سازمان تأمین اجتماعی

خبرنامه نوآوری در تأمین اجتماعی

شماره پنجم

استانداردهای سازمان بین‌المللی کار
در حوزه تأمین اجتماعی



استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در حوزه تأمین اجتماعی

استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در حوزه تأمین‌اجتماعی

از سال ۱۹۱۹، سازمان بین‌المللی کار مجموعه‌ای از استانداردهای بین‌المللی را در حوزه کار و تأمین‌اجتماعی تدوین کرده؛ مجموعه‌ای که هدف آن ترویج فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان، جهت دستیابی به کاری شایسته و پربازده، در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است.

در اقتصاد جهانی‌شده امروز، استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، بخش اساسی چارچوب بین‌المللی هستند که اطمینان می‌دهند رشد اقتصاد جهانی به نفع همگان خواهد بود.

این استانداردها در واقع اسنادی حقوقی هستند که توسط اعضای سازمان بین‌المللی کار - یعنی دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران - تدوین شده‌اند و اصول و حقوق بنیادی کار را مشخص می‌کنند.

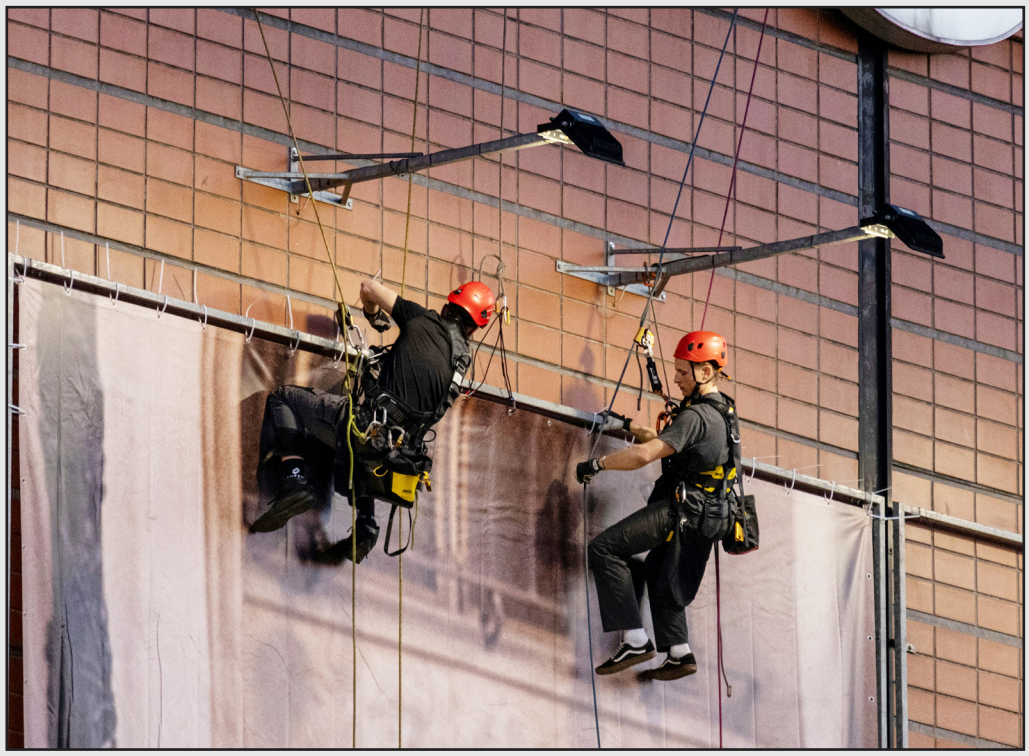
چارچوب استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در حوزه تأمین‌اجتماعی، حداقل معیارهای حمایت را تعیین می‌کند تا توسعه طرح‌های مزایای اجتماعی و نظام‌های ملی تأمین‌اجتماعی را بر اساس تجارب موفق جهانی هدایت کند.

این چارچوب بر اصل انعطاف‌پذیری و تنوع مدل‌ها تأکید دارد؛ یعنی هیچ الگوی یکسانی برای تأمین‌اجتماعی وجود ندارد و هر کشور باید با توجه به شرایط خود، نظام حمایتی مناسب را طراحی کند. به همین منظور، این اسناد مجموعه‌ای از گزینه‌ها و بندهای منعطف را برای دستیابی تدریجی به پوشش همگانی جمعیت و پوشش خطرات اجتماعی با سطح مزایای مناسب ارائه می‌کنند.

در این شماره از خبرنامه نوآوری در تأمین‌اجتماعی، اشاره‌ای به انواع استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، به‌ویژه در حوزه تأمین‌اجتماعی، داریم.

فرشاد نوروزپور
مشاور مدیرعامل و مدیرکل روابط عمومی و امور بین‌الملل





مسیر تدوین و اجرای استانداردهای بین‌المللی کار

استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در قالب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها تدوین می‌شوند؛ اسنادی که از نظر الزام‌آوری، شیوه تصویب و تعهدات کشورهای عضو تفاوت‌های مهمی دارند

استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در قالب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها تدوین می‌شوند. این استانداردها را نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران تهیه می‌کنند و در نشست سالانه کنفرانس بین‌المللی کار به تصویب می‌رسانند. پس از تصویب هر استاندارد، کشورهای عضو بر اساس بند ۶ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار موظف‌اند ظرف ۱۲ ماه آن را برای بررسی به مرجع صلاحیت‌دار، معمولاً پارلمان، ارائه دهند. در مورد مقاوله‌نامه‌ها، این فرایند با هدف تصویب رسمی آن‌ها انجام می‌شود. مقاوله‌نامه‌ای که یک کشور تصویب می‌کند، معمولاً یک سال پس از تاریخ تصویب در آن کشور لازم‌الاجرا می‌شود. کشورهای تصویب‌کننده متعهد می‌شوند مفاد مقاوله‌نامه را در قوانین و رویه‌های ملی خود اجرا کنند و به‌طور منظم گزارشی از نحوه اجرای آن ارائه دهند. همچنین، در صورت نقض مفاد یک مقاوله‌نامه تصویب‌شده، می‌توان در چارچوب مقررات سازمان بین‌المللی کار، فرایند رسمی شکایت یا اعتراض علیه کشور مربوطه را آغاز و دنبال کرد. استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در دو دسته قرار می‌گیرند:

۱ - مقاوله‌نامه‌ها (کنوانسیون‌ها): معاهدات بین‌المللی الزام‌آوری هستند که کشورهای عضو می‌توانند آن‌ها را تصویب و اجرا کنند.

