



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی  
دفتر امور بین الملل

بسمه تعالی

شماره: ۱۸۳۸۶  
تاریخ: ۱۳۹۹/۰۲/۱۴  
پیوست:

معاونین و مشاورین محترم وزیر

مدیران عامل و روسای محترم سازمان ها، بانکها، صندوق ها و موسسات تابعه

مدیران کل محترم ستادی

مدیران کل محترم اجرایی

موضوع: استانداردهای ILO و بیماری کووید ۱۹

با سلام و احترام

به پیوست گزارش سازمان بین المللی کار (پرسش های متداول) در مورد استانداردهای ILO و بیماری کووید ۱۹ (ویروس کرونا) که حاوی اطلاعات مفیدی برای برون رفت از این بحران جهانی و اتخاذ روشهای منطبق با مفاد مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان یادشده در زمینه های جلوگیری برای از دست رفتن شغل ها و پایدار نمودن میزان درآمدها، حفاظت فنی و بهداشت کار، حق مرخصی و روش های کاری خاص، انعطاف در استانداردهای بین المللی کار در موارد اضطراری، کار دریایی و ... می باشد برای استحضار و بهره برداری ارسال می گردد.

علی حسین شهریور  
مدیرکل امور بین الملل  
تهران



# استانداردهای سازمان بین المللی کار و بیماری کووید 19 (ویروس کرونا)

**پرسش های متداول**

دفتر امور بین الملل  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی  
اردیبهشت 1399

# استانداردهای سازمان بین المللی کار و بیماری کووید 19 (ویروس کرونا)

## پرسش های متداول

مفاد اصلی استانداردهای بین المللی کار در ارتباط با گسترش بیماری کووید 19

23 مارس 2020

## فهرست پرسش های متداول

- استانداردهای بین المللی کار در مورد راه حل بحران چه می گوید؟
- نقش گفتگوی اجتماعی در پرداختن به پاندمی کووید 19 چیست؟
- جلوگیری برای از دست رفتن شغل ها و پایدارنمودن میزان درآمدها.
- اقدامات مهم برای فراهم نمودن امکان بهبودی و ارتقاء اشتغال و کار شایسته چیست؟
- اگر استخدام تعلیق یا فسخ شود چه می شود؟
- کاهش موقت ساعات کار چه می شود؟
- پرداخت دستمزدها چه می شود؟
- حمایت از دستمزد در صورت ورشکستگی چه می شود؟
- حفاظت فنی و بهداشت کار.
- کارفرمایان طی دوره شیوع بیماری چه کاری بایستی انجام دهند؟
- حقوق و مسئولیت های کارگران طی دوره شیوع بیماری چیست؟
- آیا کارگران حق حذف کار را دارند؟
- آیا می توان کووید 19 را به عنوان یک بیماری شغلی طبقه بندی نمود؟
- دسترسی به مراقبت های درمانی و بهداشتی چه می شود؟
- آیا هیچگونه راهنمای اصولی برای حفاظت کارگران در برابر خطرات بیولوژیکی در کار وجود دارد؟
- پیشگیری و حفاظت در برابر تبعیض و حمایت از حریم خصوصی

