

متن کامل گزارش هیات اعزامی ILO به ایران

مترجم: پادین فاضلیان

دوازدهم خرداد هشتاد و هفت

متأسفانه هیئت اعزامی علائم مشترکی در رابطه با عزم دولت برای پیشبرد این توصیه نامه ها و اصلاح موادی از قانون کار که از پلورالیسم در روابط صنعتی جلوگیری می کنند مشاهده کرد.

گزارش هیات اعزامی سازمان بین المللی کار که آبان ماه سال گذشته به ایران سفر کرده بودند، از وجود برخی تبعیضات در پرداخت حقوق کارگران و دخالت های دولت در امور نهادهای صنفی حکایت دارد.

متن کامل گزارش هیئت اعزامی کمک فنی به جمهوری اسلامی ایران پیرامون اجرای کنوانسیون حمایت از دستمزدها مصوب ۱۹۴۹ (شماره ۹۵) و کنوانسیون تبعیض (کار و استخدام) مصوب ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱) به این شرح است؛

از ۲۶ اکتبر تا ۱ نوامبر ۲۰۰۷

I. پیش زمینه

۱. دولت جمهوری اسلامی ایران، پیرو مذاکرات صورت گرفته در جلسات ۹۵ و ۹۶ کنفرانس بین المللی کار (که به ترتیب در ژوئن ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷ توسط کمیته اجرای استانداردها برگزار شده است)، پذیرای دعوت از هیئت اعزامی شد. در ژوئن ۲۰۰۶، کمیته کنفرانس به بررسی اجرای کنوانسیون تبعیض (کار و استخدام) مصوب ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱) در جمهوری اسلامی ایران پرداخت و به این نتیجه رسید که کمک فنی سازمان جهانی کار باید مشمول همه مسائل مربوط به اجرای این کنوانسیون شود. در خصوص اجرای کنوانسیون حمایت از دستمزدها (شماره ۹۵)، کمیته کنفرانس در ژوئن ۲۰۰۷ از درخواست دولت ایران برای کمک فنی بیشتر استقبال کرد. هیئت اعزامی کمک فنی دیگری در خصوص کنوانسیون شماره ۹۵ در آوریل ۲۰۰۶ بر پایه نتایج مباحثات کنفرانس ژوئن ۲۰۰۵ پذیرفته شد. هیئت اعزامی کمک فنی آوریل ۲۰۰۶ موفق به ضبط آمارهای عینی که بیانگر ماهیت و ابعاد معضل دستمزدهای معوقه بارز در بخش نساجی باشد، نشد.

۲. تاریخها و تمهیدات عملی برای هیئت اعزامی کمک فنی مورد بحث اعضای دائمی هیئت نمایندگی دائمی جمهوری اسلامی ایران در ژنو در ژوئیه ۲۰۰۷، به ویژه آقای امیر شه میر، رایزن کارگری هیئت دائمی بوده است. هیئت اعزامی سازمان جهانی کار با سرپرستی خانم کلئوپاترا دومبیا-هنری، مدیر دیپارتمان استانداردهای جهانی کار، با همکاری آقای جورج پولیتاکیس، هماهنگ کننده کنوانسیون های مرتبط با دستمزدها، ساعات کاری و مباحث ویژه کارگران، خانم شائونا اونلی، هماهنگ کننده کنوانسیون های مرتبط با مساوات، کارگران مهاجر و کارگران بومی و قبیله ای، آقای کونن کومپیر، متخصص

استانداردهای جهانی کار در دفتر منطقه‌ای سازمان جهانی کار واقع در دهلی‌نو، خانم آدریانا ماتا، کارشناس ارشد آمار در اداره آمار سازمان جهانی کار، و آقای شینگو میاکه، مشاور حقوقی قانونی دپارتمان استانداردهای جهانی کار.

۳. کمیته متخصصین "اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها" به بررسی گزارش سال ۲۰۰۶ هیئت اعزامی در جلسه نوامبر-دسامبر ۲۰۰۶ خود پرداخت و تلاش‌های دولت ایران و قوه قضاییه برای حل معضل پرداخت نابسامان دستمزدها را حائز اهمیت دانست. همچنین این نکته حائز اهمیت شناخته شد که علی‌الظاهر هیچ "فرهنگی" از عدم پرداخت دستمزدها وجود نداشته و هیچ نشانی از یک معامله تهاتری و یا پرداخت حقوق از نوع جنساً مشاهده نشده است. با این وجود، کمیته متخصصین متذکر شد که آمار قابل استناد کم است و مورد فوق‌الذکر خود نشانگر نظارت ضعیف بر وضعیت دستمزدها است. مطابق همین امر کمیته مربوطه از دولت درخواست کرد که به جمع‌آوری و تهیه آمارهای عینی در خصوص حقوق‌های معوقه و شماره کارگران دخیل در این موضوع، و تهیه جزئیات مربوط به اقدامات در راستای بهبود اجرای قوانین کاری بپردازد.

۴. علی‌رغم این پیشینه، کمیته کنفرانس بار دیگر در جلسه ۹۶ کنفرانس جهانی کار (ژوئن ۲۰۰۷) به بررسی اجرای کنوانسیون شماره ۹۵ توسط جمهوری اسلامی ایران پرداخت. کمیته کنفرانس، دولت ایران را به ادامه دادن تلاش‌هایش در راستای حمایت از کارگران در شرایط پرداخت‌های استثمارگرانه تشویق کرده و بر اهمیت نیاز به اطلاعات آماری مستند تأکید کرد و از دولت ایران درخواست کرد که در گزارش بعدی خود در خصوص اجرای این کنوانسیون، به ذکر اطلاعات آماری مرتبط بپردازد. کمیته کنفرانس همچنین از درخواست دولت برای کمک فنی در زمینه جمع‌آوری اطلاعات و تشکیل پایگاه داده‌ها در خصوص فعالیت‌های مفحصانه کاری استقبال کرده و از سازمان جهانی کار درخواست کرد که عهده‌دار یک هیئت اعزامی کمک فنی برای نیل به این مقصود شده و گزارش این هیئت را به جلسه بعدی کمیته متخصصین تسلیم کند.

کنوانسیون تبعیض (کار و استخدام) مصوب ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)

۵. کمیته متخصصین به بررسی اجرای عملی و قانونی کنوانسیون شماره ۱۱۱ در جلسه نوامبر-دسامبر ۲۰۰۵ خود پرداخت. در این جلسه مقرر شد که بار دیگر، گزارش دوره‌ای دولت ایران در جلسه نوامبر-دسامبر ۲۰۰۷ به انضمام گزارش این هیئت اعزامی مورد بررسی قرار گیرد.

۶. کمیته متخصصین در مطالعات ۲۰۰۵ خود، موضوعاتی چند از جمله موضوع تبعیض زنان، تبعیض ادیان و مذاهب، تبعیض اقلیت‌های قومی را مطرح کرد. در خصوص زنان، کمیته به مشارکت پایین زنان در بازار کار و نابرابری در دسترسی به مشاغل مدیریتی و تصمیم‌گیرنده اشاره کرد. کمیته از دولت ایران درخواست کرد:

• به گردآوری اطلاعاتی در زمینه اجرای توصیه‌نامه‌های "راهبرد ملی برای اشتغال، برابری و قدرتمندسازی زنان بپردازد و آمارهای به‌روزی را در خصوص پیشرفت‌های صورت گرفته

در حذف تبعیض زنان در بازار کار و پیشبرد برابری فرصت‌ها و رفتارهای شغلی و حرفه‌ای، آموزش حرفه‌ای و شرایط کاری ارائه دهد.

• به‌گردآوری اطلاعاتی در زمینه فعالیت‌ها و اقدامات خاص موسسات و سازمان‌ها نظیر فعالیت‌هایی در برخورد با کلیشه‌ها بپردازد و کمی "لایحه کار شایسته"، "راهبرد اشتغال" و "برنامه توسعه چهارم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی" را به همراه اطلاعاتی در خصوص اجرا و تأثیر آنها ارائه دهد.

۷. در خصوص اصلاحات قانونی، کمیته متخصصین یادآور شد که پیشرفت اندکی در این خصوص شکل گرفته است. این کمیته به بخش ۱۱۱۷ از آیین‌نامه مدنی اشاره کرد که شوهر را قادر می‌سازد که با انتخاب شغل و یا حرفه زن خود، مخالفت کند؛ این کمیته خواستار الغای این قانون شد. در خصوص محدودیت زنان در دسترسی به امور قضایی، این کمیته از دولت خواستار آن شد که قدرت قاضیان زن در صدور احکام قضایی محدود به زمره پرونده‌های صرفاً مربوط به زنان نباشد، و از ایجاد شرایط تبعیض‌آمیز در انتصاب قضات پرهیز به عمل آید. در خصوص آیین‌نامه اجباری پوشش، این کمیته خواستار جزئیات بیشتر در خصوص نحوه اجرای عملی این آیین‌نامه در آموزش و کار، من جمله تعداد تخلفات و سرباززنی از آیین‌نامه پوشش و مجازات‌های در نظر گرفته شده و اطلاعاتی پیرامون وضعیت لایحه‌ی مربوط به آیین‌نامه پوشش که در سال ۱۳۸۳ تقدیم مجلس شده، شد. این کمیته همچنین از دولت ایران خواستار آن شد که هرگونه شروط و قیودی که برای استخدام زنان کارمندان دولت محدودیت ایجاد می‌کند، لغو کند و به الغای تجدید نظر در قید و شرط‌هایی که در خصوص کمک‌هزینه‌های مستمری و فرزند از شوهر در برابر زن جانبداری می‌کند بپردازد.

۸. در خصوص تبعیضات دینی و مذهبی، کمیته متخصصین از دولت ایران خواستار اطلاعاتی در این خصوص و موارد ذیل شد:

- تهیه کمی از هرگونه اطلاعیه رسمی برای اقلیت‌های دینی و مذهبی.
- آغاز به مشورت در خصوص بازبینی و اصلاح قوانین مربوط به حقوق اقلیت‌های مذهبی و ارائه اطلاعات در زمینه اختیار و نقش کمیته ملی در حمایت از حقوق اقلیت‌های دینی.
- ذکر جزئیات بیشتر در خصوص شمار اقلیت‌های مذهبی که به خدمت سربازی رفته‌اند (با ذکر آنکه در چه سطحی پذیرفته شده‌اند)
- ذکر جزئیات در خصوص شمار اقلیت‌های دینی که از مشوق‌های مالی برخوردار می‌شوند.
- به ویژه در خصوص مذهب بهائیت، تهیه اطلاعات در زمینه آزمون‌های ورودی دانشگاه‌ها و موانع دیگر در دانشگاه‌ها و تهیه آمار و ارقام در خصوص وضعیت بهایی‌ها در دانشگاه‌ها و بازار کار، به همراه اطلاعاتی در زمینه اقدامات صورت گرفته در خصوص رفع تبعیضات موجود بین اقلیت بهایی.

۹. در خصوص اقلیت‌های قومی، از دولت خواسته شد که اطلاعات بیشتری را در خصوص شرایط استخدامی و کاری اقلیت‌های قومی من‌جمله آذری‌ها، کردها و ترک‌ها فراهم کرده و اطلاعات مربوط به هرگونه تلاش صورت گرفته برای تضمین فرصتها و دسترسی برابر به آموزش، استخدام و کار را منتشر کند. همچنین از دولت خواسته شد که به گردآوری اطلاعاتی در زمینه مکانیسم‌های فعلی حقوق بشر بپردازد.

۱۰. کمیته کنفرانس در سال ۲۰۰۶ از این موضوع اظهار تأسف کرد که هیچ پیشرفتی در اصلاح و یا لغو قوانین متناقض با کنوانسیون تبعیض صورت نگرفته است و از دولت خواستار آن شد که بی‌درنگ در صدد تطابق این قوانین برآید. کمیته کنفرانس در خصوص تبعیض بین اعضای اقلیت‌های دینی و قومی به رسمیت شناخته و نشناخته شده ابراز نگرانی کرد و یادآور شد که تبعیض در بین بهابیت همچنان به قوت خود باقی مانده است. کمیته کنفرانس ابراز امیدواری کرد که دولت تمامی اقدامات لازم را در خصوص هماهنگ‌سازی قانون و عرف خود با کنوانسیون تبعیض تا سال ۲۰۱۰ انجام دهد. این کمیته از دولت خواست که ارزیابی میان‌دوره‌ای از این اقدامات در گزارش بعدی خود به کمیته متخصصین ارائه دهد.

II. هدف و غایت

۱۱. هیئت اعزامی کمک فنی هدف سه‌منظوره داشته است: نخست آنکه به بررسی معضل حقوق‌های معوقه به ویژه در صنعت نساجی بپردازد و تمامی اطلاعات موجود را گردآوری کند تا نهادهای نظارتی بتوانند تخمین بهتری از وخامت اوضاع بکنند. دوم آنکه تخمین وضعیت را با توجه به گستره وسیع مباحث مطرح شده توسط کمیته متخصصین در خصوص تبعیض در بین زنان و اقلیت‌های قومی و مذهبی و به همراه مسائل مرتبط قانونی انجام دهد. سوم آنکه به تخمین آخرین دستاوردها در زمینه آزادی تشکلهای در کشور ایران و بحث پیرامون راه‌حل‌های ممکن با دولت ایران و شرکای اجتماعی بپردازد.

۱۲. هیئت اعزامی اظهار امیدواری کرد که جلساتی جداگانه با حضور مقامات دولتی از وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت صنایع و معادن، وزارت دادگستری، وزارت امور خارجه، وزارت برنامه‌ریزی راهبردی و وزارت آموزش و پرورش، موسسات دولتی نظیر مرکز امور زنان و خانواده، مرکز آمار، صندوق فرصت‌های شغلی، سازمان بنادر و کشتیرانی، کمیسیون اسلامی حقوق بشر، به همراه تمام تشکلهای و سازمان‌های حرفه‌ای نماینده کارفرمایان و کارگران و انجمن‌های جامعه مدنی خاص نظیر مرکز بهایی‌ها برگزار کند. از این هیئت همچنین خواسته شد که تمهیدات لازم را برای بازدید از کارخانه‌ها در راستای اهداف خاص این هیئت صورت گیرد.

۱۳. به علت محدودیت زمانی و گستره موضوعات مورد بحث، اعضای هیئت اعزامی بعضاً به دو گروه متفاوت تقسیم می‌شدند. چندین تن از مقامات وزارت کار و امور اجتماعی وظایف سازمانی را به اعضای هیئت اعزامی محول کرده و از آنان پشتیبانی قابل‌ملاحظه‌ای به عمل آوردند که از آن جمله می‌توان به آقای امیر شه‌میر، رایزن کارگری هیئت دائمی، خانم نوشین رهگذر، متخصص روابط

بین‌الملل، آقای علمی‌پور، متخصص مطالعات تحقیقات و خانم حدیث ادب‌اری، متخصص روابط بین‌الملل اشاره کرد. فهرست افرادی که با هیئت اعزازی ملاقات به عمل آورده‌اند در پیوست ۱ به ضمیمه آمده است.

III. اجرای هیئت اعزازی - اطلاعات به دست آمده

۱۴. این گزارش به گونه‌ای تنظیم شده است که اطلاعات را قابل دسترسی می‌سازد. بنابراین، این گزارش بر اساس موضوع تقسیم‌بندی شده است. قسمت (الف) از این بخش به کنوانسیون شماره ۹۵ و سایر مباحث مطرح شده به طور ارتجالی، من جمله مسائل مرتبط با کشتی‌رانی می‌پردازد. قسمت (ب) به آزادی تشکل‌ها و قسمت (پ) به تشریح مباحث مختلف مطرح شده در بافت کنوانسیون شماره ۱۱۱ می‌پردازند.

قسمت الف: کنوانسیون شماره ۹۵

(i) وزارت کار و امور اجتماعی

صندوق مستمری بیکاری و هیئت بازرسی کار

۱۵. اعضای هیئت اعزازی چندین ملاقات فنی با مقامات از بخش‌های گوناگون وزارت کار داشتند. آقای کریمی، دبیرکل مستمری بیکاری و حمایت از بیکاری کارگران، رئیس کلی چالش‌های کنونی رویاروی اقتصاد کشور را از نقطه نظر استخدام تبیین کرد. بر اساس نرخ رشد کنونی جمعیت، پیش بینی شد که ایجاد سالانه ۷۰۰ هزار فرصت شغلی برای دستیابی به استخدام کامل مورد نیاز باشد. وزارت کار از سال ۱۳۸۴ بر توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط کار کرده و یک میلیارد دلار آمریکا برای ایجاد مشاغل در شرکت‌های کوچک و متوسط هزینه کرده است. در خصوص صندوق مستمری بیکاری، دو میلیون نفر از زمان تأسیس این صندوق از مزایای آن بهره‌مند شده و سالانه ۱۵۰ هزار نفر به آن می‌پیوندند. کمک موقت برای افراد بیکار همچنین از جانب بانک رفاه کارگران صورت گرفته است. این بانک در سال ۱۳۸۵ مبلغ ۲ میلیون دلار و در سال ۱۳۸۴ مبلغ ۳ میلیون دلار در این خصوص هزینه کرده بود. علاوه بر این، شرکت‌هایی که از بیکاران استخدام به عمل آورند از یارانه‌ها و وام‌های با بهره‌ی کم بهره‌مند می‌شدند؛ که به واسطه‌ی این طرح، قریب ۵۵ هزار بیکار موفق به یافتن مشاغل جدید شدند.

۱۶. آقای کریمی در خصوص سازماندهی دوباره کارخانه‌های نساجی به هیئت اعزازی متذکر شد که ۶۷ کارخانه که ۲۵ هزار کارگر را به استخدام در آورده بودند، از نو احیا و باسازی شده‌اند. کمیته‌ی ویژه‌ی شش سال گذشته مطابق اصل ۱۳۸ قانون اساسی تأسیس شد که از نه وزیر (من جمله وزرای دادگستری، صنایع، بازرگانی، اقتصاد و کشاورزی) تشکیل شده بود. این کمیته وظیفه داشت که بر

اوضاع اقتصادی شرکت‌های خصوصی نظارت کند و متضمن حیات و تداوم شرکت‌های که مشمول بازسازی و ساماندهی دوباره شده‌اند شود. این کمیته مبلغ ۲۳ میلیارد دلار آمریکا را برای کمک به شرکت‌های بحران‌زده در نظر گرفت که منجر به حفظ یک میلیون شغل شد. وی همچنین به مطالعه جامع وزارت کار در نوامبر ۲۰۰۶ اشاره کرد که به تهیه فهرستی از مشکلات مختلف منجر شده و ۶۹۲ شرکت از ۷۰۰۰ شرکت موضوع تحقیق را نیازمند کمک فوری دانست. وی در پاسخ به سوال صریحی پیرامون وضعیت صنعت نیشکر در ایران، اظهار داشت که صنعت نیشکر، بخش راهبردی از اقتصاد کشور بوده است و ۴۰ هزار کارگر را به استخدام خود در آورده است. با این وجود، کارخانه‌های شکر از فناوری‌های قدیمی و منسوخ برخوردار بودند و در نتیجه شکر تولیدی در داخل کشور ۲۰ درصد گران‌تر از شکر موجود در بازارهای جهانی می‌باشد. دولت ایران بذل توجه ویژه‌ای به مشکلات صنعت شکر داشته‌است، ولی هیچ موردی در خصوص حقوق عقب‌افتاده در این صنعت گزارش داده نشده است.

۱۷. آقای رضانی، معاون دبیرکل مستمری بیکاری و حمایت از بیکاری کارگران، در به ذکر اطلاعات کلی در خصوص فعالیت‌های بازرسی کار و حدود اختیارات و قدرت بازرسان کار پرداخت. در آن موقع ۶۴۰ بازرس کار بود و ۱۳۴ بازرس دیگر نیز در شرف استخدام بودند. قرار بر این بود که ۱۵۰ فرصت شغلی دیگر نیز طی دو سال آینده ایجاد شود. هر بازرس باید به اجرای روزانه ۲/۶ بازرسی می‌پرداخت که جمعاً سالانه ۶۵۰ بازدید می‌شد که از این بین ۵۰۰ بازدید باید منظم و معین و ۱۵۰ بازدید به طور تصادفی باشد. در خصوص چشم‌اندازهای تصویب کنوانسیون شماره ۸۱، آقای رضانی اظهار داشت که قضیه این تصویب پیش از این مورد بررسی قرار گرفته است و گزارشی از این بررسی جهت استحضار شخص وزیر تهیه شده است.

۱۸. آقای محمدزاده، معاون دبیرکل هیئت بازرسی کار نمونه‌هایی از فرم‌ها و چک‌لیست‌های مورد استفاده بازرسان کار در استان‌های مختلف را به نمایش گذاشت. گزارش‌های بازرسی در سه نسخه تکمیل می‌شدند: نسخه نخست تحویل کارفرمای مربوطه می‌شد، نسخه دوم به اداره کار ابلاغ شده و نسخه سوم توسط خود بازرس کار نگاهداری می‌شد بلکه شاید در آینده به کار آید. به رغم آنکه شماری از موارد مرتبط با دستمزد نظیر پرداخت حداقل حقوق، کمک‌هزینه‌های غذا و مسکن، حق عایله، اضافه‌کاری، کمک‌هزینه شیفت کاری و پرداختی به صورت کالا در این چک‌لیست‌ها ذکر شده بودند، اما این اسناد استاندارد عملاً اجازه رسیدگی و بازتاب مواردی نظیر پرداخت با تأخیر دستمزد کارگران را نمی‌داد. آقای محمدزاده همچنین به یک پایگاه داده جدید اشاره کرد که در آن زمان در مراحل واپسین آماده‌سازی بود. این پایگاه داده با بهره‌گیری از نرم‌افزار رایانه‌ای، قادر به ذخیره سازی جزئیات بیشتری در خصوص پرداخت دستمزدها می‌باشد.