۲ - توصیه‌نامه‌ها: اسنادی غیرالزام‌آورند که جهت‌گیری‌های کلی و راهکارهای پیشنهادی را برای اجرای اصول و تحقق اهداف مشخص ارائه می‌دهند.

در بسیاری از موارد، مقاوله‌نامه اصول کلی را تعیین می‌کند و توصیه‌نامه مرتبط با آن، جزئیات بیشتری درباره چگونگی اجرای این اصول در عمل در اختیار کشورها قرار می‌دهد. با این حال، برخی توصیه‌نامه‌ها نیز مستقل از مقاوله‌نامه‌ها تدوین می‌شوند و به هیچ مقاوله‌نامه‌ای وابسته نیستند.

نقش استانداردهای بین‌المللی کار در اقتصاد جهانی

این استانداردها با فراهم آوردن چارچوبی حقوقی برای جهانی‌سازی منصفانه زمینه رقابت برابر را تقویت و با تکیه بر تجربه مشترک کشورها، از کار شایسته حمایت می‌کنند

استانداردهای بین‌المللی کار فراتر از تعیین اصول و قواعد اشتغال، ابزاری برای گسترش کار شایسته، ایجاد رقابت منصفانه، بهبود عملکرد اقتصادی و حمایت از جوامع در برابر بحران‌ها هستند. این استانداردها با تکیه بر تجربه و دانش بین‌المللی، مسیری برای کاهش فقر و تحقق اشتغال کامل و پربازده فراهم می‌کنند. مهمترین ویژگی‌ها و مزیت‌های استانداردهای بین‌المللی کار عبارتند از:

- مسیری به سوی اشتغال کامل و پربازده و کار شایسته برای همگان
- چارچوب حقوقی بین‌المللی برای جهانی‌سازی منصفانه و باثبات
- ایجاد میدان رقابتی برابر
- ابزاری برای بهبود عملکرد اقتصادی
- یک شبکه ایمنی در زمان بحران‌های اقتصادی
- راهبردی برای کاهش فقر
- حاصل تجربه و دانش بین‌المللی

نظارت بین‌المللی بر اجرای استانداردهای کار

سازمان بین‌المللی کار با بررسی گزارش‌های دوره‌ای کشورها، شناسایی کاستی‌ها و ارائه کمک‌های فنی می‌کوشد اجرای مقاوله‌نامه‌های تصویب‌شده را در قوانین و رویه‌های ملی تقویت کند

تدوین استانداردهای بین‌المللی کار، بدون نظارت بر اجرای آن‌ها، نمی‌تواند به تحقق اهداف این استانداردها منجر شود. ازاین‌رو، سازمان بین‌المللی کار نظامی نظارتی ایجاد کرده تا اطمینان یابد کشورهای عضو، تعهدات ناشی از مقاوله‌نامه‌های تصویب‌شده را در قوانین و رویه‌های ملی خود رعایت می‌کنند.

این سازمان به‌طور منظم نحوه اجرای استانداردهای بین‌المللی کار را در کشورهای عضو بررسی می‌کند، زمینه‌های نیازمند اصلاح را شناسایی می‌کند و موارد قابل بهبود را مورد توجه قرار می‌دهد. هدف این فرایند صرفاً شناسایی کاستی‌ها نیست؛ سازمان بین‌المللی کار می‌کوشد در صورت بروز مشکل، از طریق گفت‌وگوی اجتماعی و ارائه کمک‌های فنی، کشورها را در اجرای بهتر تعهداتشان یاری دهد.

برای نظارت بر اجرای مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها در قوانین و رویه‌های ملی، دو سازوکار اصلی پیش‌بینی شده است. نظام نظارتی منظم بر بررسی گزارش‌های دوره‌ای کشورهای عضو تکیه دارد و امکان ارزیابی نحوه اجرای استانداردها و شناسایی کاستی‌ها را فراهم می‌کند.

در کنار آن، سازوکار ویژه آزادی تشکل‌ها به موضوع آزادی تشکل‌ها و انجمن‌ها می‌پردازد و زمینه پیگیری مسائل مرتبط با این حق بنیادین کار را فراهم می‌سازد.

این سازوکارها با ترکیب نظارت، گفت‌وگو و پشتیبانی فنی، به تقویت اجرای استانداردهای بین‌المللی کار و نزدیک‌تر شدن قوانین و رویه‌های ملی به تعهدات پذیرفته‌شده کشورها کمک می‌کنند.

