

## واکاوی آثار پاندمی کرونا بر اجرای استانداردهای جهانی کار؛ چالش‌ها یا فرصت‌ها و راهبردهای ممکن

فرهاد طلایی\*  
فرزانه پورسعید\*\*  
سهراب مختاری\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۳۱ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۰

### چکیده

بروز پاندمی کرونا (COVID-19) در اوایل سال ۲۰۲۰ میلادی، ضرورت توسعه راهبردهای بشرمحور در بحران‌ها را بدیهی‌تر نموده است. استانداردهای جهانی کار، الگوهای مدون از رویکرد بشرمحور به منظور تحقق عدالت اجتماعی می‌باشند. نظام بین‌المللی کار در این برهه با چالش جدی‌تر کار شایسته و آینده کار مواجه گردیده است. در شرایط کنونی، استانداردهایی همچون اشتغال، بهداشت، ایمنی و حمایت کارگران، به ویژه در گروه‌های خاص کاری مهاجرین، زنان، کودکان و دیگر گروه‌های آسیب‌پذیر، اهمیت بسیاری یافته است. تاب‌آوری در بحران از سویی مستلزم شناخت و پیاده‌سازی فرصت‌های تحقق استانداردهای جهانی کار است و از دیگر سوی رفع خلأها و چالش‌های اجرای آنها را ضروری ساخته است. این نوشتار با رویکرد توصیفی-تحلیلی به واکاوی آثار بحران کرونا بر استانداردهای جهانی حوزه کار و اشتغال می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد پاندمی کرونا، مصداق نوظهور بحران و چالش‌های آینده کار است که چون اشتغال را به نحو غیر قابل پیش‌بینی دگرگون نموده است، نظام جهانی را ناگزیر به اتخاذ خط‌مشی می‌نماید. رویکردهایی چون ترسیم نقشه نوین مشاغل آینده، استانداردسازی و بازبینی هنجارهای موجود کار جهانی همچون تحول ترتیبات کاری (دورکاری) و حمایت از کارگران و بنگاه‌های اقتصادی، راهبرد اساسی تاب‌آوری در بحران کنونی خواهد بود.

### کلیدواژه‌گان:

استانداردهای جهانی کار، بحران، پاندمی کرونا (COVID-19)، سازمان بین‌المللی کار.

---

\* دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)  
dr\_farhad\_talaie@yahoo.com  
\*\* دانش‌آموخته دکتری حقوق بین‌الملل عمومی واحد آزاد علوم تحقیقات اصفهان  
f.poorsaeid@gmail.com  
\*\*\* دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن  
Mokhtari.sohrab@yahoo.com

## مقدمه

سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> به عنوان نهاد تخصصی ملل متحد و با ساختار منحصر به فرد سه‌جانبه از سدهٔ پیش تأسیس گردیده است. ترویج استانداردهای جهانی کار،<sup>۲</sup> فراهم نمودن فرصت‌های کار شایسته، بهبود برنامه‌های حمایت اجتماعی و تقویت نهادها و گفتگوهای سه‌جانبه از اهداف استراتژیک آن سازمان به شمار می‌رود. تدوین حدود ۱۲۰۰ استاندارد جهانی کار از دستاوردهای صد و یک سالهٔ این نهاد است. با وجود پیشرفت‌های مهم حاصله در طی دههٔ نخست قرن حاضر در زمینهٔ تصویب و اجرای استانداردهای بنیادین کار، این موضوع در برخی کشورها با چالش‌های اخیر اقتصاد جهانی و بحران مشاغل مواجه بوده است. الحاق ۱۸۶ کشور از مجموع ۱۹۶ کشور عضو سازمان ملل متحد به سازمان بین‌المللی کار در حالی است که تاکنون صرفاً ۱۴۶ کشور کلیهٔ مقاله‌نامه‌های بنیادین کار را تصویب نموده‌اند.

بروز بحران‌های جهانی و پیش‌بینی اولیه تحول آیندهٔ کار موجب گردید اشتغال و کار شایسته برای صلح و تاب‌آوری طی بحران‌ها در دستور کار نظام بین‌المللی کار در سنوات اخیر قرار گیرد. تصویب توصیه‌نامه شمارهٔ ۲۰۵ مصوب سال ۲۰۱۷<sup>۳</sup> و اعلامیهٔ آیندهٔ کار مصوب ۲۰۱۹<sup>۴</sup> از سوی سازمان بین‌المللی کار در همین راستا صورت گرفته است. پاندمی کرونا<sup>۵</sup> در اوایل سال ۲۰۲۰ سراسر جهان را فرا گرفت. پس از بروز این پاندمی، اهمیت راهبری بحران اشتغال بیش از پیش ضروری گردید.

استانداردهای جهانی کار، پایه‌ای اطمینان‌بخش در سیاست‌گذاری مواجهه با پاندمی کرونا ارائه می‌نمایند. سازمان بین‌المللی کار، در واکنش به بحران مزبور خط‌مشی خویش را بر چهار

1. International Labour Organization (ILO).
2. International Labour standards (ILS).
3. ILO, Recommendation No. R205: Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205), 2017.

بند ۱ (ب) توصیه‌نامه ۲۰۵ واژه «تاب‌آوری (Resilience)» را به صورت ذیل تعریف می‌نماید:

The term “resilience” means the ability of a system, community or society exposed to hazards to resist, absorb, accommodate, adapt to, transform and recover from the effects of a hazard in a timely and efficient manner, including through the preservation and restoration of its essential basic structures and functions through risk management.

4. Declaration for the Future of Work.
5. Corona Pandemic.

محور اصلی متمرکز نموده است. محورهای چهارگانه این سیاست‌گذاری که نوعاً مکمل یکدیگرند، شامل موارد ذیل‌اند:

توسعه اشتغال؛

حمایت از بنگاه‌های اقتصادی و مشاغل؛

حمایت از کارگران؛

اتکای به مذاکره اجتماعی.

اتخاذ این محورها به عنوان راهبرد مواجهه، با بحران مؤید آن است که تضمین اشتغال و کار شایسته، واکنشی ضروری حتی به پاندمی نوپدید خواهد بود. این همه مرهون اجرای استانداردهای جهانی کار است که اصول راهنمای کار شایسته حتی طی بحران‌ها خواهند بود. برخی سیاست‌گذاری‌ها به طور برجسته‌ای، در زمینه حمایت اجتماعی، نه تنها مشاغل و درآمدها را حمایت نموده است، بلکه همچنین کارگران را در محیط کار مورد حمایت قرار می‌دهد. بدین صورت، محورهای چهارگانه پیش‌بینی شده توسط سازمان بین‌المللی کار، بر یکدیگر تأثیر مثبت گذاشته و مکمل همدیگرند. بدون تردید، تدوین‌کنندگان استراتژی‌های ملی نیز باید به توصیه‌های ارائه‌گردیده در هر یک از این محورها توجه نموده، عناصر مشترک آنها را مورد ملاحظه قرار دهند تا شاهد آثار مثبت اجرای آنها در سطوح ملی و در نهایت در سطوح جهانی باشیم. به هر حال، جلوه‌های ویژه پاندمی کرونا، از سویی رفع برخی خلأها یا چالش‌ها و از سویی دیگر تقویت برخی استانداردهای جهانی کار را بیش از پیش ضروری ساخته است.

استانداردهای جهانی کار، به ویژه در حوزه ایمنی و بهداشت محیط کار، تعلیق قراردادهای کاری، حفظ اشتغال و حمایت از گروه‌های خاص کارگری از زمره قواعد جهانی‌اند که راهبرد تاب‌آوری در بحران کنونی را ارائه می‌نمایند، اما بعضاً مواجهه با چالش‌های اجرایی و به عبارتی تحت تأثیر استراتژی‌های ملی قرار گرفته‌اند. تحول و تقویت رویکردهای نظارتی در سازمان بین‌المللی کار در این زمینه ضروری است. از سویی، این استانداردهای حداقلی، طی یک قرن توسعه و تدوین یافته‌اند، لکن اکنون باید برای حمایت از کارگران و حتی پایداری کارگاه‌ها، بتوانند به الگوهای در حال تغییر کار جهانی پاسخگویی نمایند.

