین الملل بشر، میثاقین حقوق بشر، کنوانسیون،

دریانوردان

بررسی اساسنامه سازمان بین‌المللی کار و اعلامیه جهانی حقوق بشر در ارتباط با کار اجباری با تأمل بر چالش کودکان کار

مهدی داورزنی^۱

۱۷

کار اجباری همیشه آسیب‌پذیرترین قشر جامعه را هدف قرار داده و اینگونه چرخه‌ای از فقر و وابستگی اقتصادی را بوجود می‌آورد. زنان، کارگران مهاجر کم‌مهارت، کودکان، افراد بومی و سایر گروه‌های تحت تبعیض معمولاً بیشتر از سایرین در معرض کار اجباری قرار می‌گیرند. حذف کار اجباری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده و یکی از اهداف توسعه هزاره ۲۰۱۵ است. پدیده کودکان خیابانی به عنوان یکی از مشکلات آسیب‌زای اجتماعی از دیرباز در سراسر جهان وجود داشته و در سال‌های اخیر به دلایلی از جمله رشد اقتصادی، جنگ، نوسانات ارزشهای سنتی در جوامع مختلف، خشونت خانوادگی و آزار جسمی و روانی و...، افزایش یافته است. بیشتر این کودکان، خیابان را جایگاهی برای امرار معاش و کسب درآمد انتخاب کرده‌اند و تلاش برای بقا برای آنان چالشی هرروزه است. مطابق با مفاد اعلامیه حقوق بشر و کنوانسیون حقوق کودک، کودکان بایستی از برخی حداقل‌های رفاهی و تحصیلی برخوردار بوده و نباید بدلیل جبر اقتصادی و اجتماعی مجبور به تحمل کار یا ازدواج اجباری گردند. در ایران طبق آخرین آمار کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی، حدوداً ۳ تا ۷ میلیون کودک کار وجود دارد. علت وجود چنین ارقام نامشخصی، فقدان هرگونه ثبت هویتی برای اکثر این کودکان است. طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار حدود ۳/۴۰ میلیون انسان از بردگی مدرن رنج می‌برند که از میان این تعداد ۴/۲۹ میلیون نفر مشغول کار اجباری و ۴/۱۵ میلیون نفر گرفتار ازدواج اجباری هستند. این یعنی به ازای هر ۱۰۰۰ نفر انسان روی کره زمین، ۴/۵ قربانی بردگی مدرن وجود دارد. بردگی مدرن ابعاد گسترده‌ای داشته و از حیث اخلاقی، شامل موضوعات دیگری نظیر رباخواری و مسائلی دیگر نظیر آن نیز می‌گردد. البته نگران‌کننده‌ترین بحران انسانی این واقعیت است که از هر ۴ قربانی ۱ نفر کودک است. در این راستا باید متذکر گردید که زنان و دختران نیز شدیداً تحت تأثیر کار اجباری قرار دارند، بنحوی که ۹۹٪ بردگان جنسی و ۵۸٪ در سایر حوزه‌ها را این اشخاص تشکیل می‌دهند. حدود ۹۰٪ از حجم کلی کار اجباری در

اقتصادهای خصوصی، مخصوصاً صنایع مهمی نظیر تولیدات، کشاورزی و صنایع غذایی، شیلات، کار خانگی و بنایی قرار دارد. علیرغم تلاشهای فراوان در سالهای اخیر جهت مبارزه با کار اجباری، اقدامات فعلی برای مقابله جدی با این پدیده کفایت نمی کنند.

این نوشتار پژوهشی بر کار اجباری با تأکید بر کودکان کار است. بحرانی که علیرغم تلاشهای بین-المللی فراوان و تصویب کنوانسیون حقوق کودک و اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، همچنان گریبان‌گیر جامعه بشری است. در این تحقیق، ابتدا نگاهی دقیق به مفهوم کار اجباری به خصوص در کشور ایران خواهیم داشت و در بخش بعدی به طور دقیق‌تر با مطالعه تطبیقی اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، اعلامیه جهانی حقوق بشر، کنوانسیون حقوق کودک و سایر اسناد بین‌المللی مرتبط، وارد حوزه کار اجباری کودکان و وضعیت و آمار و ارقام ارائه شده از سوی نهادهای فعال در این زمینه گردیده و در نهایت بدنبال تبیین راهکارهای ممکن جهت تلطیف وضعیت اسفبار این اشخاص و جلوگیری از افزایش تعداد افراد مبتلا به کار اجباری، علی‌الخصوص کودکان کار خواهیم بود.

سهم (اچ اس ای) در شایسته سازی مشاغل سبز

شیوارشیدی فر^۱/هانیه حجازی مقدم^۲

۱۹

«مشاغل سبز»، مشاغلی هستند که به محیط زیست در برنامه های خود اهمیت می دهند. این مشاغل ضمن آنکه از لحاظ فردی سودآور هستند برای محیط زیست جمعی نیز زیان آور نمی باشند. یکی از الزامات توسعه پایدار وجود یک نظام تولیدی است که در آن در کنار توجه به محیط زیست، اهداف اقتصادی و اجتماعی نیز در نظر گرفته شود؛ نتیجه آنکه مشاغل سبز برای کمک به تحقق اهداف توسعه پایدار ناگزیر از رعایت شرایط «کارشایسته» هستند. کارشایسته، که برای نخستین بار سال ۱۹۹۹ در گزارش مدیرکل کنفرانس سازمان بین المللی کار خوان سومایا، مطرح شد به معنای برابری فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی است. از آن جا که این مفهوم در طول زمان پویا و متغیر است؛ مهم ترین سوالی که مطرح می شود چگونگی شایسته سازی مشاغل سبز مطابق شرایط و نیازهای کنونی است. از دیدگاه نگارندگان، تعامل سه رشته ی حقوق بین الملل محیط زیست، حقوق بشر و حقوق بین الملل کار، در قالب مولفه های اچ اس ای (HSE)، می تواند به شایسته سازی مشاغل سبز منتهی شود. HSE، معیاری است که سه حوزه ی بهداشت (Health)، ایمنی (Safety) و محیط زیست (Environment) را در پروژه ها تحت کنترل خود در می آورد و بدین ترتیب فضای استاندارد را برای انجام فعالیت های شغلی ایجاد می کند. هر کدام از این سه مفهوم در قالب مقررات بین المللی سازمان های مختلفی چون سازمان جهانی بهداشت و اتحادیه ی بین المللی حفاظت از طبیعت و بویژه سازمان بین المللی کار مورد تاکید و توجه قرار گرفته است.

