

---

صفحه	ضمیمه
۴۴۸ .....	ضمیمه الف: قوانین و تلاش‌ها برای کار مناسب، سالم و منصفانه
۴۶۱ .....	ضمیمه ب: مواد کیمیاوی و سایر مواد معمول
۵۳۰ .....	منابع

## قوانین و تلاش‌ها برای کار مناسب، سالم و منصفانه



همه مردم سزاوار آن هستند که با آنها منصفانه رفتار شود به گونه‌ای که کرامت آنها و همچنان سلامت جسمی، روانی و اجتماعی آنها محافظت و بهبود یابد. اینها حقوق اولیه بشری است. برای دستیابی به این حقوق افرادی که کار می‌کنند به یک محل کار سالم، ایمن و عاری از خشونت و تبعیض نیاز دارند، جایی که بتوانند اتحادیه‌ها را تشکیل دهند و منحصیث یک گروه برای شرایط عادلانه و دستمزد زندگی مذاکره کنند.

سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار دو تا از بزرگترین سازمان‌های جهانی هستند که توصیه‌هایی در مورد حقوق کارگران ارائه می‌دارند. دولت شما و سایر دولت‌های جهان که عضو سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار هستند، میثاق‌ها و موافقتنامه‌هایی را امضاء کرده اند که برای حمایت از کارگران وضع شده اند.

قوانین بین‌المللی و ملی به خودی خود نمی‌توانند از کارگران حمایت کنند. بدون کارفرمایان مسئول، بدون راه‌هایی که اجرایی شدن قوانین را اطمینان بخشد و بدون کارگران و جوامع سازمان یافته، قوانین تنها وعده‌های روی کار غذ هستند و نه بیشتر.

## از قانون برای حمایت از کمپاین خود استفاده کنید

کارگران زمانی قدرت تغییر محل کار خود را به دست آورده می‌توانند که حقوق خود را بدانند و بتوانند برای به دست آوردن آنها سازماندهی کنند. سازماندهی مستلزم بحث دوامدار و حل مشکل بین کارگران و همچنین چانه زنی با کارفرما است.

با قانون کار ملی خود آشنا باشید. بعضی از کشورها قوانین کار بسیار خاصی دارند که در پاسخ به سازماندهی کارگران ایجاد شده است در حالی که در سایر کشورها به سختی ممکن است قانون کار پیدا کرد. این که خواسته‌های شما تا چه حد به قانون مرتبط است می‌تواند تعیین کند که چگونه، چه زمانی و در مورد چی چیزی سازماندهی کنید. وقتی تقاضای کارگران بیش از چیزی باشد که قانون کار موجود اجازه می‌دهد به این معنی نیست که رسیدن به تقاضاها غیرممکن است بلکه به این معنی است که برای حصول آنها به اتحاد بیشتر کارگران نیاز است.

بنابراین ابتدا در مورد قانون کار کشور خود بیاموزید و این که چگونه می‌تواند به شما کمک کند یا به شما ضرر برساند. سپس با همکاران خود صحبت کنید و جلساتی برگزار کنید تا نگرانی‌های همه را به بحث بگیرید.

اتحادیه‌ها اغلب یگانه نوع گروه کارگری هستند که در قانون کار به رسمیت شناخته شده اند. قانون ممکن است الزاماتی را در مورد نحوه فعالیت اتحادیه‌ها (مقررات انتخاباتی، چی کسانی می‌توانند عضو شوند و غیره) تعیین کند و ممکن است نحوه ارتباط اتحادیه‌ها و کارفرمایان با یکدیگر را تنظیم کند.

تشکل و فعالیت گروه‌های جامعه و زنان اغلب آسانتر است. آنها می‌توانند به شناخت ملی و بین‌المللی دست یابند، بخصوص اگر بطور قانونی به عنوان یک سازمان غیر دولتی (NGO) تأسیس شده باشند. اکثراً تنها یک اتحادیه می‌تواند در مورد یک قرارداد جمعی بین کارگران و کارفرمایان مذاکره نموده و آن را به اجرا بگذارد. اما این مانع از تلاش کارگران موجود در یک سازمان اجتماعی برای مذاکره با کارفرما بر سر موضوعاتی که در قرارداد کارگران وجود دارد، نمی‌شود.

بحث در مورد تغییراتی که می‌خواهید در کارخانه مشاهده کنید و توافق بر روی خواسته‌ها مستلزم سازماندهی خوب و تفاهمات دوامدار بین کارگران است. جلسات منظم، بحث‌های آزاد و سازش با همکاران تان مهم هستند. دو نفری که در یک فابریکه کار می‌کنند ممکن بخواهند به نگرانی‌های متفاوت در مورد وضعیت کار رسیدگی شود و هر دو ممکن است اهمیت مساویانه داشته باشند. صبر و تعهد به اتحاد از ویژگی‌های مهم برای یک سازمان دهنده است. به فصل ۲: آموزش و تدریس در مورد سلامت محل کار مراجعه کنید.