استانداردهای جهانی برای گسترش حمایت اجتماعی

سازمان بین‌المللی کار با تدوین مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های حمایتی، اصول و راهکارهایی برای توسعه پوشش بیمه‌ای، ارتقای مزایا و بهبود تأمین مالی و حکمرانی نظام‌های حمایتی ارائه کرده است



تأمین‌اجتماعی یکی از حقوق بنیادین انسان و پاسخی به نیاز همگانی افراد برای برخورداری از حمایت در برابر خطرات و دشواری‌های زندگی است. این نظام با تضمین امنیت درآمدی و فراهم کردن دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی، نقشی اساسی در پیشگیری و کاهش فقر و نابرابری، حفظ کرامت انسانی و تقویت همبستگی اجتماعی ایفا می‌کند. اهمیت این حمایت‌ها در مقاطع مختلف زندگی، از بیماری، بیکاری، بارداری و حوادث ناشی از کار تا ازکارافتادگی، فوت نان‌آور خانواده و دوران سالمندی و بازنشستگی، بیش از هر زمان دیگری آشکار می‌شود؛ مقاطعی که در آن‌ها، برخورداری از حمایت‌های نقدی و غیرنقدی می‌تواند از سقوط افراد و خانواده‌ها به چرخه فقر جلوگیری کند. با این نگاه، تأمین‌اجتماعی صرفاً مجموعه‌ای از خدمات و مزایا نیست، بلکه سرمایه‌گذاری در رفاه عمومی، توانمندی نیروی کار و توسعه اقتصادی به‌شمار می‌رود. این نظام با تسهیل دسترسی به آموزش، مهارت‌های حرفه‌ای، تغذیه و خدمات ضروری، به افزایش بهره‌وری و قابلیت اشتغال کمک می‌کند و برای کارفرمایان و بنگاه‌ها نیز زمینه ثبات نیروی کار و سازگاری بیشتر با تغییرات را فراهم می‌آورد. در سطحی گسترده‌تر، برخورداری از حمایت‌های اجتماعی، زمینه‌ساز انسجام اجتماعی، صلح پایدار و شکل‌گیری جامعه‌ای فراگیرتر است. در چنین چارچوبی، استانداردهای بین‌المللی کار، اصول و راهکارهایی را برای توسعه نظام‌های تأمین‌اجتماعی مشخص می‌کنند. مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، ضمن ترسیم حداقل‌های حمایتی، مسیرهایی انعطاف‌پذیر برای گسترش تدریجی پوشش جمعیت و خطرات اجتماعی و ارتقای سطح مزایا ارائه می‌دهند. این اسناد همچنین رهنمودهایی برای طراحی، تأمین مالی، اجرا، حکمرانی و ارزیابی نظام‌های حمایتی بر پایه رویکرد حقوق محور فراهم می‌کنند. با افزایش مخاطرات اقتصادی در جهان امروز، اهمیت سیاست‌های ملی قدرتمند در حوزه حمایت اجتماعی بیش از پیش نمایان شده است. در همین راستا، کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۲ توصیه‌نامه شماره ۲۰۲ با عنوان «کف حمایت اجتماعی» را تصویب کرد؛ سندی که بر ایجاد یا حفظ حداقلی از حمایت‌های اجتماعی برای همگان و گسترش تدریجی پوشش‌های حمایتی تأکید دارد.

تأمین‌اجتماعی در چارچوب معیارهای جهانی

از تضمین حداقل مزایا تا حفظ حقوق کارگران مهاجر؛ مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، اصولی برای توسعه حمایت‌های اجتماعی ارائه می‌دهند

سازمان بین‌المللی کار با تدوین مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مختلف، اصول و معیارهایی را برای گسترش حمایت‌های اجتماعی در کشورها تعیین کرده است. این اسناد مشخص می‌کنند که افراد در برابر خطراتی مانند بیماری، بیکاری، سالمندی و حوادث ناشی از کار، باید از چه حمایت‌هایی برخوردار باشند و کشورها چگونه می‌توانند پوشش تأمین‌اجتماعی را به‌تدریج به جمعیت بیشتری گسترش دهند.

۱. مقاوله‌نامه تأمین‌اجتماعی (استانداردهای حداقل)، ۱۹۵۲، شماره ۱۰۲

این مقاوله‌نامه از مهم‌ترین اسناد این حوزه است و حداقل معیارهای مربوط به میزان مزایا و شرایط دریافت آن‌ها را مشخص می‌کند. ۹ حوزه اصلی تأمین‌اجتماعی، شامل مراقبت‌های پزشکی، بیماری، بیکاری، سالمندی، حوادث ناشی از کار، حمایت از خانواده، بارداری، ازکارافتادگی و بازماندگان در این سند گنجانده شده‌اند. برای فراهم کردن امکان اجرای آن در کشورهای مختلف، دولت‌ها می‌توانند در آغاز دست کم سه حوزه از این ۹ حوزه را بپذیرند و در ادامه، دامنه حمایت‌های خود را گسترش دهند.

۲. توصیه‌نامه کف حمایت اجتماعی، ۲۰۱۲ شماره ۲۰۲

این توصیه‌نامه راهنمایی‌هایی برای ایجاد یا حفظ حداقلی از حمایت‌های اجتماعی ارائه می‌دهد. بر اساس آن، کشورها باید این حمایت اولیه را مبنایی برای توسعه تدریجی خدمات و مزایا قرار دهند تا افراد بیشتری زیر پوشش نظام‌های جامع و پایدار حمایت اجتماعی قرار گیرند.

۳. مقاوله‌نامه برابری رفتار در تأمین‌اجتماعی، ۱۹۶۲، شماره ۱۱۸

۴. مقاوله‌نامه حفظ حقوق تأمین‌اجتماعی، ۱۹۸۲، شماره ۱۵۷

این دو مقاوله‌نامه به حمایت از حقوق کارگران مهاجر می‌پردازند. مهاجرت ممکن است برخورداری افراد از مزایای تأمین‌اجتماعی را با مشکل روبه‌رو کند. این اسناد بر رفتار برابر با کارگران مهاجر و حفظ یا انتقال حقوق تأمین‌اجتماعی آنان تأکید دارند تا جابه‌جایی میان کشورها به از دست رفتن حقوق کسب‌شده منجر نشود.