مسائل حریم خصوصی چه می شود؟

تبعیض، تعصب و بیگانه هراسی چه می شود؟

حق مرخصی و روش های کاری خاص

آیا کارگران از حق مرخصی استعلاجی با حقوق برخوردارند؟

غیب از کار به دلیل قرنطینه چه می شود؟

اگر یک عضو از خانواده من بیمار باشد چه می شود؟

آیا یک کارگر را می توان به استفاده از تعطیلات الزام نمود؟

آیا استانداردهای بین المللی کار به روش های دورکاری می پردازد؟

انعطاف در استانداردهای بین المللی کار در موارد اضطراری

موارد استثناء در ساعات کار عادی در موارد ملی اضطراری چه می شود؟

آیا استثنائاتی در ارتباط با کار اجباری طی یک اپیدمی وجود دارد؟

مقوله های خاص کارگران و بخش ها

حمایت از کارگران بهداشت و درمان چه می شود؟

کار دریایی

چگونه حمایت از کارگران مهاجر بایستی تضمین شود؟

حقوق خدمتکاران خانگی چیست؟

## استانداردهای بین المللی کار در مورد راه حل بحران چه می گوید؟

استانداردهای بین المللی کار متضمن راهنمای خاص برای حصول اطمینان از کار شایسته در راستای مقابله با بحران است از جمله راهنمایی در مورد مقابله با سیر شیوع بیماری کووید 19. یکی از جدیدترین استانداردهای بین المللی کار، توصیه نامه شماره 205 اشتغال و کار شایسته برای صلح و مقاومت مصوب 2017 است که از سوی اکثریت قریب به اتفاق تمامی ارکان و اعضای سازمان تصویب شد و بر نیاز به راه حل های بحران برای تضمین رعایت تمامی حقوق بشر و مقررات قانونی، از جمله رعایت اصول و حقوق بنیادین در کار و استانداردهای بین المللی کار تاکید می کند. در توصیه نامه مذکور طرح کلی یک رویکرد راهبردی پاسخ به بحران ارائه شده است، از جمله اتخاذ یک رویکرد چندمسیری مرحله به مرحله برای اجرای راهبردهای منسجم و جامع به منظور توانمندسازی بهبود و ایجاد مقاومت که شامل موارد زیر باشد:

- ایجاد ثبات معیشت و درآمد از طریق حمایت های اجتماعی و اقدامات اشتغال فوری
- ترویج و ارتقاء بهبود اقتصادی برای فرصت های اشتغال و کار شایسته و استقرار و ادغام مجدد اجتماعی - اقتصادی
- ترویج اشتغال پایدار و کار شایسته، حمایت های اجتماعی و شمول اجتماعی، توسعه پایدار، ایجاد بنگاه های پایدار، به خصوص بنگاه های کوچک و متوسط، گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی، گذار عادلانه به سوی اقتصاد پایدار به لحاظ زیست محیطی و دسترسی به خدمات عمومی
- انجام ارزیابی های تاثیر بر اشتغال برنامه های بهبود و جبران ملی
- ارائه راهنمایی و حمایت به کارفرمایان برای توانمندسازی آنان به منظور انجام اقدامات موثر جهت شناسایی، جلوگیری، کاهش و بررسی نحوه مقابله با ریسک های اثرات منفی بر حقوق بشر و حقوق کار در فعالیت های آنان، یا در محصولات، خدمات یا عملیاتی که مستقیماً با آنها در ارتباط هستند
- ارتقا گفتگوی اجتماعی و مذاکرات دسته جمعه
- ایجاد یا حفظ نهادهای بازار کار، از جمله خدمات استخدام برای ثبات و بهبودی از بحران
- توسعه ظرفیت دولت ها از جمله مراجع منطقه ای و داخلی و سازمان های کارفرمایی و کارگری و اتخاذ اقدامات مقتضی برای ادغام مجدد اجتماعی و اقتصادی اشخاصی که تحت تاثیر بحران قرار گرفته اند از جمله از طریق برنامه های آموزشی با هدف بهبود اشتغالپذیری آنان.
- همچنین، دولت ها بایستی در سریع ترین زمان ممکن اقدامات زیر را انجام دهند:

- تلاش برای تضمین امنیت درآمد پایه به خصوص برای افرادی که مشاغل یا معیشت آنان در اثر بحران مختل شده است
- توسعه، حفظ یا پیشبرد طرح های جامع تأمین اجتماعی و سایر سازوکارهای حمایت از اجتماعی، با در نظر گرفتن قوانین ملی و موافقت نامه های بین المللی، و
- تلاش برای اطمینان از دستیابی مؤثر و کارآمد به مراقبت های بهداشتی اساسی و سایر خدمات اساسی اجتماعی، به ویژه برای گروه های جمعیتی و افرادی که در اثر بحران آسیب پذیر شده اند.
- در عین حال، رعایت مفاد کلیدی استانداردهای بین المللی کار در ارتباط با حفاظت فنی و بهداشت کار، تأمین اجتماعی، اشتغال، عدم تبعیض، روش های کار و حمایت از گروه های خاص کارگری نیز به حفظ کار شایسته طی پاندمی کووید 19 کمک می نماید.