کلیدواژگان: مشاغل سبز، کارشایسته، محیط زیست، حقوق کار، حقوق بشر، HSE

^۱دانشجوی کارشناسی حقوق دانشگاه شهید بهشتی
^۲دانشجوی کارشناسی حقوق دانشگاه شهید بهشتی

نقش سازمان بین‌المللی کار در مبارزه با کار کودک

دکتر هیلدا رضائی^۱

کار کودک از دیرباز به عنوان موضوعی که بر ابعاد اقتصادی، فرهنگی، حاکمیتی، اخلاقی و روانی جوامع تأثیر می‌گذارد، مورد توجه بوده است. این پژوهش به نقش سازمان بین‌المللی کار در مبارزه با پدیده کار کودک می‌پردازد. از یک سو، تلاش‌های سازمان را در مبارزه با این پدیده، در سه مقوله به طور جداگانه بررسی می‌کند، شامل بحث فعالیت اقتصادی، کار کودک و کار پرمخاطره و از سویی دیگر دستاوردهای این سازمان را که در راستای حمایت از کودکان کار و مبارزه با کار کودک صورت گرفته است، مورد تحلیل قرار می‌دهد.

به طور کلی فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار در این باره تا اندازه‌ای بارز بوده است که می‌توان بسیاری از پیشرفت‌های امروزی را در ارتباط با حمایت بین‌المللی از کودکان کار، بحث تعیین سن کار کودک و نمود کنوانسیون‌های بین‌المللی در ارتباط با کار کودک را مرهون تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار دانست.

در نهایت، این پژوهش به طور گسترده به اسناد این سازمان در ارتباط با کار کودک و همکاری‌های سازمان بین‌المللی کار با دیگر ارکان ملل متحد در این خصوص پرداخته است.

واژه‌های کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، کار کودک، سازمان‌های غیردولتی، کنوانسیون ۱۹۹۹، کنوانسیون ۱۹۷۳، حمایت حقوقی بین‌المللی.

^۱ دکترای حقوق بین‌الملل عمومی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، واحد تهران جنوب

آینده "کار" از دیدگاه سازمان بین المللی کار

محمد رضوانی^۱

۲۱

در دنیایی زندگی می کنیم که هر روز شاهد افزایش نرخ بیکاری به جهت صنعتی شدن مطلق کشورهای صاحب صنعت و افزایش سرمایه کشورهای قدرتمند هستیم. اما چرا این مسئله با وجود یک سازمان بین المللی کار حادث شده است؟ امروزه به سمتی می رویم که با نمود مشکلات در سطح جامعه بین المللی نظیر ظهور تکنولوژی های نوین ، بحران های اقتصادی کشورهای در حال توسعه، نفع گرایی کارفرمایان ، استخراج بی رویه منابع طبیعی، جنگ های منطقه ای و ظهور گروه های تروستی و غیره ؛ بایستی برنامه هایی با همکاری و اجماع جامعه بین المللی تدوین نماییم که پاسخگوی منطقی و عقلایی خواسته های امروزی و تضمین کننده ی اهداف اصلی سازمان بین المللی کار باشد. نگارش استانداردهای نوین و مقررات برای لازم الاجرا نمودن مقررات مربوط به کار و تعریف ضمانت اجرای آنها، تعریف جدیدی از کار و کارگر منطبق با شرایط حاضر، ایجاد صندوق بین المللی حمایت از خانواده های کارگران ، توسل به موازین حقوق بین الملل در جهت کاهش جنگ ، بازنگری در مقوله نامه ها و خط مشی های سازمان، از اهم رویکرد سازمان بین المللی کار در آینده است. حال فرضیه تحقیق بر ارائه راهکارهای مناسب و اجرایی در جهت استمرار موقعیت شغلی کارگران و رعایت عدالت اجتماعی استوار می باشد.