۵. توصیه‌نامه امنیت درآمد، ۱۹۴۴، شماره ۶۷

این توصیه‌نامه اصولی را برای تضمین امنیت درآمد افراد در دوران اشتغال و پس از آن مطرح می‌کند. سند یادشده از اسناد پیشگام در مبارزه با فقر و شکل‌گیری نظام‌های نوین تأمین‌اجتماعی به‌شمار می‌رود و بر اهمیت برخورداری افراد از پشتوانه درآمدی در برابر دشواری‌های زندگی تأکید دارد.

حداقل‌های حمایتی چگونه ارتقا می‌یابند؟

مقاوله‌نامه‌های تکمیلی سازمان بین‌المللی کار، ضمن گسترش خدمات و پوشش‌های تأمین‌اجتماعی، حداقل‌های مشخصی برای پرداخت مزایا در شش حوزه اصلی تعیین کرده‌اند



مقاوله‌نامه‌های تکمیلی سازمان بین‌المللی کار، دامنه حمایت‌های پیش‌بینی‌شده در مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ را گسترش می‌دهند. این اسناد با افزایش دامنه خدمات و سطح مزایا، حمایت‌های بیشتری را در برابر مخاطرات اجتماعی فراهم می‌کنند و در عین حال، برای انطباق با شرایط کشورهای مختلف، امکان اعمال برخی استثناها را نیز در نظر می‌گیرند. تفاوت این اسناد را می‌توان در شش حوزه اصلی حمایت اجتماعی بررسی کرد.

۱. مراقبت‌های پزشکی و مزایای بیماری

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، مراقبت‌های پیشگیرانه، خدمات پزشک عمومی از جمله ویزیت در منزل، مراقبت‌های تخصصی، تأمین داروهای ضروری طبق تجویز پزشک و خدمات پزشکی پیش از زایمان، هنگام زایمان و پس از آن را پوشش می‌دهد. بستری در بیمارستان نیز در صورت نیاز پیش‌بینی شده است. حداقل پرداخت‌های دوره‌ای در این بخش معادل ۴۵ درصد حقوق مرجع است.

مقاوله‌نامه شماره ۱۳۰، علاوه بر این حمایت‌ها، مراقبت‌های دندان‌پزشکی و توان‌بخشی پزشکی را نیز دربرمی‌گیرد. حداقل پرداخت‌های دوره‌ای در این مقاوله‌نامه به ۶۰ درصد حقوق مرجع می‌رسد و هزینه تدفین ذی‌نفع را نیز پوشش می‌دهد.

۲. مزایای بیکاری

بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، حداقل پرداخت‌های دوره‌ای برای حمایت از افراد بیکار معادل ۴۵ درصد حقوق مرجع است. مقاوله‌نامه شماره ۱۶۸ این حداقل را به ۵۰ درصد افزایش می‌دهد و امکان استفاده از روش‌های ویژه محاسبه مزایا را پس از دوره اولیه فراهم می‌کند. با این حال، مجموع مزایای دریافتی باید به‌گونه‌ای باشد که شرایط زندگی سالم و معقول را مطابق استانداردهای ملی تأمین کند.

۳. مزایای سالمندی، ازکارافتادگی و بازماندگان

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، حداقل مزایای این سه حوزه را معادل ۴۰ درصد حقوق مرجع تعیین می‌کند. بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۱۲۸، این میزان به حداقل ۴۵ درصد افزایش می‌یابد. در هر دو سند، نرخ مزایا باید پس از تغییرات اساسی در سطح عمومی درآمدها یا هزینه‌های زندگی بازنگری شود تا میزان حمایت‌ها با تحولات اقتصادی تناسب داشته باشد.

۴. مزایای حوادث ناشی از کار

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، مراقبت‌های پزشکی و پرداخت‌های دوره‌ای معادل حداقل ۵۰ درصد حقوق مرجع را در موارد ناتوانی از کار یا ازکارافتادگی پیش‌بینی می‌کند.

در صورت فوت نان‌آور خانواده، مزایای بازماندگان، از جمله زنان بیوه و فرزندان تحت تکفل، باید دست‌کم ۴۰ درصد حقوق مرجع باشد. تبدیل پرداخت‌های دوره‌ای به مبلغ یکجا نیز در شرایط خاص امکان‌پذیر است.

مقاوله‌نامه شماره ۱۲۱، افزون بر حمایت‌های مشابه، برخی مراقبت‌های ویژه در محیط کار را نیز دربرمی‌گیرد. حداقل پرداخت‌ها در موارد ناتوانی از کار یا ازکارافتادگی به ۶۰ درصد حقوق مرجع می‌رسد و مزایای بازماندگان نیز حداقل ۵۰ درصد حقوق مرجع تعیین شده است. تعیین حداقل مبلغ مزایا، امکان پرداخت یکجای آن‌ها در شرایط خاص و حمایت تکمیلی از افراد دارای معلولیت که به کمک دائمی شخص ثالث نیاز دارند، از دیگر مفاد این مقاوله‌نامه است.

۵. مزایای خانواده

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، حمایت از خانواده را از طریق پرداخت‌های دوره‌ای یا تأمین کالاها و خدمات ضروری، از جمله مواد غذایی، پوشاک، مسکن، تعطیلات و کمک‌های خانگی، پیش‌بینی می‌کند. این حمایت‌ها می‌توانند به‌صورت جداگانه یا ترکیبی ارائه شوند. در این حوزه، مقاوله‌نامه جدیدتری تدوین نشده است.

۶. مزایای بارداری

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، مراقبت‌های پزشکی پیش از زایمان، هنگام زایمان و پس از آن و بستری در بیمارستان در صورت نیاز را پوشش می‌دهد. حداقل پرداخت‌های دوره‌ای نیز معادل ۴۵ درصد حقوق مرجع است.