### **نقش گفتگوی اجتماعی در پرداختن به پاندمی کووید 19 چیست؟**

- جو اعتماد ایجاد شده از طریق گفتگوی اجتماعی و سه جانبه گرایی برای اجرای مؤثر اقدامات به منظور مقابله با شیوع کووید 19 و تأثیرات آن ضروری خواهد بود. تقویت رعایت و تکیه بر سازوکارهای گفتگوی اجتماعی، مبنایی قوی برای ایجاد مقاومت و تعهد کارفرمایان و کارگران نسبت به اقدامات هرچند دردناک اما ضروری سیاستی ایجاد می کند. این امر خصوصاً در زمان افزایش فشارهای اجتماعی بسیار مهم است. توصیه نامه شماره 205 اشتغال و کار شایسته برای صلح و مقاومت مصوب 2017 به طور خاص بر اهمیت گفتگوی اجتماعی در پاسخ به موقعیت های بحرانی و نقش حیاتی سازمان های کارفرمایی و کارگری در پاسخ به بحران تأکید می کند.
- به ویژه این توصیه نامه بر نقش کلیدی مشورت و ترغیب مشارکت فعال سازمانهای کارفرمایی و کارگری در برنامه ریزی، اجرا و نظارت بر اقدامات بهبودی و ایجاد مقاومت تأکید می کند. توصیه نامه مذکور از کشورهای عضو می خواهد تا نقش حیاتی کارفرمایان و کارگران را با در نظر گرفتن مقاله نامه شماره 87 آزادی انجمن و حمایت از حق شکل مصوب 1948، و مقاله نامه شماره 98 حق شکل و مذاکرات دسته جمعی مصوب 1949 به رسمیت شناسند.

- گفتگوی اجتماعی در سطح بنگاه اقتصادی بسیار حائز اهمیت است، زیرا کارگران باید در مورد تأثیر بحران بر شرایط و مواد قرارداد استخدام خود و همچنین در مورد اقداماتی که می‌توانند در جهت حمایت از خود و کمک به محدود نمودن آثار بحران انجام دهند، آگاه شده، مورد مشورت قرار گرفته و همچنان در جریان قرار گیرند.

## **جلوگیری برای از دست رفتن شغل‌ها و پایدار نمودن میزان درآمدها.**

### **اقدامات مهم برای فراهم نمودن امکان بهبودی و ارتقاء اشتغال و کار شایسته چیست؟**

- طبق برآورد سازمان بین‌المللی کار در نتیجه همه‌گیری کووید 19 ممکن است 25 میلیون شغل از بین برود. در ادامه این راه، برای ارتقاء اشتغال کامل، مولد و با انتخاب آزاد (مطابق با مقوله نامه سیاست‌های اشتغال، 1964 (شماره 122) باید اقدامات گزینشی جهت ثبات اقتصادها و رفع مشکلات اشتغال، از جمله اقدامات برای ایجاد محرک‌های مالی و پولی با هدف تثبیت وضعیت معیشت و درآمد و نیز حفظ و حراست از استمرار تجارت در نظر گرفته شود.
- یک رویکرد چند مسیری مرحله‌ای برای امکان‌بهبودی باید شامل اقدامات فوری حمایت اجتماعی و اشتغال، در کنار سایر اقدامات برای بهبود اقتصادی داخلی باشد.
- در زمینه رکود اقتصادی، حفظ حداقل سطح دستمزد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که حداقل دستمزد می‌تواند از کارگران در یک وضعیت آسیب‌پذیر محافظت کند و فقر را کاهش دهد، تقاضا را افزایش دهد و به ثبات اقتصادی کمک کند.

### **اگر استخدام تعلیق یا فسخ شود چه می‌شود؟**

- کارگرانی که به دلیل آثار کووید 19 یا به دلایل سلامت و ایمنی استخدام آنان تعلیق شده، کاهش یافته یا فسخ شده است بایستی از حق دریافت مزایای بیکاری یا کمک و مساعدت برای جبران فقدان عایدی که در نتیجه بحران متحمل شده‌اند مطابق با مقوله نامه شماره 168 ترویج اشتغال و حمایت در برابر بیکاری مصوب 1988 برخوردار باشند.
- کارگرانی که شغل‌های خود را از دست داده‌اند بایستی به اقدامات ترویج اشتغال از جمله خدمات استخدام و آموزش حرفه‌ای با هدف ادغام مجدد آنان در بازار کار دسترسی داشته باشند.