و باز هم، آنچه قانون می‌گوید ممکن است یک چیز باشد و اجرای قانون چیز دیگری. علیرغم حقوقی که ممکن است روی کاغذ داشته باشید، پولیس یا اردو ممکن است توسط دولت و صاحبان کارخانجات برای جلوگیری یا شکستن تلاش‌های سازماندهی شده شما استفاده شوند. درس سختی که بسیاری از اتحادیه‌ها و سازمان دهندگان آموخته اند این است که قانون معمولاً با کسانی است که بیشترین قدرت را دارند.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) می‌تواند تغییراتی را در قوانین ملی کار توصیه کند اما دستیابی به آنها یک فرایند طولانی است. سازماندهی کارگران بنیادی‌ترین شرط در تغییر قانون ملی کار است. سازماندهی سبب می‌شود که صداها و تقاضاهای شما شنیده شود و کارفرما، برندها و دولت از حقوق کارگران محافظت کنند و شرایط خوب و عادلانه کار را اعمال نمایند.

## قوانین کار ملی

هرکشوری قانون ملی کار خود را دارد که روابط بین کارگران، اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان، دولت و شرکت‌های بین‌المللی یا "برندها" را تنظیم می‌کند. سلامت و ایمنی کارگران ممکن است بخشی از قانون کار باشد یا ممکن است بخشی از قوانینی باشد که صحت را تنظیم می‌کند.

برای این که بدانید قوانین کار در کشور شما چیست و چگونه می‌توانید از آنها در مبارزه برای شرایط بهتر کار استفاده کنید، از یک اتحادیه، یک استاد حقوق در دانشگاه، اداره کار دولت، یک وکیل موجود در سازمان کمک حقوقی یا دارالوکاله، یا کارمندان مرکز کارگری بپرسید و یا در اینترنت جستجو کنید. اسناد حقوقی اغلب به گونه‌ای نوشته می‌شود که درک آن دشوار است اما احتمالاً گروه‌هایی را خواهید یافت که قانون را به کلماتی که درک آن آسانتر است، ترجمه و خلاصه کرده اند.

قوانین کار گاهی برای حمایت از کارگران و گاهی برای حمایت از مشاغل نوشته می‌شود. گروه‌های کارگری سازمان یافته در تأثیر گذاری بر دولت‌های خود برای ایجاد یا تغییر قوانین که تضمین کننده کار ایمن و سالم با دستمزد منصفانه برای کارگران باشد، موفق بوده اند. بااینحال، به همان اندازه این احتمال وجود دارد که تصویب قوانین و نحوه اجرای قوانین به شدت تحت تأثیر منافع تجاری باشد. داشتن قوانین خوب روی کاغذ به معنای اجرایی شدن این قوانین نیست. این کار بستگی به نحوه سازمان یافتن شما دارد.

### قانون کار بنگلادیش

در بسیاری از کشورها کارگران باید مدت زیادی منتظر بمانند تا دولت حقوق آنها را در قانون تعریف کند. در بنگلادیش اولین قانون کار در سال ۲۰۰۶ به تصویب رسید. اگرچه بهتر از هیچ بود اما به اندازه کافی به بسیاری از مسائل مهم کارگری از جمله بیمه و غرامت برای جروحات یا فوت، کار اطفال، خروج درحالات اضطراری از کارخانه و بسیاری موارد دیگر نپرداخته بود. اتحادیه‌ها، سازمان‌های کارگری، کارفرمایان و قانون گذاران جلساتی را برای گسترش و بهبود قانون کار، آغاز کردند.

موسسه سلامت و ایمنی شغلی و محیط زیست (OSHE) یکی از گروه‌هایی بود که با دولت به بحث و لابی‌گری پرداخت و پیشنهادهای را برای بهبود قوانین کار تهیه نمود. در جولای ۲۰۱۳، چند ماه بعد از فروپاشی کارخانه "رانا پلازا"، دولت به اندازه کافی تحت فشار بین‌المللی قرار گرفت تا بالآخره قانون کار موجود را اصلاح نماید. موسسه OSHE نسخه‌هایی از این قانون را چاپ کرد تا بین کارگران و دانشجویان توزیع نماید. موسسه OSHE همچنان پوستری در مورد کمیته‌های سلامت و ایمنی که از ضرورت‌های تعیین شده در قانون جدید بود، تهیه کرد و یک برنامه آموزشی را که حاوی ۱۰ قسمت بود، برای کارگران آغاز کرد. قانون کار بنگلادیش نیز مانند قوانین سایر کشورها نیازمند بهبود است. همچنان باید توسط صاحبان کارخانجات بیشتر مورد احترام قرار گیرد و تعمیم آن توسط وزارت کار و اشتغال بهتر شود.

بهرصورت کارگران اکنون یک راه قانونی برای مبارزات حقوقی خود دارند.