همچنین، ضرورت بررسی خلأها در استانداردهای جهانی با توجه به بحران کنونی پیش‌بینی آینده کار بدیهی به نظر می‌رسد. فقدان پیش‌بینی مقررات منسجم در زمینه دورکاری، خلأهای حفاظتی کارگران در برابر عوامل بیولوژیکی و بعضاً نقصان مقررات حمایتی از گروه‌های کاری خاص از جمله موارد مزبور به نظر می‌رسد.

در این پژوهش، به منظور بررسی آثار پاندمی کرونا بر استانداردهای جهانی و راهبرد هماهنگ‌سازی نظام بین‌المللی کار با شرایط کنونی جهانی، مطالب ذیل را مورد بحث قرار خواهیم داد:

## ۱. کرونا و چالش جهانی مواجه با قراردادهای شغلی و اشتغال

### ۱.۱. خلأ پیش‌بینی قراردادهای دورکاری در استانداردهای جهانی کار

پاندمی کرونا مصداق نوظهوری از بحران و مسائل آینده کار در جهان کنونی به شمار می‌رود. بحرانی که اشتغال را به نحو غیر قابل پیش‌بینی، دگرگون نموده است. از سویی می‌توان گفت نقشه مشاغل در آینده به میزان قابل توجهی متفاوت از گذشته و مستلزم استانداردسازی و بازبینی هنجارهای موجود کار جهانی است.

دورکاری<sup>۱</sup> یکی از راهبردهای قابل کاربرد در راستای هماهنگ‌سازی کار جهانی با بحران و تحولات دیگر است. این راهبرد موجبات حفظ اشتغال و پایداری بنگاه‌های اقتصادی را فراهم خواهد ساخت. با وجود خلأ پیش‌بینی آن در استانداردهای کنونی، دورکاری در بسیاری از کشورهای جهان، مورد تدابیر ملی و پیاده‌سازی قرار گرفته است. کرونا توجه بیش از پیش نظام جهانی را به این موضوع برانگیخته است و هنجارسازی مقررات آن در قالب استاندارد جهانی، انتظاری فوری و مقتضی به نظر می‌رسد. این راهبرد نه تنها مقابله با بحران و مواجهه با تحولات جهانی کار را ممکن می‌سازد، بلکه در پسا کرونا نیز مطلوب و اعتلابخش حقوق بشر و مؤثر در توسعه اقتصادی خواهد بود.

دورکاری، سازمان‌دهی انجام کار در مکانی خارج از حوزه استقرار بنگاه اقتصادی با بهره‌گیری از تکنولوژی ارتباطات و توأم با انعطاف زمانی و مکانی است. دورکاری، به عنوان ابزاری برای

1. Teleworking.

جلوگیری از گسترش ویروس در بسیاری از شرکتها و مؤسسات عمومی استفاده می‌شود. در استانداردهای جهانی کار به طور صریح و مشخص به مسئله دورکاری اشاره نشده، اما کمیته کارشناسان در جدیدترین نظرسنجی عمومی راجع به اشتغال و کار شایسته، در چشم‌اندازی متحول به دورکاری پرداخته است.<sup>۱</sup>

کار در منزل، مستلزم تغییرات مهمی در شیوه زندگی کارگران است و در نتیجه چالش‌های جدیدی برای موازنه کار و زندگی و مسائل سلامت روانی و رویکردهای سازمان مربوطه خواهد داشت.<sup>۲</sup> به هر حال، مشاغل از حیث توانایی بر اجرای کار از منزل توسط کارگران، تفاوت دارند. مشاغلی که امکان کار در منزل دارند، تا حدی کارگران را نسبت به از دست دادن شغل حفظ نموده‌اند. با وجود این، در آمریکا بر طبق بررسی‌های انجام شده، دعاوی ناشی از بیکاری در مشاغلی که قابل انجام در منزل اند، گسترش یافته است. پست‌های بدون تصدی در مشاغلی که قابلیت اجرا در منزل دارند، بیشتر از بقیه مشاغل افزایش یافته است.<sup>۳</sup>

رویکرد بسیاری از دولت‌ها به ویژه در دوران موج اولیه انتشار ویروس کرونا، اتخاذ راهبرد دورکاری بوده که البته شیوه‌ها و گستره آن در سطوح ملی تفاوت‌هایی داشته است. در این چارچوب، نمونه‌هایی در ذیل ذکر می‌گردند.

ایلا، وزیر بهداشت اسپانیا،<sup>۴</sup> در مارس ۲۰۲۰ شرکت‌های آن کشور خواست که دورکاری را به عنوان اقدامی در مواجهه با ویروس کرونا در پیش گیرند و در این راستا، تعدادی پروتکل برای کمک به شرکت‌ها در اجرای دورکاری منتشر گردید.<sup>۵</sup>

1. ILO, "ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)," FAQ - Key Provisions of International Labour Standards relevant to COVID-19 Outbreak - Ver. 2.1, *International Labour Organization*, 2020:P 25.

2. Fana, M. and Pérez, S. and Macias, E. "Employment Impact of Covid-19 Crisis: from Short Term Effects to Long Terms Prospects," *Journal of Industrial and Business Economics* 47, 2020:P 393.

3. Jones, S. and Lange, F. And Warman, C. "Waiting for Recovery: The Canadian Labour Market in June 2020," *Canadian Public Policy*, 2020:P 8.

4. "Illa": Spanish Health Minister.

5. Belzunegui, E. & Garces, E. "Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis," *Sustainability* Vol 12, Issue 9, 2020:P 2.

بنابر توصیه وزیر کار و تأمین اجتماعی رومانی، از جمله اقدامات در راستای منعطف‌سازی روابط کار، تغییر موقتی مکان کار به اقامتگاه کارکنان بوده است که سپس در مواد ۱۰۸-۱۱۰ قانون کار این کشور گنجانیده گردید.<sup>۱</sup>

در ایتالیا به طور میانگین با انتشار ویروس کرونا، ۵۰۰ هزار تا ۸ میلیون نفر به دورکاری مشغول گردیده‌اند.<sup>۲</sup>

در کشور ایران، در موج اولیه انتشار و به‌ویژه فروردین ماه ۱۳۹۹، بر اساس مصوبات ستاد ملی کرونا، برای دوسوم کارکنان دولت دورکاری تجویز گردید و سپس این میزان به یک‌سوم کاهش یافت. لکن در خصوص کارگران بخش خصوصی، توصیه‌ای رسمی صورت نگرفت. از جمله موانع اجرای دورکاری، به ویژه در کشور ایران عبارت‌اند از:

نقصان ضوابط قانونی برای پیاده‌سازی دورکاری؛

بی‌ثباتی و نامطمئن بودن شبکه‌های ارتباطات؛

انزوای تولید در نتیجه نگرانی‌های متقابل مدیران و کارگران؛

هزینه‌های بالای نصب و تجهیز سخت افزارها.

به هر روی، آیین‌نامه دورکاری در ایران بنا به پیشنهاد مورخ ۱۳۸۹/۰۳/۰۴ معاونت توسعه، مدیریت و سرمایه‌انسانی ریاست‌جمهوری و به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی با هدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت و آمد کارمندان دولت و اثرات جانبی آن در تاریخ ۱۳۸۹/۰۳/۳۰ تصویب گردید. در این آیین‌نامه دورکاری به عنوان «انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار خود (با رعایت ضوابط ویژه) در دوره زمانی مشخصی» تعریف شده است.