مقاوله‌نامه شماره ۱۸۳، بر تأمین مراقبت‌های پزشکی و مزایای نقدی کافی برای زنان تأکید دارد؛ به‌گونه‌ای که آنان بتوانند نیازهای خود و فرزندشان را در شرایط بهداشتی مناسب و با سطح زندگی شایسته تأمین کنند. بر اساس این مقاوله‌نامه، مزایای نقدی باید دست‌کم معادل دوسوم درآمد قبلی زن یا مبلغی معادل آن باشد.

فهرست مهمترین مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در حوزه تأمین‌اجتماعی

شماره	موضوع استاندارد	سال تصویب	کشورهای ملحق شده
مقاوله‌نامه ۱۰۲	حداقل استانداردهای تأمین‌اجتماعی	۱۹۵۲	۵۸
توصیه نامه ۲۰۲	کف (حداقل‌های) حمایت اجتماعی	۲۰۱۲	-
مقاوله‌نامه ۱۱۸	رعایت تساوی رفتار در مورد تأمین‌اجتماعی	۱۹۶۲	۳۸
مقاوله‌نامه ۱۵۷	حفظ حق برخورداری از تأمین‌اجتماعی	۱۹۸۲	۴
مقاوله‌نامه ۱۲۱	مزایای آسیب‌های شغلی	۱۹۶۴	۲۴
مقاوله‌نامه ۱۲۸	مزایای کارافتادگی، سالمندی و بازماندگان	۱۹۶۷	۱۷
مقاوله‌نامه ۱۳۰	مزایای بیماری و خدمات درمانی	۱۹۶۹	۱۶
مقاوله‌نامه ۱۶۸	ارتقاء شرایط کار و مقابله با بیکاری	۱۹۸۸	۸
مقاوله‌نامه ۱۸۳	حمایت از بارداری	۲۰۰۰	۳۸

استانداردهای نوین کار در مسیر تحولات جهان

کار دیجیتال، تغییرات اقلیمی، برابری جنسیتی و ایمنی محیط کار
محورهای مهم تلاش سازمان بین‌المللی کار برای پاسخگویی به دگرگونی‌های بازار کار و تقویت حمایت از نیروی کار هستند

سازمان بین‌المللی کار در چارچوب برنامه کار شایسته و برنامه‌ریزی‌های خود برای سال‌های ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۵، موضوعاتی را در دستور کار قرار داده است که از تحولات فناوری، محیط‌زیست و روابط کاری تأثیر می‌پذیرند. هدف این تلاش‌ها، بررسی نیاز به تدوین یا به‌روزرسانی معیارهایی است که بتوانند از حقوق نیروی کار در شرایط متغیر اقتصادی و اجتماعی حمایت کنند.

یکی از این حوزه‌ها، کار دیجیتال و دورکاری است. گسترش پلتفرم‌های دیجیتال و مشاغل مبتنی بر فناوری، پرسش‌های تازه‌ای درباره حقوق شغلی، شرایط اشتغال و حمایت از افرادی ایجاد کرده که فعالیت حرفه‌ای خود را از این مسیر انجام می‌دهند. تدوین اصول و راهنماهای متناسب با این شکل‌های جدید اشتغال، از موضوعات مورد توجه سازمان بین‌المللی کار است. تغییرات اقلیمی و مشاغل سبز نیز جایگاه مهمی در این دستور کار دارند. حرکت به‌سوی اقتصاد سبز می‌تواند ساختار مشاغل و نیازهای بازار کار را تغییر دهد؛ ازاین‌رو، توجه به پایداری محیط‌زیستی و گذار عادلانه، با هدف حمایت از نیروی کار در جریان این تحولات، اهمیت یافته است.

حوزه دیگر، برابری جنسیتی در محیط کار است. تقویت اجرای استانداردهای مرتبط با منع تبعیض جنسیتی و حمایت از زنان، از جمله در دوران بارداری، از محورهای مطرح در تلاش برای تضمین فرصت‌های برابر و بهبود شرایط اشتغال به‌شمار می‌رود.

همچنین، ایمنی و بهداشت شغلی در سال ۲۰۲۲ جایگاه مهم‌تری در چارچوب حقوق بنیادین کار پیدا کرد؛ به‌طوری که محیط کار ایمن و سالم در شمار اصول و حقوق بنیادین سازمان بین‌المللی کار قرار گرفت.

این موضوعات را باید از مقاوله‌نامه‌های رسمی و لازم‌الاجرا متمایز دانست. تدوین گزارش‌های کارشناسی، بررسی گزینه‌های استانداردگذاری و ارائه راهنماها می‌تواند زمینه شکل‌گیری استانداردهای آینده را فراهم کند؛ هرچند هر سند یا راهنمایی، صرفاً با طرح‌شدن در دستور کار سازمان، به مقاوله‌نامه رسمی تبدیل نمی‌شود.