- در مورد خاتمه قرارداد به صورت فردی، در مقاله نامه شماره 158 خاتمه اشتغال مصوب 1982 آمده است که به عنوان یک اصل اساسی، استخدام یک کارگر نباید بدون وجود یک دلیل معتبر و موثق برای خاتمه مذکور در ارتباط با ظرفیت یا رفتار کارگر یا براساس الزامات عملیاتی تشکیلات خاتمه یابد. غیبت موقت از کار به دلیل بیماری یا مسئولیت های خانوادگی دلایل معتبری برای خاتمه کار تلقی نمی شود.
- در ارتباط با اخراج های دسته جمعی، طبق مقاله نامه 158 یک کارفرما که موارد خاتمه کار را به دلایل اقتصادی در نظر می گیرد باید اطلاعات مربوطه (از جمله دلایل خاتمه مورد نظر، تعداد و مقوله های کارگران که احتمالاً به کار آنان خاتمه داده خواهد شد و طول دوره ای که در نظر است موضوع خاتمه کار در آن جاری شود) را در اختیار نمایندگان کارگری قرار داده و مطابق با قوانین و روش های ملی، به نمایندگان ذی ربط فرصت مشورت در خصوص اقداماتی که جهت جلوگیری یا کاهش حداقلی موارد خاتمه کار باید اتخاذ شود و اقدامات برای کاهش آثار منفی هرگونه خاتمه کار بر کارگران مربوطه از جمله یافتن شغل جایگزین را بدهند.
- در این ارتباط، توصیه نامه 166 خاتمه اشتغال مصوب 1982 تاکید می کند که تمامی طرف های ذی ربط بایستی تلاش نمایند تا سرحد امکان از خاتمه اشتغال به دلایل اقتصادی، ساختاری یا مشابه بدون خدشه به فعالیت کارآمد تشکیلات، کارها یا خدمات و به منظور کاهش آثار منفی هرگونه خاتمه اشتغال به اینگونه دلایل برای کارگر یا کارگران مربوطه ممانعت به عمل آید. همچنین در توصیه نامه آمده است که در صورت اقتضا، مرجع ذی صلاح بایستی به طرف ها برای یافتن راه حل هایی برای مشکلات ایجاد شده در اثر خاتمه اشتغال مورد نظر مساعدت نماید.

### **کاهش موقت ساعات کار چه می شود؟**

**دولت ها بایستی اقداماتی را برای تمدید مزایای بیکاری برای کارگرانی که درآمدهای خود را به دلیل بیکاری جزئی از دست می دهند، به خصوص در موارد کاهش موقت ساعات کار، و تعلیق یا کاهش درآمدها به دلیل تعلیق موقت از کار انجام دهند. پرداخت دستمزدها چه می شود؟**

- در مقاله نامه شماره 95 حمایت از دستمزدها مصوب 1949 آمده است که دستمزدها باید به طور منظم پرداخت شوند. با خاتمه یا فسخ یک قرارداد کار، تسویه حساب نهایی کلیه دستمزدهای معوقه باید به شرح مقرر یا در صورت مشخص نبودن، ظرف یک دوره زمانی معقول انجام شود.

### **حمایت از دستمزد در صورت ورشکستگی چه می شود؟**

در صورت ورشکستگی یا انحلال قضایی یک شرکت (از جمله در نتیجه تاثیر کووید 19)، در مقاله نامه شماره 95 حمایت از دستمزدها مصوب 1949 آمده است که با کارگران شاغل باید به عنوان طلبکاران دارای حق ویژه برای دریافت دستمزدهای پرداخت نشده رفتار شود که طبق قوانین ملی جاری تحت حمایت هستند.

### **حفاظت فنی و بهداشت کار.**

#### **کارفرمایان طی دوره شیوع بیماری چه کاری بایستی انجام دهند؟**

- کارفرمایان مسئولیت کلی دارند که از انجام کلیه اقدامات پیشگیرانه و حفاظتی عملی برای به حداقل رساندن ریسکهای شغلی (مقاله نامه ایمنی و بهداشت کار، 1981 (شماره 155)) اطمینان حاصل کنند. کارفرمایان مسئول می باشند در صورت لزوم و تا سرحد امکان پوشاک و تجهیزات حفاظتی کافی و بدون هیچ گونه هزینه ای را در اختیار کارگران قرار دهند.
- کارفرمایان در قبال ارائه اطلاعات کافی و آموزش های مناسب در مورد حفاظت فنی و بهداشت کار؛ مشاوره با کارگران در مورد جنبه های حفاظت فنی و بهداشت کار مرتبط با کار خود؛ انجام اقدامات برای مقابله با شرایط اضطراری؛ و اطلاع به بازرس کار در مورد بیماری های شغلی مسئول هستند.

#### **حقوق و مسئولیت های کارگران طی دوره شیوع بیماری چیست؟**

- کارگران برای همکاری در انجام وظایف مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار کارفرما، رعایت اقدامات ایمنی تعیین شده، انجام مراقبت های متعارف برای ایمنی دیگران (از جمله خودداری از قراردادن سایرین در معرض ریسک های سلامت و ایمنی)، و استفاده از وسایل و تجهیزات ایمنی و حفاظتی به شکل درست مسئول هستند.
- اقدامات حفاظت فنی و بهداشت کار هیچ هزینه ای برای کارگران در بر نمی گیرد.