برخی مسائل مستلزم سیاست‌گذاری ملی و بین‌المللی در موضوع دورکاری عبارت‌اند از:

1. Top, D. and Garces, E. "Overview and Perspectives of Labour Law against the Corona Virus Pandemic (Covid-19): Romania," *Libros de la Comunidad CIELO Laboral*, 2020:P 1.
2. Rosa, G. Director of ILO Office for Italy and San Marino, "Measures adopted in Italy to support workers, families and enterprises during the COVID-19 emergency," *ILO Policy Brief*, 2020.

۱. پایه‌ریزی دورکاری مؤثر، مبتنی بر مذاکره و همکاری بین کارفرما (مدیر) و کارگران؛<sup>۱</sup> در این خصوص پیش‌بینی مذاکره جمعی و تصمیم‌گیری از طریق گفتگو با شرکای اجتماعی بسیار مطلوب خواهد بود.
۲. پیش‌بینی و سیاست‌گذاری دورکاری برای کارآموزان<sup>۲</sup> و کارگران پاره‌وقت<sup>۳</sup> علاوه بر کارگران و کارکنان دائمی و موقتی.
۳. پیش‌بینی اجرای دورکاری مبتنی بر رویکرد نتیجه‌محور؛<sup>۴</sup> در این رویکرد تعیین اهداف، وظایف و نقاط عطف و فرایند بررسی و نظارت، بدون تحمیل گزارش‌های سنگین ضروری است.<sup>۵</sup>
۴. چگونگی فراهم‌سازی امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، حمایت فنی و آموزش.
۵. چگونگی پیش‌بینی محیط کاری امن با مهار خشونت خانگی<sup>۶</sup> و خشونت سایبری<sup>۷</sup> و اقدامات حمایتی از معلولین.

## ۱.۲. تعلیق قراردادهای کاری و حفظ اشتغال

یکی از آثار پاندمی کرونا کشورهای در کشورهای جهان، در حوزه روابط شغلی و قراردادهای کاری است. صرف‌نظر از مشاغل که از طریق ترتیبات دورکاری قابلیت تداوم داشته باشند، در خصوص پاره‌ای از مشاغل، اجرای دورکاری با مانع عملیاتی مواجه است. پاندمی کرونا منجر به اصلاح و تغییر قراردادهای کاری در بنگاه‌های اقتصادی در نتیجه تعلیق فعالیت‌های آنها گردیده است. در شرایط کنونی، استناد به وضعیت اضطراری باید مورد ملاحظه قرار گیرد تا کارگران و بنگاه‌های اقتصادی در این شرایط مورد حمایت واقع گردند.

مستند به مقاله‌نامه شماره ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار با عنوان ترویج اشتغال و حمایت در برابر بیکاری مصوب ۱۹۸۸، کارگرانی که به دلیل آثار کرونا و در راستای سلامتی و ایمنی رابطه شغلی آنها معلق یا فسخ گردیده است، باید از حق دریافت مزایای بیکاری و مساعدت‌های

1. ILO, Keys for effective teleworking during the Covid-19 Pandemic. International Labour Organization News (26 March 2020), available at [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739879/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm), (last visited on 09/17/ 2020).

2. Interns.

3. Temporary Workers.

4. Results-Based approach.

5. ILO, "A Policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the COVID-19 Crisis," *ILO Briefing note*, 2020: P 11.

6. Domestic Violence.

7. Cyber-bullying.

معیشتی برای جبران فقدان درآمد بهره‌مند گردند. قراردادهای کاری اینگونه کارگران باید تعلیق گردد تا پس از رفع موجبات تعلیق، مجدداً به کار قبلی مشغول گردند و از نابسامانی اشتغال جلوگیری گردد.

کرونا از زمره مواردی است که در چارچوب مقاله نامه شماره ۱۵۸ با عنوان خاتمه اشتغال مصوب ۱۹۸۲ سازمان بین‌المللی کار، نمی‌تواند منجر به خاتمه فردی قرارداد کار گردد. به عبارتی، غیبت موقت ناشی از بیماری یا مسئولیت در برابر اعضای بیمار خانواده، دلیل کافی برای خاتمه قرارداد کار تلقی نمی‌گردد. خاتمه دسته‌جمعی قرارداد کاری نیز بر اساس استانداردهای مندرج در مقاله نامه مزبور نیز منوط به فرصت رایزنی نمایندگان کارگری است.

لازم به ذکر است، یکی از عواملی که تعیین‌کننده سرعت بازسازی بازار کار در شرایط بحران می‌باشد، تعداد موارد اخراج دائمی نسبت به تعداد کارگرانی است که موقتاً اخراج شده، اما روابط با کارفرمای خویش را حفظ نموده‌اند. کارگران اخراج‌شده دائمی باید جستجوی شغل جدید پس از بحران نمایند و شرکت‌ها باید از طریق چرخه‌گزینش نیرو، برای جذب کارگران اقدام نمایند. در این حالت، هزینه‌های به‌کارگیری کارگران ماهر افزایش می‌یابد. در واقع هر قطع رابطه، سرعت بازسازی بازار را کند می‌نماید. همچنین از دست دادن کارگران دارای مهارت‌های ویژه بر بهره‌وری شرکت‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. عاملی که این معضل را کاهش می‌دهد، برقراری یارانه‌ی مزدی برای کارفرمایانی است که در اثر کرونا به طور جدی آسیب دیده‌اند. در این طرح، به کارگران با حفظ رابطه کاری، از طریق کارفرمایان خویش یارانه دولتی را دریافت می‌نمایند.<sup>۱</sup> تسهیلات کارفرمایی در بیشتر کشورهای جهان در راستای حفظ اشتغال، کمک به بازسازی اقتصادی و به‌ویژه حمایت از معیشت کارگران، اجرایی گردیده است.

طبق برآورد سازمان بین‌المللی کار، در نتیجه پاندمی کرونا، حداقل ۲۵ میلیون شغل در کشورهای جهان از بین رفته و می‌رود. بنابراین برای ارتقای اشتغال و ترمیم وضعیت موجود، مطابق با مقاله نامه شماره ۱۲۲ با عنوان سیاست‌های اشتغال مصوبه ۱۹۶۴ باید اقدامات گزینشی به منظور ثبات اقتصاد و رفع مشکلات اشتغال با هدف تثبیت وضعیت معیشت و تداوم اشتغال در نظر گرفته شود. هماهنگ‌سازی استراتژی‌های ملی در قالب ارائه اصول راهنما، به

1. Byrne, S. & Coates, D. & Keenan, E. & McIndoe-Calder, T. "The Initial Labour Market Impact of COVID-19," *Economic Letters of Central Bank of Ireland* 04/EL/20, 2020:PP 8-9.



ویژه توصیه نامه ویژه اشتغال در کرونا و نظارت مؤثر بر اجرای آن در سطوح ملی از رویکردهای مورد انتظار از نظام بین‌المللی کار در بحران کنونی است.

در کشور ایران، به منظور تأمین امنیت شغلی و حفظ ارتباط شغلی بین کارگر و کارفرما تأسیس حقوقی با عنوان تعلیق قرارداد کار پیش‌بینی شده است. تعلیق قرارداد کار بر این اساس، خاتمه رابطه و قرارداد کاری نیست، اگرچه ممکن است به موجب ماده ۲۰ قانون کار و تبصره ذیل آن تحت شرایطی منجر به خاتمه رابطه شغلی گردد. به موجب موارد ۱۴ الی ۲۰ قانون کار ایران، بیکاری ناشی از حوادث غیر قابل پیش‌بینی و خارج از اراده طرفین، از موارد تعلیق رابطه شغلی مقرر گردیده است. بر این مبنای شرایط ویژه کرونا از موارد تعلیق قرارداد کاری به شمار می‌رود.