استانداردهای نوین کار دیجیتال

از شفافیت الگوریتم‌ها و دستمزد عادلانه تا حق تشکل‌یابی، قطع ارتباط و حفاظت از داده‌ها؛ تنظیم روابط کار در اقتصاد پلتفرمی به یکی از محورهای مهم سیاست‌گذاری سازمان بین‌المللی کار تبدیل شده است



گسترش پلتفرم‌های دیجیتال، از تاکسی‌های اینترنتی و خدمات تحویل کالا تا دورکاری، فریلنسری و تولید محتوای آنلاین، شکل‌های تازه‌ای از اشتغال را پدید آورده است که تنظیم روابط کاری در آنها به قواعد متناسب با تحولات فناوری نیاز دارد. سازمان بین‌المللی کار در سال‌های اخیر، با بررسی این تحولات، بر موضوعاتی مانند شفافیت الگوریتم‌های تصمیم‌گیری، پرداخت دستمزد عادلانه، حق تشکل‌یابی و مذاکره جمعی، ایمنی و بهداشت شغلی، حفاظت از داده‌های شخصی و مرزبندی ساعات کار تمرکز کرده است. این محورها به مسائلی پاسخ می‌دهند که در الگوهای سنتی اشتغال کمتر مطرح بودند؛ از جمله نحوه محاسبه زمان انتظار و هزینه‌های کاری، دلایل تعلیق حساب کاربران شاغل و حدود دسترسی کارفرمایان به اطلاعات آنان. با این حال، باید میان جهت‌گیری‌های سیاستی و اسناد رسمی مصوب سازمان تفاوت گذاشت؛ همه این موضوعات الزاماً در قالب مقاوله‌نامه‌ای مستقل تصویب نشده‌اند، هرچند در شکل‌گیری چارچوب‌های تنظیم‌گری آینده کار اهمیت دارند. مهم‌ترین محورهای این استانداردها عبارتند از:

۱. حق شفافیت الگوریتمی

کارگران باید بدانند الگوریتم‌های پلتفرم‌ها چگونه درباره زمان‌بندی کار، تعیین دستمزد، امتیازدهی و تعلیق حساب آن‌ها تصمیم می‌گیرند. این شفافیت به آن‌ها کمک می‌کند منطق تصمیم‌هایی را که بر وضعیت شغلی و درآمدشان اثر می‌گذارد، بهتر درک کنند. همچنین، شرکت‌ها باید دلایل تصمیم‌هایی مانند تعلیق حساب کاربر، کاهش رتبه یا تخصیص ندادن کار را به‌صورت روشن و قابل فهم توضیح دهند تا کارگران بدانند چرا با چنین محدودیت‌هایی روبه‌رو شده‌اند.

۲. دستمزد عادلانه در کار پلتفرمی

در محاسبه دستمزد کارگران پلتفرمی باید علاوه بر زمان انجام مستقیم کار، زمان انتظار، استفاده از وسایل شخصی و هزینه‌های عملیاتی نیز در نظر گرفته شود. این موضوع؛ به‌ویژه برای افرادی اهمیت دارد که برای انجام کار به خودرو، تلفن همراه یا تجهیزات شخصی خود متکی هستند و بخشی از درآمدشان صرف تأمین هزینه‌های فعالیت می‌شود. رعایت حداقل دستمزد نیز باید کارهای آنلاین، حتی فعالیت‌های خرد و کوتاه‌مدت، را دربرگیرد تا شکل دیجیتال اشتغال مانعی برای برخورداری از دستمزد منصفانه نباشد.

۳. حق مذاکره جمعی برای کارگران پلتفرمی

کارگران پلتفرمی معمولاً در شمار حقوق‌بگیران متعارف قرار نمی‌گیرند و ممکن است به‌عنوان پیمانکار مستقل فعالیت کنند. با این حال، این نوع رابطه کاری نباید به محرومیت آن‌ها از امکان تشکل‌یابی صنفی و مذاکره جمعی منجر شود. بر این اساس، کارگران باید بتوانند برای پیگیری مطالبات مشترک، دفاع از حقوق شغلی و گفت‌وگو درباره شرایط کار، انجمن‌های صنفی تشکیل دهند و در مذاکرات جمعی مشارکت کنند.

۴. ایمنی و بهداشت شغلی در فضای دیجیتال

در دورکاری، دسترسی به تجهیزات مناسب، امکان استراحت چشم و حفظ مرز میان ساعات کار و زندگی شخصی از موضوعات مهم ایمنی و سلامت شغلی است. برای رانندگان پلتفرم‌های مسافربری و کارگران تحویل کالا نیز حمایت بیمه‌ای در برابر حوادثی مانند تصادف و حمله و توجه به فشارهای روانی ناشی از کار اهمیت دارد. همچنین، در فعالیت‌های دیجیتال تکراری، مانند برچسب‌گذاری داده‌ها، باید خطر آسیب‌های اسکلتی و مشکلات روانی مورد توجه قرار گیرد.