- ترتیبات در محل کار، کارگران را موظف می کند هر وضعیتی را که فکر می کنند خطری قریب الوقوع و جدی برای زندگی یا سلامتی آنها دارد باید فوراً به سرپرست خود گزارش دهند. تا زمانی که کارفرما در صورت لزوم اقدامات اصلاحی انجام ندهد، کارفرما نمی تواند کارگران را ملزم به بازگشت به وضعیت کاری کند که وجود خطر قریب الوقوع و جدی برای زندگی و سلامتی آنان دارد.
- کارگران بایستی به نحو مناسب و مقتضی از مخاطرات بهداشتی و سلامتی که با کار آنان همراه است مطلع شوند.

### **آیا کارگران حق حذف کار را دارند؟**

- کارگران حق دارند خود را از موقعیت کاری که توجیه منطقی برای باور خطر قریب الوقوع و جدی برای زندگی یا سلامتی آنها دارد خارج کنند. هنگامی که یک کارمند از این حق استفاده می کند، باید از عواقب بیمورد و ناعادلانه محافظت شود.

### **آیا می توان کووید 19 را به عنوان یک بیماری شغلی طبقه بندی نمود؟**

- کووید 19 و اختلال استرس پس از حادثه، در صورت ابتلا از طریق مواجهه شغلی می تواند به عنوان بیماری شغلی در نظر گرفته شود. تاحدی که در نتیجه فعالیت های مربوط به کار، کارگرانی که از این شرایط رنج می برند و قادر به کار نیستند باید از حق جبران خسارت و مراقبت های پزشکی و خدمات مربوطه برخوردار باشند همانگونه که در مقاوله نامه 121 مزایای آسیب های شغلی مصوب 1964 آمده است. اعضای خانواده وابسته (همسران و فرزندان) افرادی که در اثر فعالیتهای مربوط به کار در اثر ابتلا به کووید 19 جان خود را از دست می دهند، حق دریافت مزایای نقدی یا جبران خسارت و همچنین کمک هزینه یا مزایای خاکسپاری را دارند.

### **دسترسی به مراقبت های درمانی و بهداشتی چه می شود؟**

- افراد مبتلا به کووید 19 باید تا زمان لازم به مراقبت های بهداشتی و خدمات از نوع پیشگیرانه و درمانی از جمله مراقبت پزشک عمومی، مراقبت های پزشک متخصص (در بیمارستان ها و خارج از بیمارستان)؛ اقلام لازم دارویی؛ بستری شدن در بیمارستان در صورت نیاز؛ و توانبخشی پزشکی دسترسی داشته باشند.

## آیا هیچگونه راهنمای اصولی برای حفاظت کارگران در برابر خطرات بیولوژیکی در کار وجود دارد؟

- مقاله نامه های عمومی ایمنی و بهداشت کار گاه و بیگاه خواستار اقدام پیشگیرانه در رابطه با خطرات بیولوژیکی در محل کار هستند، اما در حال حاضر، ساختار استانداردهای بین المللی کار شامل مقررات جامعی نمی باشد که به طور خاص در جهت حمایت از کارگران یا محیط کار در برابر خطرات بیولوژیکی متمرکز شده است.
- خطرات بیولوژیکی عبارتند از ارگانسیم ها یا محصولات ارگانیک این ارگانسیم ها که برای سلامتی انسان مضر هستند. انواع متداول خطرات بیولوژیکی شامل باکتری ها، ویروس ها، سموم و حیوانات است. آنها می توانند انواع مختلفی از اثرات سلامتی از سوزش و حساسیت به عفونت ها، سرطان و سایر بیماری ها ایجاد کنند. کارگران برخی از بخشها بیشتر از سایرین در معرض عوامل بیولوژیکی قرار دارند، به عنوان مثال خدمات مراقبت های بهداشتی، کشاورزی، آب و فاضلاب و مدیریت پسماند (از جمله مثلا اوراق کردن کشتی).
- در صورت مواجهه با این عوامل ناشی از فعالیتهای کاری، برخی عوامل بیولوژیکی باید به عنوان علت بیماری شغلی شناخته شوند. چنانچه ارتباط مستقیمی از نظر علمی (یا مطابق با سایر روش های ملی) بین قرار گرفتن در معرض عوامل بیولوژیکی ناشی از فعالیت های کاری و یک بیماری برقرار شود که کارگران به آن مبتلا شده اند، توصیه می شود که این بیماری به منظور پیشگیری، ثبت مورد، اطلاع رسانی و جبران خسارت به عنوان یک بیماری شغلی شناخته شود.
- پیشگیری از بیماری های ناشی از اکثر خطرات بیولوژیکی در حال حاضر شکاف نظارتی را نشان می دهد. سازمان در حال ارائه پیشنهادهایی برای تنظیم اسناد جدید برای رفع مخاطرات بیولوژیکی است. این دفتر همچنین در حال تدوین راهنمایی های فنی در مورد خطرات بیولوژیکی است. استاندارد و دستورالعمل ها هدف اصلی سیاست ایمنی و بهداشت کار را حمایت خواهد کرد، یعنی جلوگیری از حوادث ناشی از کار و آسیب به سلامتی با به حداقل رساندن دلایل خطرات ذاتی در محیط کار، تا آنجا که به طور منطقی عملی باشد.