## قوانین بین‌المللی کار

سازمان ملل متحد (UN) یک نهاد بین‌المللی است که متشکل از حکومت‌های ملی است. سازمان ملل متحد مسئول تعیین استانداردهای مربوط به حقوق اولیه بشری افراد است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر منعکس شده اند. سازمان ملل متحد همچنان کنوانسیون‌های زیادی را پیشنهاد و تصویب کرده است که حقوقی را که مردم از طریق سازماندهی و تلاش‌ها به دست آورده اند توصیف می‌کند.

دو سند مهم سازمان ملل متحد که به ویژه در زمان سازماندهی پیرامون مسایل کار و سلامت کار مفید هستند عبارت‌اند از "میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی" <sup>۱</sup> (ICESCR) و "میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی" <sup>۲</sup> (ICCPR). "کنوانسیون رفع تمام اشکال تبعیض علیه زنان" <sup>۳</sup> (CEDAW) نیز توسط گروه‌های حامی کارگران زن مهاجر و کارگران خانگی مورد استفاده قرار گرفته است.

### دو میثاق سازمان ملل متحد برای الهام بخشیدن به سازماندهی کارگران



**میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR)** سازمان ملل متحد به ویژه مواد ۶، ۷، ۸ و ۱۰ آن بر حق کار متمرکز است. در این سند آمده است که مردم حق دارند:

- با عاید کارشان امرار معاش نموده بتوانند و دستمزد عادلانه بگیرند.
- شرایط کاری ایمن و سالم داشته باشند.
- در کار از هر نوع تبعیض به دور باشند و منجمله دستمزد مساوی در برابر کار مساوی برایشان داده شود.
- رخصتی‌های با معاش داشته باشند.
- سازماندهی و چانه زنی جمعی داشته باشند.

**میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (ICCPR)** این موضوع را مطرح می‌کند که حقوق کارگران حقوق بشری است. این مواد میثاق که بیشتر مرتبط با کارگران است، تأیید می‌دارد به:

- برابری حقوق زن و مرد در محیط کار
- آزادی از رفتار غیرانسانی و تحقیر آمیز یا مجازات
- آزادی تشکل و اشتراک در انجمن‌ها
- حق اجتماعات مسالمت آمیز

<sup>۱</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights- ICESCR

<sup>۲</sup> International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)

<sup>۳</sup> Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

## سازمان بین‌المللی کار ملل متحد

سازمان بین‌المللی کار (ILO) بخشی از سازمان ملل متحد است که به حقوق کارگران اختصاص دارد. این سازمانی است که نمایندگی از کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها می‌کند و دستورالعمل‌هایی را تعیین می‌کند که هر محل کار، شرکت و کشور باید برای محافظت از کارگران آنها را اجرا و تطبیق نمایند. استانداردهای کار، کنوانسیون‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار باید توسط همه کشورهای اشتراک‌کننده تصویب و امضاء شود. تمام کشورها همه کنوانسیون‌ها را تصویب نمی‌کنند و یک کشور می‌تواند انتخاب کند که کدام بخش از کنوانسیون را بپذیرد و کدام را رد کند. برای دانستن این که کدام کنوانسیون‌ها را کشور شما امضاء نموده است به تصویب کنوانسیون‌ها توسط ممالک در وب سایت سازمان بین‌المللی کار ([ilo.org](http://ilo.org)) مراجعه کنید. زمانی که کشوری کنوانسیون را امضاء کرد، از دولت آن انتظار می‌رود که قانون کار خود را با استانداردهای تعیین شده توسط سازمان بین‌المللی کار مطابقت دهد یا از آن فراتر رود.

متأسفانه سازمان بین‌المللی کار هیچ وسیله‌ای برای تعمیم این استانداردهای کار ندارد. بیگانه راه برای اطمینان از اجرای حقوق کار این است که کارگران سازماندهی کنند و بر دولت‌ها، برندها و کارفرمایان خود فشار بیاورند تا مسئولیت خود را برای بهبود و اجرای استانداردهای کار بپذیرند.



چوکات‌های "حقوق کارگران" که در سراسر این کتاب گنجانیده شده است، حقوق اساسی کارگران را که توسط سازمان بین‌المللی کار و سازمان ملل متحد به رسمیت شناخته شده است، برجسته می‌سازد (آنها بر اساس موضوع در صفحه XI و بر اساس نام در صفحات ۴۵۷ تا ۴۵۸ لست شده اند). از آنها برای مقایسه شرایط فعلی خود با قانون بین‌المللی کار استفاده کنید.

کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و سازمان ملل متحد می‌توانند ابزار انگیزشی برای سازماندهی و درخواست تغییراتی در محل کار شما باشند که توافق‌های بین‌المللی و دولت شما، داشتن آنها را برای شما تأیید می‌کنند.