واژه های کلیدی : سازمان بین المللی کار، کارگر، عدالت شغلی، صلح پایدار، کارفرما

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی - تبریز، ایران

واکاوی تحولات در حقوق بین‌المللی کار برای زنان؛ نقش سازمان بین‌المللی کار

مریم زارع خان‌محمدی^۱/فریده محمدعلی‌پور^۲

۲۲

تلاش سازمان بین‌المللی کار برای رسیدن به پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در راستای اشتغال کامل و مولد براساس شرایطی محقق می‌شود که آزادی‌های اساسی و حقوق بنیادین انسانی را برای زنان در حوزه کار فراهم نماید. حقوق مرتبط با اشتغال به عنوان بخشی از حقوق بین‌المللی بشر در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار گنجانده شده است، به طوریکه سازمان بین‌المللی کار می‌خواهد با فراهم نمودن فهرست جامعی از حقوق اقتصادی و اجتماعی در قالب کنوانسیون‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های مختلف بین‌المللی برای تمام زنان شاغل دامنه تبعیض، نابرابری و بی‌عدالتی را کاهش دهد تا جنسیت محوری را از حوزه اشتغال حذف نماید. در این پژوهش، به این سؤال پرداخته می‌شود که چگونه اقدامات سازمان بین‌المللی کار بر حقوق بین‌المللی کار زنان تأثیر گذاشته است؟ فرضیه آن است که اقدامات سازمان بین‌المللی کار از طریق جریان‌سازی جنسیتی به ارتقای حقوق بنیادی زنان در حقوق بین‌المللی کار منجر شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند علاوه بر ارتقای این حقوق، زنان قادر به عهده‌داری مشاغلی شده‌اند که پیش از آن در انحصار مردان بوده است؛ گرچه هنوز راهی طولانی تا کسب برابری و عدالت کامل برای زنان در دنیای کار باقی مانده است.

واژگان کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، زنان، حقوق بین‌المللی کار، کنوانسیون‌های بین‌المللی، تبعیض جنسیتی، عدالت جنسیتی.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد روابط بین‌الملل (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه خوارزمی

سازمان بین‌المللی کار و عدالت جهانی: بررسی ارتباط بین استانداردهای بین‌المللی کار با عدالت جهانی از منظر حقوق طبیعی مدرن

فریاد شکاری^۱

۲۳

جامعه بین‌المللی پس از هر بحران و چالشی، برای حل و فصل و خاتمه دادن به آن در مسیر همکاری و تعاون گام برداشته است. پس از به اوج رسیدن جریان‌های اجتماعی و افزایش تقاضا برای عدالت اجتماعی و بهبود استانداردهای زندگی برای کارگران در سال ۱۹۱۹، سازمان بین‌المللی کار تأسیس گردید. در دهه اخیر نیز هم در اعلامیه سال ۲۰۰۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد عدالت اجتماعی برای یک جهانی‌سازی منصفانه و هم در پیمان جهانی شغل در سال ۲۰۰۹، بر ارتباط بین تعهد سازمان به گسترش عدالت اجتماعی از طریق همه شیوه‌های ممکن جهت تحقق آن و ترویج استانداردهای بین‌المللی کار به عنوان یکی از آن شیوه‌ها تأکید شده است. در این پژوهش ارتباط بین استانداردهای بین‌المللی کار با عدالت در معنای عام و عدالت اجتماعی به عنوان جنبه خاصی از آن از منظر نظریه حقوق طبیعی مدرن و نظریه پردازان معاصر این مکتب بویژه جان فینیس مورد بررسی قرار می‌گیرد. تضمین خیر مشترک جامعه جهانی بشری در گروهی فراهم نمودن و حفاظت از شرایطی است که برای حرکت افراد انسانی در مسیر شکوفایی ضروری است. عدالت و حقوق بشر به عنوان دو جزء لاینفک این شرایط باید در اولویت قرار گرفته و با همکاری جامعه بین‌المللی از طریق نهادهای برآمده از این جامعه مورد تضمین قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: سازمان بین‌المللی کار، عدالت جهانی، عدالت اجتماعی، استانداردهای بین‌المللی کار، حقوق طبیعی مدرن

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل-دانشگاه شهید بهشتی

سازمان بین المللی کار و به هم پیوستگی حق های بشری: نگاهی به تلاشی دیرین

آزاده السادات طاهری^۱

۲۴

سازمان بین المللی کار در صدسالگی خود راهی دراز و پرفراز و نشیب را پیموده است. با تاکید بر مقوله کار و مسائل مرتبط با آن در زیست کارگران، سازمان بین المللی کار در نگاه نخست سازمانی با سویه اقتصادی به نظر می رسد. لیکن بازخوانی این کارنامه صدساله نشان می دهد که رویکرد و عملکرد سازمان در تمامی این سال ها علاوه بر مسایل اقتصادی، نگاهی به سایر مقوله های انسانی نیز داشته است. به ویژه با تحولاتی که سازمان در پی پیوستن به سازمان ملل متحد تجربه کرده، می توان گفت سازمان به نقش آفرینی فعال در به هم پیوستن حق های مدنی و سیاسی و حق های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بدل شده است.

این دو دسته از حق ها در اثر پاره ای اختلافات در زمان تصویب اسناد الزام آور در سازمان ملل در دو سند جداگانه در قالب میثاق های بین المللی تصویب و تضمین شدند و این سرآغاز تفکیک و جدایی آنها بود. تفکیکی که با نوع و ماهیت تعهد دولتها همواره محل بحث ها و انتقاداتی بوده است؛ لیکن بررسی های علمی و تجربه های عملی همواره حکایت از به هم پیوستگی این دو دسته از حق ها داشته؛ به گونه ای که دیگر به دشواری می توان این دو را از هم منفک دانست و دسته ای را بر دسته دیگر اولویت داد. بازخوانی تجربه سازمان بین المللی کار به عنوان یکی از قدیمی ترین سازمان های بین المللی در این راستا مهر تایید دیگری بر این به هم پیوستگی و وابستگی متقابل است.