## ۲. کرونا و چالش جهانی ایمنی و بهداشت شغلی کارگران ۲۰۱. ضرورت تقویت استانداردهای جهانی حمایت در برابر خطرات بیولوژیکی

در خلال پاندمی و با وجود امکان دورکاری در بسیاری از مشاغل، حضور در پاره‌ای از بخش‌های اقتصادی اجتناب‌ناپذیر است و قابل توجه آنکه، این بخش‌ها و مشاغل، غالباً پرخطرتر نیز می‌باشند که کار ساختمان و حفاری معدن از آن جمله است. بنابراین توسعه استانداردهای ویژه مشاغل پرخطر، برای مقابله با بحران‌های جهانی همچون پاندمی کرونا ضروری به نظر می‌رسد. در زمینه بهداشت و ایمنی شغلی،<sup>۱</sup> برخی استانداردهای جهانی کار، اعم از عمومی یا در حوزه مشاغل تخصصی ساختمان و معدن، شکل گرفته‌اند. این استانداردها غالباً در مقاله‌نامه شماره ۶۲ (مقررات ایمنی ساختمان)،<sup>۲</sup> مقاله‌نامه شماره ۱۵۲ (ایمنی و بهداشت شغلی - کار در باراندازها)،<sup>۳</sup> مقاله‌نامه شماره ۱۵۵ (ایمنی و بهداشت شغلی)،<sup>۴</sup> مقاله‌نامه شماره ۱۶۷ (ایمنی و بهداشت ساختمان)،<sup>۵</sup> مقاله‌نامه شماره ۱۷۶ (ایمنی و بهداشت در معادن)<sup>۶</sup> مندرج‌اند. با وجود اینکه در این استانداردها بعضاً اقدامات پیشگیرانه در زمینه مخاطرات بیولوژیکی پیش‌بینی

1. Occupational Health and Safety.

2. ILO, Convention No. C62: Safety Provisions (Building) Convention (No. 62), 1937.

3. ILO, Convention No. C152: Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention (No. 152), 1979.

4. ILO, Convention No. C155: Occupational Safety and Health Convention (No. 155), 1981.

5. ILO, Convention No. C167: Safety and Health in Construction Convention (No. 167), 1988.

6. ILO, Convention No. C176: Safety and Health in Mines Convention (No. 176), 1995.

گردیده است، لکن در حال حاضر و با عنایت به ضرورت ناشی از بحران، خلأ مقررات جامعی که به‌طور ویژه بر حمایت کارگران در محیط کاری در برابر خطرات بیولوژیکی تمرکز نماید محسوس است.

در برخی حوزه‌های شغلی، کارگران بیشتر در معرض عوامل بیولوژیکی‌اند. این حوزه‌های شغلی کارگران و کارکنانی همچون مراقبین سلامت، کشاورزان، خدمات بهداشت شهری و مدیریت پسماند شهری را دربرمی‌گیرند.<sup>۱</sup>

اخیراً خلأ نظارتی در زمینه پیشگیری از بیماری‌های ناشی از عوامل بیولوژیکی پرخطر نمایان شده است. سازمان بین‌المللی کار در حال بررسی پیشنهادات برای تنظیم سند جدیدی برای پرداختن به همه خطرات بیولوژیکی کار است. دفتر بین‌المللی کار نیز در تدارک تدوین راهنمای فنی بر خطرات بیولوژیک محیط کار است.

به‌هرروی، باید گفت علی‌رغم تعدد و پراکندگی اسناد مبتنی بر ضرورت ارزیابی و نظارت بر عوامل بیولوژیکی، تاکنون سند جامعی از سوی سازمان بین‌المللی کار در این خصوص شکل نگرفته است. ضرورت تدوین سندی جامع که تمامی عوامل خطرزای بیولوژیکی را پوشش دهد، در نظام کنونی جهان بیش از پیش آشکار گردیده است. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد سند راهنمای جهانی در این خصوص که آمادگی مقابله با هرگونه پاندمی در محیط‌های کاری را پیش‌بینی و نظارت نماید، در دستور کار قرار گیرد. وضع مقررات در زمینه تجهیزات ضد عفونی و کنترل‌کننده خطرات بیولوژیکی در اتحادیه اروپا الگویی مؤثر است که می‌تواند در سطح بین‌المللی مورد بهره‌برداری قرار گیرد. با توجه به دستورالعمل سازمان بهداشت جهانی، به نظر می‌رسد ضرورت استفاده از ماسک توسط کارگران، از سوی سازمان بین‌المللی کار باید هنجارسازی گردد.

در کشور ایران، آیین‌نامه حفاظت و ایمنی، مشتمل بر ۴ فصل و ۹۲ ماده به استناد مواد ۸۵ و ۹۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۹۰/۰۳/۲۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. بر اساس بخشنامه امور اداری و استخدامی در ۱۳۹۹/۰۴/۱۵، استفاده از ماسک برای کلیه اربابان رجوع و کارکنان ادارات دولتی الزامی گردید. برای الزام استفاده عمومی از ماسک، ستادهای ملی و استانی کرونا مجازات‌هایی نیز در نظر گرفته‌اند. نظارت بر رعایت

1. ILO, "ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)," *FAQ - Key provisions of international labour standards relevant to COVID-19 outbreak ver. 2.1*, 2020:P 19.

پروتکل‌های بهداشتی نیز از مأموریت‌های مشترک بازرسان کار و مسئولین بهداشت دانشگاه‌های علوم پزشکی است.

### ۲.۱. ضرورت بازنگری و تقویت مسئولیت‌های کارگران و کارفرمایان در ایمنی کارگاه‌ها

برابر مقاوله‌نامه بین‌المللی کار شماره ۱۵۵ با عنوان ایمنی و بهداشت شغلی، چنین مسئولیت‌هایی برای کارفرمایان در اتخاذ اقدامات پیشگیرانه و حمایتی برای کاهش حوادث پیش‌بینی گردیده است:

الف) کارفرمایان باید ملزم گردند در حدی که منطقی و ممکن است، ترتیبی اتخاذ نمایند که محل کار، دستگاه‌ها، تجهیزات و فرایندهای کار تحت نظارت آنها، ایمن بوده، خطری متوجه سلامتی کارگران نگردد.

ب) کارفرمایان باید ملزم گردند تا حدی که منطقی و ممکن است، ترتیبی اتخاذ نمایند که عوامل شیمیایی، فیزیکی و بیولوژیکی تحت نظارت آنها، برای کارگران بدون خطر بوده، تدابیر حفاظتی مناسب در این زمینه اتخاذ گردد.

ج) کارفرمایان باید ملزم گردند در صورت نیاز و تا حدی که منطقی و ممکن باشد، به منظور پیشگیری از حوادث و آثار زیان‌بار آن برای سلامتی کارگران، پوشاک و تجهیزات حفاظتی مناسب را در دسترس آنها قرار دهند.<sup>۱</sup>

محور سوم راهبردی سازمان بین‌المللی کار در مواجهه با انتشار ویروس کرونا، حمایت از کارگران در محیط کار است تقویت ایمنی و بهداشت شغلی و ترویج اجرای اقدامات بهداشتی در کارگاه‌ها، عنصر اساسی این محور به شمار می‌رود. به نظر می‌رسد در شرایط پاندمی و حتی سایر بحران‌های احتمالی، توجه به توسعه مسئولیت‌های کارفرمایان و تعیین مسئولیت‌هایی برای کارگران بیش از پیش مهم باشد.