۱۹. آقای ابراهیمی، دبیرکل روابط کارگری و کارفرمایی، به ذکر آمار دقیق در خصوص شمار شکایات مرتبط با دستمزد طی شش ماه گذشته و پرونده‌های مختومه با تصمیمات هیئت بازرسی یا حل اختلاف

پرداخت. آمار عینی حاکی از آن است که از فروردین تا شهریور ۱۳۸۶، تعداد ۴۰ هزار و ۲۰۷ پرونده در خصوص حقوق‌های عقب‌افتاده توسط هیئت بازرسی ثبت شده و ۲۸ هزار و ۲۴۰ حکم در خصوص ۳۲ هزار و ۷۷۷ کارگر صادر شده است. در ۱۰ هزار و ۲۰۶ پرونده، تصمیمات هیئت بازرسی مورد اعتراض کارگر و یا کارفرما قرار گرفته است که منجر به صدور ۷ هزار و ۸۷۰ حکم مجدد در خصوص ۹ هزار و ۷۰۰ کارگر شده است. بیشترین تعداد شکایات (۴ هزار و ۹۳۶) در اصفهان و کمترین تعداد (۸۳) در استان خراسان شمالی ثبت شده است. آمار سال ۱۳۸۶ حکایت از کاهش ۲۳ درصدی شکایات در مقایسه با سال ۱۳۸۵ و کاهش ۱۱ درصدی در مقایسه با سال ۱۳۸۴ داشته است. پ

معاون وزیر روابط کارگری و کارفرمایی

۲۰. در ملاقاتی جداگانه، هیئت اعزامی با آقای ابراهیم نظری جلالی، معاون وزیر روابط کارگری و کارفرمایی دیدار کرد. آقای نظری جلالی نخست به تشریح مکانیسم تعیین حقوق پایه پرداخت که بر پایه مشاوره سه‌جانبه استوار بود. وی سپس به ارائه برخی اطلاعات آماری در خصوص مطابقت قانونی در مورد حمایت از دستمزدها پرداخت. در طی شش ماه گذشته، ۱۸ هزار بازرسی کار مرتبط با مسائل دستمزد کارگران صورت گرفته و قریب به ۱۰ هزار شکایت شخصی و جمعی در خصوص دستمزد نظیر پرداخت پایین‌تر از حداقل حقوق و یا عدم پرداخت اضافه‌کاری پرونده‌سازی شده است. نزدیک به ۱۰ درصد بازدیدهای بازرسان مختص مسائل دستمزد بوده است. وی متذکر شد که از جمع ۷ میلیون نفری تحت پوشش قانون کار، فقط ۵۰ هزار شکایت در سال گذشته راجع به تخلفات مرتبط با دستمزد صورت گرفته است.

۲۱. آقای نظری جلالی همچنین به بحران مالی بسیاری از شرکت‌ها ناشی از بازدهی رو به کاهش و رقابت بین‌المللی اشاره کرد. در صنایع متمرکز بر کارگر، نظیر صنعت نساجی، نیاز مبرمی به کاهش چشمگیر هزینه‌های کارگران احساس می‌شده است که در پاره‌ای از موارد این هزینه‌های شامل ۵۰ درصد از کل هزینه کالای تولید شده می‌شدند. اقتصاد کشور به ویژه صادرات کالا، همچنین بر اثر تحریم‌های بین‌المللی و از سویی با قاچاق عظیم از کشورهای همجوار آسیب دیده است. دولت هزینه‌ای معادل ۳ میلیارد دلار را صرف بازسازی شرکت‌های بحران‌زده کرده بود که منجر به حفظ حدود ۱/۵ میلیون شغل شد. آمار و ارقام تفصیلی در خصوص این کمک مالی، به تفکیک بخش، منطقه و شرکت موجود و در صورت لزوم آماده ابلاغ می‌باشند. در خصوص اقدامات اجرایی، آقای نظری جلالی به هیئت اعزامی اظهار داشت که تقریباً ۱۳۰ پست جدید بازرسی کار به طور سالانه طی چند سال گذشته ایجاد شده است، ولی نیازی برای کمک فنی در آموزش این بازرسان احساس می‌شود. وی در پاسخ به سوال مدیر دپارتمان استانداردهای بین‌المللی کار در خصوص تصویب احتمالی کنوانسیون شماره ۸۱ که امکان کمک فنی را مهیا می‌شازد، اظهار داشت که تصویب این کنوانسیون تحت بررسی است.

معاون وزیر امور مجلس و روابط بین‌الملل

۲۲. آقای مجید ملکی‌تبار، معاون وزیر امور مجلس و روابط بین‌الملل از تیم هیئت اعزامی استقبال کرد. آقای ملکی‌تبار به تشریح بافت منفی بین‌المللی که در آن دولت مجبور به اتخاذ و پیگیری سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی خود است، اشاره کرد. در آن زمان، کشور دچار چندین چالش‌های صنعتی، اقتصادی، اجتماعی و حتی امنیتی و نظامی بود و عملاً از تمام جهات مورد هجوم دائم قرار گرفته بود. گزارشات مطبوعاتی و به ویژه جو منفی بین‌الملل، امور و تلاش‌های روزمره حکومت را پیچیده و سخت کرده بود. نرخ بیکاری در جمهوری اسلامی ایران ۱۱/۵ درصد و نرخ تورم ۱۳ درصد بود. هدف دولت کاهش این نرخ‌ها به ۹ درصد بود که یک عمل شاق به حساب می‌آمد. همکاری با سازمان جهانی کار بسیار پرارزش شمرده می‌شد و وی حاضر به هرگونه توضیحی در خصوص مسائل تعلیقی که هیئت اعزامی خواستار گرفتن آن بودند، بود.

(ii) وزارت صنایع و معادن

۲۳. آقای قادریان، دبیر کل نساجی، پوشاک و چرم به ارائه برخی آمار به روز در خصوص بخش نساجی پرداخت: از ۸۰ هزار کارخانه صنعتی، ۱۰ هزار و ۲۰۰ عدد کارخانه نساجی بوده‌اند. از تعداد کل ۱/۸ میلیون کارگر، ۳۲۰ هزار نفر کارگر بخش نساجی بوده‌اند. این کارخانه‌ها تا ۱۵ سال پیش دولتی بوده‌اند و اکثر آنها هم‌اکنون به کارآفرینان بخش خصوصی در راستای اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی که خواستار افزایش خصوصی‌سازی است، فروخته شده‌اند. در آن زمان، فقط ۵/۰ درصد از کل کارخانه‌های نساجی دولتی بوده‌اند. اصلاحات قانون کار نیز روندی چنین پیدا کرده است و به دنبال رسیدن به توازن جدیدی بوده است: قانون کار پیش از انقلاب به طور برجسته محوریت تجاری داشته است؛ در حالی که پس از انقلاب، به طور قابل ملاحظه‌ای این قانون به حمایت از قشر کارگر پرداخت. در حالی که بخش نساجی بحران‌زده است، وی یادآور شد که بسیاری از کارخانه‌های نساجی به خاطر کمبود تجهیزات مدرن و نگاهداری مقتضی مجبور به تعطیلی شدند. مطابق قانون تأمین اجتماعی، کارگران این کارخانه‌ها تا ۵۰ ماه - که بیش از چهار سال است - از مزایای بیکاری بهره‌مند شده‌اند. دولت به اعطای وام و یارانه برای بازسازی بیش از ۳۳ کارخانه نساجی که دچار بحران‌های جدی شده بودند، پرداخت. عامل اصلی که کار را سخت کرده بود این بود که هزینه کارگران در بخش نساجی به طور عجیبی بالا بود که دربرگیرنده ۴۰ تا ۷۰ درصد کل هزینه کالای تمام شده می‌شد، در صورتی که این میزان در صنعت مواد غذایی ۱۰ درصد است.

۲۴. آقای مردانی، معاون رئیس صنعت نساجی تشریح کرد که کارخانه‌ها نساجی به طور سنتی با پرسنل مازاد بر نیاز کار می‌کردند که موجب افزایش هزینه کار و تولید محصولات بی‌کیفیت می‌شد. همچنین واحدهای این صنعت آسیب زیادی از رقابت فشرده با کشورهای همجوار دیدند. در نتیجه، ۲۰ هزار فرصت شغلی در ۸۹ کارخانه ایجاد شد. تخمین زده شد که از ۱۰ هزار و ۲۰۰ کارخانه در بخش نساجی، فقط ۱۰۰ کارخانه از مشکلات پیاپی در پرداخت دستمزدی کارگران گزارش دادند. خانم خزایی، معاون رئیس صنایع غیرفلزی اظهار داشت که از ۲۵ هزار کارخانه تحت حوزه مسئولیت او

(شامل صنایع مواد غذایی، شیمیایی، دارویی و پلیمر)، فقط ۰/۵ درصد بعضاً با مشکل عقب افتادگی دستمزدها روبرو بوده‌اند. تحت این شرایط، فقط کارخانه‌های با محوریت صادراتی و تولیدکنندگان باکیفیت فقط می‌توانستند از رقابت فشرده جان سالم به در برند. علی‌رغم اهمیت عوامل خارجی، احساس می‌شد که دلایل اصلی مشکلات کنونی مربوط به سوءمدیریت داخلی، دخالت دولت، استخدام کارمند مازاد بر نیاز، پرسنل کم مهارت و نبود حسابرسی و حسابداری صحیح باشد. وی در پاسخ به سوالی پیرامون روند خصوصی‌سازی، اظهار داشت که ۹۵ درصد از ۴۴۰ هزار بنگاه تجاری کوچک و متوسط ثبت شده هم‌اکنون در اختیار بخش خصوصی و فقط ۵ درصد از آنها دولتی است. صنعت پتروشیمی که بیش از ۱۳۰ هزار کارگر را به استخدام خود درآورده است، همچنان در زمره برجسته‌ترین انحصاری‌گری‌های دولتی قرار دارد. در پایان و جمع بندی، خانم قادریان اظهار داشت که بحران دستمزد در صنعت نساجی با وجود تغییر دائم آمار و ارقام، ثابت و پایا نیست. دولت ایران همچنان در صدد حل این معضل با استفاده از اقداماتی نظیر اصلاحات قانون کار است. از سال گذشته تا کنون، وضعیت در برخی از قسمت‌های کشور نظیر استان قزوین بهبود یافته است، ولی این مشکل به وضوح در دیگر نقاط به قوت خود باقی است.

(iii) وزیر سازمان برنامه‌ریزی راهبردی، دفتر معاون ریاست

۲۵. آقای ابراهیمی‌فر، از اداره اقتصاد کلان، اظهار داشت که یکی از تمرکزهای برنامه توسعه پنجم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خصوصی‌سازی خواهد بود که پیش از این در برنامه چهارم مد نظر بوده است. وی اظهار داشت که اقتصاد نیازمند آن است که شفاف‌تر از این‌ها شود تا شناسایی نقاط آسیب‌پذیری راحت‌تر باشد. دولت نیاز یک بخش خصوصی قدرتمند و مستحکم را احساس کرده است و دولت باید نقش خود را به زیرساخت‌ها، آموزش و بهداشت محدود کند. مدیر دیپارتمان استانداردهای جهانی کار پیشنهاد کرد که برنامه پنجم بتواند به تشریح عناصر توسعه‌ی یک راهبرد مشخص برای دوام‌پذیری و امکان ادامه حیات شرکت‌ها بپردازد.

(iv) صندوق فرصت‌های شغلی (صندوق مهر امام رضا)

۲۶. هیئت اعزامی مطلع شد که صندوق فرصت‌های شغلی در اجرای کنوانسیون شماره ۹۵ نقش ایفا می‌کند، چرا که امکان اعطای وام‌ها برای تضمین پرداخت حقوق کارگران و جور کردن فرصت‌های شغلی برای آن دسته از افرادی که کار خود را از دست داده‌اند، دارد. این صندوق مسئول گرفتن شغل برای بیش از ۲ هزار کارگر که شغل خود را از دست داده‌اند می‌باشد. این صندوق به اعطای وام‌های کم بهره برای برنامه‌های خوداشتغالی و حتی وام‌های کم‌بهره‌تر برای پروژه‌ها در مناطق روستایی مبادرت می‌ورزد. صندوق فرصت‌های شغلی نه تنها از بودجه‌های خود برای رسیدگی به این موارد استفاده می‌کند، بلکه از سوی نهادهای دولتی برای رساندن پول در موارد پرداخت کارگران بدون حقوق

مورد استفاده قرار می‌گیرد. موافقت شد که آمار و ارقام در این خصوص در موقع مقتضی در اختیار تیم هیئت اعزامی گذاشته شود.

۷) مجلس شورای اسلامی

۲۷. هیئت اعزامی فرصت بازدید از ساختمان مجلس ملی و شرکت در یک جلسه کاری از مجلس شورای اسلامی را داشت. این هیئت از جانب دو کمیته دائمی مجلس مورد استقبال قرار گرفت: کمیته صنایع و اقتصاد و کمیته امور اجتماعی.

کمیته صنایع و اقتصاد

۲۸. آقای هاشمی، نماینده مجلس و رئیس کمیته اقتصاد و صنایع به تشریح آرایش و نقش مجلس ملی پرداخت. وی توضیح داد که مجلس بر اساس عضویت پویا متشکل از اکثریت (محافظه‌کاران) و اقلیت (اصلاح‌طلبان) و گروه سومی موسوم به میان‌روها تشکیل یافته است. با این وجود شهروندان ایرانی به افراد رأی می‌دهند نه به احزاب. تعداد کل نمایندگان مجلس ۲۹۲ نفر بوده که ۱۳ نفر زن که به ۱۲ کمیته دائمی تخصصی توزیع می‌شوند (به طور مثال: کمیته برای بودجه کشور، کمیته امنیت ملی و سیاست خارجی). هر کمیته سه جلسه در هفته برگزار می‌کند.

۲۹. آقای هاشمی در پاسخ به سوال مدیر دپارتمان استانداردهای جهانی کار در خصوص اقدامات صورت گرفته برای تصویب تویه کنوانسیون‌های ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ و دیگر کنوانسیون‌ها نظیر کنوانسیون بازرسی کار (شماره ۸۱) و کنوانسیون کار دریایی مصوب ۲۰۰۶، اظهار داشت که تصویب این کنوانسیون‌ها زمانی صورت می‌گیرد که وزارت کار و امور اجتماعی موضوع را به استحضار مجلس برساند. وی شخصا هیچ مشکل جدی در پذیرش رسمی کنوانسیون‌های آزادی تشکل‌ها و حداقل دستمزد ندید.

۳۰. آقای محمدباقر بهرامی، نماینده مجلس و رئیس کمیته امور اجتماعی به دادن اطلاعات پیش‌مزمینه در خصوص نقش کلی مجلس و نقش خاص کمیته امور اجتماعی پرداخت. مجلس به وضع قوانین، نظارت بر اجرا و انتصاب وزرا می‌پردازد. مجلس قدرت آن را دارد که وزرا و حتی رئیس‌جمهور را به استیضاح بکشد. کمیته امور اجتماعی بر ارتقای عدالت اجتماعی تأکید دارد و حوزه اختیارات آن مربوط به امور سه وزارتخانه می‌باشد: وزارت کار، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و وزارت تعاون. این کمیته از ۲۳ عضو من جمله یک رئیس، دو قائم‌مقام، یک راپورتر و یک دبیر تشکیل یافته بود و از در کار خود از مرکز تحقیقات مجلس کمک می‌گرفت. کمیته امور اجتماعی بیشترین طرح‌های قانونی را پس از کمیته صنایع ارائه داده بود. آقای محبوب، نماینده مجلس، اضافه کرد که کمیته امور اجتماعی با مسائلی نظیر حمایت اجتماعی، روابط کارگری و کارفرمایی و استخدام سر و کار دارد. آقای مرحبا، نماینده مجلس، اظهار داشت که نمایندگان مجلس بنا به دینشان متعهد به مراقبت و محافظت از رفاه کارگران هستند.

۳۱. مدیر دیارتمان استانداردهای جهانی کار به طرح سوال‌های خاص در خصوص وضعیت پیشرفت بازبینی قانون کار و همچنین تصویب کنوانسیون‌های شماره ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ می‌پردازد. آقای بهرامی متذکر شد که سه سال پیش، وی طرح نهادینه کردن نوعی از همکاری مابین سازمان جهانی کار و مجلس ملی ارائه داده است و در این خصوص، وی حامی نمایندگانی بوده است که مرتباً از سازمان جهانی کار بازدید به عمل می‌آورده‌اند. در خصوص تصویب سه کنوانسیون اساسی باقیمانده سازمان جهانی کار، وی اعلان داشت که از وزارت کار و امور اجتماعی رسماً خواهد خواست که توضیح دهد که چرا تا به کنون این سه کنوانسیون برای بررسی تسلیم مجلس نشده است.

(vi) تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

کانون عالی انجمن‌های کارفرمایی ایران

۳۲. در خصوص وضعیت کنونی بخش نساجی و مشکل عدم پرداخت دستمزد کارگران، آقای عطاردیان، دبیر کل کانون عالی انجمن‌های کارفرمایی ایران اظهار داشت در حالی که شرکت‌های خصوصی هیچ‌گاه در پرداخت حقوق کارگران تأخیر نداشته‌اند، اقتصاد کشور به شدت دولتی است و مشکلات مالی در کارخانه‌های دولتی جریان دارد - که تأخیر در پرداخت حقوق کارگران از ۶ تا ۱۲ ماه وجود دارد - که به بخش خصوصی نیز آسیب می‌زند. وی همچنین به موانع پیش روی کارآفرینان خصوصی دخیل در اجرای قراردادهای دولتی ناشی از پرداخت‌های همراه با تأخیر مقامات دولتی اشاره کرد. یکی از راه‌حل‌های ممکن که هم‌اکنون از جانب بانک مرکزی در نظر گرفته شده است درخواست از بانک‌های دولتی به پرداخت بدهی دستمزد شرکت‌های دولتی است. لایحه قانونی این اقدام آماده شده است و به زودی توسط مجلس بررسی خواهد شد. آقای بهرام شهریاری، قائم‌مقام کانون عالی انجمن‌های کارفرمایان ایران به ذکر اطلاعاتی در خصوص تلاش‌های اخیر برای ارتقای خصوصی‌سازی همگام با اصل ۴۴ قانون اساسی پرداخت و خاطر نشان کرد که تحریمات ناعادلانه بانک‌های خارجی به اقتصاد و اشتغال کشور آسیب زده است. آقای عطاردیان در پاسخ به درخواست برای آمار و واقعیات مستند در خصوص عقب‌افتادگی احتمالی دستمزدها، به مواردی چند در بخش راه و ساختمان، صنایع نساجی و خودروسازی اشاره کرد و از دادن جزئیات بیشتر خودداری کرد.

کانون عالی شوراهای اسلامی کار

۳۳. در خصوص اجرای کنوانسیون شماره ۹۵، نمایندگان کانون عالی شوراهای اسلامی کار اظهار داشتند که دلایل ریشه‌ای مشکلات گاه و بیگاه تأخیر در پرداخت دستمزد کارگران صنعت نساجی، کارگر مزاد بر نیاز و الگوهای منسوخ تولید و مدیریت است. در طول سالیان گذشته، دولت پیشنهاد بازنشستگی زودهنگام و یا مستمری بیکاری ۵۰ ماهه را به کارگران اضافه بر سازمان بخش نساجی

داده است و همچنین یارانه‌های عظیمی را جهت بازسازی تأسیسات و تجهیزات نساجی ارائه داده است. مشکل‌های کارگری در تنظیم و تدوین این موضوعات به شور گرفته شده‌اند. دستمزدهای معوقه همچنان گزارش می‌شوند، ولی به نظر می‌رسد که اوضاع به طور کلی تحت کنترل درآمده است.

خانه‌ی کارگر

۳۴. چند عضو خانه‌ی کارگر، اطلاعاتی در خصوص تجارب شخصی خود در خصوص دستمزدهای پرداخت نشده پرداختند. خانم عضو خانه‌ی کارگر اظهار داشت که به مدت ۱۰ ماه است که حقوقی دریافت نکرده است. وی تشریح کرد که این وضعیت وخامت خاصی در صنعت شکر دارد که علی‌رغم برخورداری از یارانه‌های دولت قادر به مقابله با رقابت بین‌المللی نیست، و همچنین در صنایع فلزی، خصوصی سازی به مشکلات گسترده سوءمدیریت دامن زده است. یک عضو دیگر (خانم) اظهار داشت که حقوق خود را با چهار ماه تأخیر دریافت کرده است. وی افزود که وام‌های بانک‌ها بهره‌های زیادی دارند، در حالی که یارانه‌های دولت موجب تورم شده است، یکی دیگر از موجبات نگرانی به شمار می‌آید. در پایان، دیگر اعضا بیان داشتند که مواردی بوده است که شرکت‌ها تا مدت ۱۲ ماه دستمزدهای معوقه را انباشته بودند.

(vii) مرکز آماری و اداره آمار

۳۵. یک کارشناس ارشد آمار از اداره آمار سازمان جهانی کار، با دید تخمین هرگونه اطلاعات آماری موجود در زمینه عدم پرداخت دستمزد و توصیه به دولت در خصوص چگونگی پیشبرد نحوه گردآوری اطلاعات به هیئت اعزامی ملحق شد. چندین نشست فنی در مرکز آماری و مرکز آمار و اطلاعات بازار کار در وزارت کار و امور اجتماعی برگزار شد. سه منبع اطلاعاتی متحمل در طول این نشست‌ها مورد بررسی و موشکافی قرار گرفت: گزارشات بازرسی کار، آمارهای روابط کارگری و کارفرمایی و تحقیق نیروی کار.

۳۶. در خصوص گزارشات بازرسی کار، بیش از ۶۰۰ بازرس در ۳۱ دفتر کاری در جمهوری اسلامی ایران از نهادهای ثبت شده (که تحت پوشش قانون کار بودند) یا بر پایه شکایات دریافتی (یک پنجم چنین بازدیدهایی) یا بر اساس نظام معین و یا به طور تصادفی بازدید به عمل آوردند. انتظار می‌رفت که هر بازرس نزدیک به ۶۰۰ بازرسی در هر سال به عمل آورد. بر پایه همین گزارشات، این امکان وجود داشت که به کسب اطلاعات درباره شمار پرونده‌های بازرسی (۱۷۹ هزار و ۵۸۴ مورد از مارس تا سپتامبر ۲۰۰۷) پرداخته و دریافت که از بین اینها، چه تعداد به مباحث دستمزد مربوط می‌شده است (۱۸ هزار و ۴۵۰ مورد). مباحث مربوط به دستمزد شامل عدم تطابق با حداقل پرداختی ممکن، پرداخت افزایش حقوق‌ها (سالانه)، عدم پرداخت دستمزدها می‌شد. از ثبت‌های صورت گرفته، تعیین اینکه چه تعداد از این ۱۸ هزار و ۴۵۰ پرونده فقط به عدم پرداخت دستمزدها مربوط می‌شده است، اینکه چه تعداد کارگر دستمزد خود را دریافت نکرده‌اند و اینکه چه مدت دستمزدشان را دریافت

نکرده‌اند، متأسفانه غیرممکن بوده است. توصیه‌هایی در خصوص شمول موارد دیگر در بازرسی کاری نظیر صرفاً عدم پرداخت حقوق، شمار کارگران حقوق دریافت نکرده و مدتی که آنها بدون دستمزد مانده‌اند، صورت گرفت به این منظور که بتوان به این موارد به طور جداگانه رسیدگی کرد.