واژگان کلیدی: سازمان بین المللی کار، حق های بشری، نسل های حقوق بشر

اثرگذاری و اثرپذیری تعهدات حمایتی سازمان بین‌المللی کار در صیانت از آزادی‌های سندیکایی و تامین اجتماعی در پرتو آرمانهای مشترک ملل متحد

زینب عصمتی^۱/محمد مهدی حسینمردی^۲

۲۵

چکیده:

حیات تاریخی سازمان بین‌المللی کار، نشانگر نقش آن در تحکیم بخشی به صلح جهانی از طریق موضوعیت دادن به موازین حقوق بین‌المللی کار و تاکید بر اجرای عدالت اجتماعی بشکل حقوق سندیکایی است. مهمترین تعهدات سازمان، در تقارن با اصول و اهداف ملحوظ در منشور، پایه گذاری معیارهایی برای بهبود وضعیت رفاهی و شغلی کارگران چه بشکل اعلامی و یا تاسیسی در دنیا بوده که صیانت از آزادی‌های سندیکایی و ترغیب به برقراری نظام رفاه و تامین اجتماعی کارگری از موارد تمثیلی نقش آن سازمان در حوزه تخصصی، متناظر بر صلاحیت سازمان ملل متحد در راستای فراگیری صلح و امنیت بین‌المللی می‌باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی اثرگذاری و اثرپذیری تعهدات حمایتی سازمان بین‌المللی کار در صیانت از آزادی‌های سندیکایی و تامین اجتماعی در پرتو آرمانهای مشترک ملل متحد می‌باشد. مقاله حاضر با تحلیل از جایگاه سازمان بین‌المللی کار و تعهدات حمایتی آن در قالب مقوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها، با تاسی از اصول مشترک ملل متحد در تلاش بوده تا به این سؤال پاسخ دهد که اثرگذاری و اثرپذیری تعهدات سازمان در دو مقوله آزادی سندیکایی و تامین اجتماعی در پرتو آرمانهای ملل متحد منتج به نتیجه بوده است؟. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بخش سازمانی حقوق بین‌الملل در حوزه تخصصی کار برای عینیت دادن و تطبیق اهداف هزاره حول ملاحظات انسانی لازم است تا رویکردی مطلوب به پارادایم حکمرانی دموکراتیک در چارچوب حقوق اساسی و افزایش احترام به اهداف و آرمان‌های ملل متحد داشته باشند. واژگان کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، آزادی‌های سندیکایی، تامین اجتماعی، سازمان ملل متحد، تعهدات حمایتی.

^۱استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج
^۲عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل

دادگاه اداری سازمان بین المللی کار:

افزایش دادخواست های بازنگری و تجدید نظر خواهی از آرا و پیامدهای آن

مهدی قاسمی^۱

دادگاه اداری جامعه ملل در سال ۱۹۲۷ برای دادخواهی کارمندان جامعه ملل ایجاد گردید و این امکان نیز فراهم گردید تا کارمندان سازمان بین المللی کار نیز برای دادخواهی به آن مراجعه نمایند. جامعه ملل در سال ۱۹۴۶ منحل گردید و کنفرانس سازمان بین المللی کار در ۹ اکتبر ۱۹۴۶ انتقال دادگاه اداری جامعه ملل را به این سازمان پذیرفت و نام آن را «دادگاه اداری سازمان بین المللی کار» نهاد. در سال ۱۹۴۹ اساسنامه این دادگاه مورد بازنگری قرار گرفت و از این طریق امکان رجوع کارمندان دیگر سازمان های بین المللی که صلاحیت این دادگاه را پذیرند فراهم گردید. در حال حاضر ۶۵ سازمان بین المللی بین الدول صلاحیت این دادگاه را پذیرفته اند. بر اساس ماده ۶ اساسنامه این دادگاه، آرا، قطعی و بدون تجدیدنظر و دارای اعتبار امر مختومه می باشند و بازنگری آرا، تحت شرایط استثنایی و با دلایل کاملاً حصری پذیرفته شده است. اما در سالهای اخیر میزان دادخواست های بازنگری و تجدیدنظر نزد این دادگاه به شدت افزایش یافته است. این وضعیت باعث ایجاد سوالات و تردیدهایی راجع به کارآمدی سازکار فعلی حل و فصل اختلاف توسط دادگاه اداری سازمان بین المللی کار و تقاضا برای ایجاد یک نظام دادگستری اداری مشابه نظام دادگستری اداری سازمان ملل متحد گردیده است. این مقاله به بررسی دلایل افزایش تجدیدنظر خواهی و بازنگری آرا نزد این دادگاه، ماهیت شیوه های حل و فصل اختلاف در سازکار دادگاه اداری سازمان بین المللی کار و تأثیرات تحولات یک دهه گذشته دادگستری اداری جدید سازمان ملل متحد بر روی آن ها می پردازد.

^۱مهدی قاسمی، دانشجوی دکتری حقوق بین الملل دانشگاه تهران.

نقش سازمان جهانی کار در مبارزه با کار کودکان در کشورهای عضو با تکیه بر بومی سازی استانداردهای بین المللی

نگار کشاورز

۲۷

معضل کار کودکان بخصوص در بدترین اشکال آن، بعنوان یک بحران جهانی شناخته میشود. سازمان ملل متحد و نهادهای وابسته به آن، با تنظیم و تصویب اسناد بین المللی برای مبارزه با این امر تلاش نموده اند. اما اوج این تلاش ها را میتوانیم در کنوانسیون های سازمان جهانی کار ببینیم که بعنوان یک نهاد تاثیرگذار در کنار کشورهای عضو، با نمایندگان سندیکاهای کارگری و کارفرمایی نیز تعامل دارد. بنابر این اگرچه امروزه در سطح تئوری، کودکان بخوبی مورد حمایت قرار میگیرند، اما متأسفانه بدلیل نبود یک قدرت اجرایی در سازمان جهانی کار، اجرای مفاد تمام این اسناد با چالش های بسیاری روبروست. البته سازمان جهانی کار علیرغم آنچه ذکر کردیم با تاکید بر بومی سازی هنجارهای بین المللی و انطباق آنها با شرایط اقتصادی و قوانین داخلی کشورهای عضو، سعی در اعمال این قوانین نه از طریق زور بلکه از طریق جلب مساعدت و همکاری کشورهای عضو دارد. کلمات کلیدی: کودک، بدترین اشکال کار کودکان، استانداردهای جهانی مرتبط با کار کودکان، بومی سازی استانداردهای جهانی (تطابق استانداردهای جهانی با قوانین و شرایط داخلی)