در سیاست‌گذاری‌های ملی و بین‌المللی، هنجارسازی مسئولیت‌های ذیل برای کارفرمایان مورد انتظار است؛

1. ILO, Convention No. C155: Occupational Safety and Health Convention (No. 155), Article 16.1981.

فراهم‌سازی بهداشت محیط کار، تدارک زمینه‌آرائه اطلاعات مقتضی در مورد رفتارهای بهداشتی به کارگران، شناسایی و مدیریت موارد مشکوک به بیماری‌ها از جمله کرونا؛ ارزیابی خشونت، آزار و خطرات روانشناختی و اقدام پیشگیرانه با مشورت نمایندگان کارگران و کارفرمایان؛

توجه به ویژگی‌ها و نیازهای مشاغل خاص و گروه‌های خاص کارگران؛

تدارک رایگان تجهیزات حفاظتی و امکانات حمایت روانی؛

از سویی بحران حاضر یادآور می‌سازد کارگران نیز مسئول همکاری در موارد ذیل خواهند بود؛

ایفای تکالیف ایمنی و بهداشتی محول بدان‌ها از سوی کارفرما؛

رعایت موارد ایمنی تجویز شده؛

اتخاذ مراقبت منطقی برای ایمنی دیگران (از جمله اجتناب از در معرض قرار دادن دیگران

نسبت به مخاطرات ایمنی و بهداشتی)؛

استفاده از وسایل ایمنی و تجهیزات حفاظتی به طور صحیح.<sup>۱</sup>

### ۳. کرونا و چالش جهانی در اجرای استانداردهای منع تبعیض شغلی ۳.۱. خلاصه

#### پیش‌بینی منع تبعیض شغلی مبتنی بر سلامت در استانداردهای جهانی کار

در وضعیت مواجهه با پاندمی، اهمیت مفهوم منع تبعیض مبتنی بر سلامت، می‌تواند اساسی

باشد. محرومیت شغلی به واسطه موارد ذیل از مصادیق تبعیض می‌تواند تلقی گردد:

بروز بیماری موقتی مانند ابتلا به ویروس کرونا یا ابتلای قبلی به آن؛

مسئولیت کارگر در مراقبت از فرد مبتلا؛

داشتن بیماری یا زمینه احتمالی ابتلا.

همچنان‌که وضعیت قانونی در مورد اشتغال مبتلایان به ایدز در کشورها متفاوت است. در

خصوص عفونت‌های ویروسی همچون کروناویروس نیز ابهاماتی وجود داشته و دارد که

سیاست‌گذاری ملی و بین‌المللی را در راستای بازنگری گستره مفهوم تبعیض شغلی می‌طلبد.

1. ILO, "ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)," *FAQ - Key provisions of international labour standards relevant to COVID-19 outbreak ver. 2.1*, 2020:P 15.

برای نمونه، در سطح اتحادیه اروپا ممنوعیت تبعیض، مصادیقی چون همجنس‌گرایی، جنسیت و ناتوانی را تحت پوشش آورده، لکن به طور صریح ایدز را دربر نگرفته است. در حالی که نظام قانون‌گذاری ملی در کشورهایی چون پرتغال (مقرر شماره ۴۶ مورخ ۲۰۰۶) و انگلیس (قانون منع تبعیض برای ناتوانان مورخ ۲۰۰۵) مبتلایان ایدز را در زمره افراد ناتوان قلمداد نموده که تبعیض شغلی در مورد آنها ممنوع است.<sup>۱</sup>

مفهوم تبعیض<sup>۲</sup> در ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار، کاملاً گسترده است؛ به نحوی که انواع محرومیت و برخورداری مبتنی بر نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، ملیت یا ریشه اجتماعی در اشتغال و حرفه ممنوع است. در مقررات پاره‌ای کشورهای، تبعیض در اشتغال به دلیل وضعیت خاص سلامتی یا نقصان آن ممنوع گردیده است.

تبعیض به شیوه‌ای منحصر به فرد در خلال بحران، خودش را نمایانده و شکاف‌هایی در بافت جوامع ایجاد نموده است. در این خصوص و برای کاهش خطرات، تقویت رویه‌هایی مبتنی بر تساوی و عدم تبعیض در اشتغال، ضروری است.<sup>۳</sup>

### ۳.۱. ضرورت بازنگری در استانداردهای کار زنان

توصیه‌نامه شماره ۲۰۵ سال ۲۰۱۷ (راجع به کار شایسته و اشتغال برای صلح و تاب‌آوری)، استفاده از چشم‌اندازی جنسیتی در واکنش به بحران را پیش‌بینی نموده است. زنان بیشترین فشار بحران اقتصادی و اجتماعی را تحمل نموده و این علی‌رغم آن است که این گروه بیشترین نقش مراقبت را اعمال می‌نمایند.

بازتعریف وظایف مراقبتی به زنان در بحران، می‌تواند با سیاست‌گذاری مطلوب ملی و بین‌المللی، فرصتی برای بازسازی مشاغل و پیش‌بینی و سازمان‌دهی تقاضاهای آینده کار تلقی گردد. این مسئله نفی‌کننده ضرورت حمایت ویژه از کار زنان در بحران و پس‌بحران نخواهد بود.

در آمریکای شمالی و در اروپا، زنان بیش از مردان در حوزه‌های شغلی پرخطر مشغول کارند.<sup>۴</sup> بیش از ۸۵ درصد کارگران حوزه سلامت در هند، زنان‌اند که به عنوان پرستار مشغول کارند.<sup>۵</sup>

1. Pereira, A. "News and Views HIV/Aids and Discrimination in the Workplace: The Cook and the Surgeon Living with HIV," *European Journal of Health Law* 17(2), 2010:P 141.

2. Discrimination.

3. ILO, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis," *ILO Briefing note*, 2020:P 12.

4. United Nations, "Policy Brief: The world of work and Covid-19," *United Nations Policy Brief*, June 2020:P 12.

5. Dasgupta, J. & Mitra, S. "A Gender-responsive Policy and Fiscal response to the Pandemic," *Economic and Political Weekly* Vol. 55, Issue No. 22, 2020:P 13.

همچنین پاندمی کرونا در بیشتر کشورهای عربی، توسعه معکوس بشری را به همراه داشته که بعضاً ناشی از تعارضات در کشورهای چینی، سوریه و یمن بوده است. نابرابری درآمدی در حوزه مناطق عربی افزایش یافته است، به علاوه، بیشترین شکاف جنسیتی در کشورهای عربی (چنان که با شاخص توسعه جنسیتی ارزیابی گردد) دیده می‌شود. درآمد سرانه زنان در کشورهای عربی به طور میانگین ۷۸/۹ درصد کمتر از مردان است.<sup>۱</sup> از سوی، تقریباً ۵۱۰ میلیون زن یا ۴۰ درصد از کل کارگران زن جهان، در حوزه‌های شغلی شدیداً آسیب‌دیده مشغول‌اند.<sup>۲</sup>

قابل توجه آنکه برابر آخرین بررسی وضعیت نیروی کار، وضعیت شغلی زنان رو به وخامت است. در کشورهایی که اطلاعات آنها در خلال آوریل و می ۲۰۲۰ قابل دسترسی بوده، سالانه کاهش آمار اشتغال به طور معناداری بیشتر در خصوص زنان بوده است. برای مثال، در کانادا، کلمبیا و آمریکا کاهش ۱۶ درصدی، از آوریل ۲۰۱۹ تا آوریل ۲۰۲۰ در اشتغال زنان مشاهده می‌شود. این کاهش تا ماه می نیز تداوم داشته است.<sup>۳</sup>

ساختارهای قانونی که در برخی کشورهای خاص ریشه دارند، چالش‌های بیشتری را ایجاد می‌نماید. تأمین آینده بهتر برای کار زنان، مستلزم توجه خاص به خصوصیات و جغرافیای محلی و از طریق تغییرات قانونی است. چالش در استانداردهای جهانی کار، از این حیث است که باید بتوانند روابط مهم میان هنجارهای منطقه‌ای و جهانی را به منظور دستیابی به هنجارهای فراملی هدایت نمایند.<sup>۴</sup> به نظر می‌رسد، مفهوم تبعیض با عنایت به حقایق موجود جهانی و برجستگی آن در طی پاندمی کرونا، نیاز به توجه بیش از پیش خواهد داشت. نابرابری عملی حقوق کار زنان نه تنها باید مورد توجه قرار گرفته و برطرف گردند، بلکه حمایت‌های بیشتری متناسب با وضعیت زنان در رعایت استانداردهای جهانی کار ضروری و مطلوب است.