## چند راه برای استفاده از قانون کار بین‌المللی

- به کارگران آموزش دهید که چگونه آرزوها و تقاضاهای شان برای یک محل کار سالم، ایمن و منصفانه توسط قوانین بین‌المللی حمایت می‌شود. مردم اغلب وقتی می‌دانند که خواست‌های شان درست است، در سازماندهی بیشتر خود را مستحق احساس می‌کنند.
- مقامات محلی را وادار سازید تا قوانین موجوده کار را تطبیق کنند. اگر قوانین ملی توسط قوانین بین‌المللی پشتیبانی شود، کارگران دو برابر بیشتر حق دارند تا تقاضای تعمیم آن قوانین را بنمایند.
- قوانین ملی کار خود را با استانداردهای بین‌المللی مقایسه کنید تا نشان دهید که در کجا تطابق ندارند و چرا بهتر میشد اگر با آن مطابقت می‌داشت. دولت‌ها دوست ندارند که خجالت زده شوند، بخصوص در مقابل دولت‌های دیگر.
- هرگاه دولت شما کنوانسیون بین‌المللی حقوق کار را امضاء نکرده باشد، با سایر گروه‌های کارگری و اجتماعی سازماندهی کنید تا دولت را برای انجام این کار تحت تأثیر قرار دهید. آنها ممکن است بخاطری که خوب جلوه کنند یک کنوانسیون را امضاء کنند زیرا اینکار آنها را دولت خوبی نشان می‌دهد. اما احتمالاً مجبور خواهید بود بیشتر سازماندهی کنید تا آنها را وادار به ایجاد سیستم‌هایی برای عملی ساختن این کنوانسیون‌ها نمایید.
- کارفرمای خود را متقاعد سازید که پیروی از قوانین کار، کارگران را سالم‌تر و شادتر ساخته و قدرت تولید آنها را بالا می‌برد. شرکت‌های بین‌المللی که خریدار محصولات کارخانه شما اند، به شهرت خوبی که با پیروی از قوانین به دست می‌آورند و توانایی کارگران برای رسیدن به پلان تولید ارزش می‌دهند زیرا وقتی کارگران آنها شادتر و مؤثرتر کار می‌کنند، احتمال اعتصاب یا توقف تولید کمتر است.



- به آن شرکت‌های بین‌المللی (برندها) که از کارخانه شما خرید می‌کنند اجازه دهید بدانند که تهیه کنندگان آنها چه وقت و چگونه قوانین بین‌المللی را زیر پا می‌گذارند. برندها اغلب نگران شهرت و تصویر خود هستند و نمی‌خواهند آن را به خطر بیاندازند. همچنین اگر آنها حقوق کار را در جایی که کالاهای شان تولید می‌شود نادیده بگیرند، ممکن است نقض قوانینی باشد که در کشور خودشان موجود است.

معلومات بیشتر را در مورد  
سازماندهی یک کمپاین و  
چگونگی پیدا کردن متحدان و  
حمایت کنندگان، در فصل ۳ ببینید.

## سندردهای محوری سازمان بین‌المللی کار

اگر کشور شما قانون کار ندارد یا قانون کار ملی به نگرانی‌های شما رسیدگی نمی‌کند، پیشنهاد نمایم که دولت از کودهای رفتاری سازمان بین‌المللی کار منحیث رهنمودی برای ایجاد قانون کار جدید استفاده کند. کودهای رفتاری مبتنی بر ۴ سندرد محوری کار می‌باشند:

۱. حق همبستگی و چانه زنی آزاد
۲. حذف کار اجباری
۳. محو کارگری اطفال
۴. رفع تبعیض در محیط کار

سندردهای محوری کار به خودی خود برای محافظت از کارگران کافی نیست. کنوانسیون‌های دیگر سازمان بین‌المللی کار (به صفحات ۴۵۷ تا ۴۵۸ مراجعه کنید) در برگیرنده ساعات کار و دستمزد، سلامت و ایمنی، شرایط کار و ده‌ها وضعیت مرتبط با کار می‌باشند.

تعهد به حقوق برابر زن و مرد در مسائل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیز به وضوح در بسیاری از موافقتنامه‌های سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل و سایر موارد بیان شده است. دولت‌ها موظف اند اطمینان حاصل کنند که زنان حق دارند در تمام مشاغل و حرفه‌ها کار کنند و در محل کار از حقوق مشابه مردان برخوردار باشند. این حقوق شامل حق دریافت دستمزد برابر برای کار مشابه، آموزش و ترفیع مساوی و رهایی از تبعیض منحیث زنان یا مادران است.