بررسی تاثیر نظریات کارل مارکس در پیدایش سازمان بین‌المللی کار

آرش ملکی

۲۸

چکیده: پیروزی انقلاب روسیه در اکتبر ۱۹۱۷ که نتیجه آن تاسیس نخستین دولت سوسیالیستی جهان بود و انعقاد معاهده ورسای در ژوئن ۱۹۱۹ که متعاقب خاتمه جنگ جهانی اول انجام گرفت، رویدادهای تاریخی مهمی هستند که بر وقایع متاخر سده بیستم میلادی آثاری ژرف برجای گذاشتند. رهبر انقلاب روسیه، لنین با استفاده از نظریه‌های فلسفی کارل مارکس، فیلسوف آلمانی سده هجدهم میلادی توانست اعضای طبقه کارگر روسیه را علیه حکومت سلطنتی تزار متحد سازد و به استقرار حکومتی مبادرت ورزد که نظام اقتصادی آن مبتنی بر استثمار کارفرمایان از کارگران نباشد. اهمیت انقلاب روسیه از آنجاست که جامعه بین‌المللی وقت از آثار ایدئولوژیک این واقعه سیاسی تاثیر پذیرفت. دو سال پس از پیروزی انقلاب روسیه و در جریان مذاکرات صلح ورسای پیشنهاد تاسیس یک سازمان بین‌المللی که استانداردهای بین‌المللی کار را بهینه سازی کند مطرح شد. متعاقب این پیشنهاد سازمان بین‌المللی کار تاسیس شد. در این پژوهش آن بخش از مبانی حقوقی نظریه‌های کارل مارکس که به شکل‌گیری سازوکارهای بین‌المللی حقوق کار می‌پردازد و نسبتی که این نظریه‌ها با زمینه‌ها و پیدایش سازمان بین‌المللی کار برقرار می‌کنند بررسی خواهد شد.

واژگان کلیدی: حقوق بین‌الملل کار، نظریه حقوقی، سازمان بین‌المللی کار، کارل مارکس، تاریخ

اندیشه

بررسی تطبیقی مفهوم آزادی در تشکل‌ها و سندیکاهاى کارگری در دو کشور ایران و فرانسه و آثار روانشناختی آن

زهرا محسن بیگی طغراجردی^۱/سیدحمید دلبری^۲

۲۹

قلمرو آزادی تشکل‌ها و سندیکاهاى کارگری و همچنین حق برخورداری از حضور در چنین تشکل‌هایی از جمله مباحثی است که با وجود تناقض در پذیرش ونحوه اجرای آن، در نظام‌های حقوقی متفاوت از چنان اهمیتى برخوردار است که دو مقاله نامه از ۸ مقاله نامه‌ی بنیادین سازمان بین‌المللی کار (شماره ۸۷ و ۹۸) را به خود اختصاص داده و همانند سایر اسناد حقوق بین‌المللی و حقوق بشری، این حق، به رغم قرار گرفتن در زمره حقوق جمعی و مکمل بشر، بایستی در راس اهداف دولت‌ها قرار گیرد و همانند یک موضوع مستقل و اساسی به آن نگاه شود.

در پژوهش حاضر ضمن بررسی تطبیقی دو کشور ایران و فرانسه از منظر چگونگی برخورد و اجرای قوانین مربوط به تشکل‌های کارگری با توجه به درک و دریافتی که هر یک از مقوله‌ی "آزادی" که به عنوان یکی از حقوق اساسی بشر که در سایه‌ی اهداف "سازمان بین‌المللی کار" و "منشور ملل-متحد" است، دارند، به تبیین حق تشکل و آزادی انجمن برای کارگران در این دو کشور خواهیم پرداخت. همچنین در پایان به پیش‌بینی اوضاع روان‌شناختی کارگران در دو کشور با توجه نحوه‌ی مواجهه‌ی آن‌ها که قانون هر کشور نسبت به آن‌ها دارند، مبادرت خواهیم ورزید.

کلیدواژه: سندیکا، کارگران، آزادی. سازمان بین‌المللی کار، حقوق بشر

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل دانشگاه شیراز
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه سمنان

نقش سازمان بین‌المللی کار در ایجاد شغل‌های پاک

سمیرا محسن پور^۱

۳۰

جهان کار ذاتا با محیط زیست طبیعی ارتباط مستقیم دارد. مشاغلی در صنایع کشاورزی، ماهیگیری، جنگل، توریسم و دیگر صنایع از جمله غذا و دارو و منسوجات بر یک محیط زیست سالم متکی است. افزایش دما ناشی از تغییرات آب و هوایی، افزایش روزهایی بیش از حد گرم را به همراه خواهد داشت و این مساله باعث می‌شود که سلامت کارگران در معرض خطر قرار گیرد و از کارایی آنان کاسته شود. شغل‌هایی که در نتیجه توسعه اقتصادی ایجاد می‌گردد ممکن است تحت تاثیر تخریب زیست محیطی قرار گیرند. بنابراین جهان کار، نیازمند پایداری زیست محیطی می‌باشد. در این راستا، میتوان گفت که هدف از توسعه پایدار ایجاد کار شایسته برای همه بطوریکه پایداری زیست محیطی را نیز به همراه داشته باشد. براین اساس سازمان بین‌المللی کار نیز بر اهمیت این موضوع صحنه گذاشته و همواره بر تصویب موافقت نامه‌های زیست محیطی همچون پیمان پاریس تاکید داشته است. در این نوشتار نیز بر این خواهیم بود که بررسی نماییم سازمان بین‌المللی کار چه نقشی در ایجاد مشاغل سبز داشته و چه تدابیری را تاکنون اندیشیده است که اگر از عهده آن برآیم نشان خواهیم داد که براساس گزارش‌ها و اصول راهنمایی که از سوی سازمان بین‌المللی کار صادر گردیده است می‌توان قلمرویی را یافت که هدفش نه تنها ارتقا پایداری زیست محیطی است، بلکه سازوکارهای زیست محیطی را در جهت کار شایسته نیز بکار گرفته است.