۳۷. هیئت اعزامی از پروژه‌های مطلع شد که با استفاده از گزارشات بازرسان کار به عنوان قسمتی از یک سامانه رایانه‌ای پیچیده قادر به تحلیل اطلاعات با تأسیس، بازرسی کار، سال و غیره است. اعضای هیئت اعزامی شخصاً از این سامانه‌ی آزمایشی بازدید کردند. این سامانه شامل اطلاعات هر شرکت و موسسه ثبت شده در کشور (اسم، مکان، صنعت، تعداد کارکنان و غیره)، تعداد بازدیدهای بازرسان کار (با تاریخ و اسم بازرس کار) بوده و هر مورد حوادث ناشی از کار در آن گزارش داده شده بود؛ که اطلاعات شامل خود حادثه (مشخصات کارگر، محل اتفاق حادثه و قسمت حادثه دیده، تعداد روزهای کاری از دست رفته و غیره) بوده است. علاوه بر این، اطلاعاتی در خصوص قوانین و مقررات کار در آن گنجانده شده بود. برای هر بازدید، بازرس کار یک گزارشی را به انضمام استنتاجات و پیشنهادات خود تهیه کرده بود. این گزارش نیز ضمیمه شده بود. ولی فرم پر شده که برای شناسایی موارد مختلف کاری به کار برده می‌شد (مسائل سلامت و ایمنی، تعداد ساعات و دستمزدها) ورود اطلاعات نشده بود، که در صورت وجود، امکان تهیه آمار ساده از نوع ارائه شده در پاراگراف قبل بر طبق صنعت، منطقه و غیره می‌داد. پیشنهاد داده شد که بر ورود اطلاعات فرم‌های اصلی پر شده توسط بازرسان به سامانه کار کنند.

۳۸. در خصوص ثبت‌های روابط کارگری و کارفرمایی، همه شکایات در زمینه عدم پرداخت دستمزدها به هیئت حل اختلاف وزارت کار فرستاده شده بود. برای هر شکایت تشکیل پرونده داده شده بود و مراحل دادرسی طی شده بود و با استفاده از گزارشات می‌شد اطلاعاتی را در خصوص تعداد پرونده‌هایی که در خصوص آن رأی صادر شده است، به دست آورد (۳۶۱۰۰ پرونده در خصوص ۲۲۵۰۰ نفر از مارس تا سپتامبر ۲۰۰۷). به هیئت اعزامی گفته شد که شمار پرونده‌های حل شده نسبت به فصل گذشته به میزان ۲۰ درصد کاهش پیدا کرده است. بنابراین می‌شد تخمین زد که حدود ۸۵ هزار کارگر در سال ۲۰۰۷ درگیر حقوق معوقه‌شان بودند که به پرونده‌هایشان رسیدگی شده است.

۳۹. نهایتاً، این مرکز آماری یک تحقیق نیروی کار (LFS) را به صورت مداوم انجام داده بود که هر فصل آماری را در خصوص اشتغال، بیکاری و شمار دیگر مسائل مربوط به بازار کار تهیه می‌کرد. فقط تحقیقی می‌تواند ابعاد مشکل دستمزدهای معوقه را به طور کلی تخمین بزند که به طور کامل همه کارگران را در سراسر کشور دربرگیرد. ممکن بود که همه کارگران به وزارت کار شکایت نکرده باشند و در نتیجه بازرسان کار قادر به شناسایی و ضبط چنین پرونده‌های در گزارشات خود نبودند. جو رایجی ممکن بود بین کارگران باشد و آن اینکه آنان قراردادهای کاری پرخطری بسته‌اند، و ممکن بود زنان، بخش اعظم این دسته را تشکیل بدهند، همانطور که در سایر کشورهای جهان این گونه بوده

است. متأسفانه، هیچ اطلاعاتی رسمی در خصوص شمار کارگران موقت و فصلی در ایران وجود نداشت، ولی به نظر می‌رسید که شمار این کارگران فزاینده باشد.

۴۰. هیئت اعزامی جویای امکان اضافه کردن سه پرسش به LSF شدند که بتوان یک آمار سراسری از تعداد کارگران دستمزد نگرفته، مدت بدون دستمزد بودن آنان، به اضافه آنکه آیا به آنان خسارتی کلی یا جزئی پرداخت شده است یا خیر، گرفت. اضافه کردن این پرسش‌ها به این منبع اطلاعاتی مهم از بازار کار داخلی کار ماهرانه و ظریفی است چرا که هر گونه تغییری در ابزار تحقیق ممکن است بر سطح شاخص‌های منظم نظیر نرخ بیکاری تأثیر بگذارد. با این وجود، مسئولان مرکز آماری می‌خواستند که این پرسش‌ها را برای یک دوره چهار ماهه لحاظ کنند. این موضوع باید مورد توافق کمیته مشورتی آمار کار، که وزیر کار یکی از اعضای آن بود، می‌رسید. علاوه بر این، LSF شامل اطلاعاتی در خصوص مشاغل فصلی و موقت نبود، در حالی که تصور می‌شد که شمار این نوع مشاغل در ایران فزاینده باشد. این نکته ذکر شد که LSF شامل اطلاعاتی در خصوص وابستگی کارگران به یک تشکل کارگری نیست. بنابراین توصیه شد که چنین مواردی در تحقیق گنجانده شود.

۴۱. مباحثات در مرکز آماری و اداره آمار وزارت کار به اضافه کردن سوالات درباره دستمزدهای معوقه ختم نشد و بحث رسیدگی به این موارد نیز مورد بحث قرار گرفت. برای مثال در خصوص اطلاعات فردی، سامانه‌ی پیشرفته‌ی رایانه‌ای که برای گزارش‌های بازرسی کار در حال آزمایش بود، قادر بود که اطلاعات افراد در ایران را با تلفیق اطلاعات از چندین منبع سازمانی کشوری، نظیر سامانه‌ی تأمین اجتماعی (که شامل اطلاعاتی در خصوص حقوق بود)، ثبت‌های آموزش و بهداشت، بازپس دهد.

۴۲. در خصوص شاخص‌های کار مناسب، اداره آمار وزارت کار در صدد محاسبه‌ی این شاخص‌های با استفاده از داده‌های "تحقیق نیروی کار" بود. متعاقب انجام این پروژه، تعاریف ایران از اشتغال و بیکاری از سال ۲۰۰۴ شامل چندین تغییر شدند تا بتوانند با رهنمون‌های بین‌المللی مطابقت پیدا کنند. برای مثال، تعریف اشتغال وسعت بیشتری پیدا کرد و شامل افرادی شد که حداقل یک ساعت در طول هفته مربوط کار کرده‌اند، در حالی که پیش از این فقط افرادی که حداقل دو روز کار کرده‌اند، شامل می‌شدند.

۴۳. پروژه‌ی دیگر اداره آمار وزارت کار مربوط به اندازه‌گیری مدت بیکاری بر مبنای ثبت‌های رسیده از مراکز استخدامی‌شان می‌شد. با وجود این که مراکز استخدام همه اقتصاد را پوشش نمی‌دهند (۸۱۷,۰۰۰ نفر در این مراکز فرم پر کرده‌اند، در حالی که ۲/۵ میلیون فرد بیکاری در LFS شمرده شده‌اند)، این پروژه جالب بود و می‌توانست برای تأیید اعتبار ساختار افراد به مدت مدید بیکار مورد استفاده قرار گیرد. این ثبت‌های اداری همچنین می‌توانست برای تخمین بیکاری برای مناطق کوچک به کار رود.

(viii) بازدید از کارخانجات

صنایع پوشاک هاکوپیان

۴۴. هیئت اعزامی از کارخانه صنایع پوشاک هاکوپیان واقع در بومهن، در حومه شهر تهران بازدید نمود. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار خواستار اطلاعاتی در مورد تعداد کارکنان، بخصوص اعضاء مونث و پستهایی که زنان اشغال نموده اند، و وابستگی به سازمان های کارگری یا کارفرمایی، منشاء تهیه پارچه های کارخانه، بازارهایی که شرکت آنها را تغذیه می کند، و عوامل کلیدی برای موفقیت شرکت که در رقابت جهانی موثرند.

۴۵. آقای هاکوپیان پیشینه شرکت را شرح داد. آقای سمبات هاکوپیان که موسسه را در سال ۱۹۷۱ بنیان نهاد شرکت را به عنوان یک "دانشکده هنر" در نظر داشت که دانش و فنون تخصصی را انتشار می داد. در خصوص ترکیب کارکنان، ۳۷۲ کارمند، ۲۸۲ نفر (۷۶٪) زن بودند که ۵ نفر آنان در سمت های بالای مدیریتی بودند. بسیاری از کارکنان درجات بالایی تحصیلی از موسسات آموزشی داشته و ۹۵ درصد پرسنل مسلمان بودند. هیچ شکایتی در زمینه قومیتی وجود نداشت. شرکت از نظر وابستگی به موسساتی چون کنفدراسیون صنعت منسوجات، اتاق بازرگانی ایران و کانادا، اتاق بازرگانی ایران و ارمنستان، و اتاق بازرگانی ایران، صنایع و معادن وابستگی داشت. در زمینه کارگران، و اینکه مایلند با چه سازمانی پیوند داشته باشند حق انتخاب داشتند: شورای اسلامی کار، سندیکاها و یا اینکه نماینده شخصی داشته باشند. وی اشاره نمود که پارچه هایی که شرکت بکار می گیرد از خارج تهیه می شوند ولی شرکت بیشتر بازارهای داخلی را سرویس می دهد. هاکوپیان هیچ مشکلی را، مثلاً در گرفتن وام تجربه نکرده بود و رقابت جهانی سبب شده تا شرکت به دنبال نوآوری باشد. وی همچنین اظهار داشت که عوامل کلیدی موفقیت آنها عزم، فداکاری و انضباط بوده است.

۴۶. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار همچنین سؤال نمود که آیا هیچگونه عقب افتادگی پرداخت دستمزد داشته اند و آیا هاکوپیان هیچگونه کمک مالی از دولت دریافت نموده است. وی پاسخ داد که دستمزدها، به همراه سایر پرداخت های اضافی و حاشیه ای مرتباً پرداخت شده و هیچگونه عقب افتادگی پرداخت حقوق رخ نداده است. در خصوص کمک مالی، وی اظهار نمود که شرکت دارای اندوخته "سه ماهه" حقوق بوده و نیازی به درخواست کمک از دولت برای پرداخت حقوق وجود نداشته است.

صنایع تولیدی ممتاز

۴۷. هیئت اعزامی از کارخانجات تولیدی ممتاز در تهران بازدید نمود. آقای راشتنک مدیرعامل، موقعیت بخش منسوجات را شرح داد. علی رغم مساعدت های گوناگون دولت، کارخانجات منسوجات با رقابت شدید از طرف کشورهای هم چون چین مواجه می باشند و همچنین بسیاری از کارخانجات به دلیل هزینه بالای زندگی در تهران بسته شده اند. در حال حاضر، ممتاز تنها کارخانه پردازش پنبه ای است که در تهران فعالیت دارد. این کارخانه ۵ سال پیش خصوصی سازی شد و دولت موازینی را برای حفاظت از کارکنان در نظر گرفته است. کارکنان شامل ۵ زن و ۳۶۰ مرد می باشند. تعداد کم کارگران زن به دلیل قدمت تجهیزات است که کار کردن با آنها خصوصاً با دست دشوار می باشد. در رابطه با

ماهیت استخدام، یکصد کارگر تحت قراردادهای دائمی بودند، و ۲۵۶ کارگر تحت قراردادهای کوتاه مدت.

۴۸. هیئت اعزامی خواستار توضیحات در مورد کلیه مشکلاتی که کارخانه در زمینه سرمایه گذاری برای عملکرد و شرایط کاری مدیریتی اش تجربه کرده بود داشت. مدیر عامل پاسخ داد حسب دستور دولت با هدف بهبود راندمان و سودمندی کارگران، پرداخت حقوق کارگران بر سایر پرداخت ها، مثل خرید مواد اولیه اولویت داده شده بود. در نتیجه حقوق و دستمزد بطور مرتب پرداخت شده بود، ولیکن او اشاره کرد که کارخانه به دلیل قروض انباشته شده قبلی دیگر اجازه نداشته است هیچ پولی را قرض کند، چه به شکل قروض و یا کمک هزینه دولتی. این قروض به شکل جدی به دلیل بهره افزایش یافته و از اینرو کارخانه به اصطلاح با ورشکستگی روبرو شده است. در حقیقت، پیش از این یک بانک اقدامات اعلام ورشکستگی کارخانه را اعلام کرده و تجهیزات را توقیف نموده است. اینک با دولت بود که تصمیم بگیرد آیا اهمیت نجات کارها بیشتر است یا آنکه برآوردن خواسته طلبکاران کارخانه. موسسه مرتبا" از دولت خواستار سرمایه گذاری بیشتر نموده است، ولی دولت ممتاز را یک موسسه در بحران تشخیص نداده است، و بنابراین در حال حاضر واجد شرایط دریافت کمک اضافه نمی باشد. موسسه همچنین از بانک های خصوصی درخواست نموده که مهلتی برای پرداخت دیون قائل گردند ولی همه بانک ها بخش پنج بخشنامه ریاست جمهوری شماره ۳۳۰ مورخ می ۲۰۰۷ را که طی آن از موسسات بانکی خواسته شده بود درخواست های موسسات مشکل دار را با مساعدت مد نظر قرار دهند را اجابت نکردند. در پاسخ به پرسشی در مورد تکرر بازرسی های کارگری، مدیر عامل اشاره کرد که آخرین بازدید بازرسی چهار ماه پیش صورت گرفته و اینکه بازرسان مرتبا" در خصوص شرایط پرداخت سؤال می کردند.

کروز

۴۹. کروز یک تولید کننده قطعات خودرو، سوئیچ هایی برای وسایل الکتریکی و قطعات ارتباطی می باشد. در اینجا ۳۳۰۰ کارمند وجود داشت که ۸۰ درصد آنها زن بودند. آنها به صورت تکنسین (۱۲۳ نفر، ۱۰۰ درصد مرد)، مهندسین (۹۸ نفر)، پرسنل کنترل کیفیت (۱۰۴ نفر، ۹۸ درصد زن) و کارکنان تولید (۲۹۷۵ نفر، تقریباً ۱۰۰ درصد زن) رده بندی شده اند. اخیراً هیچ زنی پست های مدیریتی بالاتر را نداشته است در صورتیکه در گذشته بعضی از زنها این پست ها را اشغال کرده بودند. ۹۹ درصد از کارکنان دارای قراردادهای کوتاه مدت ۳ تا ۴ ماهه بودند که بعضی از آنها بیش از ده سال کار کرده بودند، و بقیه دارای قراردادهای دائمی بودند. حداکثر سن استخدام ۲۵ سال است. از نظر وابستگی کروز به اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و سایر اتاق های خاص دولتی بازرگانی پیوند داشت ولی نه به معاهده کارگران ایران و نه معاهده انجمن های کارگری تا درگیر مناقشات نمایندگی نگردد. درباره تشکیلات کارگری، اکثریت کارکنان به اتاق کارگران وابسته و برخی از آنان نماینده هیات حل اختلاف بودند. در مورد کیفیت جنسیتی و مذهبی، فرم درخواست کار کروز دارای

هیچ پریشی در خصوص جنسیت و یا مذهب ندارد.

۵۰. در مورد وضعیت کاری، کروز دارای آئین نامه های حداقل حقوق و همچنین کمک هزینه های تشویقی هم مقرر داشته است. در مورد زمینه امنیت و سلامت شغلی، جلسات مرتب ماهیانه در بین نمایندگان قسمت های شرکت برگزار می گردد و در نتیجه نرخ حوادث به حداقل رسیده است. آخرین بازدید کارگری طی یک بازدید برنامه ریزی نشده هفته پیش صورت گرفت. بازدیدهای برنامه ریزی شده بر مبنای ماهیانه اجرا می گردند.

۴) سازمان بنادر و کشتیرانی

۵۱. هیئت اعزامی توسط آقای داوود شریفی، مدیرکل نمایندگان ویژه دریائی بین المللی، آقای رضوی سعید، مشاور حقوقی و آقای توازنی زاده، مشاور حقوقی، و کاپیتان دزفولی، معاون مدیر منابع انسانی شرکت ملی نفتکش ایران پذیرفته شد. آقای شریفی توضیح داد که معاهده کار دریایی سال ۲۰۰۶ (MLC) در مورد صورتجلسه سازمان بنادر و کشتیرانی خطیر بوده و خدمات آن همچنین شامل امور مربوط به کنوانسیون ماهیگیری سال ۲۰۰۷ (شماره ۱۸۸) نیز می گردد. او اظهار امیدواری نمود که این جلسه در مورد نکات ذیل وضوح لازم را داشته باشد: (۱) وضعیت موجود تصویب MLC (معاهده کار دریایی)، (۲) نقش شرکای اجتماعی در اجراء MLC و چهارچوب سازمانی برای انجام وظایف و مسئولیت های مختلف، (۳) تجربه در ساخت سازمانی مربوطه و برنامه ریزی در سایر کشورها (کنترل محلی بندر، گواهی نامه، و غیره)، (۴) اثر متقابل بین تصویب MLC و تصویب کنوانسیون شماره ۱۴۷، که هفت سال است که مراحلش را طی می کند، و (۵) تقسیم کار بین وزارت حمل و نقل و وزارت کار به منظور انجام MLC.

۵۲. در ابتدا، آقای شریفی توضیح کوتاهی در مورد صنعت حمل و نقل ایران ارائه داد، در حال حاضر دو شرکت حمل و نقل بزرگ وجود دارد که عبارتند از شرکت ملی نفتکش ایران و خط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران که در مرحله خصوصی سازی می باشد. تعداد کل کشتی ها ۱۰۷۴ کشتی (بیش از ۵۰۰ تانکر گاز)، که اغلب آنها در سفرهای ساحلی مشغول می باشند. حدود ۲۰۰ کشتی اقیانوسی، که ۵۰ عدد آنها متعلق به شرکت ملی نفتکش ایران بوده و تقریباً ۶۰۰۰ دریانورد را در استخدام دارد. همچنین تعداد کمی کشتی هم بامالکیت ایران وجود دارد که در جزیره مالت و یا قبرس ثبت شده اند. اغلب این دریانوردان با قراردادهای کوتاه مدت تحت استخدام هستند و همچنین تعداد قابل توجهی هم دریانورد خارجی که اغلب کره ای و هندی میباشند هم وجود دارند.

۵۳. رئیس بخش استانداردهای کار بین المللی ذکر کرد که دو کشور (لیبی و جزایر مارشال) قبلاً MLC را با تصویب قابل ملاحظه سایر کشورها به تصویب رسانده اند. وی اشاره نمود که طبق اطلاعات موجود، ورود موثر به معاهده میتواند بدون هیچ مشکلی صورت گیرد. یک طرح نقشه بعهدہ گرفته شده و بیش از ۹۰ کشور تا کنون در مورد چگونگی پیشرف خود گزارش داده اند. وی سپس یک فعالیت به روز توسعه دهنده ILO را در مورد MLC ارائه داد. سمینارهای منطقه ای در سراسر

مناطق به جز کشورهای عربی زبان برگزار شده است. برای مثال در چین، فدراسیون روسیه، فیلیپین و پاناما. جزئیات رهنمودها برای بازرسی کشوری بندر و و پرچم طرح گردید، و جلسه سه جانبه متخصصین برای سپتامبر ۲۰۰۸ برنامه ریزی گردید تا این رهنمودها مورد پذیرش قرار گیرند. بعلاوه، ILO اقدام به یک برنامه آموزشی بازرسان دولتی پرچم/بندر در همکاری با مرکز آموزش بین المللی ILO در تورین نمود.

۵۴. آقای شریفی اظهار داشت که تصویب معاهده کار دریایی احتمالاً تا ۲۰۱۰ انجام خواهد شد، و اینکه تصویب کنوانسیون شماره ۱۴۷ قبل از مجلس ملی بوده و انتظار می رفته که ظرف چند هفته کامل گردد، و اینکه تصویب کنوانسیون اسناد هویتی دریانوردان (تجدیدنظر) ۲۰۰۳ (شماره ۱۸۵) هم همچنین در دست اقدام می باشد. در نتیجه او خواستار هر گونه اطلاعات موجود در مورد زیست سنجی و سایر اطلاعات پایه ای که می توانند به دولت در حرکت از کنوانسیون قدیمی شماره ۱۰۸ به سوی کنوانسیون جدید ۱۸۵ کمک کند شد. مدیر بخش استانداردهای کار بین الملل در خصوص اقتضاء تصویب کنوانسیون شماره ۱۴۷ در این مرحله توضیح داد که تنها اگر کشورها واقعا" در مرحله نهایی تصویب بودند تشویق می شدند که کنوانسیون شماره ۱۴۷ را تصویب نمایند موقعیتی که وی فکر میکند ایران در آن قرار داشته باشد. در غیر اینصورت، انرپی و منابع می بایست بر روی تصویب MLC متمرکز گردد. وی همچنین توضیح داد که ILO آماده است تا به کشورها در انجام یک تجزیه تحلیل وقفه در قانونگذاری کمک نماید تا قانونگذاری شان را با نیازمندی های MLC تطبیق دهند، و اینکه در این رابطه کشورها می بایست انتخاب نمایند که یا قانونگذاری موجودشان را در جهت پر کردن خلل آن اصلاح نمایند و یا کلاً یک قانونگذاری جدید را برگزینند.