## چگونه بر سازمان بین‌المللی کار اعمال نفوذ کنیم

هرسال سازمان بین‌المللی کار یک کنفرانس بین‌المللی کار (ILC) برقرار می‌کند که در آن نمایندگان تمام کشورهای عضو و همچنین نمایندگانی از گروه‌های کارفرمایان و کارگران برای بحث در مورد شکایات، پیش نویس کنوانسیون‌های جدید و تغییر کنوانسیون‌های موجود فراهم می‌آیند. اگر کنوانسیونی وجود دارد که می‌خواهید جدیداً اضافه شود و یا تغییر داده شود، می‌توانید پیشنهادی را برای بررسی به کنفرانس بین‌المللی کار (ILC) یا نماینده گروه کارگران کشورتان ارائه دهید. اما آماده باشید: ممکن است سال‌ها طول بکشد، و کلا و منابع زیادی نیاز داشته باشد تا یک پیشنهاد تبدیل به یک قطعنامه یا کنوانسیون شود. از آنجایی که این کار بسیار گران، دشوار و زمان‌بر است در بیشتر موارد فقط فدراسیون‌های اتحادیه‌های جهانی این کار را انجام می‌دهند.

اما تغییر واقع می‌شود. در سال ۲۰۱۱ سازمان بین‌المللی کار (ILO) یک کنوانسیون جدید کارگران خانگی (شماره ۱۸۹) را تصویب کرد که اولین سندردهای جهانی را برای کار در منزل تعیین کرد. این کنوانسیون به کارگران حمایت فراهم می‌سازد و اهرمی را ارائه می‌کند تا حکومت ملی تحت فشار آمده و قوانین کار ملی خود را با آن تطابق دهند و در بسیاری از کشورها به شمول ایالات متحده، کشورهای اروپایی، فلیپین، هائیتی و جاهای دیگر این تشویق آنها را به اقدام واداشته است.



## طرح شکایت

اگر کشور شما کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار را امضاء کرده است اما تغییراتی در قانون کار ایجاد نکرده یا به آن عمل نمی‌کند، ثبت شکایت یکی از راه‌های تحت فشار قرار دادن حکومت ملی، برند و کارفرما برای بهبود شرایط کار است. یک گروه کارگری می‌تواند شکایت را مستقیماً به کنفرانس بین‌المللی کار ارسال کند تا توسط سازمان بین‌المللی کار بررسی شود یا می‌تواند با نمایندگانی از سازمان‌های کشور خود که در کنفرانس شرکت می‌کنند تماس گرفته و از آنها بخواهد که شکایت شما را به آنجا برساند تا بررسی شود.

هیئت حاکمه سازمان بین‌المللی کار بعداً تصمیم خواهد گرفت که شکایت شما را بررسی کند یا خیر. هرگاه بررسی شد، یک کمیسیون تحقیق تعیین خواهد شد تا در کشور شما شکایت را بررسی نموده، قانون کار و عملی شدن آن را مطالعه نماید و شرایط فابریکه را بازرسی کند. بعد از بررسی، سازمان بین‌المللی کار گزارشی خواهد نوشت تا حکومت ملی را تشویق نماید که توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار را قبول کند، قانون کار خود را بهبود بخشد و آن را به منصفه اجرا در آورد.

ثبت شکایت و دریافت حمایت بین‌المللی برای عملی شدن قانون کار ملی مفید است اما روند بررسی و نوشتن گزارش معمولاً پنج تا هفت سال طول می‌کشد. ممکن است بخواهید راه‌های دیگری را برای استفاده از قانون کار بین‌المللی جهت اعمال فشار برای تغییر در نظر بگیرید که مؤثرتر و کارآمدتر باشد. اگر تصمیم به طرح شکایت به سازمان بین‌المللی کار یا یک هیئت حاکمه بین‌المللی دیگری مانند دادگاه جهانی حقوق بشر دارید، بدان معنی است که می‌خواهید برای عملی شدن قانون کار و مذاکره برای شرایط و حقوق بهتر با مراجعه به کارفرمای خود، توسل به برند و رویاروی با دولت خود، فشار دوامدار ایجاد کنید.



## برنامه کار بهتر سازمان بین‌المللی کار (ILO)

اگر یک فابریکه براساس سنتزدهای محوری کار سازمان بین‌المللی کار اداره شود چه اتفاقی می‌افتد؟ برای کشف این موضوع سازمان بین‌المللی کار، برنامه کار بهتر را ایجاد کرد. براساس پروژه آزمایشی به نام "کارخانجات بهتر کمبودها" برنامه کار بهتر، کارخانجات عضو را در ۸ کشور به بازرسی و نظارت می‌گیرد تا ببیند آیا آنها از کنوانسیون‌های اساسی سازمان بین‌المللی کار که از کارگران محافظت می‌کنند، پیروی می‌نمایند و نتایج را گزارش می‌دهد. برنامه کار بهتر همچنین کارگران، رهبران اتحادیه‌ها و مدیران کارخانجات را در مورد حقوق، سلامت و ایمنی کارگران آموزش می‌دهد و با دولت، انجمن تولیدکنندگان و برندها هماهنگی می‌نماید.