کلید واژگان: سازمان بین‌المللی کار، مشاغل سبز، کار شایسته، محیط زیست، توسعه پایدار.

^۱ دکتری حقوق بین‌الملل - دانشگاه شهید بهشتی

نقش سازمان بین المللی کار در تنظیم عوامل موثر بر بهداشت و ایمنی شغلی

زهرا محمودی^۱/میلاد روحی قاسم خیلی^۲

۳۱

در همه‌ی مشاغل، عوامل و شرایط مختلفی وجود دارد که به نحوی بر کاهش یا افزایش میزان بهداشت و ایمنی آن شاخه‌ی شغلی تأثیرگذار است. این عوامل تحت عنوان عوامل موثر بر بهداشت و ایمنی شغلی شناخته می‌شود و از جمله شامل مواد خطرناک، ساعات کار، شرایط جسمی و روحی کارگران، شرایط فیزیکی محیط کار، آموزش شغلی، سن و جنسیت کارگران و غیره می‌شود. در بیان اهمیت این موضوع همین نکته کافی است که عدم رعایت بهداشت و ایمنی کار، نه تنها منجر به بروز حوادث و بیماری‌های مختلف برای کارگران می‌شود، بلکه مشکلات بسیاری را نیز برای عموم مردم، جامعه و محیط زیست ایجاد می‌کند. از سوی دیگر لازمه‌ی قانونگذاری صحیح و شایسته برای رعایت قواعد بهداشت و ایمنی شغلی، شناخت انواع و نیز عوامل وقوع حوادث و بیماری‌های ناشی از کار است؛ قانونگذار می‌بایست ابتدا خطرات را بشناسد تا بتواند برای پیشگیری از آنها، قواعد پیشگیرانه و حمایتی وضع کند. در همین راستا، سازمان بین المللی کار با هدف پیشگیری از وقوع خطرات و بیماری‌های شغلی و از طریق وضع قواعد الزام آور و توصیه نامه‌ها، نقش مهمی را در احراز این عوامل ایفا می‌کند.

کلید واژه‌ها: سازمان بین المللی کار، بهداشت و ایمنی شغلی، عوامل مثبت، عوامل منفی.

۱ عضو هیأت علمی دانشگاه مازندران

۲ کارشناسی ارشد حقوق بین الملل دانشگاه مازندران

بررسی اقدامات سازمان بین‌المللی کار در زمینه‌ی اقتصاد سبز و مشاغل پاک

دکتر علی مشهدی^۱/شیما احمدی^۲

۳۲

در دو دهه‌ی گذشته با تخریب زیست کره و آلودگی پسماندهای صنعتی پژوهشگران کشورهای توسعه یافته را به ایجاد دگرگونی در شیوه‌ی برنامه‌ریزی توسعه‌ی پایدار و مدیریت صحیح در کره‌ی زمین تشویق نموده است. دستاورد این بازنگری موجب شکل‌گیری جنبشی با عنوان اقتصاد سبز گشته است. اقتصاد سبز که برای نخستین بار در کنفرانس ریو ۲۰+۲۰ به طور رسمی مورد تصویب جامعه‌ی بین‌المللی قرار گرفت به معنی تولید فرآورده‌های سازگار با طبیعت و محیط زیست می‌باشد به گونه‌ای که میزان تولید گازهای گلخانه‌ای کاهش یابد. رسیدن به اقتصاد سبز و توسعه‌ی پایدار نیازمند همکاری‌های بین‌المللی است.

در این زمینه سازمان بین‌المللی کار نیز نقش مهمی ایفا نموده است. سازمان بین‌المللی کار به عنوان نماینده‌ی سازمان ملل متحد در زمینه‌ی مسائل کارگری و حمایت از آنان است. این سازمان که با هدف استقرار عدالت اجتماعی ایجاد گردیده و با مقررات‌گذاری در زمینه‌ی کار درصدد حمایت از کارگران برآمده، در این مسیر مقاله‌نامه‌هایی را به تصویب رسانیده است. این مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، همگی بیانگر هدف والای این سازمان هستند. حفاظت از کارگران در برابر اثرات زیان‌آور ناشی از کار، موجب حفاظت از بشر و محیط زیست او نیز می‌باشد. مقاله‌ی پیش رو به دنبال پاسخ به این پرسش است که سازمان بین‌المللی کار در زمینه‌ی توسعه‌ی پایدار و اقتصاد سبز چه اقداماتی انجام داده است؟

شیوه‌ی گردآوری مطالب این مقاله به صورت کتابخانه‌ای و توصیفی است.