## پیشگیری و حفاظت در برابر تبعیض و حمایت از حریم خصوصی

### مسائل حریم خصوصی چه می شود؟

- در ارتباط با نظارت بهداشتی، در توصیه نامه شماره 171 خدمات بهداشت شغلی مصوب 1985 آمده است که مفاد توصیه نامه بایستی برای حفاظت از حریم خصوصی کارگران و تضمین عدم استفاده از نظارت بهداشتی برای اهداف و مقاصد تبعیض آمیز یا به هر شکل دیگری مضر برای منافع آنان اتخاذ شود.

### تبعیض، تعصب و بیگانه هراسی چه می شود؟

- موارد نژادپرستی و بیگانه هراسی در پی شیوع این بیماری به ویژه در مورد افراد با قومیت خاص و افرادی از کشورهای با شیوع بیشتر ویروس احتمالاً متداول تر هستند. اما باید یادآوری کرد که نژاد یکی از زمینه های ذکر شده در مقاله نامه شماره 111 تبعیض (در اشتغال و حرفه) مصوب 1958 است که تبعیض در همه جنبه های شغلی و حرفه ای را منع می کند. این شامل تبعیض مستقیم و غیرمستقیم و آزار و اذیت مبتنی بر تبعیض، و به ویژه آزار و اذیت نژادی است. آزار و اذیت نژادی در صورتی اتفاق می افتد که فرد در معرض رفتارهای جسمی، کلامی یا غیر کلامی و یا رفتارهای دیگر براساس نژاد باشد که عزت آنان را تضعیف کند و یا این امر تهدیدکننده، خصمانه یا موجد محیط کاری تحقیرآمیز برای گیرنده آن باشد.
- در بسیاری کشورها، تبعیض براساس وضعیت سلامت طبق قانون ممنوع است. حمایت در برابر تبعیض در شغل و حرفه براساس وضعیت سلامت (از جمله هنگام ابتلا به عفونت ویروسی) می تواند تحت پوشش مقاله نامه شماره 111 تبعیض در شغل و حرفه قرار گیرد اگر این موضوع در چارچوب قانون ملی کشورهای عضو ملحق شده به مقاله نامه به عنوان زمینه ممنوعیت بیشتر تبعیض قرار گرفته باشد. به عنوان یک اصل کلی و در صورتی که وضعیت سلامت پوشش داده شده باشد، اقدامات قانونی و عملی بایستی برای جلوگیری و حمایت از کارگران در برابر تبعیض بر مبنای وضعیت سلامت آنان اتخاذ شود.
- لازم به ذکر است که در مقاله نامه اذعان شده که پس از مشورت با شرکای اجتماعی، اقدامات ویژه ای را می توان برای برآورده کردن نیازهای خاص افرادی که بطور کلی نیازمند حمایت یا

کمک ویژه تشخیص داده می شوند اتخاذ نمود و به عنوان تبعیض تلقی نکرد. علاوه بر این، مقاله نامه شماره 111 همچنین بیان می کند که هرگونه تمایز، محرومیت یا ترجیح در مورد شغل خاص بر اساس الزامات ذاتی آن تبعیض تلقی نمی شود. با این حال یادآوری این نکته ضروری است که باید این استثناء را با محدودیت تفسیر کرد تا از محدودیت ناخواسته در حمایت ها جلوگیری شود (بررسی دقیق هر مورد مستقل لازم است). سرانجام، با گسترش ویروس در سطح جهان، توجه به تأثیر جنسیتی اقدامات انجام شده برای مقابله با بیماری همه گیر لازم است. توصیه نامه شماره 205 در مورد اشتغال و کار شایسته برای صلح و مقاومت مصوب 2017 خواستار اعمال یک چشم انداز جنسیتی در تمامی فعالیت های طراحی، اجرا، پایش و ارزیابی راه حل های مربوط به بحران است. در شرایط فعلی پیش بینی می شود که زنان بار مشکلات اقتصادی و اجتماعی را تحمل کنند، زیرا آنان عملاً هنوز هم مراقبت های بیشتری انجام می دهند. بنابراین، هنگامی که ویروس منجر به تعطیلی مدارس می شود، سفر را محدود می کند و اقوام سالخورده را در معرض خطر قرار می دهد، ممکن است زنان مجبور باشند مسئولیت های بیشتری را نیز در خانه عهده دار شوند. چالش های ناشی از این بیماری همه گیر فشار بیشتری بر نابرابری های موجود قرار می دهد. اگر در حال حاضر سهم مساوی از مسئولیت های خانوادگی یا کار در خانه وجود نداشته باشد، این زنان خواهند بود که مسئولیت تحصیل از راه دور را به عهده بگیرند، اطمینان حاصل کنند که مواد غذایی و سایر ملزومات در خانه در دسترس است و به طور کلی با اثرات این بحران کنار بیایند. در صورت اقتضا، پاسخ به بحران بایستی شامل یک ارزیابی هماهنگ و فراگیر از نیازها با چشم انداز جنسیتی روشن باشد.