۵۵. در خصوص ترتیبات مرسوم برای اجرای MLC، رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار اظهار داشت که یک تصمیم گیری سریع در دفتر ریاست بسیار حائز اهمیت می باشد. MLC به منظور گنجاندن برنامه کار سه ابزار دیگر عمده بین المللی دریایی یعنی انجمن های SOLAS، MARPOL و STCW ساخته شده است، و بنابراین، معقولانه خواهد بود که خدماتی که مسئول بازرسی معیارهای کنترل آلودگی و ابزارهای ایمنی می باشند، همچنین مسئول قبول نظارت بر قوانین MLC نیز باشند. این مسئله سبب احتراز از دو ساختاری گشته و امکانپذیر می باشد (بجز شاید در مورد مسائل امنیت اجتماعی). به هر حال، کشورها دیدگاه های متفاوتی را اتخاذ نموده، برخی بازرسی های دریایی را در گروه بازرسی های کارگری تحت اختیار وزارت کار ادغام نموده اند، در حالیکه دیگران ادغام بازرسی MLC را تحت ترتیبات موجود برای بازرسی کشتی تحت کنترل مقامات کشتیرانی انتخاب کرده اند.

۵۶. نماینده شرکت ملی نفتکش ایران سؤال نمود که نقش نمایندگان صاحبان کشتی در MLC چه می باشد. وی ذکر کرد که اگر چه یک سازمان برای صاحبان کشتی وجود دارد ولی هنوز به صورت رسمی شناخته نشده است. وی سؤال نمود که چه کسی می بایست آنرا به رسمیت بشناسد. رئیس بخش

استانداردهای بین المللی کار اظهار داشت که هر زمان که قصد استفاده تضعیفی، معافیت و یا سایر کاربردهای قابل انعطاف از انجمن وجود داشته باشد و هر زمان که نیاز به مشاوره با صاحبان کشتی ها و سازمان های دریانوردان وجود داشته باشد، MLC وسیله آنرا فراهم می سازد. وی همچنین اضافه نمود که سازمان دریانوردان، چنانچه وجود داشته باشد، می تواند در مشاوره سه جانبه برای تصویب مجمع شرکت نماید. وابستگی دریانوردان با یک سازمان کارفرمایی می تواند همچنین یک وسیله دستیابی به مشارکت نیز باشد. وی افزود که یه اتحادیه تجاری دریانوردان، چنانچه تا کنون وجود نداشته، نیز می تواند تاسیس گردد. در خصوص به رسمیت شناختن سازمان های "صاحبان کشتی" یا "دریانوردان" رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار اظهار داشت که نقش وزارت کار و امور اجتماعی این نیست که چنین سازمان هایی را تأیید نماید بلکه در تطابق با اصول آزادی انجمن، تنها ثبت آنهاست. وی با بیان اینکه ILO آماده خواهد بود تا کلیه کمک های فنی لازم را فراهم نماید سخنان خود را به پایان رسانید و اشاره نموده که این مسئله پیش از این توسط سازمان بنادر و کشتیرانی از این دفتر مورد درخواست خاص قرار گرفته است.

قسمت ب: آزادی تشکله

(i) وزارت کار و امور اجتماعی

۵۷. معاون وزیر روابط کار، آقای نظری جلالی، اظهار داشت که در خلال سال های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۶ تعداد سازمان های کارگری (انجمن اسلامی کار، اتحادیه های تجاری، و نمایندگان مستقل) از ۱۴۸۸ عدد به ۳۵۰۳ عدد در جمهوری اسلامی ایران افزایش یافته است. دولت بنای تصمیم گیری های خود را بر مشاوره اب شرکای اجتماعی نهاده و به تقویت آنان باور دارد. به این منظور، دولت آمادگی داشته تا هر گونه مساعدتی را به سازمان های کارگری بنماید تا اطمینان حاصل گردد که کلیه کارگران تحت پوشش انجمن اسلامی کار، یک اتحادیه تجاری و یا یک نماینده مستقل قرار گرفته اند. بخش ۶ قانون کار صرفاً ارائه دهنده نقش دولت در نظارت بعنوان یک شخص مستقل و آماده سازی زمینه برای انتخابات سازمان های کارفرمایی و یا کارگری به منظور تضمین انتخابات بوده و بنابراین معاون وزیر بطور قاطع اظهارات مبنی بر تداخل دولت با سازمان های کارگری را رد نمود. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار اظهار داشت که قانون کار موجود در جهت تامین نقش دولت آماده شده است که می تواند بطور موثر بصورت دخالت در نظر گرفته شود و این مسئله ای است که دولت و ILO سال هاست بر روی آن کار می کنند. معاون وزیر پاسخ داد که نقش نظارتی دولت به منظور حفظ حقوق کارگران بوده است، همانگونه که در سایر کشورها نیز انتخابات به نحوی مورد نظارت قرار می گیرند.

۵۸. آقای حسین نوری، مشاور وزیر و مدیرکل امور بین الملل، اظهار داشت که با توجه به بحران آزادی انجمن، که نبود صبر و منع، جزئی از این مشکلات می باشد، خانه کارگر می بایست از قوانین دیوان عدالت مبنی بر ابطال انتخاباتشان متابعت کنند. به همین شکل، در مورد انجمن های اتحادیه کارفرمایان ایران، آقای عطار دیان نیز می بایست منتظر تصمیم دیوان عدالت که ادعای وی را رد نموده است بماند. آقای نوری تأیید نمود که تفسیرهای سازمان جهانی کار که در سال ۲۰۰۴ آماده شده است می بایست به عنوان یک اساس برای حل مناقشات موجود عمل نمایند. ولیکن اشاره نمود که می بایست منتظر مقاومت بسیار شدیدی نسبت به اصلاح هر گونه قانون کار توسط گروه های قوی فشار در داخل و خارج مجلس ملی باشیم. و بالاخره، در خصوص آقای اسانلو، گزارش می شود که وی پس از گذراندن یک جراحی چشم در شرایط پایداری به سر می برد، و کوشش هایی شده است تا اجازه قضایی را جهت رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار کسب نمائیم تا ایشان را ملاقات کند.

۵۹. پس از تمام شدن جلسات با کلیه سازمان های کارفرمایی و کارگری، هیئت کمک فنی خواستار یک جلسه برنامه ریزی نشده با مقامات وزارت کار مسئول روابط صنعتی گردید تا نگرانی جدی خود را در مورد بدتر شدن موقعیت آزادی انجمن با ایشان در میان نهد. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار، پس از اظهار قدردانی از ترتیب برنامه و ملاقات بسیار آموزنده، این دیدگاه را اظهار کرد که گفتگوی اجتماعی در کشور نقض شده است و اینکه دولت با چالش های عظیمی در رابطه با هم سازمان های کارگری و هم کارفرمای مواجه می باشد. وی احساس می کند که این یک موقعیت بحرانی است که به شکل غیر اجتناب ناپذیری بر روی هر چیز که دولت روی آن برنامه ریزی نموده و یا نیاز به برنامه ریزی بر مبنای یک توافق سه جانبه دارد تاثیر خواهد گذاشت. وی همچنین ادامه داد که دولت می بایست در بعضی نکات با نتیجه بسیار واضح اختیارات کمیته ILO سروکار پیدا کند و اینکه وجود یک اقامه دعوی علیه کمیته در مورد آزادی انجمن یک دلیل روشن است که موضوع بسیار بغرنج تر از آن است که به این زودی حل شود. و این مسئله حائز اهمیت است که بدانیم دولت چه مراحل را قصد دارد پیش از کنفرانس سال آتی طی کند تا از دور جدید شکایات جلوگیری شود.

۶۰. آقای حسین نوری، مشاور وزیر و مدیرکل امور بین الملل در وزارت کار و امور اجتماعی، گزارشی در خصوص پیشرفت های دو ساله اخیر که منجر به بحران اخیر گردیده داد. مشکل اصلی نمایندگان کارفرمایان و کارگران، اصرار کلیه مدعیان در مورد ابقاء یک سیستم انحصاری (مونوپولی) می باشد. دولت هر کار ممکن را انجام داده است تا یک ماهیت نمایندگی از سازمان های مختلف را ایجاد نماید و دلیل خوبی دارد بر این باور باشد که انتصاب نمایندگان کارفرما و کارگر کاملاً مطابق با قوانین و پروسه های ILO بوده است. آقای نوری اعلام نمود که پیش نویس مقررات جدید برای عملکرد سازمان های کارفرمایان و کارگران در دست تهیه بوده و اینکه غرض اینست که اجازه سازمان های چندگانه داده شود، تا بدین ترتیب به انحصار موجود در نمایندگی کارفرمایان و کارگران خاتمه داده شود.

۶۱. آقای بهائل نژاد، مدیرکل سازمان های کارگران و کارفرمایان، به افزایش قابل توجه تعداد اعضا

انجمن های کارفرمایان و کارگران از ۱۲۱۰ نفر در سال ۲۰۰۶ به ۱۴۰۵ نفر در سال ۲۰۰۷ اشاره نمود و اظهار شک نمود که تحت چنین شرایطی کسی بتواند بگوید که گفتگوی اجتماعی نقض شده است. انحصار نمایندگی اظهار شده توسط هر دو کنفدراسیون کارفرمایان مورد توجه دولت قرار داشته و از اینرو، رهنمود هیئت ILO با در نظر گرفتن موارد ذیل مورد استقبال قرار خواهد گرفت: (۱) چه مقامی می بایست نمایندگی یک سازمان را معین نماید، (۲) چه مقامی می بایست تاسیس رسمی آنرا تأیید نماید، (۳) چه مقامی می بایست از استقلال آن حمایت کند.

۶۲. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار، در پاسخ با اشاره بسیط به بند ۳(۵) اساسنامه ILO، دادگاه بین المللی (JCJ) نظریه مشورتی ۱۹۲۶، علوم حقوقی استوار نامه کمیته ILO در خصوص معیار نمایندگی، و همینطور علوم حقوقی کمیته در مورد آزادی انجمن در مورد تعدد و چندگانگی و انتخابات اتحادیه داشت و ذکر کرد که اصول راهنمای متنابهی وجود دارد که دولت می تواند از آنها در جهت اصلاح قانون خود کمک بگیرد و آنرا با استانداردهای دایر شده ILO هم تراز و تنظیم نماید. وی هم چنین توصیه های هیئت های پیشین ILO را یادآوری نمود و اظهار امیدواری نمود که دولت سرانجام تصمیم گیرد در بخش ۶ قانون کار تجدید نظر نماید به نحوی که اجازه امکان تاسیس اتحادیه های چندگانه کارفرمایان و کارگران را بدهد. در نهایت، در پاسخ به این فکر که انتخابات جدیدی برگزار شود و از ILO به عنوان ناظر دعوت گردد، رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار، تاکید نمود که به منظور تصمیم بی طرفی و بی نظری این روش، نظارت بر این انتخابات می بایست به یک مقام قضائی شایسته واگذار شود.

وزارت کار و امور اجتماعی

۶۳. پس از کامل شدن کلیه بازدید های برنامه ریزی شده، اعضاء هیئت اعزامی توسط آقای سید محمد جهرمی، وزیر کار و امور اجتماعی پذیرفته شدند. آقای جهرمی در خیرمقدم به هیات نمایندگان ILO، به اولویت های دولت ایران، آنگونه که در برنامه توسعه چهارم (۲۰۰۹-۲۰۰۵) اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منعکس شده، و همینطور تجدید نظر در قانون کار، توسعه آزادی انجمن، حصول اهداف آراسته کاری و ترفیع همکاری با ILO اشاره نمود. افزایش قابل توجه در تعداد انجمن های اسلامی وجود داشت، در حالیکه یک اتحادیه کارفرمایی جدید هم تاسیس شده بود که جایگزین سازمان قبلی گردید که نمایندگی ۳ درصد از کارفرمایان را در کمتر از ۲ سال بدست آورده بود. اتحادیه کارفرمایی قبلی می بایست منحل گردد چرا که قادر نبود انتخابات مناسبی برگزار نموده و هیئت مدیره خود را تجدید و نو نماید. دادگاه های ملی که در ابتدا با انحلال سازمان موافق بودند بعداً "متوجه حقانیت اتحادیه کارفرمایان جدید شدند. یک سری اتفاقات مشابه هم در رابطه با نمایندگی کارگران رخ داد، و در نتیجه خانه کارگر اینکه بجای آنکه یک اتحادیه تجاری باشد به عنوان یک حزب سیاسی شناخته می شود.

(ii) وزارت دادگستری

۶۴. گروه هیئت اعزامی با آقای رئیس سعادت‌ی معاون وزیر ملاقات نمود. رئیس بخش استانداردهای بین‌المللی کار بر اهمیت وزارت دادگستری در رابطه با موضوع کار تاکید نمود. او اظهار داشت که یکی از استراتژی‌های ILO، اطمینان از این مسئله است که درک صحیحی در خصوص مسائل نه تنها در درون وزارت کار، بلکه همچنین در سایر خدمات دولتی و بخصوص در بین قضات وجود دارد. ILO اخیراً درگیر تلاش بین‌المللی برای رسیدن به دانش قضائی بین‌المللی استانداردهای بین‌المللی کارگری در بین قضات می‌باشد. آقای سعادت‌ی اظهار داشت که آموزش بیشتر قضات بسیار مهم بوده، و اظهار امیدواری نمود که قضات هم بتوانند از آموزش استاندارد بین‌المللی کار استفاده کرده و منتفع گردند. رئیس بخش استانداردهای بین‌المللی کار پاسخ مسائل داده و اظهار داشت که فعالیت‌های آموزشی قضات ایران در پیشنهادات سال ۲۰۰۸ ILO گنجانده خواهد شد.

۶۵. رئیس استانداردهای بین‌المللی کار موضوع بازداشت آقای منصور اسانلو را پیش کشید و پرسید با در نظر گرفتن اینکه این یک مورد حساس می‌باشد چه اقدامی از جانب وزارت دادگستری می‌تواند صورت گیرد. وی اظهار اطلاع نمود که این مورد پیش از این هم موضوع بسیاری از تصمیمات قضائی قرار گرفته است. وی متذکر شد که دفتر کار بین‌الملل چند روز پیش از اعزام این هیئت نامه‌ای به دولت نوشته و خواستار معالجه پزشکی سریع آقای اسانلو و تسریع در انجام جریان قانونی این پرونده شده است. از اینرو وی درخواست نمود که در صورت امکان یا بتواند او را در زندان ملاقات کرده و گزارشی از شرایط جسمی وی تهیه نماید، و یا اینکه وی را به صورت موقت تا زمان رسیدگی به محاکمه آزاد نمایند. وی افزود کمیته آزادی انجمن پیش از این به نتایجی در مورد پرونده آقای اسانلو رسیده است و تاکید نمود که هر پیشرفتی که پیش از آمدن هیات نظارتی سازمان جهانی کار حاصل گردد به پرونده دولت کمک خواهد نمود.

۶۶. معاون وزیر، در پاسخ بر استقلال قوه قضائیه تصریح نمود و توضیح داد که مقامات قضائی صرفاً مسئول انجام چنین درخواست‌هایی می‌باشند. تحت قوانین و مقررات موجود، تنها اعضاء خانواده و وکلای زندانی می‌توانند به وی دسترسی داشته باشند. امکان یک ملاقات توسط نماینده یک سازمان بین‌المللی نیاز به مجوز خاص از یک قاضی ذی صلاح دارد. او ضمن دادن این وعده که کلیه تلاشها را در جهت تسریع درخواست برای چنین مجوزی انجام خواهد داد، به وی اطمینان مجدد داد که حقوق آقای اسانلو به هیچ شکلی نقض نگردیده و ایشان کلیه معالجات پزشکی لازم را که ممکن است نیاز داشته باشد دریافت خواهد نمود. رئیس بخش استانداردهای بین‌المللی کار خواستار آن شد که درخواست وی مورد رسیدگی یک قاضی ذی صلاح برسد و اشاره نمود که این درخواست توسط ILO صورت گرفته است، که معمولاً اینگونه درخواست‌ها به دلیل موقعیت خاص آن مورد موافقت قرار می‌گیرد و این مسئله در مورد حقوق کارگران اجباری است.

۶۷. آقای ابراهیمی، قاضی دادگاه استیناف اظهار داشت که، ضمن آنکه نگرانی‌های سازمان جهانی کار را ارج می‌نهیم، ولی شاید ILO می‌بایست به جرم‌های آقای اسانلو برای مثال تخریب اموال عمومی

هم نگاهی داشته باشد، در رابطه با حقوق مدنی، آزادی اجتماع (جمع شدن) کاملاً" مورد احترام می باشد تا زمانی که به آرامش و نظم عمومی لطمه نزنند. در مورد آقای اسانلو با ایشان عادلانه برخورد شده و ایشان دو وکیل دارند که از منافع ایشان دفاع خواهند کرد.

(iii) سازمان های کارفرمایی و کارگری

اتحادیه کارفرمایان ایران

۶۸. آقای ابوالفضل احمدخانلو، رئیس اتحادیه کارفرمایان ایران اطلاعات سابقه ای در خصوص شرایطی که منجر به ایجاد این اتحادیه شد را ارائه داد. اتحادیه جدید، پس از دوره مقدماتی ۴ ساله که طی آن کمیته هماهنگی اعضای موسس قصد خود را به وزارت کار اعلام نمود و اساسنامه و آئین نامه هایش را آماده کرده، مجمعی تشکیل داده و اعضای هیئت مدیره خود را انتخاب نمود تاسیس گردید. اتحادیه جدید جایگزین اتحادیه قدیمی انجمن های کارفرمایان ایران گردید که به دلیل ناتوانی در برگزاری انتخابات ظرف مدت مقرر شده توسط قانون انجمن های صنفی، یعنی ۶ ماه پس از انقضاء دوره چهار ساله آن منحل گردید. چگونگی امور در نمایندگی کارفرمایان (نبود شفافیت، مشارکت ضعیف) می طلبد که اقداماتی در جهت خاتمه دادن به این رخوت صورت گیرد و شروعی تازه بنا نهاده شود. در حقیقت سه عضو بنیانگذار اتحادیه جدید از بین اعضای موسس اتحادیه قبلی بودند.

۶۹. در پاسخ به پرسش رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار مبنی بر اینکه چرا همان شماره ثبت قبلی را حفظ نموده اند، آقای امیر معتمدی مشاور ارشد هیئت مدیره توضیح داد که تنها یک شماره ثبت را می توان به سازمان نمایندگی کارفرمایان اختصاص داد که پیرو آن به آن سازمان اختیار داده می شود در گفتگوهای سه گانه در کمیته های مختلف شرکت نماید. در این رابطه، وی اطلاعات آماری را ارائه داد که نشان می داد که اتحادیه دارای ۹۵۹ فدراسیون و انجمن وابسته می باشد. این آمار براساس تعداد سازمانهای کارفرمایی شرکت کننده در انتخابات هیئت مدیره اتحادیه در سال ۲۰۰۶ صورت گرفته در حالیکه اتحادیه قبلی تنها دارای ۸۵ عضو وابسته بود.

۷۰. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار، نظر به شکایات رسیده به ارگانهای نظارتی سازمان، نگرانی خود را از اینکه سازمان باز هم مثل گذشته مشکلاتی را در سطح بین المللی تجربه کند و اینکه وظیفه دولت در خصوص جمع آوری و ارائه اطلاعات موثق در خصوص چگونگی اخذ نمایندگی سازمان می باشد. وی تاکید نمود که دولت نیاز دارد معیارهای عینی برای نماینده شدن مشخص کند که فراتر از تعداد سازمان های وابسته به آن می باشد و این قانون را که برای یک سازمان مشخص منافع نسبی نسبت به کارفرمایان و کارگران ایجاد می کند را تغییر دهد. تا زمانی که مشکل به صورت زیربنایی حل نشود هیچ پیشرفت واقعی صورت نخواهد گرفت.

۷۱. در پاسخ به پرسش هایی که در مورد حقانیت و قانونی بودن اتحادیه و چالش هایی که در سطح بین المللی با آنها مواجه می باشد وی توضیح داد که طی سالهای بسیار، ارگانهای شکایت مدار ILO دچار

هیچ جدال و مباحثه‌ای در خصوص اتحادیه قبلی نگردیده‌اند و از این نظر می‌توان آنرا به عنوان نماینده‌ترین سازمان در نظر گرفت. با اعلام نتیجه‌گیری‌های اخیر کمیته اختیارات کنفرانس بین‌المللی کار، وی متذکر شد که "به نظر نمی‌رسد دولت هیچ معیار قابل‌رسیدگی و عینی‌برای تعیین نماینده دو گروه نمایندگان کارفرمایان" داشته‌باشد، درحالی‌که اطلاعات مستند در مورد عضویت اتحادیه جدید دریافت شده و موارد عینی در مورد آزادی انجمن به دست کمیته ILO رسیده است. وی همچنین خاطر نشان ساخت که هر گونه اطلاعات در خصوص تعویق این پرونده پیش از کمیته آزادی انجمن میبایست به اطلاع دولت برسد.

اتحادیه انجمن‌های کارفرمایان ایران (ICEA)

۷۲. آقای محمد عطاردیان، دبیر کل ICEA، به شکایت اقامه شده توسط کمیته اختیارات در جلسه ۹۶ام (ژوئن ۲۰۰۷) کنفرانس بین‌المللی کار علیه نماینده کارفرمایان اشاره نموده و اظهار داشت که به محض بازگشت از ژنو، دولت ادعا نمود که اتحادیه جدید کارفرمایان ایران توسط ILO به رسمیت شناخته شده است و بنابراین مجاز می‌باشد تا در کنفرانس کار شرکت نماید، بعلاوه همانگونه که در یک بریده یکی از جراید که دست به دست اعضای هیئت چرخید منعکس می‌باشد دولت اعلام نموده است که شکایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان (IOE) علیه اتحادیه کارفرمایان ایران تنها یک شایعه است که توسط ICEA رواج پیدا کرده است. اقامه دعوی قضائی توسط دولت علیه ICEA آغاز گردیده ولی هم در مورد اول و هم دادگاه استیناف به نفع ICEA رای داده‌اند. در نتیجه ICEA به فعالیت‌هایش بصورت نماینده قانونی کارفرمایان در جلسات بانک مرکزی ایران و حتی در بعضی از بخش‌های خاص از وزارت کار مثل کمیته سه‌گانه امنیت اجتماعی ادامه می‌دهد. دولت با اعلام انحلال ICEA، اقدام به ایجاد غیرقانونی یک اتحادیه کارفرمایان دیگر نمود با این اظهار که در حقیقت این همان اتحادیه قبلی است که هیئت مدیره آن از نو سامان یافته است. درخصوص سمینار اخیر کارفرمایان که برگزار گردید وی اظهار داشت که این سمینار توسط وزارت کار برنامه‌ریزی گردیده و دعوت‌نامه‌های رسمی توسط آنها پخش شده است و همچنین توسط مکاتبه با انجمن‌های کارفرمایان استانی آنها را به شرکت در این واقعه ترغیب نموده‌اند.