^۱دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه قم

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه قم

واژگان کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، توسعه‌ی پایدار، اقتصاد سبز، کنفرانس ریو +۲۰، مقاله‌نامه-
های بین‌المللی

آینده «کار» از دیدگاه سازمان بین المللی کار

دکتر حسن موثقی^۱

مردان بزرگی که در سال ۱۹۱۹ میلادی سازمان بین المللی کار را بنیان نهادند در اندیشه رهانیدن کارگران از بی عدالتی، فقر و محرومیت مستمر بوده و در تدارک یک زندگی متعارف برای آن‌ها بودند زیرا تحقق این اهداف ارزشمند را برای دستیابی به صلح جهانی و عدالت اجتماعی ضروری تشخیص دادند. سازمان اکنون در زمینه اشتغال و حقوق کارگران با مشکلات بسیار بزرگ و شاید لاینحلی مواجه است. با گذر از هزاره سوم میلادی شاهد افزایش بیکاری، مهاجرت، رکود، فارغ التحصیلان دانشگاهی بیکار، حذف مشاغل، ادغام شرکت‌ها، تضعیف سندیکاها، کارگری، انتقال کارخانجات به کشورهای در حال توسعه، دستمزد کم، عدم مهارت کارگران، تقلیل استانداردهای کار، تقسیم کار بین المللی و فقدان امنیت شغلی کارگران در بسیاری از کشورهای جهان هستیم که در این میان روند جهانی شدن به گسترش مشکلات فوق‌الذکر دامن زده است. فرضیه تحقیق بر این اساس استوار است که سازمان بین المللی کار در خصوص «آینده کار» باید با توجه به شاخصه‌های حقوق بشری به بیکاری و برقراری اشتغال مستمر و عادلانه گام بردارد چرا که حق بر اشتغال یکی از حقوق بنیادین بشری است.

واژگان کلیدی: سازمان بین المللی کار، اشتغال، امنیت شغلی، صلح جهانی، عدالت اجتماعی

^۱ - عضو هیأت علمی گروه حقوق، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز- ایران

تأثیر همکاری پکن سازمان بین المللی کار بر روند تحول ساختار نیروی کار در این کشور

سعید میر ترابی^۱/عباس جوادیان^۲/شیرین حداد زند^۳

۳۵

چین به موازات رشد سریع اقتصادی در چند دهه اخیر با تغییر ساختار جمعیت (پیرشدن جمعیت) و تغییر در مزیت نیروی کار خود (روند تدریجی گران تر شدن نیروی کار) روبرو شده است. از سوی دیگر چین به عنوان یک کشور در حال توسعه، همچنان با معضل بزرگ بودن بخش غیررسمی اقتصاد روبروست. توسعه شهرنشینی و گسترش مشاغل شهری جدید در این کشور نیز موجب بروز شکاف در درآمدهای نیروی کار شده است. در شرایطی که رشد اقتصادی چین به سبب تحولات ساختاری اقتصاد این کشور به تدریج در حال کاهش است، حفظ پویایی نیروی کار و تغییر در ساختار آن در راستای اهداف کلان توسعه این کشور جزو اولویت های دولت پکن است. نویسندگان این مقاله درصددند تا با روش توصیفی-تبینی پرسشی را که این مقاله در جستجوی آن است پاسخ دهند. پرسش مقاله این است که، چین چگونه می تواند از ظرفیت سازمان بین المللی کار در قالب همکاری های جنوب-جنوب تحولات ساختار نیروی کار خود را همراستا با تحول در ساختار اقتصادی خود مدیریت کند. در پاسخ به این پرسش فرضیه نویسندگان آن است که چین در قالب همکاری جنوب-جنوب و با استفاده از ظرفیت ها و تجارب سازمان بین المللی کار در صدد است چالش های مرتبط با تحول ساختار نیروی کار خود همچون پیر شدن جمعیت، مهاجرت از روستا به شهر، حوزه گسترده نیروی کار غیر رسمی را در راستای استمرار رشد اقتصادی خود مدیریت کند.

کلید واژه: سازمان بین المللی کار، چین، رشد اقتصادی، نیروی کار

^۱ عضو هیئت علمی رشته روابط بین الملل دانشگاه خوارزمی

^۲ دانشجوی رشته روابط بین الملل دانشگاه خوارزمی

^۳ دانشجوی رشته روابط بین الملل دانشگاه خوارزمی

واکاوای همکاری سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی دریانوردی در زمینه ایمنی و امنیت دریانوردان

حمیدرضا اکبرپور^۱ / سید باقر میرعباسی^۲ / احسان کامرانی^۳

در جهت ترویج اصول و دستیابی به اهداف بین‌المللی، همکاری‌های بین‌المللی به ویژه در بین آژانس‌های تخصصی سازمان ملل بیش از پیش نمایان است. یکی از همکاری‌های طولانی مدت، مابین سازمان بین‌المللی دریانوردی (ایمو) و سازمان بین‌المللی کار (ایلو) است. بر همین اساس توافقنامه‌ای در سال ۱۹۴۸ میلادی ایجاد شد. این همکاری به شکل مشورت در مورد مسائل مشترک خود را نشان می‌دهد. به همین منظور، کمیته‌های مشترک در باب مسائل مربوط به منافع مشترک تشکیل شد. علاوه بر این گروه‌های کاری مشترک نیز مابین ایمو و ایلو شکل گرفت. از مهم‌ترین این گروه‌های کاری در باب بازیافت و اوراق کردن کشتی‌ها است که با دبیرخانه کنوانسیون بازل همکاری مشترکی دارد. گروه‌های کاری مشترک دیگری نیز از قبیل گروه کاری کارشناسی در مورد رفتار منصفانه با دریانوردان در حادثه دریایی و گروه کاری مشترک در مورد آزمایشات پزشکی دریانوردان و جعبه‌های پزشکی کشتی فعالیت می‌نمایند. اما عمده همکاری این دو نهاد در باب مساله ایمنی ماهیگیران است. تدوین کد ایمنی برای ماهیگیران و کشتی‌های ماهیگیری یکی از مهم‌ترین دستاوردهای همکاری مشترک ایمو، ایلو بود. این اقدامات و اقدامات مشابه دیگر، گام‌های اساسی در بهبود امنیت و ایمنی زندگی ماهیگیران است که فصل مشترک همکاری دو سازمان است.