۵. حق قطع ارتباط

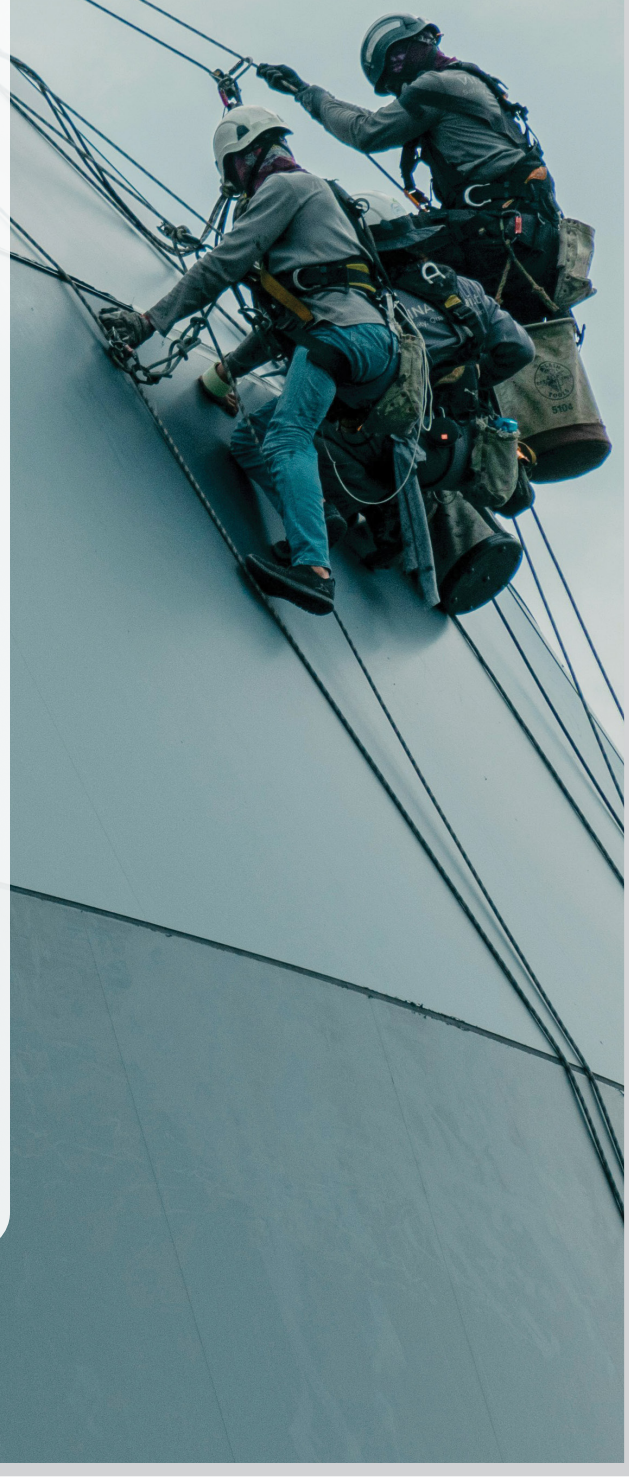
برای دورکاران باید ساعات کاری مشخصی تعیین شود تا زمان استراحت و زندگی شخصی آن‌ها از زمان اشتغال جدا بماند. کارفرما نیز نباید خارج از ساعات رسمی کار، کارکنان را برای پاسخگویی فوری به پیام‌ها، تماس‌ها یا درخواست‌های کاری تحت فشار قرار دهد.

۶. حفاظت از داده‌های کارگران

داده‌های مربوط به موقعیت مکانی رانندگان، عملکرد فریلنسرها و مکالمات دورکاری باید برای اهداف مشخص و مرتبط با فعالیت شغلی استفاده شوند. حفاظت از این اطلاعات مستلزم آن است که جمع‌آوری و استفاده از داده‌ها از حدود تعیین‌شده فراتر نرود و فروش یا انتقال آن‌ها بدون رضایت افراد مجاز نباشد.

گذار عادلانه به اقتصاد سبز

توسعه مشاغل سازگار با محیط‌زیست، بدون حمایت از نیروی کار، ارتقای ایمنی محیط‌های شغلی و تضمین شرایط اشتغال منصفانه به گذار عادلانه منجر نخواهد شد



سازمان بین‌المللی کار در چارچوب سیاست‌های مرتبط با تغییرات اقلیمی، بر ضرورت همراهی گذار به اقتصاد سبز با حمایت از کارگران، توسعه مهارت‌های جدید، رعایت ایمنی شغلی و حفظ حقوق نیروی کار تأکید دارد؛ رویکردی که اشتغال پایدار را در کنار حفاظت از محیط‌زیست دنبال می‌کند.

برنامه‌ریزی ملی برای گذار

سازمان بین‌المللی کار با هدف تحقق گذار عادلانه به اقتصاد سبز، مجموعه‌ای از اصول و خطوط راهنما را در حوزه اقلیم و اشتغال ارائه کرده است. این مجموعه که در فاصله سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ به‌روزرسانی شده، بر برنامه‌ریزی ملی برای تبدیل مشاغل سنتی به مشاغل سازگار با محیط‌زیست، حمایت از کارگران بخش‌های در معرض حذف، آموزش مهارت‌های جدید، جذب سرمایه برای اشتغال پایدار و مشارکت اتحادیه‌های کارگری در سیاست‌های اقلیمی تمرکز دارد. گذار به اقتصاد سبز می‌تواند ساختار اشتغال را تغییر دهد و برخی مشاغل سنتی را با کاهش فعالیت یا حذف مواجه کند. کارگران بخش‌هایی مانند نفت، زغال‌سنگ و صنایع آلاینده از جمله گروه‌هایی هستند که ممکن است از این تحولات تأثیر بپذیرند. از این رو، حمایت از این نیروی کار و فراهم کردن فرصت‌های شغلی جایگزین، بخشی از فرایند گذار عادلانه محسوب می‌شود. آموزش مهارت‌های تازه برای ورود به بخش‌های جدید اقتصادی، در کنار جذب سرمایه برای ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار، می‌تواند به سازگاری نیروی کار با این تحولات کمک کند. همچنین، مشارکت اتحادیه‌های کارگری در تدوین و اجرای سیاست‌های اقلیمی، از محورهای مورد توجه در این رویکرد است.

ایمنی در مشاغل سبز

مشاغل سبز، با وجود نقش آن‌ها در کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی، لزوماً عاری از خطرهای شغلی نیستند. توسعه فعالیت‌های مرتبط با انرژی‌های تجدیدپذیر، بازیافت، کشاورزی پایدار و ساخت‌وساز سبز، ضرورت توجه به مخاطرات محیط کار و تدوین تدابیر حفاظتی متناسب با هر فعالیت را افزایش می‌دهد. در بخش انرژی‌های تجدیدپذیر، نصب و نگهداری پنل‌های خورشیدی می‌تواند کارگران را با خطرهای ناشی از کار در ارتفاع مواجه کند. در بازیافت پسماندهای الکترونیکی نیز احتمال تماس با مواد سمی، رعایت الزامات ایمنی را ضروری می‌سازد. کشاورزی پایدار هم با وجود بهره‌گیری از روش‌های کم‌آب‌بر و فناوری‌های جدید، به توجه به خطرهای مرتبط با سموم و شرایط کار نیاز دارد. فعالیت‌های مرتبط با ساخت‌وساز سبز نیز باید با رعایت اصول ایمنی و حفاظت از سلامت شاغلان انجام شوند. بنابراین، توسعه مشاغل سازگار با محیط‌زیست باید با شناسایی و مدیریت خطرهای شغلی همراه باشد تا کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی به نادیده گرفتن سلامت نیروی کار منجر نشود.