۷۳. رئیس بخش استانداردهای بین‌المللی کار به اصول بنیادین آزادی انجمن اشاره نمود و متذکر شد وظیفه سازمان جهانی کاری اجراء و برآوردن کلیه اجزاء سه‌گانه و بحث در مورد مشکلات موجود می‌باشد. با توجه به شکایت ژوئن ۲۰۰۷ توسط کمیته اختیارات، وی متذکر شد که ILC اینطور نتیجه‌گیری می‌نماید که شواهد کافی وجود ندارد که تائید نماید ICEA دیگر نماینده اکثریت سازمان کارفرمایان در کشور نمی‌باشد. وی همچنین خاطر نشان ساخت که کمیته متوجه شده است که به نظر می‌رسد دولت هیچگونه معیار قابل‌رسیدگی و عینی در دست ندارد که صحت نماینده بودن دو گروه نمایندگان کارفرمایان را مشخص نماید و در نتیجه از دولت خواست که از کمک فنی به دفتر (...) اجتناب نماید، تا در مطابقت با بخش ۳، پاراگراف ۵ اساسنامه بتوان شرایط مناسب را برای اطمینان از کاندید شدن

نمایندگان غیردولتی در جلسات آتی کنفرانس فراهم ساخت. وی همچنین تاکید نمود که در حال حاضر شکایت دیگری نیز در دست کمیته در خصوص آزادی انجمن وجود دارد با اقامه دعوی علیه دخالت دولت در تاسیس اتحادیه جدید کارفرمایان ایران. به هر حال، از آنجا که این پرونده معلق می باشد، وی نمی تواند وارد هیچیک از جزئیات آن شود و همینطور اجازه ندارد هیچ نقطه نظر شخصی در این مورد ابراز نماید. با اشاره به اصل آزادی انجمن به عنوان ستون سه گانه ILO و پیش نیاز مطلق برای پیاده سازی کلیه حقوق کارگران، وی تصریح نمود که این وظیفه دولت است که اطمینان حاصل کند قوانین ملی در پیروی از اصول آزادی انجمن می باشند یا خیر. وی همچنین مجدداً تصریح نمود که این مسئله بسیار حائز اهمیت می باشد که سازمان های کارفرمایی در جمهوری اسلامی ایران بتوانند فعالیت های خود را بدون دخالت پیگیری نمایند.

۷۴. در پاسخ به این پرسش که آیا کسی که اجازه داشته است در کنفرانس بین المللی کار صحبت کند بطور اتوماتیک به عنوان یک نماینده قانونی انتصابی محسوب می گردد، رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار اشاره نمود که حضور دلالت ضمنی بر حقوق خاص دارد مثل حق صحبت کردن ولیکن این مسئله مانع ارگان های ذی صلاح نمی گردد که اعتبار اختیارات کسانی که برای شرکت انتخاب شده اند را در پیروی از پروسه ها و روشهای بنا شده، مورد بررسی قرار ندهند. در پاسخ به یک پرسش دیگر در مورد اینکه آیا جلسه با اعضاء ICEA را می بایست به عنوان به رسمیت شناختن تلویحی حقانیت این سازمان دانست، وی توضیح داد که سازمان جهانی کار نیاز دارد با کلیه سازمانها ملاقات داشته باشد تا تصویری تا حد امکان کامل و دقیق از آنها داشته باشد، ولی این مسئله به هیچ عنوان به معنا ودال بر به رسمیت شناختن نیست.

۷۵. این نکته نیز در خصوص حقانیت دو سازمان کارفرمایی موازی (مشابه) در مورد دریافت کمک فنی سازمان جهانی کار در مفهوم موجود مطرح شد. رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار به آنها اطلاع داد که معمولاً کمک از طریق دفتر سازمان جهانی کار برای فعالیت های کارفرمایان (ACTEMP) و دفتر فعالیت های کارگران (ACTRAV) صورت می گیرد ولیکن در حال حاضر وی هیچ اطلاعی از کمک فنی برنامه ریزی شده برای جمهوری اسلامی ایران توسط این واحدها ندارد.

کانون عالی شوراهای اسلامی کار

۷۶. ریاست مرکز عالی شوراهای کار اسلامی یک برآورد کلی از فعالیت های سازمان ارائه نمود. در سراسر کشور ۱۰۰۰ شورای اسلامی کار وجود دارد که انحصاراً برای حفاظت کارگران متمرکز شده اند طبق آمار وزارت کار و امور اجتماعی، مرکز عالی شوراهای اسلامی کار بزرگترین نهاد انفرادی است که نماینده منافع کارگران می باشد. شورای عالی تشکیل گردیده از فدراسیون های استانی مستقل و اتحادیه های تجاری وابسته، و یک مجمع ملی از شوراهای اسلامی کار نیز به زودی تشکیل خواهد شد. بیش از یکسال ونیم طول کشید تا انحلال سازمان کارگران موازی آن یعنی خانه کارگران حاصل گردید. کانون عالی شوراهای اسلامی کار هیچگونه مقاصد انحصارطلبانه نداشته بلکه این امر

به دلیل انتخابات مرتب صورت گرفت.

۷۷. در پاسخ به نگرانی های اظهار شده توسط رئیس بخش استانداردهای بین المللی کار در خصوص آزادی انجمن در کشور، ریاست کانون عالی موافقت نمود که مسئله آزادی انجمن یک مشکل دیرپا و قدیمی است که بر روابط با ILO اثر گذاشته است، ولی متذکر شد که کانون عالی، همانند سایر عاملان، هنوز توسط مقررات قانون کار محدود (مقید) می باشد. در حال حاضر، انتخاب تحت نظارت دولت صورت می گیرد. وی تصدیق نمود که انتساب و تعیین نماینده کارگر به کنفرانس بین المللی کار اخیراً تحت اختیارات وزارتی انجام شده است و همچنین پذیرفت که عضویت کانون عالی شوراهای اسلامی کار به اندازه کافی فراگیر نیست. در حال حاضر، کانون عالی عرصه مبارزه برای تفاهم نامه ای که قرار است با وزارت کار امضاء نماید برای ایجاد سازمان های کارگری مستقل بدون دخالت دولت میباشد. کانون شدیداً "حامی تصویب قراردادهای شماره ۸۷ و ۹۸ بوده و درخواست های فراوانی را در راه این تلاش برای دولت ارسال نموده است. آنها این دیدگاه را اظهار می کنند که افزایش خصوصی سازی و تعدیل ساختار دلالت ضمنی بر دخالت کمتر دولتی دارد، و بنابراین فضای بیشتری را برای اتحادیه های مستقل فراهم می سازد. به منظور قادر سازی سازمان های کارگری به دسترسی به چنین فرصتی کمک فنی ILO مورد نیاز می باشد و در این رابطه پیشنهاد شده است که بازگشایی مجدد دفتر تهران ILO می بایست به طور جدی در نظر گرفته شود.

قسمت پ: کنوانسیون شماره ۱۱۱

(i) وزارت کار و امور اجتماعی

۷۸. آقای جهرمی، وزیر کار و امور اجتماعی متذکر شد که پیشرفت در حوزه زنان در کشور روی داده است. وی به هیئت اعزامی در سال ۲۰۰۷ اظهار داشت که ۶۴ درصد از راهیافتگان جدید به دانشگاه مونث بوده اند و بسیاری از زنان در مسند مشاغل مدیریتی نشسته اند. وی اظهار داشت که افزایش سریعی در مشارکت زنان در عرصه های سیاسی و اجتماعی رخ داده است، و حتی در گذشته نیز، زنان در ایران از حقوق بیشتری نسبت به بسیاری از کشورهای دیگر برخوردار بوده اند، من جمله برخوردار بودن از حق رأی برای ۱۳۰ سال گذشته. احترام به زن در تاریخ و فرهنگ ایران منقوش است. در خصوص اقلیت های مذهبی به رسمیت شناخته شده، وی اظهار داشت که امتیازات ویژه ای برای آنان قائل شده که می توان به کرسی های معین آنان در مجلس اشاره کرد.

۷۹. آقای نظری-جلالی، معاون تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار اظهار داشت که وی سراغی از موارد تبعیض کاری که به آن به درستی رسیدگی نشده باشد، ندارد. وی اظهار داشت که در برخی از موارد تبعیض کاری، ماده ۴ اصل شماره ۱۱۱ در خصوص اقدامات امنیتی کشور مرتبط بوده است. وی اظهار داشت که از زنان باید مراقبت ویژه ای به عمل آورد و باید از آنان در برابر شرایط کاری دشوار و مشاغلی که متانت آنها را خدشته دار می کند، محافظت کرد. بنابراین، قوانین کار به

تحدید مشاغل برای زنان متناسب با خصوصیت جسمی، روحی و روانی آنان پرداخته است. برای مثال، زنان از بردن بارهای سنگین و رفتگری منع شده‌اند. وی خاطر نشان ساخت که مرخصی زایمان اخیراً از چهار ماه به شش ماه افزایش پیدا کرده است و مزایای ویژه‌ای برای زنان سرپرست خانواده در نظر گرفته شده است. وی اظهار داشت که ۵۵ درصد کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی مونث هستند. در خصوص نیاز به آماری برای اندازه گیری پیشرفت صورت گرفته در زمینه برابری کاری، معاون وزیر کار اظهار داشت که زنان می‌توانسته‌اند که به اندازه پتانسل و ظرفیت خودشان گام بردارند. وی اذعان داشت که برخی از قوانین مهجور و منسوخ هستند و گام‌های در جهت جایگزینی این قوانین برداشته شده است. (۷۹) آقای نظری جلالی، معاون روابط کار، اظهار داشت که وی از هیچ مورد تبعیض استخدامی اطلاعی ندارد که به آن به شکل صحیح رسیدگی نشده باشد. وی ذکر نمود که در بعضی از موارد تبعیض مطابق با بند ۴ اجلاس ۱۱۱ در خصوص معیارهای امنیتی کشور بوده است. وی اظهار داشت که با زنان با توجه خاص برخورد می‌گردد. آنها می‌بایست در مقابل شرایط سخت کاری و کارهایی که دوشان آنان می‌باشد محافظت گردند. از اینرو قانون کار مشاغلی را که زنان بر اساس شرایط جسمی، روحی و روانی خاصشان می‌توانند انجام دهند محدود نموده است. برای مثال برداشتن بارهای سنگین یا کار کردن با فضولات برای زنان ممنوع است. وی اشاره نمود که مرخصی زایمان اخیراً از ۴ ماه به ۶ ماه افزایش یافته و اینکه مقررات خاصی برای زنانی که سرپرست خانواده باشند وجود دارد. وی اظهار داشت ۵۵٪ از کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی مونث می‌باشند. در خصوص نیاز به آمار بری سنجش میزان پیشرفت کیفیت کار، معاون وزیر اظهار داشت که زنان تا هر کجا که بخواهند بر مبنای پتانسیل خودشان و کیفیت اجرای کارشان می‌توانند پیشرفت داشته باشند. وی تصدیق نمود که برخی از قوانین مهجور می‌باشند و اظهار کرد که قدم‌هایی برای لغو این قوانین برداشته شده است. وی به کارخانه‌ای اشاره نمود که تعداد زیادی زن را در استخدام دارد. و موافقت نمود یک تیم هیئت اعزامی برای تهیه آمار از موقعیت زنان در سطوح مختلف و بخش‌های خصوصی و دولتی تشکیل گردد. اطلاعات در مورد تعداد زنان در دانشگاه‌ها و اینکه در چه رشته‌های تحصیل میکنند نیز می‌بایست تهیه گردد.

۸۰. در رابطه با اقلیت‌های قومی و مذهبی، وی اظهار داشت که از افراد در مورد مذهب یا سابقه قومی آنها سئوالی پرسیده نمی‌شود و اینکه حتی در هیئت وزراء همیز اقلیت‌های قومی نماینده دارند. ولیکن او اظهار داشت که دلایل امنیتی، اعضاء گروه‌های قومی یا مذهبی خاص در مشاغل خاص راه ندارند. چنانچه موارد تبعیضی وجود دارد، آنها می‌توانند از طریق هیات‌های حل اختلاف سه جانبه مورد قضاوت و نظارت قرار گیرند.

۸۱. آقای نوری، مشاور وزیر و مدیرکل امور بین الملل، در خصوص بهائی‌ها، به هیئت اعزامی اطلاع داد که گام‌های مثبتی در دست تهیه می‌باشد اگر چه در موقعیتی نیست که جزئیات این اقدامات را تا زمانی که نهایی نشده‌اند ارائه دهد. وی اظهار داشت که کارهای بسیاری می‌بایست مستقیماً در این

رابطه صورت گیرد به دلیل حساسیت هایی که عمیقاً ریشه در تاریخ دارند. وی ذکر کرد که اسامی ۲۳ دانشجوی بهایی که وارد دانشگاه شده اند را به ILO ارائه خواهد داد. مادامی که آنان دست به انتشار و تبلیغ اعتقاداتشان نپردازند می توانند وارد دانشگاه شوند. وی تصدیق نمود که دانشجویان بهایی از دانشگاه اخراج شده اند و اظهار داشت این بدان دلیل بود که آنها به شکل آشکار و غیرقانونی اعتقاداتشان را ترویج می کردند. او اشاره نمود که تعدادی از کارمندان دولتی سابق ادعا نموده اند که حقوق بازنشستگی خود را دریافت نکرده اند و توسط سازمانهای دولتی ظرف ۶ ماه گذشته به دادگاه استیناف نموده اند و اینکه دو مورد از این شکایات و عرض حال ها توسط افراد بهایی صورت گرفته است و معلوم شد که حقوق آنها می بایست به آنها و در صورت فوت آنها به همسرانشان پرداخت گردد.

بخش توسعه استخدام

۸۲. آقای عزیزی اظهار داشت که دیدگاه اصلی در کمک به زنان در بهبود موقعیت اقتصادی و اجتماعی در طول ۳۰ سال گذشته از طریق بهبود فرصت های آموزشی بوده است. نرخ باسوادی زنان از ۵۲٪ در سال ۱۹۹۵ در حال حاضر به ۸۰٪ افزایش یافته است. اخیراً "تمرکز خاص بر روی آموزش زنان روستایی و آموزش زنان سرپرست خانواده صورت گرفته است. تعدادی از زنان نیز همچنین از طریق یک ابتکار دولتی - خصوصی تحت تعلیم قرار گرفته اند که چگونه یک تجارت را برای خودشان راه اندازی کنند که این امر شامل آماده سازی یک برنامه کاری، تعیین بازار و غیره می باشد. دولت بر روی گسترش موسسات در اندازه های کوچک و متوسط تمرکز نموده است و برآورد می گردد که ۱۵ درصد کارمند زن جدید از طریق خود اشتغالی و یا از طریق کار برای موسسات جدید ایجاد گردد. وی اظهار داشت که زنان خود را به عنوان افراد سخت کوش ثابت نموده اند و آگهی های روزنامه ها معلوم می دارند که زنان در جستجوی مشاغل خاص می باشند.

۸۳. وی اظهار داشت زنان بسیاری در بخش دولتی، بخصوص وزارت بهداشت و وزارت آموزش و پرورش وجود دارند. دولت اقدامات حمایتی برای زنان کارمند دولت که دارای بچه باشند از جمله افزایش مدت مرخصی زایمان را برقرار نموده است همچنین زنانی که بچه داشته باشند می توانند یکساعت زودتر از مردان محل کار را ترک کنند. مردانی که بچه دارند محق نیستند که زودتر بروند. وی تاکید نمود که حمایت بیش از اندازه از زنان در محل کار می تواند منجر به تبعیض گردد، چرا که صاحبکار ممکن احساس کند استخدام زنان بسیار گران تمام می شود. آقای عزیزی، در رابطه با اقلیت های مذهبی تأیید نمود که کلیه اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی محق می باشند برای مشاغل بخش دولتی درخواست کار دهند. از درخواست کنندگان در مورد مذهبشان در فرم های استخدامی استعلام می گردد تا تعطیلات مربوطه و سایر نیازهای لازمه را بتوانند تعیین نمایند.

(ii) وزارت آموزش و پرورش: بخش برنامه ریزی و منابع انسانی

۸۴. هیئت اعزامی با گروهی از مقامات عالیرتبه وزارت آموزش و پرورش که مسئول تعلیم جوانان و

همینطور آموز فنی و حرفه ای بودند ملاقات نمودند . توضیح داده شد که ۲۷۰۰۰۰ دختر و پسر در آموزشگاه های فنی شرکت کرده اند که ۹۵ درصد آنها بلافاصله پس از تکمیل آموزش استخدام شده اند. درصد زنان در رشته های مختلف آموزشی دائما" در حال افزایش می باشد . برخی از رشته ها به علت ماهیت شان مانند فلزکاری (متالورژی) برای زنان آزاد نیست ولیکن ، زنان در بسیاری از فضاها مشغول تحصیل می باشند از جمله معماری و تکنولوژی اطلاعات (IT) . هیئت اعزامی خواستار ارائه آمای در مورد تعداد دختران و پسران در رشته های مختلف آموزش فنی و حرفه ای گردید.

۸۵. خانم مقدم ، ماون مدیر در آموز زنان به هیئت اعزامی اطلاع داد که ۵۶/۴ درصد از ۱/۱ میلیون کارمند وزارت آموزش و پرورش زن می باشند که از این تعداد ۳۵۰۰۰ مدیران مدارس می باشند . همچنین دو مدیرکل زن در وزارتخانه وجود دارد . اقدامات خاصی برای زنانی که در وزارتخانه کار میکنند صورت گرفته از جمله مرخصی ساعتی برای مسئولیت های خانوادگی ، مرخصی زایمان ، و تسهیلات مسکن و حق انتخاب محل کار برای زنانی که سرپرست خانواده می باشند و سال های کمتر خدمتی نسبت به آقایان جهت بازنشستگی آنها یعنی ۲۰ سال بجای ۲۵ سال.

۸۶. در رابطه با اقلیت های مذهبی ، به گروه هیئت اعزامی اطلاع داده شد که با اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی بصورت برابر برخورد می گردد و در بسیار از دبیرستانها ، اقلیت های مذهبی و مسلمانان با یکدیگر درس می خوانند. در بعضی از مدارس اکثریت با اقلیت های مذهبی است . در رابطه با بهائیت اظهار شد که آنها نه به عنوان یک دین بلکه به عنوان یک فرقه شناخته می شوند چرا که رهبر و یا کتاب مقدس ندارند . ولیکن ، آنها محق می باشند که در مدرسه شرکت کنند . خانم حشمتی، مدیرکل بخش منابع انسانی ذکر نمود که برای استخدام معلمان و پرسنل اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی سهمیه ای وجود دارد . این سهمیه برای سال ۲۰۰۶ ، ۲۰۰۰ نفر بوده است ولیکن تنها ۱۲۷ نفر استخدام شده اند چرا که متقاضی کافی وجود نداشت . در رابطه با اقلیت های قومی ف وی اظهار داشت که آنها در وزارت آموزش و پرورش مشمول تبعیض نمی گردند . در خصوص بخشنامه صادر شده توسط هیئت عالی نظارت ریاست جمهوری در سال ۲۰۰۳ ، اطلاعات در مورد سابقه فرد ضروری شناخته شده تا اطمینان حاصل گردد که کودکان توسط افراد خوشنام و خوش سابقه آموزش می گیرند.

(iii) وزارت صنایع و معادن

۸۷. آقای خزائی معاون مدیر صنایع غیرفلزی، اظهار داشت که تعداد زنان شاغل در صنعت در حال افزایش بوده و در حال حاضر ۱۵ درصد افراد عهده دار مشاغل زنان می باشند و روز به روز درخواست زنان بخصوص برای پست های فنی بیشتر می گردد. همچنین تعداد زنانی که شرکت تاسیس می کنند هم در حال افزایش است . ولیکن وی اظهار داشت زنان ترجیح می دهند در کارخانجات بزرگ واقع در حومه شهر کار نکنند. آقای مردانی معاون مدیر صنعت منسوجات اظهار داشت تعداد زیادی از زنان در صنعت منسوجات کار می کنند که تعدادی از آنان در سطوح بالای مدیریتی می

باشند.

(iv) وزارت امور خارجه

۸۸. آقای رضوانی ، معاون مدیر امور زنان و حقوق بشر ، جرائم و موارد مختلف موردی برخورد با حقوق بشر را شرح داد . شکایات می توانند به مدیریت بخش امور زنان و حقوق بشر وزارت امور خارجه ، کمیته ملی حقوق بشر تحت حوزه وزارت دادگستری و به کمیسیون اسلامی حقوق بشر تسلیم گردند . شکایات در خصوص کارگران مهاجر توسط وزارت کشور بررسی می گردد. اعضاء مجلس می توانند متعاقب ماده ۹۰ قانون اساسی به موارد عرضحالی را دریافت و مورد بررسی قرار دهند و ریاست جمهوری نیز می توانند مستقیماً امور مربوط به حقوق اقلیت ها را مورد بررسی قرار دهد . ضمناً یک دادگاه حقوق شهروندان و دادگاه کارمندان نظام دولتی هم وجود دارد. اداره بازرسی عمومی کار نیز همچنین به بسیاری از ادعاها به منظور آرام نمودن و ارائه توصیه های عملی می توانند عمل کند . به منظور اطمینان یافتن از همکاری ، بخش قانون بین الملل هیات مدیره آن در سرپرستی و هم آهنگ سازی دیدگاه حقوق بشر در وزارتخانه ها و انستیتوهای مختلف را دارد و توصیه های لازم را در موارد آشفته با ذکر موارد خاص ارائه می دهد.