## **حق مرخصی و روش های کاری خاص**

### **آیا کارگران حق از حق مرخصی استعلاجی با حقوق برخوردارند؟**

- کارگران مبتلا به کووید 19 بایستی حق استفاده از مرخصی استعلاجی با حقوق یا مزایای بیماری تا زمانی که قادر به کار نیستند برای جبران تعلیق درآمدهای ناشی از این بیماری داشته باشند.

## غیب از کار به دلیل قرنطینه چه می شود؟

- کارگران غایب از کار به دلیل قرنطینه یا به دلیل مراقبت های پیشگیرانه یا معالجه که حقوق آنان معلق شده است بایستی مزایای نقدی برای بیماری طبق توصیه نامه شماره 134 مراقبت های پزشکی و مزایای بیماری مصوب 1969 دریافت کنند.

## اگر یک عضو از خانواده من بیمار باشد چه می شود؟

- این امکان وجود دارد که یک کارگر با مسئولیت های خانوادگی در رابطه با فرزند وابسته یا عضو دیگری از خانواده نزدیک کارگر که به مراقبت یا حمایت آن کارگر احتیاج دارد در صورت بیماری عضو خانواده، مرخصی دریافت کند، همانطور که در توصیه نامه شماره 165 کارگران با مسئولیت های خانوادگی مصوب 1981 توصیه شده است.
- در صورت عملی یا مقتضی بودن، نیازهای خاص کارگران از جمله موارد ناشی از مسئولیت های خانوادگی بایستی در ترتیبات نوبت کاری و ماموریت های شب کاری در نظر گرفته شود. کارگرانی که مجبورند از اعضای بیمار خانواده مراقبت کنند نیز بایستی کمک دریافت نمایند.

## آیا کارگر را می توان به استفاده از تعطیلات الزام نمود؟

- کارفرمایان بایستی به صورت یکجانبه کارگران را به استفاده از تعطیلات سالانه آنان در صورت تصمیم به اینکه مرخصی به عنوان اقدامی احتیاطی برای جلوگیری از ابتلا بالقوه لازم است الزام نمایند. طبق مقاوله نامه اصلاحی تعطیلات استحقاقی شماره 132 مصوب 1970، زمانبندی تعطیلات باید توسط کارفرمایان پس از مشورت با کارگر انجام شود. در تعیین زمان انجام تعطیلات، الزامات کار و فرصت های استراحت و آرامش باید مدنظر قرار گیرد.

## آیا استانداردهای بین المللی کار به روش های دورکاری می پردازد؟

- دورکاری به عنوان ابزاری برای جلوگیری از گسترش ویروس در بسیاری شرکت ها و موسسات عمومی استفاده می شود. در استانداردهای بین المللی کار به طور مشخص به موضوع دورکاری اشاره نشده اما کمیته کارشناسان در چارچوب بررسی عمومی اسناد زمان کار و نیز در جدیدترین نظرسنجی عمومی اشتغال و کار شایسته در چشم اندازی متحول به دورکاری پرداخته است.

## **انعطاف در استانداردهای بین المللی کار در موارد اضطراری**

استانداردهای بین المللی کار انعطاف پذیرند و به وضعیت های مختلف می پردازند. این استانداردها به انعطاف پذیری در مواقع فورس ماژور یا اضطراری می پردازند مثلا در ارتباط با زمان کار و کار اجباری.