کارخانجات موجود در برنامه کار بهتر میلان بهبود را آغاز کرده و نسبت به قبل ایمن‌تر بوده و در مقایسه با سایر کارخانجات محلی نیز ایمن‌تر هستند. با این حال چالش‌های زیادی باقی مانده است:

- سهمگیری و توانمندسازی کارگران کم اهمیت جلوه داده می‌شود و کارگران از اقدام برای بهبود سلامت و ایمنی در فابریکه دل‌سرد شده‌اند.
- در مورد بازرسی کارخانجات اغلب قبل از وقت آگاهی کسب می‌شود و کارگران می‌ترسند که اگر با بازرسان صحبت کنند شغل خود را از دست خواهند داد.
- تخطی‌ها همگانی نمی‌شود.
- برنامه کار بهتر و بازرسان آن قدرتی برای اعمال تغییرات پیشنهادی ندارند.
- برنامه کار بهتر برندها را تارگیت نمی‌کند آنانی که با کارخانجات برای کالاهای‌شان قرارداد می‌کنند اما مسئولیت آنها را در قبال شرایط کار نادیده می‌گیرند.
- برنامه کار بهتر در مورد دستمزدها (بسیاری از کارخانجات حداقل دستمزد برای زندگی با وقار را نمی‌پردازند)، ساعات زیاد کار، نقض حقوق کارگری و اتحادیه و یا ضعف کردن دسته جمعی کارگران (یک مثال بزرگ در کامبوج)، گزارش نمی‌دهد.
- برای دستیابی به اهداف خود برای دستیابی به یک محل کار سالمتر و پایدار، برنامه کار بهتر سازمان بین‌المللی کار باید در موارد زیر تغییر یابد:



- تشویق سهمگیری و توانمندسازی کارگران.
- حمایت از تشکیل کمیته‌های سلامت و ایمنی در سطح کارخانه متشکل از نمایندگان منتخب کارگران.
- قدرت دادن به کمیته‌های سلامت و ایمنی کارگران تا بهتر سازی را انجام دهند و کار خطرناک را متوقف سازند.
- رسیدگی به مسائل مربوط به حقوق کارگر مانند احترام به اتحادیه‌ها، قراردادهای مذاکره شده و پرداخت دستمزد برای تکافوی حداقل مصارف زندگی.

## کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق کارگران

یکتعداد زیاد کنوانسیون‌ها و موافقتنامه‌های بین‌المللی حقوق کارگران موجود است. در این کتاب تصمیم گرفته شده است تا برخی از آنها را که بیشتر مهم اند و با موضوعات تحت پوشش ما بیشتر ارتباط دارد، بگنجانیم. شما می‌توانید تمام کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد را با مراجعه به وب-سایت: [treaties.un.org](http://treaties.un.org) پیدا کنید. همچنان می‌توانید تمام کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) را از وب-سایت: [ilo.org/global/standards](http://ilo.org/global/standards) به دست آورید. ممکن است مفید باشد که در مورد کنوانسیون مورد نظر خود تحقیق بیشتری انجام دهید، ببینید چگونه اجرا می‌شود، چگونه می‌تواند برای کمپاین شما مفید باشد و آیا کشور شما آنرا تصویب کرده است یا خیر.

کنوانسیون‌های ملل متحد	صفحات
کنوانسیون محو کلیه انواع خشونت علیه زنان (CEDAW) .....	۳۸۰، ۳۶۵، ۳۰۹، ۱۱
کنوانسیون محافظت از کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها .....	۳۴۴
کنوانسیون حقوق اطفال .....	۳۵۵
کنوانسیون بین‌المللی محو همه انواع تبعیض نژادی (ICERD) .....	۳۰۹
میثاق جهانی حقوق مدنی و سیاسی (ICCPR) .....	۴۵۱
میثاق جهانی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR) .....	۴۵۱
اعلامیه جهانی حقوق بشر .....	۳۴۴، ۳۲۹، ۳۰۹، ۲۸۹، ۲۸۱
کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار	صفحات
کنوانسیون ۴۰ ساعت کار در هفته (شماره ۴۷) .....	۲۸۱
کنوانسیون لغو کار اجباری (شماره ۱۰۵) .....	۲۸۳
کنوانسیون مواد کیمیایی (شماره ۱۷۰) .....	۳۸۰، ۲۷۶، ۱۸۳
کنوانسیون تبعیض در اشتغال و استخدام (شماره ۱۱۱) .....	۴۲۶، ۳۰۹
کنوانسیون حق‌الخطر صدمات در استخدام (شماره ۱۲۱) .....	۳۶۵، ۳۶۳
کنوانسیون پرداخت دستمزد مساوی (شماره ۱۰۰) .....	۳۰۹
کنوانسیون حقوق کارگران اجباری (شماره ۲۹) .....	۲۸۳
کنوانسیون آزادی انجمن‌ها و حفظ حقوق سازمان دهی (شماره ۸۷) .....	۵۱