۸۹. در خصوص تبعیض نژادی ، وی بر تعهد دولت در قبال اجلاس نسبت به حذف هر نوع تبعیض نژادی (CERD) تاکید کرد و اظهار نمود که با ترک ها و کردها به عنوان اقلیت های نژادی برخورد نمی گردد. در رابطه با تبعیض نژادی ، وی تاکید کرد که اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی از حقوق سیاسی ، مدنی ، اجتماعی و فرهنگی برخوردارند . در خصوص اقلیت های به رسمیت شناخته نشده وی اظهار داشت که آنها تحت قوانین شهروندی دارای همان حقوق سایر شهروندان می باشند ، ولی دقیقاً " بگویم این گروه تحت قانون حفاظت ادیان که تنها به ادیان به رسمیت شناخته شده تعلق میگیرد قرار نمی گیرند.

۹۰. در خصوص تبعیض کلی و هر گونه اقدام واقعی که در اجزاء طرح گسترش فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی چهارم (۲۰۰۵-۲۰۰۹) صورت گرفته ، آقای رضوانی اظهار داشت که دولت از هشیاری ILO در خصوص آموزش و پرورش استقبال می نماید . وی اظهار داشت که در راه دسترسی خانمها به تحصیلات بالاتر هیچگونه مانعی وجود ندارد ، و در حقیقت نگران شده اند چرا که اینک تعداد زنان بیش از مردان است ، و بدینسان به شکل بالفعل نقش مردان را در جامعه تهدید می نمایند و منجر به بروز مشکل موجود بودن مشاغل خواهند شد. حتی زمانی که زنان از دانشگاه فارغ التحصیل می شوند ، بسیاری از آنان نمی خواهند نقش خانوادگی خود را رها کنند و بعنوان مثال مشاغلی که متضمن سفر کردن باشد را نمی پذیرند. وی اشاره نمود که تعدادی از مشاغل سنگین به خاطر تواناییهای فیزیکی شان برای مردان کنار گذاشته شده است . زنان نیز از وامها و آموزش های هدفمند منتفع میگردند که شامل استفاده از کامپیوتر ، خیاطی و آرایشگری نیز می گردد. در رابطه با قانون پوشش ، او اظهار داشت که این مسئله ریشه تاریخی دارد و اقداماتی صورت گرفته است تا اطمینان حاصل شود این امر

محدودیتی برای زنان به وجود نیاورد.

۷) وزارت دادگستری

۹۱. هیئت اعزامی با معاون وزیر دادگستری آقای رئیس سعادت، قضات، مشاوران و متخصصین ملاقات نمودند. موسسات مختلف خواستار شهروندی برشمرده شدند. شکایات می توانند به دادگاه های سطح اول و دوم عرضحال داده شوند و در نهایت به Conseil d'etat ارجاع گردد. خدمات کمک قانونی در صورت نیاز فراهم خواهد شد. همچنین هیات های حل اختلاف هم وجود دارند. در هر استان، قضات عالی صلاحیت دار که مسئول دفاتر حفظ حقوق زنان و کودکان می باشند هستند که به شکایات رسیدگی می کنند ولی جزء گروه قضایی نمی باشند.

۹۲. یک قاضی زن (و احتمالاً متعاقب یک لایحه پارلمانی بزودی دو نفر) می بایست در مسائل قانونی خانوادگی حضور داشته باشند، به هیئت اعزامی گفته شد که در سیستم قضائی ۳۰۰ زن در بخش های مختلف وجود دارند که شامل مشاوران عالی نیز می باشند، و دو نفر هم به عنوان قاضی مشاور حضور خواهند داشت. همچنین ۱۱۲ قاضی احضاری زن نیز وجود دارد که تعیین می نمایند آیا یک متهم میبایست پیش از محاکمه آزاد گردد یا خیر. هیئت اعزامی خواستار جزئیات در خصوص تعداد قاضی های زن و مرد و اینکه در چه سطوحی هستند شد. زنان همچنین ۵۰ درصد کسانی را که در هیئت حل اختلاف می نشینند را تشکیل می دهند. در رابطه با نقش کلی زن در محیط کار معاون وزیر اظهار داشت که طبق قانون، زنان مجبور به کار کردن نیستند و مردان از نظر مالی مجبورند از آنها مراقبت کنند که شامل پرداختوجه به آنها جهت انجام امور منزل هم میگردد.

۹۳. در خصوص اقلیت های مذهبی به رسمیت شناخته شده، معاون وزیر اظهار داشت که آنها از همان حقوق سایر شهروندان برخوردارند. گروه هیئت اعزامی خواستار اطلاعات در مورد تعداد و نوع شکایات تبعیضی که به دادگاه فرستاده شده گردید و به آنها اطلاع داده شد که این اطلاعات به موقع خود ارائه خواهد شد. معاون وزیر تاکید نمود که در اساس کلیه دادگاه ها صلاحیت دارند تا به شکایات تبعیض رسیدگی کنند.

۷) سازمان مدیریت و برنامه - دفتر معاونت

۹۴. گروه هیئت اعزامی با اعضای سازمان مدیریت و برنامه ریزی ملاقات نمود. بحث عمدتاً بر اجراء برنامه توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی چهارم متمرکز بود، همینطور بر روی برنامه پنجم توسعه. وزارتخانه مسئول تهیه برنامه ۵ ساله در هماهنگی با سایر وزارتخانه ها و نهادهای غیر دولتی (NGOS) می باشد. برنامه چهارم دارای نیروی قانون است. این برنامه روشن نموده است که "لایحه قانون شایسته" و "منشور حقوق بشر" مذکور در کمیته متخصصین بخشی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشد. هر ساله گزارشی مبنی بر چگونگی اجراء برنامه آماده میگردد. ولیکن این گزارشات تنها به زبان فارسی می باشند. خلاصه ای از آخرین

گزارشات به زبان انگلیسی مورد درخواست قرار گرفت و توافق گردید که چنین گزارشی برای گروه هیئت اعزامی تهیه شود. خانم کشاورز، معاون مدیر دفتر رفاه اجتماعی، تاکید نمود که حمایت آنها برای تسکین و فرونشاندن فقر و گروههای محروم متمرکز گردیده است، که شامل زنان، کودکان و زنان سرپرست خانواده نیز میباشد. برای حمایت از برنامه هایی برای گروه های محروم و برنامه ای مبسوط در خصوص زنان سرپرست خانواده که شامل ترفیع مهارت ها نیز می باشد بودجه ای اختصاص داده شده است. در باره قوانین تبعیض آمیز در آئین نامه های امنیت اجتماعی، وی اظهار داشت که این مسئله در پارلمان مطرح شده است.

(vii) مجلس شورای اسلامی

کمیسیون اقتصادی و صنعتی

۹۵. گروه هیئت اعزامی با گروهی از اعضاء کمیسیون اقتصادی و صنعتی ملاقات داشت، که شامل آقای هاشمی رئیس و گروهی از اعضاء کمیته زنان، و یکی از اعضاء مجلس از یکی از اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی بودند. در حال حاضر ۱۳ نفر از اعضاء ۲۹۲ نفره مجلس زن می باشند، و همچنین زنان بر کرسی شوراهای شهر و شوراهای روستایی می نشینند. زنان از طریق انتخابات آزاد در مجلس انتخاب می شوند. همچنین به هیئت اعزامی اطلاع داده شد که عموماً در جامعه زنانی وجود دارند که پست های بالایی دارند، و باز هم به دنبال بدست آوردن پست های سطوح بالاتر می باشند. حتی به دنبال فرصت های استخدامی مردان نیز می باشند. مشارکت سیاسی زنان دائماً در حال افزایش است. با در نظر گرفتن قانون پوشش، حداقل پوشش لباسی لازم بعنوان بخشی از مذهب و حفظ شئون خانوادگی در نظر گرفته شده است.

۹۶. خانم آلیا، رئیس کمیته زنان مجلس اظهار داشت که زنان در مجلس دارای اعتباری یکسان با مردان میباشند و در کلیه تصمیم گیری ها دخیل می باشند. وی اظهار داشت که قوانین خاصی وجود دارد که به نفع زنان می باشد، از جمله مرخصی زایمان، مرخصی برای شیردادن و امنیت کاری در خلال این دوره های مرخصی، همچنین الزام مهدکودک در محیط کاری زنان. وی اظهار داشت که خانواده در جامعه ایرانی مرکزیت دارد، و این مسئله اهمیت دارد که اطمینان حاصل گردد که نقش زن در محیط کار به از هم پاشیدن خانواده منجر نخواهد شد. توازن می بایست بین خانواده و نقش مولد زن وجود داشته باشد. یکی دیگر از اعضاء مجلس بیان نمود که زنان نیازهای بسیاری در رابطه با استخدام داشتند که به دلیل قابلیت های جسمی شان محدود گردیده است.

۹۷. در رابطه با اقلیت های مذهبی، به هیئت اعزامی اطلاع داده شد که اقلیت های به رسمیت شناخته شده مذهبی پنج عضو تضمین شده در مجلس می باشند که بیش از درصد جامعه ای است که نماینده آن می باشند، و آنها دارای همان حالت دیگر اعضاء مجلس می باشند. آقای معتمد، نماینده اقلیت یهودی عضو مجلس، اظهار داشت که مذاهب خاصی تحت قانون اساسی به رسمیت شناخته شده اند، و حقوق آنها به

قدر لازم شناخته شده است. در رابطه با بهائیت، وی اظهار داشت که طبق قانون اساسی این یک دین به رسمیت شناخته شده نیست و اینکه آنها به عنوان یک فرقه شناخته می شوند. ولیکن، وی اشاره نمود که آنها می توانند به عنوان یک همشهری ایرانی سفر کرده و تجارت داشته باشند و از سایر حقوق برخوردار شوند.

کمیسیون امور اجتماعی

۹۸. به هیئت اعزامی اعلام شد که اعضاء کمیسیون امور اجتماعی ۲۳ نفر می باشند که شامل یک نفر از اقلیت قومی و یک نایب رئیس زن می باشند. قانون جدیدی در دستور کار قرار گرفته بود که مقررات خاصی را به نفع زنان ارائه می دهد که شامل افزایش مرخصی زایمان از ۴ ماه به ۶ ماه، کاهش ساعات کاری زنان از ۸ ساعت به ۶ یا ۷ ساعت، و کاهش ساله های خدمت لازم برای بازنشستگی زودهنگام می باشند. در حال حاضر سی سال خدمت برای زنان و مردان لازم است، و پیشنهاد شده است که این زمان برای زنان به ۲۰ سال و برای مردان به ۲۵ سال تقلیل پیدا کند. همچنین لایحه ای وجود دارد که سیستم پرداخت حقوق را یکسان نموده و تبعیضات حقوقی بین معلمان مرد و زن را از بین خواهد برد، و اینکه معلمان و پرستارانی که زن باشند در هنگام بازنشستگی ده درصد اضافه دریافت خواهند نمود.

(viii) مرکز زنان و امور خانواده، دفتر ریاست جمهوری

۹۹. خانم یکتا، معاون مدیر مرکز اظهار داشت که زنان را اینک می توان در کلیه سطوح پستی دید و از کمیته متخصصین خواست که موقعیت زنان را در کشورشان در زمینه فرهنگ، سنت و روابط خودشان بررسی کنند. خانم طاهری معاون امور بین الملل و مشاور وزارت کار اشاره نمود که پیشرفت هایی در زمینه تحصیلات برای زنان بدست آمده که از نظر وی کلید بدست آورد قدرت می باشد. در تعداد زنانی که در بازار کار وجود دارند و دارای پست های تصمیم گیری می باشند افزایش وجود دارد. از آنجا که بسیاری از مردان در جنگ کشته شدند، بسیاری از زنان سرپرست خانواده شده اند. مرکز مقرراتی برای کمک به این زنان در نظر گرفته است.

۱۰۰. وی بر اهمیت خانواده در جامعه ایرانی تاکید نمود، و اینکه قوانین به دنبال حمایت از خانواده می باشند. برای مثال، انتقال بین دانشگاه ها واقعا "غیرممکن است، ولی اگر مرد از شهری به شهر دیگر منتقل شود، زن وی نیز می بایست منتقل شود. وی اظهار داشت که زنان می بایست حق انتخاب برای کار کردن یا نکردن داشته باشند. زنان با بچه دار شدن، تمایل خواهند داشت تا بازار کار را ترک کنند، و از آنجائیکه برای بکارگیری افراد بالای سی سال موانع قانونی وجود دارد بازگرداندن این افراد به بازار کار امری مشکل است. این مرکز درخواست کرده است تا این سن برای زنان به ۳۵ سال تغییر پیدا کند تا به این ترتیب زمان بارداری و پرورش فرزندان نیز محاسبه شده باشد. همچنین

این مرکز پی گیر برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است، بویژه در برگزاری دوره های ضمن خدمت برای کارمندان زن و همچنین برگزاری دوره های مدیریت برای بانوان. ۲۷ استاندار ملزم به خدمت گرفتن مشاوران خانم برای امور مشاوره ایی خود گردیده اند. او همچنین اعلام کرد بانوان در بخش خدمات اجتماعی بسیار فعال هستند.

۱۰۱. خانم باقری، متخصص، اعلام کرد بر پایه تحقیقات گسترده در رابطه با استخدام بانوان، عامل فرهنگی بزرگترین مانع محسوب میشود. زنان ایرانی بطور عمومی دوست دارند مسئولیت خانوادگی و کاری را با هم بعهده بگیرند. اما انجام این کار در عمل مشکل است. هر چه تحصیلات زنان بالاتر رود، مشکلات اقتصادی آنها را وادار به کار کردن میکند، اما پیدا کردن کار مشکل است بویژه هنگامیکه مهارتهای مورد نیاز برای بازار کار را کسب نمیکنند. او همچنین اضافه کرد نقش تولیدی زنان بعنوان مثال هنگامیکه در خانه کار میکنند و فرش میبافند، درک نشده است. نمایندگان این مرکز، این مسئله را به اداره آمار گوشزد کردند اما در پاسخ به آنها گفته شد که به حساب آوردن نوع کار در آمارها ناممکن است. اما گروه اسرار کرد که این نوع کار باید در آمارها گنجانده شود و اشاره کرد که این مسئله از طریق کمیته آمار پی گیری خواهد شد.

۱۰۲. با توجه به قوانین تبعیض آمیز در مستمری، این مرکز اقدام به ارائه گزارشی کرد و از کمیته امور زنان مجلس خواست تا با اعمال فشار نسبت به تغییر این قوانین اقدام کند. آنها نیز اذعان کردند که زنان در مجلس در حال مبارزه برای فسخ بند ۱۱۱۷ از قانون مدنی و یا گرفتن حقوق مساوی با مردان هستند تا زنها نیز بتوانند همسرانشان را مجبور به انتخاب شغل خاص نمایند. برخی از خانمها بندی را به عقدنامه خود اضافه میکنند که به آنها حق کار کردن میدهد، بنابراین بند ۱۱۱۷ نقض میشود. همچنین این مرکز طرحی را ارائه کرده است که به موجب آن باید به زنان خانه دار به مدت ۲۰ سال مستمری داده شود. طرح دیگری نیز در حال ارائه به مجلس است که به موجب آن ساعت کار زنان دارای کودک تا سقف دو ساعت در روز کاهش میابد. مرخصی زایمان نیز به شش ماه افزایش پیدا کرده است.

۱۰۳. با توجه به تبعیض میان قوم های مختلف یا اقلیتهای مذهبی، خانم طاهری اظهار کرد که این امر هیچگاه به صورت مشکل نبوده است. او بیان کرد که هر عضو از هر گروه اقلیت مذهبی که به رسمیت شناخته شده باشد میتواند به دین خویش عمل کند و حتی آنها میتوانند از مزایای خاصی بهره مند شوند.

(ix) صندوق فرصتهای شغلی (صندوق مهر اما رضا)

۱۰۴. این کمیته با هیئت مدیره صندوق فرصتهای شغلی که کمکهای بلاعوض و وام ارائه میکند دیدار کرده است، این صندوق با تمرکز بر روی جوانان در سه زمینه به ارائه خدمات میپردازد: فرصتهای اشتغال روستائی، کمک به زوجهای جوان برای ازدواج و تشکیل زندگی، فرصتهای اشتغال. وامها بدون توجه به نژاد، رنگ و مذهب اعطا میگردند. آقای یسائی، رئیس صندوق، اظهار کرد خصوصاً

میزان وامها برای کمک به مردم برای شروع کسب و کار شخصی افزایش پیدا کرده است. همچنین اولویت با زنان سرپرست خانوار و همسران شهید است. از مجموع بیش از پنج هزار وام اعطا شده، چهل درصد ارزش کل وامها در سال ۲۰۰۶ به خانمها اختصاص یافت و اکنون خانمها در سال ۲۰۰۷، ۵۸ درصد از این مبلغ را دریافت میکنند. بعنوان مثال ۵۰ زن برای راه اندازی موسسه تاکسی وام دریافت کردند.

۱۰۵. با توجه به اقلیتهای مذهبی، به هر نماینده پنج وام ۶۵۰۰ دلاری بدون بهره برای اعطا به افراد تعلق گرفته است؛ در حالیکه برای نمایندگان اقلیتهای مذهبی امکان استفاده از ۵۰ مورد از این وامها فراهم شده است. در مورد اقلیتهای قومی، پیشینه نژادی فرد از طریق محل تولد او بدست می آید در غیر اینصورت، بخصوص در شهرهای بزرگ، قومیت مشخص نمیشود.

(x) سازمانهای کارگری و کارفرمایی

کانون عالی کارفرمایان ایران

۱۰۶. آقای ابوالفضل احمد خانلو، رئیس این کنفدراسین، اظهار کردند که سازمانهای حقوق بشر شکایاتی در مورد تبعیض دینی و تبعیض در برابر زنان دریافت کرده اند اما از نظر ایشان شرایط در ایران بسیار خوب بود و تبعیضی وجود نداشت.

کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان ایران (ICEA)

۱۰۷. در خصوص زنان شاغل، آقای عطاردیان، دبیر کل، به رشد جمعیت پس از انقلاب اشاره کرد، که نتیجه آن جمعیت زیاد جوانان، هم زنان و هم مردان، بود که برای بدست آوردن شغل با یکدیگر به رقابت میپردازند. با داشتن ۳,۶ میلیون جمعیت دانشگاهی از مجموع ۷۰ میلیون نفر جمعیت کشور، ایجاد فرصتهای شغلی امری عظیم بود. در نظر ایشان، برخی از فارغ التحصیلان زن نسبت به ورود به بازار کار بی تمایل هستند. ایشان افزودند با توجه به استخدام در بخش خصوصی، محدودیتی متوجه زنان نیست. یکی دیگر از اعضای ICEA به هیئت اعزامی گفت زنان در بخش عمومی با محدودیتهایی در شغلهایی که میتوانند به آن مشغول شوند مواجه هستند، و همچنین دستور العمل سخت گیرانه ایی در مورد لباس آنها در شغلهای دولتی بکار گرفته میشود، و این امر اشتغال زنان در ادارات دولتی را برای بسیاری از آنان مشکل میسازد.

خانه کارگر، کمیته زنان

۱۰۸. هیئت اعزامی میزگردی برگزار کرد که یکی از موضوعات اولیه آن تبعیض در برابر زنان در استخدام بود. موضوعاتی که توسط افراد مطرح میشد در اختیار همه افراد گروه قرار میگرفت تا بدین طریق بررسی کنند که آیا این نگرانیها مربوط به تجربیاتی مجزا است یا اینکه این مشکلات طبیعتی عمومی تر دارند. در پایان نتایج زیر بدست آمد:

• حقیقتی که متضمن بند ۱۱۱۷ قانون مدنی است به خوبی شناخته شده است، و در عمل بوسیله

- مردان برای جلوگیری زنان از کار کردن به کار گرفته میشود. زنان جوانی که قصد کار کردن دارند اکنون بعنوان یک بند در عقدنامه خود می آورند که اجازه کار کردن دارند.
 - فرایند خصوصی سازی اثرات قابل توجهی روی زنان داشته است. زنان اولین گروهی هستند که اخراج میشوند و حقوقشان پرداخت نمیشود.
 - شرایط اقتصادی بسیاری از زنان را وادار به کار کردن میکند، در حالیکه مجبور به حفظ مسئولیتهای خانواده نیز هستند.
 - برای اجرای قوانین کارگری قدرت اجرایی مناسبی وجود ندارد. بعلاوه هر جا که قوانین استخدامی نقض میگردد، زنان بخاطر ترس از انتقام و بویژه ترس از دست دادن شغل از حقوق خود دفاع نمیکند.
 - در مکانیزم شکایتها در مورد تبعیض، آگاهی و کارائی بسیار کم است.
 - استفاده از قراردادهای موقتی سه ماهه تا شش ماهه برای زنان افزایش پیدا کرده است. اگر زنی باردار شود، احتمالاً قرارداد او دیگر تمدید نخواهد شد.
 - به دلیل وجود نداشتن حمایت، برقراری تعادل میان مسئولیتهای خانوادگی و شغلی، مشکل است.
 - با کمبود امکانات نگهداری از کودکان مواجهیم، با وجود این مهدکودکهایی که تاسیس شده اند یا در حال تاسیس میباشند به اجازه نامه قانونی نیاز دارند. در عمل امکانات بسیار کمی وجود دارد.
 - زنان بعنوان کارگر مورد احترام قرار نمیگیرند. در عمل تبعیض جنسیتی شغلی چشمگیری وجود دارد.
 - قوانین تامین اجتماعی برای زنان تبعیض قائل میشوند، که در عمل موجب ایجاد سختی و مشکل برای آنان میگردد.
 - نیاز است تا به زنان و اتحادیه ها آموزشهایی در رابطه با حقوق آنها، سازمانها و رویه های مربوط به تبعیض داده شود. در این زمینه خانه کارگر دوره های آموزشی را برگزار کرده است اما آموزشهای بسیار بیشتری مورد نیاز است.
۱۰۹. با توجه به دستورالعمل های پوشش خانمها، نظرات مختلفی بیان شده است. یکی از اعضا میگوید این مسئله برای برخی از خانمها میتواند مشکل باشد. یکی دیگر میگوید این قانون است و زنان باید آن را بپذیرند و سعی کنند برای کار خود لباس مناسبی پیدا نمایند که این کار شامل وفق دادن خود با مسئله حجاب برای انجام برخی از کارها نیز میشود. او اضافه میکند زنانی که نمیخواهند از قوانین پوشش

پیروی کنند در خانه بمانند. فرد دیگری خاطر نشان کرد در بخش دولتی قوانین پوشش به طور سخت‌گیرانه ایی اجرا می‌گردد در حالیکه در بخش خصوصی متفاوت است.