1. United Nations, " Policy Brief: The Impact of COVID-19 on the Arab Region an Opportunity to Build Back Better," *United Nations Policy Brief*, June 2020:P 10.

2. ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work," *ILO Briefing Note Second Edition*, April 2020:P 8.

3. ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work," *ILO Briefing Note 5th edition*, June 2020:P 10.

4. Campbell, M. and Fredman, S. And Fudge, J. "A Better Future for Women at Work," *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, 2018:P 7.

### ۳.۲. ضرورت بازنگری در استانداردهای کار مهاجرین

پناهندگان و کارگران مهاجر به طور ویژه تحت تأثیر آثار اقتصادی کرونا قرار گرفته‌اند. آنها عموماً در مشاغل غیرحمایت شده، غیررسمی و موقتی مشغول‌اند که با دستمزدهای پایین و فقدان حمایت اجتماعی همراه است. از جمله این موارد مشاغل مراقبتی است. در خصوص بسیاری از مهاجران و اتباع بیگانه، از دست دادن شغل نه تنها اثر مستقیم بر وضعیت درآمدی آنها دارد، بلکه همچنین منجر به کاهش حواله‌جات می‌گردد.

برگشت به کار آنها با از دست دادن ویزا، پروانه و تمدید اقامت و اشتغال دچار مانع می‌گردد. در همین حال، پناهندگان با مشکلاتی چون دسترسی قانونی به بازار کار، محرومیت از حمایت اجتماعی ملی و دسترسی به خدمات و اعتبارات مالی و آزادی رفت و آمد، دست به گریبان‌اند. در واقع، برای بسیاری از پناهندگان از دست دادن درآمد منجر به ناتوانی برآوردن نیازهای اساسی است.<sup>۱</sup>

در حوزه‌های کشورهای عربی، کارگران مهاجر (۴۰ درصد از کل کارگران) از حیث دسترسی به خدمات و از دست دادن شغل و امکان بازگشت به کشورهای منطقه، شدیداً تحت تأثیر پاندمی قرار گرفته‌اند.<sup>۲</sup>

پاندمی کرونا دسترسی به شغل ایمن و مطمئن را کاهش داده، امور کارگران مهاجر را با بسته شدن مرزها و سایر محدودیت‌های مسافرتی مختل نمود. برای مثال، بسیاری تاجیک‌ها تحت تأثیر بسته شدن مرزهای روسیه از مارس تا آوریل بوده‌اند. این‌گونه کارگران در معرض پذیرش مشاغل پر خطر و بهره‌کشی قرار گرفته‌اند.

تبعیض منع‌شده در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار،<sup>۳</sup> مطلق و تمامی زمینه‌های شغلی و حرفه‌ای را شامل می‌گردد. نژاد یکی از موارد مطرح در ماده ۱۶ مقاله‌نامه مزبور است. بنابراین تبعیض، آزار و اذیت نژادی و قومی (نسل‌آزاری) را نیز در برمی‌گیرد. در پی انتشار ویروس کرونا، موارد نژادپرستی و بیگانه‌هراسی احتمالاً متداول‌تر خواهد بود. لذا حمایت از

1. United Nations, "Policy Brief: The World of Work and COVID-19," *United Nations Policy Brief*, June 2020:P 13.

2. United Nations, "Policy Brief: The Impact of COVID-19 on the Arab Region an Opportunity to Build Back Better," *United Nations Policy Brief*, June 2020:P 14.

3. ILO, Convention No. C111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), 1958.

گروه‌های خاص به‌ویژه کارگران بیگانه، در سیاست‌گذاری‌های ملی و بین‌المللی ضروری‌تر به نظر می‌رسد.

نهایتاً باید تحلیل نمود، اگرچه مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ تمایز و ترجیح (حمایت) به هر شکلی را در مفهوم تبعیض تعریف نموده، اما از آن مفهوم، الزامات ذاتی را مستثنا کرده و بر اتخاذ اقدامات ویژه در راستای برآورده نمودن نیازهای حمایتی گروه‌های خاص، پس از مشورت با شرکای اجتماعی تأکید گردیده است. همچنین با توجه به اتخاذ رویکرد مشترکی از سوی سازمان‌های جهانی مهاجرت و تجارت مبنی بر رهنمود به کارفرمایان برای حمایت از کارگران مهاجر، به نظر می‌رسد هماهنگی و تقویت سیاست‌گذاری‌ها از سوی سازمان بین‌المللی کار با دیگر سازمان‌های بین‌المللی در راستای حمایت‌های مالی از این گروه کارگری ضروری خواهد بود.

#### ۴. کرونا و فرصت‌های تقویت استانداردهای جهانی کار ۴.۱. کرونا فرصتی جهانی

##### برای تقویت استانداردهای آزادی تشکل و مذاکره اجتماعی

بحران‌های جهانی پیشین، این مسئله را که دولت‌ها به تنهایی قادر نبوده‌اند بر چالش‌های به‌وجود آمده از شوک‌های جدی فایق آیند، آشکار ساخته است. نظر به ماهیت غیر قابل پیش‌بینی بحران کرونا، مذاکره اجتماعی نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دولت‌ها بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است.<sup>۱</sup>

توصیه‌نامه شماره ۲۰۵ سازمان بین‌المللی کار (راجع به اشتغال و کار شایسته برای صلح و تاب‌آوری مصوب ۲۰۱۷)، بر اهمیت مذاکره اجتماعی در پاسخ به بحران و نقش کلیدی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در این پاسخ تأکید می‌نماید. این توصیه‌نامه از کشورهای عضو می‌خواهد تا این نقش حیاتی را با در نظر گرفتن مقاله‌نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل مصوب ۱۹۴۸) و مقاله‌نامه شماره ۹۸ (راجع به حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی مصوب ۱۹۴۹) به رسمیت شناسند.

فضای اعتماد ایجاد شده از طریق مذاکره اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی برای اجرای مؤثر اقدامات به منظور مقابله با انتشار کرونا و تأثیرات آن ضروری است. تقویت توجه و تکیه بر

1. ILO, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis," *ILO Briefing note*, May 2020:P 14.



سازکارهای مذاکره اجتماعی، مبنایی قوی برای تاب‌آوری و اجرای تعهد کارفرمایان و کارگران نسبت به اقدامات ضروری است. این مسئله به‌ویژه در هنگام افزایش فشارهای اجتماعی بسیار مهم است.<sup>۱</sup>

مذاکره اجتماعی، تمامی انواع مذاکره، مشورت و تبادل اطلاعات میان نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان راجع به مسائل مشترک در حوزه اقتصاد، کار و سیاست اجتماعی را دربرمی‌گیرد. مذاکره می‌تواند در سطح ملی، صنفی و کارگاهی انجام گردد. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی آزاد، مستقل و انتخابی، در پیش‌شرط مذاکره اجتماعی مؤثر خواهند بود؛ به‌طوری‌که در میان بازیگران مختلف مورد اعتماد و از سوی دولت‌ها استقلال شرکای اجتماعی مورد احترام باشد.<sup>۲</sup> البته جنبه‌های مثبت چانه‌زنی جمعی، محدود به کارگران نیست. از نقطه‌نظر کارفرمایی، چانه‌زنی جمعی می‌تواند منافع دوسویه داشته باشد؛ از جمله ترویج تلاش و همکاری کارگران که منجر به افزایش بهره‌وری و سودآوری می‌گردد.<sup>۳</sup>