ادامه در صفحه بعدی



## موافقتنامه‌های بین‌المللی که در این کتاب آمده است



۴۲۶	توصیه‌های اچ آی وی و بیماری ایدس (شماره ۲۰۰)
۲۸۱	کنوانسیون رخصتی با معاش (شماره ۱۳۲)
۳۰۲	کنوانسیون کار در خانه‌ها (شماره ۱۷۷)
۳۰	کنوانسیون کارگران بازرس (شماره ۸۱)
۳۶۳	لست توصیه‌های امراض شغلی (شماره ۱۹۴)
۳۸۰، ۳۶۵	کنوانسیون محافظت ولادی (شماره ۱۸۳)
۳۶۵	امتیازات مواظبت طبی و مریضی (شماره ۱۳۰)
۳۵۵	کنوانسیون معاینات طبی افراد جوان (شماره ۷۷)
۳۴۴	کنوانسیون کارگران مهاجر (شماره ۱۴۳)
۳۴۴	کنوانسیون مهاجرت برای استخدام (شماره ۹۷)
۳۵۵	کنوانسیون حداقل سن (شماره ۱۳۸)
۲۸۹	کنوانسیون تثبیت حداقل دستمزد (شماره ۱۳۱)
۲۸۱	کنوانسیون کار شبانه (شماره ۱۷۱)
۱۸۳	کنوانسیون سرطان ناشی از شغل (شماره ۱۳۹)
۴۲۶، ۲۷۶	کنوانسیون ایمنی و سلامت شغلی (شماره ۱۵۵)
۲۵۵	توصیه‌های محافظت صحت کارگران (شماره ۹۷)
۵۱	کنوانسیون حق سازماندهی و چانه زنی دسته جمعی (شماره ۹۸)
۴۲۶، ۳۶۵	کنوانسیون امنیت اجتماعی (شماره ۱۰۲)
۲۸۱	کنوانسیون استراحت هفتگی (شماره ۱۴)
۲۷۶، ۲۵۵	کنوانسیون محیط کار (آلودگی هوا، صدا، لرزه) (شماره ۱۴۸)
۳۵۵	کنوانسیون خرابترین اشکال کارگری اطفال (شماره ۱۸۲)
<u>سایر توافقتنامه‌های بین‌المللی</u>	
۷۴	دستورالعمل اتحادیه اروپا برای محدود ساختن مواد خطرناک (RoHS)

## توافقتنامه‌های تجاری و قانون بین‌الملل

توافقتنامه‌های تجاری مقرراتی را ایجاد می‌کند که بر اساس آن دولت‌ها تجارت خود را فراتر از مرزها انجام می‌دهند. اکثر موافقتنامه‌های تجاری محدودیت‌هایی را که دولت‌ها می‌توانند برای شرکت‌ها اعمال کنند، محدود می‌سازند. قوانینی که از مردم و محیط زیست محافظت می‌کنند منحصراً بر سر راه تجارت تلقی می‌شوند، بنابراین بسیاری از شرکت‌ها و دولت‌ها روی موافقتنامه‌هایی مذاکره می‌کنند که به عوض آوردن بهبود، استانداردها را کاهش می‌دهند.

برخی از موافقتنامه‌های تجاری و الزامات عضویت در سازمان‌های تجاری، دولت‌ها را از اتخاذ و اجرای سیاست‌هایی که از محیط زیست و صحت عامه محافظت می‌کنند، باز می‌دارد. سازمان تجارت جهانی (World Trade Organization – WTO) استانداردهایی را برای شیوه‌های تجارت جهانی تعیین می‌کند و سیاست‌های ملی تجارتی را تنظیم می‌کند. اگر کشوری عضو سازمان تجارت جهانی باشد، قوانین ملی آن باید از قوانین سازمان تجارت جهانی پیروی کند.

نمایندگی کارگران در سازمان تجارت جهانی منصفانه نیست. اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی از سازمان تجارت جهانی درخواست کرده‌اند که استانداردهای کار سازمان بین‌المللی کار را بپذیرند و با گنجاندن موضوع حقوق کارگر در سیستم تجارت جهانی، حقوق کار و کارگر را ارتقاء دهند. سازمان تجارت جهانی تاکنون از انجام این کار خودداری کرده است.

در برخی از قراردادهای تجاری به حقوق کارگر رسیدگی کرده است، طورمثال در سال ۱۹۹۲ موافقتنامه تجارت آزاد امریکای شمالی (NAFTA) اولین موافقتنامه تجاری که شامل یک موافقتنامه در مورد نیروی کار بود تحت نام "توافقتنامه امریکای شمالی در مورد همکاری کارگری (NAALC)". متأسفانه این موافقتنامه مؤثر نبوده است. موافقتنامه امریکای شمالی در مورد همکاری کارگری (NAALC) نتوانست یک دادگاه بین‌المللی یا سیستم نظارتی را برای اطمینان از اجرای استانداردهای کار ایجاد کند. این موافقتنامه همه کشورهای اشتراک‌کننده را ملزم به اصلاح قانون کار آنها نمی‌کرد و نتوانست حقوق کارگران را محافظت نموده یا بهبود بخشد.