۱۱۰. در مورد نقش زنان در امور قضائی، خانم جلودارزاده، رئیس کمیته زنان، بیان کرد که در پرونده های مربوط به امور زنان، یک قاضی مرد باید یک مشاور زن داشته باشد. زنان همچنان نمیتوانند رای صادر کنند، اما سیستم قضائی اعلام کرده است که این رویه تغییر خواهد کرد.

(xi) کمیسیون اسلامی حقوق بشر

۱۱۱. کمیسیون اسلامی حقوق بشر ۱۲ سال پیش تاسیس گردید، و دارای دفاتری در همه استانها است. دکتر ضیائی فر، رئیس کمیسیون اسلامی حقوق بشر اظهار کردند اعضا این کمیسیون که ۳۰ هزار نفر می باشند شامل محققان عالی رتبه در روابط کارگری و حقوق کارگری هستند. اعضاء قوه قضائیه، قوه مقننه و قسمتهایی اجرائی دولت در هیئت مدیره این کمیسیون حاضر هستند. این کمیسیون مبلغی را بعنوان حمایت مالی از دولت دریافت میکند ولی این مبلغ محدود است و کمیسیون با مشکلات مالی روبروست. مهمترین فعالیت کمیسیون نظارت دائم بر اجرای حقوق بشر در کشور است، که شامل زمینه کارگری نیز میشود. گزارشهای ماهانه در ۱۶ زمینه از جمله کارگری است و هر ماهه ۱۰۰ تا ۱۵۰ دادخواست شخصی ارائه میشود. بدنبال دادخواستهای شخصی، بخش مربوطه در دولت در جریان گذاشته میشود و اغلب مذاکراتی برای یافتن راه حلی برای آن مشکل برگزار میگردد. همچنین این کمیسیون خدمات مشاوره ایی را به بخشهای مختلف دولت ارائه میکند. گاهی اوقات از آنها خواسته میشود تا نظر خود را در مورد لوایحی که قرار است به مجلس ارائه شوند بیان کنند. این کمیسیون همچنین در بررسی قراردادهای بین المللی و اخذ اجازه نامه و همچنین ترجمه منابع حقوق بشر از جمله منابع سازمان جهانی کار نقش دارد. حیطه کاری کمیسیون شامل امور گسترده ایی میشود. این امور شامل حقوق اقلیتهای مذهبی، آزادی بیان، حقوق کارگری و حقوق زندانیان میشود. دکتر ضیائی فر اظهار کردند که فعالیت در مورد حقوق بشر در کشور سخت بود زیرا که مسائل به سرعت سیاسی میشدند. این امور پیچیده و حساس هستند بنابراین، کمیسیون مراقب بود تا توازن را برقرار نماید و موضعگیری شدیدی نداشته باشد.

۱۱۲. با توجه به موقعیت اقلیتهای مذهبی، کمیسیون دادخواستهای فراوانی را از بهائیان دریافت کرد که این دادخواستها شامل مواردی از عدم پرداخت مستمری بویژه برای کسانی که پیش از انقلاب در بخش دولتی کار میکردند میشد. از آنجائیکه این افراد دارای حق قانونی برای دریافت مستمری هستند این کمیسیون توانست رای دادگاه را به نفع آنها بگیرد با این وجود همچنان مواردی از شکایتها در انتظار هستند. ایشان بیان میکنند که شرایط پیچیده است به این خاطر که مسئله صرفا مربوط به دین نیست بلکه مسئله ایی قانونی، سیاسی، اجتماعی و دیپلماتیک است که دارای ریشه های تاریخی عمیق میباشد. در دولت قبلی مذاکراتی در رده های بالای دولت با جامعه بهائی صورت گرفت. گرچه برای محافظت

بهرتر از بهائیان قانونی می‌تواند طرح شود، جنبه های اجتماعی وجود دارد که رفع آنها بسیار مشکل تر است، به این خاطر که در جامعه از جمله در مدارس و انجمن های حرفه ای و . . . ، تعصب زیادی در مورد بهائیان وجود دارد. گرچه بهائیان از نظر تجاری افراد خوبی هستند اما مردم ممکن است به خاطر مذهب آنها، از خرید از آنها سرباز بزنند. در برخی زمینه ها بهائیان به خوبی خود را نشان داده اند از جمله شیشه سازی، عینک سازی و داروسازی. کمیسیون تلاشهای خود را برای نظارت بر گسترش دسترسی به آموزشهای فنی و حرفه ایی ادامه میدهد. او می افزاید من معتقدم که بخشنامه هایی برای ممنوعیت بهائیان از آموزشهای TVTO مورد حمایت دولت، وجود دارد. در این مورد کمیسیون ملاقاتهایی با TVTO داشته است و همچنین با وزارت کار و دفتر ریاست جمهوری تماس گرفته است با این وجود تا کنون پاسخی دریافت نکرده است.

۱۱۳. در رابطه با دسترسی بهائیان به تحصیلات دانشگاهی، دکتر ضیائی فر به بخشنامه سال ۱۹۹۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی اشاره میکند که به موجب آن "پیشرفت و گسترش "جامعه بهائی" باید ممنوع شود"، از جمله این موارد ممنوعیت آنان از استخدام و دسترسی به آموزش است. او همچنین به بخشنامه های اخیر در مورد افزایش نظارت بر بهائیان و محدودیت فعالیتهای آنها اشاره میکند. کمیسیون موارد متعددی از تبعیض در مورد بهائیان در تحصیلات دانشگاهی را مورد بررسی قرار داده است. در حالیکه برخی از بهائیان موفق شدند از دانشگاه فارغ التحصیل شوند، دیگر بهائیان به خاطر دینشان از این حق محروم ماندند. بنظر میرسد این مورد از دانشگاهی به دانشگاه دیگر متفاوت باشد. کمیسیون پرونده ایی را مطرح کرده است که به موجب آن بخشنامه شورای عالی انقلاب فرهنگی بر خلاف قانون اساسی است. از یک سو قانون اساسی حقوق ویژه ایی را برای اقلیتهای مذهبی شناخته شده قائل است و از سوی دیگر مواد دیگر قانون اساسی حقوقی را برای همه شهروندان قائل شده است، که این موارد میتواند در مورد بهائیان بکارگرفته شود و باید مورد احترام قرار گیرد. این پرونده همچنان مفتوح است.

۱۱۴. در رابطه با تبعیض در برابر اقلیتهای قومی، موارد بسیار اندکی به دست کمیسیون رسیده است با این وجود ایشان از مواردی مطلع است که در آنها از اشتغال اعضای اقلیتهای قومی در بخشهای دولتی ممانعت بعمل آمده است. در این موارد، کمیسیون بطور مستقیم با وزارتخانه مربوط برخورد میکند و همچنین میتواند پروندههایی را به دادگاه ارجاع دهد.

(xii) نماینده بهائیان

۱۱۵. هیئت اعزامی در خواست دیدار از مرکز محلی بهائیان در تهران را کرد. به اطلاع هیئت اعزامی رسید از آنجائیکه وجود چنین دفتری غیر قانونی است، چنین مرکزی وجود ندارد. با این وجود دولت ملاقاتی را با آقای صباغ پور از شرکت شاهین مفضل، یکی از تجار بهائی، ترتیب داد. در این ملاقات سه نماینده از دولت نیز حضور داشتند. آقای صباغ پور اظهار کردند که یکی از اعضای اتاق بازرگانی ایران هستند. ایشان اشاره کردند که بهائیان نمیتوانند در بخش دولتی مشغول به کار شوند و

همچنین برخی از شرکتهای خصوصی نیز از فرد تقاضا میکنند که دین خود را مشخص نماید. او بیان کرد که کارمندانش شامل گستره وسیعی از ایرانیان میشوند از جمله کارمندان بهائی، با وجود اینکه دین خود را به دلیل آنکه غیر قانونی است مشخص نکرده اند. ایشان به بخشنامه هایی که به موجب آنها دسترسی بهائیان به دانشگاه ممنوع شده است و نیز فعالیتهای تجاری آنان را محدود میکند اشاره کرد. او از اینکه فرزندانش مجبور شدند برای ورود به دانشگاه از کشور خارج شوند اظهار تاسف کرد. او بیان کرد که برای انجام فعالیتهای تجاری بصورت آزادانه میتواند از کشور خارج گردد و نیز همکاران تجاری اش برای ملاقات با او میتوانند به داخل کشور سفر کنند. ۵۰ درصد تولیدات شرکت او برای صادرات و ۵۰ درصد دیگر آن برای بازار داخلی است.

(xiii) برنامه توسعه ملل متحد

۱۱۶. هیئت اعزامی با هماهنگی کننده UNDP مقیم ایران، آقای آستبی، و تحلیلگر هماهنگی سازمان ملل متحد آقای برمکی ملاقات کرد. به هیئت اعزامی گفته شد که چندین دادخواست شخصی از بهائیان به UNDP رسیده است که در این میان مشکل کمبود پرداخت حق مستمری یکی از جدی ترین آنهاست. UNDP یک نسخه از آئین نامه رسمی صندوق مستمری ایران را، به تاریخ آگوست ۲۰۰۷، در اختیار هیئت اعزامی قرار داد که در آن صراحتاً گفته شده است فرد در صورتیکه بهائی باشد مستحق دریافت مستمری نیست.

(iv) یافته های مهم

۱۱۷. این هیئت گستره کاملی از ملاقاتهای سخت و آموزنده با مسئولان دولت و نمایندگان موسسات دولتی دیگر، سازمانهای کارفرمایی و کارگری و نهادهای مدنی داشت. سه موضوع اساسی در مجموعه ملاقاتهای مشترک و یا منفرد دنبال شد: (i) اجرای کنوانسیون شماره ۹۵ با ارجاع ویژه به حقوق معوقه، (ii) اجرای کنوانسیون شماره ۱۱۱ با تمرکز ویژه روی برابری جنسیتی و محافظت از اقلیتهای قومی و مذهبی، (iii) آزادی در امور مربوط به نهادها از جمله شرایط سازمانهای کارفرمایی و کارگری در کشور. یکبار دیگر دولت با همکاری کامل با هیئت اعزامی موجبات آن را فراهم آورد تا این هیئت فعالیت خود را تکمیل نماید. گفتگوها صریح و اطلاعات واضح بود.

(۱) مشکل حقوق معوقه

۱۱۸. هدف اصلی هیئت اعزامی جمع آوری اطلاعات آماری در رابطه با مشکلاتی در خصوص عدم پرداخت حقوق و یا تاخیر در پرداخت حقوق در صناعی که دارای مشکلات مالی هستند بود. در این خصوص، هیئت اطلاعات و داده های چشمگیری بدست آورد که به او اجازه میدهد شناخت بهتری از بافت اقتصادی- اجتماعی که پدیده حقوق معوقه در آن وجود دارد پیدا کند. جمهوری اسلامی ایران برنامه وسیعی از خصوصی سازی را آغاز کرده است بنابراین اقتصاد ملی این کشور مشخصاً در دوران گذار است. بیشتر مشکلاتی که این کشور در حال حاضر با آن روبروست، مشکلات ساختاری

هستند و انتظار نمی‌رود در آینده ایی نزدیک از بین بروند. رقابت بین المللی وبافت کنونی سیاسی این کشور تاثیر سنگینی روی صادرات کشور داشته است و موجب تشدید بحران صنایع نساجی میگردد. دولت به تزریق میلیاردها دلار پول در شکل کمکهای مالی به بنگاههایی که با مشکل روبرو هستند ادامه می دهد، مشکلات این بنگاهها ناشی از الزامات اجتماعی در مورد اشتغال و عدم اشتغال و نیز افزایش نرخ رشد جمعیت میباشد.

۱۱۹. در حال حاضر، انواع استاندارد آماری یا رویه های نظارت کارگری بگونه ایی طراحی نشده اند تا اطلاعات خاصی را در مورد حقوق معوقه بدست آورند (برای مثال بخشها یا نواحی درگیر، هفته ها یا ماهها تاخیر میکنند) و تنها داده موجودی که میتواند اطلاعاتی خامی را در مورد وسعت مشکل فراهم کند تعداد شکایات گروهی یا فردی است که توسط هیئتهای حل اختلاف تکمیل میشوند. طرحهای محسوسی در این زمینه به مسئولین مرکز آمار و مرکز آمار و اطلاعات بازار کارگری وزارت کار و امور اجتماعی ارائه شد و اطمینان داده شد که در آینده کنترل بر حقوق معوقه به شکل بهتری نظارت گردد.

آمار مربوط به وضعیت حقوق معوقه در جمهوری اسلامی ایران

ابعاد دستمزدهای معوقه		
قریبا ۸۵ هزار کارگر (از مجموع ۷ میلیون نیروی کار) در ۱۲ ماه گذشته تجربه پرداخت با تاخیر حقوق را داشته اند.		
فعالتهای نظارتی کارگری (نتایج بین ماههای مارچ و سپتامبر ۲۰۰۷)		
تعداد کل بازدیدهای نظارتی	۱۷۹,۵۸۴	
تعداد نظارتهای مربوط به امور پرداخت حقوق	۱۸۴۵۰	
(۱۰% کل فعالتهای نظارتی)		
راهکارهای موجود		
تصمیمات قانونی	تعداد پروندهها	تعداد کارگران درگیر این پرونده
هیئت تحقیق	۲۸,۲۴۰	۳۲,۷۷۷
هیئت حل اختلاف	۷,۸۷۰	۹,۷۰۰
(بدنبال درخواست ۱۰۲۰۶ تصمیم هیئت تحقیق)		

کمکهای مالی ارائه شده به شرکتهای بحرانزده	
میزان کمکهای مالی میلیون ریال	۷۰۳۷۸۳۱
تعداد شغلهای حفظ شده	۴۲۲,۳۶۰
(نزدیک به ۷۵۵ میلیون دلار آمریکا)	

۱۲۰. بر طبق تعداد پرونده هایی که توسط هیئت تحقیق و هیئت حل اختلاف تکمیل شده و حل و فصل گشته اند، تخمین زده میشود که نزدیک به ۸۵ هزار کارگر در ۱۲ ماه گذشته گرفتار تعویق در پرداخت حقوق شده اند. بیشترین تعداد شکایات (۴۹۳۶) در استان اصفهان و کمترین تعداد (۸۳) در استان خراسان شمالی تنظیم شد. آمار سال ۲۰۰۷، ۲۳٪ کاهش در تعداد شکایات در مقایسه با سال ۲۰۰۶ و ۱۱٪ کاهش نسبت به سال ۲۰۰۵ را نشان میدهد. با توجه به الزامات، ده درصد مجموع فعالیتهای نظارتی کارگری که مربوط به مسائل حقوق و دستمزد میشوند، اکثراً برای اقدامات بعدی به هیئت حل اختلاف ارجاع داده میشوند. از مجموع ۱۰۲۰۰ کارگاه در بخش نساجی نزدیک به ۱۰۰ کارگاه گزارش کردند که در ارتباط با پرداخت دستمزدها با مشکلات فصلی روبرو میشوند. در ۱۲ ماه گذشته، شرایط در برخی از استانها بعنوان مثال استان قزوین بهبود یافت اما کماکان در مناطق دیگر این مشکلات پا برجاست. اطلاعاتی در خصوص اینکه شاخه های دیگر فعالیتهای اقتصادی نیز از جمله صنایع نیشکر دارای مشکلات پرداخت دستمزد هستند به هیئت اعزامی داده شد. اما ممکن نبود تا در زمان موجود اطلاعات عینی در مورد شرایط کارخانه های نیشکر به دست آورد.

اطلاعات دیگری در راه است

۱۲۱. قرار است اطلاعات زیر به هیئت اعزامی ارائه شود:

- آمار تفصیلی کمکهای مالی ارائه شده به منظور پرداخت هزینه بازسازی بنگاههای دارای مشکل، به تفکیک بخش، مذهب و بنگاه
- آمار سرمایه ارائه شده توسط صندوق فرصتهای شغلی برای حمایت بنگاههای درگیر مشکلات مالی، و نیز آمار میزان سرمایه ایی که توسط آژانسهای دولت و از طریق صندوق برای پرداخت حقوق پرداخت نشده اختصاص یافته است

(۲) تشدید بحران روابط صنعتی

۱۲۲- گزارش هیئت اعزامی در سال ۲۰۰۶ به "بحران در حال وقوع اتحادیه تجاری" اشاره کرد. نزدیک به ۱۸ ماه بعد، شکی باقی نماند که شرایط بطور چشمگیری وخیم تر شده است: نه تنها بحران میان خانه کارگر و شورای اسلامی کارگر حل نشد، بلکه موضوع جدیدی نیز مطرح شدند که دو کنفدراسیون کارفرمایان رقیب را نیز در برمیگرفت. همانطور که انتظار میرفت شکایاتی توسط کمیته صلاحیت علیه نمایندگان کارفرمایان و کارگران در ILC مطرح شد در حالیکه در حال حاضر شکایت دیگری پیش روی این کمیته درباره آزادی انجمنها مطرح است. در گزارش سال ۲۰۰۶ هیئت اعزامی، نگرانی از این موضوع مطرح گردید "وضعیت وخیم کنونی تشدید خواهد شد مگر آنکه دولت اقدامات مثبتی برای ایجاد

اعتماد دوباره با همه همکاران اجتماعی انجام دهد و نیز حسن نیت خود را از طریق ممانعت از دخالت در امور اتحادیه های تجاری ثابت نماید". هیئت اعزامی نتوانست هیچگونه نشانه ایی دال بر اینکه دولت بطور موثقی در حال فعالیت به نفع بازسازی گفتگوهای اجتماعی و برقراری سازمانهای آزاد و دموکراتیک کارفرمایی و کارگری است پیدا کند.

۱۲۳- با در نظر گرفتن راهبرد ممکن، هیئت اعزامی در هر فرصت ممکن تصریح میکرد که توصیه نامه هایی که توسط این مرکز در سالهای ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ در رابطه با اصلاحات فصل ششم از قانون کارتنظیم شده است همچنان مناسب ترین حالت را شکل میدهد که به موجب آن دولت میتواند قوانین خود را با استانداردهای کار بین المللی تطبیق دهد و بنابراین دورنمای تصویب کنوانسیون شماره ۸۷ را باز میکند. متأسفانه هیئت اعزامی علائم مشترکی در رابطه با عزم دولت برای پیشبرد این توصیه نامه ها و اصلاح موادی از قانون کار که از پلورالیسم در روابط صنعتی جلوگیری میکنند مشاهده کرد. همانطور که اشاره شد در گزارش سال ۲۰۰۶ هیئت اعزامی، این هیئت معتقد است شرایط فعلی روابط صنعتی در جمهوری اسلامی ایران جایی برای خوش بینی در این رابطه باقی نمیگذارد. تنها پیشرفت مثبت الزام دولت به برگزاری مذاکرات جدید با دپارتمان استانداردهای کار بین المللی در رابطه با توصیه نامه های ۲۰۰۴/۲۰۰۳ این مرکز و پیدا کردن توصیه های فنی برای تهیه قوانین تجدید نظر شده برای سازمانهای کارفرمایی و کارگری بود.

۱۲۴- با وجود همه تلاشها و درخواستها خطاب به مسئولین دولتی مختلف، هیئت اعزامی موفق به ملاقات آقای منصور اسانلو در زندان نشد. همچنین هیئت در موقعیتی نبود که بتواند شرح تفصیلی وضعیت بهداشتی و فیزیکی او را دریافت کند، گرچه مسئولین برای انجام این کار قول مساعد داده بودند. در ابتدا به هیئت اعزامی گفته شد اجازه قضائی مورد نیاز است، سپس به دلایل بهداشتی از انجام ملاقات ممانعت بعمل آوردند. برخورد دولت در این مورد نشان دهنده حساسیت بالای امور مربوط به آزادی نهادهاست.

۳) تبعیض در استخدام و اشتغال

سیاست تساوی ملی

۱۲۵- یک نسخه از ترجمه انگلیسی قانون برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی (۲۰۰۹-۲۰۰۵) در اختیار هیئت اعزامی قرار گرفت، این برنامه دارای التزام قانونی است و هر ساله همه دپارتمانهای دولتی مربوط ملزم به ارائه گزارش از روند اجرای آن میباشند. بندهای ۱۰۰ و ۱۰۱ بر اهمیت حقوق بشر تاکید میکند و صریحا به حقوق کار بنیادی اشاره میکند از این جمله ممنوعیت تبعیض در استخدام و اشتغال است. مقررات ویژه ایی در ارتباط با تحصیلات، استخدام و تامین اجتماعی زنان و نیز زنان سرپرست خانوار وجود دارد. تجدید نظر و تغییر قوانین و مقررات کار نیز در نظر گرفته شده است. و قوانینی در ارتباط با اقلیتهای قومی موجود است. پیرو بند ۱۵۷، گزارش نظارت و ارزیابی سالیانه در مورد اجرای این برنامه در پایان هر سال باید به مجلس شورای اسلامی ارائه شود. این گزارشها آماده شده

اند و قرار است ترجمه ایی از خلاصه آنها در اختیار قرار بگیرد. در عین حال این برنامه طرح اولیه و مهمی برای سیاست تساوی تهیه میکند، بنظر نمیرسد که در این مورد به خوبی اطلاع رسانی شده باشد و اطلاعات کمی در مورد محتویات آن وجود دارد.