کلمات کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، سازمان بین‌المللی دریانوردی، ایمنی دریانوردان، کد ایمنی برای ماهیگیران و کشتی‌های ماهیگیری

^۱دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل عمومی، واحد بین‌الملل دانشگاه آزاد قشم
^۲دکتری حقوق بین‌الملل عمومی، دانشگاه تهران
^۳دکتری شیلات، دانشگاه هرمزگان

نقش سازمان بین‌المللی کار در حمایت از اقلیت‌ها و مردمان بومی

دکتر امیرساعد وکیل^۱

۳۷

سازمان بین‌المللی کار تنها عنصر بجای مانده از جامعه ملل در دوران پس از جنگ جهانی دوم است که بعنوان نخستین نهاد تخصصی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۵ شروع بکار کرد. این سازمان با ساختار سه‌گانه خود، تنها سازمان بین‌المللی محسوب می‌شود که دولت‌ها در آن واجد همه آرا نیستند. این نهاد بعنوان مسئول تصویب و اعمال استانداردهای بین‌المللی کار، مجموعه‌ای از حقوق موضوعه بین‌المللی کار را در قالب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب خود ارائه می‌دهد که رویه دولت‌ها در پذیرش این استانداردها حکایت از مقبولیت جهانی برخی هنجارهای وضع شده دارد. چنانکه اکنون بیش از ۷۰۰۰ سند تصویب در خصوص حدود ۲۰۰ مقاوله‌نامه مصوب این سازمان از سوی دولت‌ها مورد تودیع قرار گرفته است.

در این مقاله بر آن هستیم ضمن بررسی عملکرد دو رکن اصلی ناظر بر اجرای استانداردهای مزبور، مشتمل بر کمیته کارشناسان و کمیته کنفرانس اجرای مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها، نقش سازمان بین‌المللی کار در حمایت و ارتقای حقوق اقلیت‌ها و مردمان بومی مورد ارزیابی قرار گیرد. علاوه بر اینکه ساز و کار شکایت در سازمان بین‌المللی کار برای حمایت از حقوق بشر بطور مستقیم از سوی دولت‌ها، اتحادیه‌های تجاری، انجمن‌های کارفرمایی و یا هیئت‌اعزامی به سازمان قابل طرح است، در این مقاله فعالیت‌های سازمان در خصوص هنجارهای عدم تبعیض و کمک‌های فنی برای نظارت و ارتقای این هنجارها در راستای منافع اقلیت‌ها قابل بررسی است و در همین راستا ابتکار عمل‌های این سازمان مورد تحلیل قرار خواهد گرفت که سازمان مزبور را به یک نهاد مؤثر در ارتقای حقوق اقلیت‌ها تبدیل می‌کند.

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه تهران

شرط اجتماعی عامل پیوند سازمان بین المللی کار و سازمان تجارت جهانی در راستای توسعه متوازن

حسین یوسفی^۱

همزمان با تصویب اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴، بارقه های امید در دل طرفداران صلح جهانی روشن گردید، مبنی بر اینکه دیگر کار کالا محسوب نمی گردید و این ریشه کن شدن مطلق فقر بود که صلح جهانی را تأمین می کرد. حقوق بین المللی کار نیز در همین راستا و در جهت رفع بی عدالتی های اجتماعی بوجود آمد تا استانداردها و معیارهایی برای هماهنگی همه کشورهای جهان در رعایت حقوق کارگران و رسیدن به عدالت اجتماعی بوجود آورد چرا که صلح جهانی پایدار، تنها در سایه تحقق عدالت اجتماعی بوجود خواهد آمد.

همانگونه که دبیرکل سازمان بین المللی کار در بیانیه خود به یکصدمین کنفرانس بین المللی کار، گفتمان عدالت اجتماعی را با توجه به ساختار سه جانبه گرایی منحصر به فرد سازمان بین المللی کار، مورد تأکید قرار داده اند و اعلام داشته اند که: «جهان به عصر جدیدی از عدالت اجتماعی نیاز دارد که از چشم انداز توسعه مداوم الهام گرفته باشد»، توسعه مداوم عدالت اجتماعی به عنوان یک هدف قرار گرفته و وظیفه این مثلث سه جانبه گرا را علاوه بر همکاری و گفتمان در چارچوب خود سازمان فراتر برده و گسترش همکاری های سازمان با سایر سازمان های بین المللی را می طلبد. شرط اجتماعی به عنوان شرطی جهت حل بحران های اجتماعی ناشی از توسعه اقتصادی جامعه جهانی و مبنا قرار دادن عدالت اجتماعی بر مدیریت جهانی، عموماً از سوی کشورهای توسعه یافته مطرح گردید. این شرط هدف ایجاد ارتباط بین استانداردهای بین المللی کار و تجارت جهانی را دنبال می نماید و بدین وسیله می خواهد رعایت استانداردهای کار را به عنوان معیاری برای تضمین عدالت اجتماعی در خصوص کارگران وارد سازمان تجارت جهانی نماید، بدین صورت که جهت عضویت در سازمان تجارت جهانی، رعایت معیارهای بین المللی کار را ضروری می داند.

مقاله حاضر در صدد است با بررسی علل طرح ایده شرط اجتماعی و تصورات رایج درباره آن، موانع موجود و راهکارهای توسعه متوازن و پایدار کشورها را مورد پژوهش قرار دهد.

کلمات کلیدی: شرط اجتماعی، سازمان بین‌المللی کار، سازمان تجارت جهانی، توسعه متوازن