موافقتنامه‌های تجاری گهگاهی باعث بهبود سلامت شغلی در کشورهای می‌شود که در آنها قوانین کار و سلامت شغلی وجود ندارد. طورمثال، در پرو (کشوری در امریکای جنوبی)، یک توافق تجاری با ایالات متحده امریکا قانونی را ترویج کرد که براساس آن محلات کار باید کمیته‌های مشترک سلامت و ایمنی تشکیل دهند. اما این توافق شامل به رسمیت شناختن این ابتدائی‌ترین حق کارگری نمی‌شد – که کارگران می‌توانند سازماندهی کنند و بصورت دسته جمعی چانه‌زنی نمایند.

اصول سازمان ملل متحد در مورد تجارت و حقوق بشر برای آن ساخته شد تا از کارگران در برابر قواعد تجاری در تجارت بین‌المللی که "منفعت را بر مردم مقدم می‌دارد" محافظت نماید. این اصول بر شرکت‌ها (کمپنی‌ها) فشار وارد می‌کند تا به حقوق بشر جهان احترام بگذارند و از قوانین کار کشوری که فابریکه در آن واقع است و نیز از استانداردهای کار کشور اصلی برند جهانی پیروی کنند. بااین حال، اجرای این اصول غیر ممکن بوده است زیرا اصول تجارت و حقوق بشر می‌توانند عملی کننده یا اجرایی ندارد.

## استفاده از توافقات تجارتي برای محافظت از حقوق کارگران

پس از آن که توافقنامه تجارت آزاد جمهوری دومینیکن - امریکای مرکزی - ایالات متحده امریکا معروف به CAFTA-DR، توسط گواتمالا در سال ۲۰۰۶ امضاء شد، در حالی هنوز معاهده در حال مذاکره بود، دوره کوتاه رفتار خوب کارفرما ناگهان پایان یافت. با بازگشت به سلوک دهه‌های گذشته کارگرانی که برای احقاق حقوق خود تلاش داشتند مورد آزار و اخراج قرار گرفته و حتی به قتل رسیدند. در سال‌های پس از امضای این توافقنامه، ۶۸ عضو اتحادیه کشته شدند اما تا سال ۲۰۱۴ هیچ واکنشی از جانب دولت صورت نگرفت و هیچ بازداشتی انجام نشد.

در سال ۲۰۰۸، ۶ اتحادیه گواتمالایی و فدریشن اتحادیه‌های ایالات متحده AFL-CIO شکایتی را به اداره تجارت ایالات متحده علیه نقض قوانین کار آن کشور و استانداردهای بین‌المللی کار توسط کشور گواتمالا ارائه داشتند. در سال ۲۰۰۹ دولت ایالات متحده امریکا متوجه شد که گواتمالا قوانین خود را نقض می‌کند و به کارگران اجازه نمی‌دهد برای داشتن اتحادیه سازماندهی کنند، دستمزد قانونی را پرداخت نکرده، باوجودی که پول از تنخواه کارگران کسر شده بود بیمه صحتی به آنان نداده است و از این قبیل تخطی‌های دیگر از قانون.

اتحادیه‌ها و سایر سازمان‌ها یک کمپاین بین‌المللی را به راه انداختند تا ایالات متحده را وادار کنند که گواتمالا را برای احترام به حقوق کارگران تحت فشار قرار دهد. این کمپاین ۵ سال در ایالات متحده امریکا و گواتمالا به طول انجامید تا بالاخره این دولت‌ها توافق کردند که یک پلان اجرایی را امضاء کنند که در آن هر دو دولت ملزم بودند تا قانون کار را در کشورهای خود تطبیق نمایند. اما حتی پس از امضای این توافقنامه باز هم کارفرمایان حقوق کارگران را انکار می‌کردند.

شرایط در گواتمالا بدتر شد. خشونت و کمبود کار مردان، زنان و اطفال بیشتری را مجبور به مهاجرت به ایالات متحده کرد. در نهایت، برای اولین بار نماینده تجاری ایالات متحده امریکا در سپتامبر ۲۰۱۴ اقدام به حکمیت نمود و فشار بر گواتمالا و ایالات متحده امریکا افزایش یافت تا به توافقات خود عمل کنند. هرچند اینکار زندگی کارگران را فوراً بهبود نمی‌بخشید اما برای کارگران مهم بود زیرا نشان میداد که حقوق کارگران می‌تواند بر توافقات تجارتي اثر گذار باشد. درسی که از توافقنامه CAFTA-DR میتوان گرفت این است که هرچند توافقات تجارتي در گُل برای کارگران بد باشند، مقررات کاری می‌تواند برای جلب توجه بین‌المللی و اعمال فشار بر کارفرمایان بد و دولت‌هایی که به شرکت‌ها اجازه می‌دهند تا حقوق کارگران را نقض کنند، مورد استفاده قرار گیرد.