در بسیاری از کشورها، سازمان‌های کارگری، طلابه‌دار پاسخ به برخی چالش‌های پیش‌آمده از بحران گردیده‌اند. آنها برای مثال، به نحو فعالانه‌ای، سیاست‌گذاری دولت‌ها در حمایت اجتماعی و برنامه‌های حفظ اشتغال را توسعه داده‌اند و به طور موفقیت‌آمیزی در حمایت از پایداری مشاغل و درآمدها، سیاست‌های ملی را تحت تأثیر قرار داده‌اند.<sup>۴</sup>

در تعدادی از کشورها، دولت‌ها در سیاست‌گذاری و تعیین برنامه‌های خویش در موارد ذیل با نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مشورت و حتی همکاری نموده‌اند:

تقویت نظام سلامتی؛

گسترش پوشش‌های حمایت اجتماعی؛

حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط و کمک به آنها در حفظ مشاغل؛

تأمین ایمنی و سلامت شغلی در کار؛

1. ILO, "ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)," *FAQ - Key provisions of international labour standards relevant to COVID-19 outbreak* ver. 2.1, 2020:P 7.

2. ILO, "Resolution concerning the Second Recurrent Discussion on Social Dialogue and Tripartism," *107th Session of the International Labour Conference*, 2018.

3. Martins, P. & Saraiva, J. "Assessing the Legal Value Added of Collective Bargaining Agreements," *GLO Discussion Paper Series 406*, 2019:P 1.

4. "A Policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the COVID-19 Crisis", *op. cit.*, 15.

### حمایت درآمدی برای افراد بیکار.

سازمان های کارگری، همچنین در خصوص اتخاذ اقداماتی در کاهش آثار منفی اقتصادی و اجتماعی بحران برای کارگران می توانند مذاکره نمایند. بهداشت و ایمنی محیط کار، ترتیبات زمانی کار (همچون تنظیم چهارچوب دورکاری و مرخصی های با حقوق) از مقولاتی است که با مذاکره اجتماعی و در قالب پیمان های دسته جمعی در سطوح مختلف، قابلیت پیاده سازی داشته و بعضاً انجام گردیده است. در ایران، سازمان های کارگری همچنین در ترویج پروتکل های بهداشتی و پیگیری برنامه های حمایت دولتی و اجتماعی در خلال دوره کرونا فعال گردیده اند. اعضای سازمان های کارفرمایی نیز در سراسر جهان به نحو فعالانه ای پاسخگویی به بحران کرونا نموده اند؛ به ویژه دولت ها را در اقدامات مبتنی بر سلامت عمومی حمایت نموده اند. آنها با مذاکرات دوجانبه و سه جانبه در سیاست گذاری مرتبط با کاهش بحران و بازسازی اقتصادی، نقش فعالی ایفا می نمایند.

می توان گفت پاندمی کرونا فرصتی برای تأمل بیشتر بر اهمیت نقش سازمان های کارگری و کارفرمایی، در بحران های اقتصادی و اجتماعی فراهم نموده است. سازمان بین المللی کار یکی از محورهای چهارگانه اصلی مقابله با بحران حاضر را در نقش مذاکره اجتماعی، از طریق شرکای اجتماعی تعریف نموده است. این در حالی است که تاکنون کمترین الحاق جهانی مربوط به مقاله نامه های بنیادین کار به شماره های ۸۷ و ۹۸ راجع به تشکل و حق سازمان دهی<sup>۱</sup> بوده است. ترویج بیش از پیش این استانداردها و طراحی رویکردهای الحاق جهان شمول بدانها از سیاست گذاری های الزامی این سازمان به نظر می رسد.

### ۴.۱. کرونا فرصتی برای حمایت فردی و اولویت بخشی به ایفای دیون مزدی کارگران

حق برخورداری از حداقل سطح دستمزد، از استانداردهای جهانی کار است که در مقاله نامه شماره ۹۵ در سال ۱۹۴۹<sup>۲</sup> مورد تأکید قرار گرفته است. این حق بر پایه رویکرد توسعه محور، تصویب گردیده است. در مقاله نامه شماره ۱۳۱ در سال ۱۹۷۰<sup>۳</sup> نیز که سند مکمل مقاله نامه

1. ILO, Convention No. C87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (No. 87), 1948. And ILO, Convention No. C98: Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949.

2. ILO, Convention No. C95: Protection of Wages Convention (No. 95), 1949.

3. ILO, Convention No. C131: Minimum Wage Fixing Convention (No. 131), 1970.

قبلی می باشد، چنین تأکید گردیده است: «حداقل‌های دستمزد دارای اعتبار قانونی است و کاهش آن ممکن نمی باشد. سرپیچی از اجرای آن موجب مجازات‌های کیفری خواهد بود» و همچنین عنوان می نماید: «بایستی تدبیر مناسبی در برقراری نظام نظارتی و بازرسی شایسته، همراه با تدابیر ضروری، اتخاذ گردیده تا اجرای مؤثر مقررات مربوط به حداقل مزد را تأمین نماید».

آنچه در مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۶۴<sup>۱</sup> نیز تأکید گردیده است: «بایستی اقدامات گزینشی جهت ثبات اقتصادی و رفع مشکلات اشتغال، با هدف تثبیت وضعیت معیشت و حفظ کسب و کار مورد توجه قرار گیرد»؛ مؤید اهمیت موضوع دستمزد، حتی در شرایط بحران اقتصادی است.

یکی از مسائل فراروی اقتصاد در سطوح ملی، به‌ویژه متأثر از پاندمی کرونا، ورشکستگی شرکت‌هاست. اینکه مطالبات کارگران از جمله در مورد حداقل دستمزد در چنین شرایطی چگونه تسویه می‌گردد؛ در این خصوص با استناد به مقاله‌نامه شماره ۹۵ «با کارگران شاغل بایستی به عنوان طلبکاران دارای حق ممتاز، برای تسویه مطالبات دستمزدی رفتار نمود که طبق قوانین ملی تحت حمایت خواهند بود». این استاندارد جهانی، ضروری است بیش از پیش تقویت و تدابیر ملی در راستای اجرای بی‌قید و شرط آن اتخاذ گردد.

در قوانین و مقررات کشور ایران، بر اولویت پرداخت‌های مزدی و دیون کارگران تحت عنوان «دیون ممتاز» تأکید گردیده است. در این باره، ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی، مصوب ۱۳۱۹/۱۲/۰۴، کارگران طبقه اول بستانکاران دارای حق تقدم تعریف گردیده‌اند. ماده ۱۳ قانون کار نیز دیون کارگر را ممتاز می‌شناسد. با وجود این، عملاً بستانکاران بانکی با حق وثیقه، عملاً در اجرای احکام دادگستری مقدم در تسویه قرار می‌گیرند.

1. ILO, Convention No. C122: Employment Policy Convention (No. 122), 1964.

## نتیجه گیری

استانداردهای جهانی کار، مشتمل بر اصول راهنمایی برای حصول اطمینان از کار شایسته است که حتی در تاب آوری اقتصادی و اجتماعی در پاندمی کرونا نیز قابلیت کاربرد دارد. رویکرد ترویجی توصیه‌نامه شماره ۲۰۵ سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۷، مبتنی بر پاسخ به بحران از طریق رعایت تمامی حقوق بشری و استانداردهای جهانی کار است.