تبعیض بر مبنای جنسیت

۱۲۶- دولت اطمینان از ارائه فرصتهای تحصیلی برای دختران و زنان را بعنوان اساس قدرتمند کردن آنها، در اولویت کاری خود قرار داده است. در نتیجه، در حال حاضر زنان بیشتر از مردان وارد دانشگاه ها میشوند. همچنین زنان در دوره های آموزشی مختلف فنی و حرفه ایی ثبت نام میکنند. برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی اهمیت اطمینان به دسترسی برابر به فرصتهای تحصیلی برای زنان (بند ۵۲)، و نیز نیاز به تقویت مهارتهای زنان در راستای نیازهای جامعه و پیشرفتهای فناوری (بند ۱۱۱) را بیان میکند. مشخص نیست که آیا زنان دوره های معمول برای زنان را میگذرانند یا اینکه وارد نواحی غیر معمول نیز میشوند. قرار است اطلاعات مربوط به تعداد زنان و مردان در دانشگاهها و دورههای فنی و حرفه ایی به تفکیک رشته، ارائه گردند.

۱۲۷- افزایش نرخ استخدام زنان و حمایت از کارآفرینی آنان بعنوان جزء جدائی ناپذیر توسعه کشور در نظر گرفته شده است. در حالیکه بطور سنتی از زنان انتظار نمیرفت که بیرون از خانه کار کنند، اکنون بسیاری از زنان کار کردن را بر میگزینند و برای عده ایی دیگر شرایط اقتصادی این امر را اجتناب ناپذیر ساخته است. همانطور که فرایند خصوصی سازی ادامه میابد، فرصتهای کمتری برای زنان در بخش دولتی باقی میماند و فرصتهای جدیدی باید برای آنان در بخش خصوصی ایجاد گردد. مشارکت نیروی کار زن، با وجود اینکه همچنان کم است، از ۱۲٫۲ درصد در سال ۲۰۰۳ به ۱۳٫۸ درصد در سال ۲۰۰۶ افزایش پیدا کرده است. زنان در مقامهای بالا در هر دو بخش دولتی و خصوصی دیده میشوند. از طریق مرکز آمار، آمار تفصیلی به تفکیک جنسیت در استخدام در دسترس قرار گرفته است؛ درخواست ارائه جداول مربوطه نیز داده شده است و قرار است آنها نیز فرستاده شوند.

۱۲۸- در حالیکه تعداد زنانی که وارد نیروی کار میشوند در حال افزایش است، وظایف خانوادگی شان تقلیل پیدا نکرده است. بنظر میرسد بعد از سن ۳۰ سال برای بکارگیری نیروی کار موانع قانونی وجود داشته باشد. همین امر مانع بازگشت زنانی که برای نگهداری از کودکانشان به مرخصی شغلی میروند به بازار کار میشود. اقدامات ویژه برای محافظت و مساعدت، بویژه برای زایمان، وجود دارد و نیز مرخصی زایمان اخیرا از چهار ماه به شش ماه افزایش پیدا کرده است. قرار است مهدکودکهایی نیز در محل کار و یا در نزدیکی محل کار زنان ایجاد شوند، با این وجود در عمل امکانات کمی موجود است. اقدامات دیگری نیز مانند کاهش روزهای کاری زنان دارای کودک و کاهش سن بازنشستگی در نظر گرفته خواهند شد. به هر حال بسیاری از زنان، چه از نظر قانونی و چه از لحاظ عملی، نمیتوانند از این اقدامات بهره بگیرند زیرا که بخش عظیمی از آنان با قرار دادهای موقتی مشغول به کار میشوند. آگهی های کاری معمولا با ذکر جنسیت برای متقاضیان خانم یا آقا اولویت قائل میشوند.

۱۲۹- عموماً پذیرفته شده که قوانین و مقرراتی که شامل مواد تبعیض آمیز در برابر زنان است باید فسخ شوند، بویژه ماده ۱۱۱۷ از قانون مدنی و مواد تبعیض آمیز در مقررات تامین اجتماعی. در مورد ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، در گذشته تلاشهایی برای فسخ این ماده صورت گرفته است، و تلاشهای جدیدی در مجلس آغاز گردیده است. باید منتظر ماند و دید که آیا این تلاشها موفقیت آمیز خواهند بود یا خیر. با توجه به ماده های موجود در قوانین تامین اجتماعی مبنی بر تسلط شوهر بر همسرش در ارتباط با مستمری و مزایای فرزندان، روی ضرورت فسخ آنها به طور کلی توافقی حاصل شد. بنظر میرسد تلاش محسوسی برای اصلاح بسیاری از موانع، در حال شکل گیری است. اطلاعاتی در مورد وضعیت قوانین اجرایی که موجب محدودیت استخدام همسران کارمندان دولت میشود دریافت نشد.

۱۳۰- در ارتباط با دسترسی زنان به قوه قضائیه، زنان در سیستم قضائی در جایگاههای گوناگونی به ایفای نقش میپردازند. اطلاعاتی در مورد تعداد زنان و مردان در سیستم قضائی و نیز رتبه آنها درخواست شده است. به موجب قرارداد ۱۹۷۹، قضات زن نمیتوانند به صدور رای بپردازند. با توجه به اطلاعات دریافت شده در طول ماموریت، مشخص نیست که این قرارداد با توسل به زور باقی مانده است و یا اینکه همچنان بطور عملی بکار گرفته میشود. بنظر میرسد که قضات زن در پروندهایی که مربوط به زنان است نقش کلیدی دارند و همچنین در دادرسی اولیه نقش دارند.

۱۳۱- در رابطه با دستورالعمل پوشش اجباری زنان و وضع جریمه هایی بدنبال قانون نقض اجرا و نیز قوانین انضباطی دانشجویان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، بنظر میرسد که دستورالعمل پوشش به شکل سختگیرانه ایی در بخش خدمات دولتی به اجرا در می آید. به هر حال، اطلاعات کمی در مورد شرایطی که در آن قوانین انضباطی و اجرایی بویژه در مورد زنان غیر مسلمان، به شکل عملی به اجرا در می آیند بدست آمد. و هیچگونه اطلاعاتی در مورد تعداد خشونتها در زمینه نوع پوشش و جریمه های مربوط به آن بدست نیامد.

تبعیض بر پایه مذهب

۱۳۲- بین اقلیتهای مذهبی که به رسمیت شناخته شده اند و آنهایی که به رسمیت شناخته نشده اند در عمل و در قانون بصورت مشخصی تمایز قائل شده اند. در بند ۱۳ از قانون اساسی آمده است " ایرانیان زرتشتی، یهودی و مسیحی تنها اقلیتهای مذهبی هستند که به رسمیت شناخته میشوند، آنها با محدودیتهای قانونی، آزاد هستند مناسک و مراسم مذهبی خود را اجرا نمایند و در موارد شخصی و آموزشهای مذهبی بر طبق قوانین شرعی خود رفتار کنند". اقلیتهای مذهبی که به رسمیت شناخته شده اند در مجلس دارای نماینده هستند، و میتوانند برای تصدی شغل در بخش دولتی اقدام نمایند. برای به خدمت گرفتن آموزگار از اقلیتهای مذهبی سیستم سهمیه بندی وجود دارد.

۱۳۳- با در نظر گرفتن اقلیتهای مذهبی که به رسمیت شناخته نشده شرایط بویژه برای بهائیان، بسیار سخت است. اقلیتهای مذهبی که به رسمیت شناخته نشده اند مستحق درخواست کار در بخش دولتی نمیباشند و

بویژه پیرو بخشنامه هیئت عالی بازرسی ریاست جمهوری، نمیتوانند بعنوان معلم مشغول به کار شوند. هیچ نشانه ای که حاکی از تغییر شرایط در آینده ایی نزدیک باشد مشاهده نشد. در عمل دسترسی بهائیان به دانشگاه محدود است با وجودیکه، دیگر از لحاظ قانونی منعی برای شرکت در کنکور دانشگاهها را ندارند. در مجموع ۳,۶ میلیون دانشجو از کل جمعیت دانشگاهی، تنها ۲۳ بهائی شناسایی شدند. حتی آنها نیز از دسترسی به آموزشهای حرفه ایی تحت نظارت دولت منع گشته اند. آنها میتوانند کسب و کار خود را راه اندازی کنند، که برخی از آنها نیز موفق هستند، با این وجود برخی از مردم عامه از انجام معامله با آنها به دلیل دینشان ممانعت میکنند. در عین حال برخی از بهائیان در پی اقدام قانونی موفق شدند به مستمری خود دست پیدا کنند ولی دیگران همچنان از گرفتن مستمری منع شده اند تحت این عنوان که آنها بهائی هستند.

تبعیض برابر اقلیتهای قومی

۱۳۴- اقلیتهای قومی را میتوان از طریق محل سکونت و یا محل تولدشان شناسایی کرد. بند ۱۰۰ برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی به اصل "گسترش وحدت و مفاهیم مرتبط با گروههای اجتماعی و گروههای قومی مختلف در فرهنگ ملی" اشاره میکند. اعضاء اقلیتهای قومی دارای نمایندگانی در دولت میباشند با وجود اینکه هیچ اشاره ایی به تعداد آنها نشده است. در مبحث امنیت ملی، برخی از اقلیتهای قومی از تصدی مشاغل خاصی منع شده اند. برای اینکه بتوان شرایط استخدام گروههای اقلیت قومی را بطور مناسبی ارزیابی کرد اطلاعات کافی بدست نیامد، و همچنین اطلاعاتی در مورد تلاشهای صورت گرفته برای تامین دسترسی برابر به تحصیلات، استخدام و اشتغال بدست نیامد.

مکانیزم حقوق بشر و حل اختلاف

۱۳۵- بنظر میرسد راههایی برای اقامه دعوی با موضوع تبعیض وجود داشته باشد. در زمان ماموریت هیچگونه اطلاعاتی در رابطه با تعداد و نوع شکایاتی که به افراد و دادگاههای مختلف ارائه شده است در دسترس نبود و همچنان قرار است این اطلاعات ارائه گردند. بنظر میرسد آگاهی کمی در مورد افراد و فرایندهای متفاوت موجود است و در برخی از پرونده ها ترس از قربانی شدن در صورت ارائه شکایت به چشم میخورد. همچنین موضوع قابلیت دسترسی فرایندها بویژه برای اشخاصی که در مورد تبعیض مذهبی اقامه دعوی میکنند از موارد نگرانی است. با در نظر گرفتن موسسه ملی حقوق بشر، کمیته اسلامی حقوق بشر، تأثیرات چندی را در مشخص نمودن نقض حقوق بشر داشته است اما تعداد موارد، بویژه با توجه به شرایط بهائیان، همچنان بیان نشده است.

اطلاعات دیگری در راه است

۱۳۶- اطلاعات زیر همچنان قرار است تا به هیئت اعزامی ارائه گردند:

• خلاصه ترجمه شده ایی از گزارشهای سالیانه اخیر ارزیابی و نظارت بر اجرای برنامه چهارم

توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی.

• آمار توزیع زنان و مردان در رشته های مختلف آموزشی و تحصیلی

• آمار تفصیلی استخدام در بخشهای مختلف، زمینه شغلی، میزان دستمزد و نوع قرارداد به تفکیک

جنسیت

• آمار تعداد زنان و مردان شاغل در سیستم قضائی و رتبه آنان

• تعداد و نوع پرونده ها در مورد تبعیض که به هیئتهای مختلف حل اختلاف ارائه شده اند، و احکام

صادر شده و جرائم در نظر گرفته شده برای آنها.

۷. نتایج

(۱) تامین حقوق

۱۳۷- بر اساس اطلاعات شفاهی و کتبی بدست آمده، هیئت اعزامی به این نتیجه رسید که، با وجود اینکه دولت اقدامات خود را برای حمایت از بنگاههایی که با مشکل تعویق دستمزد روبرو هستند ادامه میدهد، این مسئله همچنان باعث بروز مشکل برای تعداد زیادی از کارگران نساجی شده است. دیگر بخشهای صنعتی، مانند صنایع شکر، به احتمال زیادی در حال تجربه مشکلات مشابهی هستند. دولت به وجود این مشکلات اذعان کرده است اما ادعا میکند این مسئله متأسفانه از عوارض جانبی و محدود گسترش خصوصی سازی، تولید و رقابت کم در بخش صنعت نساجی داخلی و عوامل خارجی منفی است. هیئت اعزامی از تلاشهای پیوسته دولت برای حفظ بقای بنگاهها و حفظ شغل بوسیله پرداخت کمک هزینه بصورت گسترده به بنگاههایی که با مشکل روبرو هستند، آگاه است. هیئت اعزامی بر این باور است که، به هر حال، دولت باید ناکارآمدی ساختاری اقتصاد ملی را بوسیله استراتژی بلند مدت برای تقویت بهره وری و ثبات بنگاههای خصوصی مشخص کند. باید تلاشهای حال حاضر خود را برای جریان خصوصی سازی، از طریق فراهم آوردن فضای اقتصادی برای بنگاهها و ادامه روند تقویت موسسات دموکراتیک تقویت کند و سرعت بخشد. بر طبق بند ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بند ۱۴۵ از قانون برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی (۲۰۰۹-۲۰۰۵) که در تاریخ اول سپتامبر ۲۰۰۴ به تصویب رسید. این هیئت مجدداً بر اهمیت کنترل دقیق شرایطی که بواسطه تعویق در پرداخت دستمزد بوجود می آید تاکید میکند، و در ارتباط با این مسئله، بر ضرورت ارائه آمار موثق تاکید میورزد. بنابراین هیئت اعزامی دولت را به ادامه سود جستن از کمک فنی این مرکز در ارتباط با جمع آوری داده ترغیب میکند.

(۲) آزادی نهادها

۱۳۸- از سال ۲۰۰۶ تا کنون شرایط ارتباطات صنعتی بطور شدیدی، بوسیله کشمکشهای سختی که اکنون سازمانهای کارگری و کارفرمایی را درگیر میکند روبه وخامت رفته است. این شرایط بهبود نخواهد یافت مگر اینکه چهارچوب مناسب قانونی اجازه دهد بیش از یک سازمان کارگری یا کارفرمایی در راس قرار بگیرند. دولت در تاسیس و عملکرد سازمانهای کارگری و کارفرمایی مداخله میکند و در حال انجام گفتگوی اجتماعی صحیح با جناح های درگیر است تا از این طریق بتواند ملاکهای مورد نظر را برای تعیین موثرترین سازمان کارگری یا کارفرمایی ایجاد نماید. با بیان این نکته جزئی که این اقدامات در آینده ایی نزدیک صورت خواهند گرفت به این نتیجه میرسیم که خطر بحران آزادی

نهادهای بیش از این وخیم خواهد شد.

۳) تبعیض در استخدام و اشتغال

۱۳۹- سیاست مساوات ملی. برنامه چهارم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی (۲۰۰۹-۲۰۰۵) دارای مواد قانونی بسیاری است که میتواند زمینه را برای سیاست مساوات ملی فراهم آورد. ارزیابی تأثیرات این برنامه با توجه به موجود نبودن آمارها و گزارشهای اجرایی سالیانه امر مشکلی است. امیدواریم این اطلاعات بدون بروز تاخیر به کمیته متخصصان ارائه گردد تا به این وسیله بتوان تجزیه و تحلیل را انجام داد. افزایش آگاهی در مورد وجود این برنامه و محتوای آن ضروریست، تا به این وسیله کارگران، کارفرمایان و سازمانهای آنان بتوانند به شکل بهتری حقوق خود را درک کرده و از آن دفاع نمایند.

۱۴۰- تبعیض بر پایه جنسیت. تحصیل برای زنان بعنوان اولویت در نظر گرفته شده است، و در این زمینه بنظر میرسد پیشرفتهایی صورت گرفته است. همچنین زنان در هر دو بخش دولتی و خصوصی در سطوح بالای شغلی دیده میشوند. ارزیابی وسعت این پیشرفت با توجه به غیاب آماری از تعداد زنان و مردان شاغل در سطوح مختلف بخشهای دولتی و خصوصی، و نیز تعداد زنان و مردان مشغول به تحصیل در دانشگاهها مختلف و دورههای آموزش فنی و حرفه ایی گوناگون دشوار است. امیدواریم با ارائه این اطلاعات در آینده به کمیته متخصصان، این کمیته بتواند وسعت پیشرفتهایی که تا کنون حاصل گشته اند را بطور کامل تشخیص دهد.

۱۴۱- در عین حال که اقداماتی برای کمک به زنان صورت گرفته است تا بتوانند میان مسئولیتهای خانوادگی و شغلی توازن برقرار کنند، اما این مسئولیت دوگانه همچنان به کاهش احتمال حضور زنان در محیط کار ادامه میدهد. بنظر نمیرسد اقدامات کافی در محیط و یا الزامات کافی برای اقدامات موجود، برای کمک به ایجاد توازن میان مسئولیتهای خانواده و شغلی کارگران وجود داشته باشد. اقدامات موجود تنها در اختیار زنان است و این گمان را تقویت میکند که تنها زنان هستند که مسئولیت مراقبت از فرزندان را بعهده دارند. جدا از اقدامات مرتبط با زایمان، میتوان به گسترش اقدامات ویژه برای کارگران دارای فرزند حتی برای مردان توجه کرد. در سایه افزایش استفاده از قراردادهای موقتی، باید همچنین به راههای بهتر تامین پوشش و الزام به تامین و منفعت بیشتر با هدف ایجاد توازن میان مسئولیتهای خانوادگی و شغلی توجه کرد. آگهی های شغلی که برای متقاضیان خانم یا آقا اولویت قائل میشوند، و نیز وجود محدودیت سنی ۳۰ سال برای تقاضای شغل، میتوانند به تدابیر و فرصتهای برابر آسیب بزنند و نیاز است که مشخص گردند. همچنین نیاز است تا آگاهی نسبت به برابری و سیاستهای غیر تبعیض آمیز افزایش یابد، حقوق و روند کار.

۱۴۲) قوانین و مقررات بخش ۱۱۱۷ قانون مدنی معتبر باقی می ماند، و تأثیرگذاری آن بر روی توانایی زنان به ورود به نیروی کار ادامه می یابد. قوانین موجود در مقررات امنیت اجتماعی که مردان را بر زنان رجحت می دهد نیز سبب بروز مشکلات قابل توجهی برای زنان گردیده است. لغو یا اصلاح چنین قوانینی گامی پر اهمیت در جهت مساوات موقعیت ها و رفتارهای زنان و مردان در استخدام و اشتغال می باشد. در خصوص زنان در قوه قضائیه، روشن نیست آیا حکم شماره ۵۵۰۸۰ هنوز معتبر می باشد ف و آیا ونان و مردان در سیستم قضائی شامل التزام یکسان و یا همان اختیارات می باشند. در این رابطه اطلاعات بیشتری مورد نیاز است. در خصوص قانون پوشش اجباری، و تأثیر عملی آن در فرصت های شغلی و تحصیلی زنان اطلاعات ناکافی می باشند. اطلاعات بیشتری در خصوص تعداد

تخلفات اداری و قوانین انضباطی در مورد قانون پوشش و مجازات های اعمال شده مورد نیاز می باشد . همچنین اطلاعاتی در مورد وضعیت قوانین اداری محدود کننده استخدام همسران کارمندان دولتی مورد نیاز می باشد .

۱۴۳) تبعیض بر مبنای مذهب . هیئت اعزامی هیچ اطلاعاتی که اشاره بر تبعیضات علیه اقلیت های به رسمیت شناخته مذهبی داشته باشد دریافت نکرد . ولیکن ، مشهود بود که جو عمومی و عمیق ریشه ای تعصب علیه بهائی ها ، تاثیر منفی بر کیفیت فرصت ها و رفتار با آنها در موارد تحصیل ، استخدام و اشتغالشان دارد . کلیه محدودیت های قانونی و سیاسی در رابطه با بهره گیری از آموزش و استخدام می بایست برطرف شود اگر تبعیض علیه بهائیت مد نظر باشد . ترویج احترام و بردباری در مورد اقلیت های مذهبی و بخصوص بهائیت نیز لازم می باشد .

۱۴۴) تبعیض علیه اقلیت های قومی . اطلاعات بیشتری مورد نیاز است تا به اندازه کافی موقعیت استخدامی گروه های اقلیت قومی و هر گونه تلاشی که برای اطمینان از دسترسی برابر آنها به آموزش ، استخدام و اشتغال بعهدہ گرفته شده، ارزیابی گردد .

۱۴۵) حل مناقشات و دستگاه های حقوق بشر . موثر بودن روندهای فعلی حل مناقشات در خصوص رسیدگی به شکایات تبعیضی زمانی می تواند به درستی مورد بررسی قرار گیرد که اطلاعاتی در مورد تعداد و ماهیت این شکایات و اینکه چگونه به آنها رسیدگی شده است در دسترس باشد . افزایش اطلاعات در خصوص وجود و ماهیت موارد مختلف لازم به نظر می رسد ، و همینطور قابلیت دسترسی همه گروه ها به این روند ها .

۴) کمک فنی

۱۴۶) نیاز به کمک فنی و تقسیم دانش از طرف بخش های مختلفی اظهار گردیده است . در بین درخواستهای گوناگون ، هیئت اعزامی بخصوص بر بهبود روابط کاری با نمایندگان مجلس ، فعالیت های آموزشی برای قضات در زمینه بین المللی ، استانداردهای کار ، آموزش در خصوص تساوی حقوق ، و همکاری در رابطه با توانایی و ساخت قضایی با در نظر گرفتن تصویب و اجراء کنوانسیون کار در ایایی سال ۲۰۰۶ تمرکز می نماید . هیئت اعزامی پیشنهاد می نماید که این پیشنهادات می بایست بصورت جدی تحت اقدام پیگیری ممکن قرار گیرند .

۱۴۷) اعضای هیئت اعزامی می خواهند که از دولت جمهوری اسلامی ایران برای ساماندهی عالی بازدید سازمان جهانی کار ، صمیمانه سپاسگزاری کنند . همه نوع تسهیلات ممکن برای هیئت اعزامی مهیا شد ، و همه ابزار لازم برای نیل به اهداف مد نظر به بهترین نحو فراهم شد . هیئت اعزامی به ویژه اینکه افتخار بازدید از پارلمان ملی و دیدن نمایندگان عالی رتبه در تمام ملاقاتها را داشته است . مباحثات انجام شده مستقیم، باز و سازنده بوده اند . بسیاری از درخواست های هیئت اعزامی برای اسناد، مدارک و اطلاعات مورد رسیدگی قرار گرفته و ملاقات های خارج از برنامه به سرعت تدارک دیده شد .

کلنوپاترا دومبیا- هنری

سرپرست دیارتمان استانداردهای جهانی کار