گرمای شدید محیط کار

تغییرات اقلیمی علاوه بر تأثیر بر ساختار اشتغال، شرایط ایمنی و سلامت کارگران را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. گرمای شدید یکی از مخاطرات مهم در محیط کار است که به‌ویژه برای افرادی که در فضای باز فعالیت می‌کنند، اهمیت دارد. سازمان بین‌المللی کار از سال ۲۰۲۲ بر جدی بودن این تهدید تأکید کرده است. تعیین استانداردهای دمای قابل قبول در محیط کار، فراهم کردن امکان استراحت در هوای گرم و مدیریت فشار گرمایی، از محورهای مطرح در این زمینه است. کارگران بخش‌های ساختمان، کشاورزی و حمل‌ونقل، به دلیل فعالیت در فضای باز، ممکن است بیش از دیگران در معرض گرمای شدید قرار گیرند. به همین دلیل، توجه به شرایط دمایی محیط، پیش‌بینی زمان استراحت و مدیریت مواجهه با گرما، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

حقوق کار در زنجیره سبز

پایداری زیست‌محیطی به‌تنهایی برای سبز دانستن یک محصول یا فرایند تولید کافی نیست؛ رعایت حقوق کارگران نیز باید در ارزیابی عملکرد شرکت‌ها و زنجیره تأمین آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس، شرکت‌هایی که فعالیت خود را سبز معرفی می‌کنند، باید بتوانند نشان دهند که در زنجیره تأمین آن‌ها کار کودکان، کار اجباری و پرداخت دستمزد ناعادلانه وجود ندارد. این رویکرد بر پیوند میان حفاظت از محیط‌زیست و رعایت حقوق نیروی کار تأکید دارد. برچسب سبز زمانی می‌تواند با مفهوم گسترده‌تر پایداری سازگار باشد که علاوه بر ملاحظات زیست‌محیطی، شرایط اشتغال و حقوق کارگران را نیز در نظر بگیرد. در نتیجه، ارزیابی پایداری زنجیره تأمین باید به رعایت حقوق نیروی انسانی در کنار معیارهای زیست‌محیطی توجه کند.

مهارت‌آموزی برای اقتصاد سبز

گذار به اقتصاد سبز به نیروی کاری نیاز دارد که از دانش و مهارت‌های متناسب با فناوری‌ها و مشاغل جدید برخوردار باشد. به همین دلیل، آموزش و توسعه مهارت‌های سبز یکی از محورهای مهم این حوزه است. این مهارت‌آموزی می‌تواند کارگران را برای ورود به بخش‌های جدید اقتصادی آماده کند و زمینه سازگاری آن‌ها با تغییرات بازار کار را فراهم آورد. مهارت‌های مرتبط با انرژی بادی و خورشیدی، فناوری ساختمان‌های کم‌مصرف، تعمیر و نگهداری خودروهای برقی، کشاورزی هوشمند و کم‌مصرف و مدیریت پسماند و بازیافت، از جمله حوزه‌های مورد توجه در این زمینه هستند. توسعه توانایی‌های تخصصی در این بخش‌ها می‌تواند به تأمین نیروی انسانی مورد نیاز فعالیت‌های سازگار با محیط‌زیست کمک کند. در مجموع، سیاست‌های مرتبط با مشاغل سبز، مجموعه‌ای از اقدامات به‌هم‌پیوسته را دربرمی‌گیرد: برنامه‌ریزی برای تغییر ساختار اشتغال، حمایت از کارگران بخش‌های در حال گذار، ارتقای ایمنی شغلی، رعایت حقوق نیروی کار و توسعه مهارت‌های جدید. تحقق گذار عادلانه مستلزم آن است که این ابعاد در کنار اهداف زیست‌محیطی مورد توجه قرار گیرند.

• اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل • آبان ۱۴۰۵ • وب‌سایت: tamin.ir
• ترجمه مهدی نجارزاده • نظارت و ویرایش فنی: محبوبه افسری - معاون امور بین‌الملل
• طراحی و تنظیم: موسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه • منبع: www.issa.int/analysis/2025

مقایسه استانداردهای نوین در برابر استانداردهای قدیمی سازمان بین المللی کار

استاندارد	استانداردهای قدیمی (قرن ۲۰)	استانداردهای نوین (قرن ۲۱)
نوع رابطه کاری	مبتنی بر کارگر و کارفرما در محیط فیزیکی	کارگران پلتفرمی، فریلنسرها و دورکاران دیجیتال
تمرکز موضوعی	کار کودک، تبعیض، دستمزد برابر، ساعات کار، مرخصی زایمان	فناوری، داده، هوش مصنوعی، گذار اقلیمی، مشاغل پایدار
طبیعت خطرات شغلی	فیزیکی (صنعت، معدن، کشاورزی)	روانی، دیجیتال، الگوریتمی، زیست‌محیطی
ماهیت حق کار	امنیت شغلی سنتی	تعادل زندگی - کار، حق قطع ارتباط، حق حفظ داده شخصی
نهاد مخاطب	دولت‌ها و کارفرمایان سنتی	پلتفرم‌های فناوری، استارتاپ‌ها، دولت‌های دیجیتال
هدف نهایی	عدالت صنعتی	عدالت دیجیتال و اقلیمی