استانداردهای جهانی کار، به‌ویژه در حوزه ایمنی و بهداشت محیط کار، امنیت اجتماعی، اشتغال، عدم تبعیض، ترتیبات کاری و حمایت از گروه‌های خاص کارگری همچون زنان و مهاجران، اصول راهنمای تاب‌آوری و واکنش صحیح به بحران و حتی بازسازی اقتصادی‌اند.

پاندمی کرونا و پیش‌بینی بحران‌های دیگر جهانی و واقعیت‌های آینده کار، تکامل و انعطاف بیش از پیش استانداردهای جهانی کار را ضروری‌تر ساخته است. این استانداردهای حداقلی، طی یک قرن توسعه و تدوین یافته‌اند، اما اکنون باید برای حمایت از کارگران و حتی پایداری کارگاه‌ها، بتوانند به الگوهای در حال تغییر کار جهانی پاسخ دهند.

نقاط عطف سیاست‌گذاری جهانی آینده کار می‌تواند متخذ از محورهای چهارگانه راهبردی سازمان بین‌المللی کار در پاسخ به پاندمی کرونا باشد. رشد و توسعه اقتصاد و اشتغال، حمایت از کارگران در محیط کار، حمایت از بنگاه‌های اقتصادی، حرفه‌ها و درآمد، اتکای به مذاکره اجتماعی، بنیان‌های قابل اتکایی به منظور طراحی خط‌مشی آتی سازمان بین‌المللی کار خواهند بود. البته تحقق راهبردهای محوری سازمان بین‌المللی کار، خود مستلزم هماهنگ‌سازی بیشتر استانداردهای جهانی، با ضرورت‌های جهان بحران‌زده کنونی و آتی خواهد بود.

پاندمی کرونا بیش از همیشه، خلأ وجود سندی جامع در خصوص عوامل خطرزای بیولوژیکی را در سازمان بین‌المللی کار، آشکار ساخته است. تجهیزات حفاظتی و نحوه مقابله با پاندمی‌ها باید در قالب استانداردی جهانی، بازتعریف و یکپارچه گردد.

به نظر می‌رسد، در برهه زمانی کنونی، تدوین سند جهانی از سوی سازمان بین‌المللی کار با مشورت و همکاری دیگر سازمان‌های بین‌المللی ضروری است. سازمان‌های بهداشت جهانی، تجارت جهانی، مهاجرت جهانی و یونیسف از جمله سازمان‌های مؤثر در سیاست‌گذاری جهانی در زمینه کرونا خواهند بود. در این سند جهانی، به ویژه سیاست‌گذاری حمایتی از گروه‌های کارگری

خاص از قبیل کودکان، مهاجرین، زنان و گروه‌های کارفرمایی به منظور حفظ اشتغال باید در دستور کار قرار گیرد تا چالش‌های ملی را پوشش‌دهی و با استراتژی جهانی هماهنگ سازد. اهم راهبردهای قابل اتخاذ در تطابق استانداردهای جهانی کار با بحران‌ها از جمله پاندمی کرونا به شرح ذیل پیشنهاد می‌گردد:

بازنگری در استانداردهای ایمنی و بهداشت محیط کار و مسئولیت‌های کارگران و کارفرمایان، به‌ویژه در شرایط بحران؛

تدوین استاندارد و ترتیبات نوین کاری متناسب با مشاغل از جمله دورکاری؛

بازتعریف مفهوم عدم تبعیض در راستای توسعه حمایت‌ها از گروه‌های کارگری خاص؛

ترغیب الحاق جهانی به مقابله‌نامه‌های آزادی تشکل و سازمان‌دهی، همراه با گسترش زمینه مذاکرات اجتماعی؛

نظارت بر اولویت‌بخشی عملی به مطالبات مزدی کارگران؛

همکاری مالی جهانی در راستای توسعه حمایت‌های اجتماعی بازدارنده کار اجباری کودک و مهاجرین.

## فهرست منابع

## منابع انگلیسی

**Books**

1. International Labour Organization. *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Geneva: International Labour Office, 2020.

**Articles**

2. ILO, "ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)," FAQ - Key provisions of international labour standards relevant to COVID-19 outbreak ver. 2.1, *International Labour Organization*, 2020.
3. ILO, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis," *ILO Briefing note*, 2020.
4. Belzunegui, E. & Garces, E. "Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis," *Sustainability* Vol 12 issue 9, 2020.
5. Top, D. & Garces, E. "Overview and Perspectives of Labour Law against the Corona Virus Pandemic (Covid-19): Romania," *Libros de la Comunidad CIELO Laboral*, 2020.
6. Rosa, G. Director of ILO Office for Italy and San Marino, "Measures adopted in Italy to support workers, families and enterprises during the COVID-19 emergency," *ILO Policy brief*, 2020.
7. Fana, M. and Pérez, S. and Macias, E. "Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects," *Journal of Industrial and Business Economics* 47, 2020:393.
8. Jones, S. and Lange, F. And Warman, C. "Waiting for Recovery: The Canadian Labour Market in June 2020," *Canadian Public Policy*, 2020.
9. Pereira, A. "News and Views HIV/Aids and Discrimination in the Workplace: The Cook and the Surgeon Living with HIV," *European Journal of Health Law* 17(2), 2010.
10. Pozzan, E. & Cattaneo, U. "Women health Workers: Working relentlessly in hospitals and at home," *ILO news story*, 2020.
11. ILO, "The Covid-19 Response: Getting gender Equality Right for a Better Future for Women at Work," *ILO Policy Brief*, 2020.
12. United Nations, "Policy Brief: The world of work and Covid-19," *United Nations Policy Brief*, June 2020.

13. Dasgupta, J. & Mitra, S. "A Gender-responsive Policy and Fiscal response to the Pandemic," *Economic and Political Weekly* Vol. 55, Issue No. 22, 2020.
14. United Nations, "Policy Brief: The Impact of COVID-19 on the Arab Region an Opportunity to Build Back Better," *United Nations Policy Brief*, June 2020.
15. ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work," *ILO Briefing note Second edition*, April 2020.
16. ILO, "Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism," *107th Session of the International Labour Conference*, 2018.
17. Martins, P. & Saraiva, J. "Assessing the Legal Value Added of Collective Bargaining Agreements," *GLO Discussion Paper Series 406*, 2019.
18. Byrne, S. & Coates, D. & Keenan, E. & McIndoe-Calder, T. "The Initial Labour Market Impact of COVID-19," *Economic Letters of Central Bank of Ireland 04/EL/20*, 2020.
19. Campbell, M. and Fredman, S. And Fudge, J. "A Better Future for Women at Work," *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, 2018.

#### Documents

20. ILO, Convention No. C111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), 1958.
21. ILO, Convention No. C122: Employment Policy Convention (No. 122), 1964.
22. ILO, Convention No. C29: Forced Labour Convention (No. 29), 1930.
23. ILO, Convention No. C87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87), 1948.
24. ILO, Convention No. C131: Minimum Wage Fixing Convention (No. 131), 1970.
25. ILO, Convention No. C152: Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention (No. 152), 1979.
26. ILO, Convention No. C95: Protection of Wages Convention (No. 95), 1949.
27. ILO, Convention No. C98: Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 167), 1949.

28. ILO, Convention No. C167: Safety and Health in Construction Convention (No. 167), 1988.
29. ILO, Convention No. C176: Safety and Health in Mines Convention (No. 176), Article 16. 1995.
30. ILO, Convention No. C62: Safety Provisions (Building) Convention (No. 62), Article 16.1937.
31. ILO, Recommendation No. R205: Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205), 2017.
32. ILO, Convention No. C155: Occupational Safety and Health Convention (No. 155), Article 16.1981.

**Internet Sources**

33. ILO, Keys for effective teleworking during the Covid-19 Pandemic. International Labour Organization News (26 March 2020), available at [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739879/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm) ,(last visited on 09/17/ 2020).