### **موارد استثناء در ساعات کار عادی در موارد ملی اضطراری چه می شود؟**

- طبق توصیه نامه شماره 116 کاهش ساعات کار مصوب 1962 مرجع یا نهاد ذی صلاح در هر کشور بایستی شرایط و محدودیت هایی را تعیین کند که طی آن موارد استثناء در مورد ساعات کار عادی را می توان در صورت بروز فورس ماژور؛ در مورد فشار کار غیرعادی یا جبران زمان از دست رفته طی توقف دسته جمعی کار به دلیل بلایا و در موارد اضطراری ملی مجاز اعلام کرد.

### **آیا استثنائاتی در ارتباط با کار اجباری طی یک اپیدمی وجود دارد؟**

- طبق استانداردهای سازمان بین المللی کار به خصوص مقاله نامه 29 کار اجباری مصوب 1930 تعریف کار اجباری شامل کار یا خدمات در وضعیت های اضطراری از جمله بروز اپیدمی نمی شود که موجودیت یا تندرستی کل یا بخشی از جمعیت را به خطر می اندازد.
- اما در مواقع استثنایی، کار اجباری را نمی توان به صورت نامشخص و بدون نظارت مراجع ذی صلاح به زور تحمیل و مطالبه کرد. طول مدت و میزان خدمت اجباری و نیز منظوری که برای آن استفاده می شود بایستی به آنچه موکدا به دلیل الزامات وضعیت اضطراری لازم است محدود شود.

## **مقوله های خاص کارگران و بخش ها**

### **حمایت از کارگران بهداشت و درمان چه می شود؟**

- کارگران بخش بهداشت و درمان به خصوص در معرض خطرات شغلی ناشی از انتقال بیماری هایی نظیر کووید 19 هستند. مقاله نامه شماره 149 پرسنل پرستاری مصوب 1977 از دولت ها می خواهد که در صورت لزوم برای بهبود قوانین و مقررات موجود در خصوص بهداشت و ایمنی شغلی با



تطبيق و انطباق آنها با ماهیت خاص کار پرستاری و محیطی که این کار در آن انجام می شود تلاش نمایند.

- توصیه نامه شماره 157 پرسنل پرستاری مصوب 1977 به حفاظت های بهداشت شغلی در بخش پرستاری می پردازد و خواستار کلیه اقدامات ممکن می شود تا از عدم قرار گرفتن پرسنل پرستاری در معرض ریسک های خاص اطمینان حاصل شود. در مواردی که چنین خطراتی اجتناب ناپذیر است، توصیه می کند تا اقدامات لازم جهت به حداقل رساندن این خطرات از جمله تهیه و استفاده از لباس های محافظ، ساعات کوتاه تر کار، استراحت های مکرر، حذف موقت ریسک و جبران مالی در صورت مواجهه انجام شود.

## کار دریایی

### حقوق سلامت و ایمنی دریانوردان طی شیوع بیماری کدام است؟

بخش دریایی به شدت به دلیل اقدامات اتخاذ شده برای مهار شیوع کووید 19 تحت تاثیر قرار گرفته است. در این راستا، حمایت از دریانوردان باید یک اولویت باشد. طبق مقاله نامه کار دریایی مصوب 2006، هر دریانورد نسبت به محیط کار ایمن و امن مطابق با استانداردهای حفاظت فنی و محافظت از سلامت، مراقبت های پزشکی، اقدامات رفاهی و دیگر شکل های حمایت اجتماعی محق می باشند.

### حق مرخصی خشکی چه می شود؟

حتی در زمینه بیماری همه گیر کووید 19، به دریانوردان اجازه داده می شود تا از سلامتی و رفاه خود بهره مند شوند و مطابق با الزامات عملیاتی پست های خود عمل کنند .

### تعهدات کشورهای پرچم:

کشورها باید اطمینان حاصل کنند که همه دریانوردان در کشتی های صاحب پرچم با استفاده از اقدامات کافی برای محافظت از سلامتی خود، از جمله تهیه مواد ضد عفونی کننده و ژل های دست الکلی و ماسک محافظ صورت تحت پوشش هستند و اینکه در حین کار در کشتی به مراقبت های پزشکی فوری و کافی دسترسی دارند.

### تعهدات کشورهای بندری:

کشورها باید اطمینان حاصل کنند که دریانوردانی که در کشتی های خود در قلمروی آنان هستند و به مراقبت های فوری پزشکی نیاز دارند، می توانند از امکانات پزشکی کشور عضو در خشکی استفاده کنند.

## **روش های خوب:**

سازمان بین المللی کار در بخشنامه ای توسط سازمان بین المللی دریانوردی (IMO) به جامعه جهانی با هدف رسیدگی به وضعیت دریانوردان در زمینه شیوع بیماری کووید 19 مشارکت کرد. توجه به مفاد مربوطه در مقاله نامه کار دریایی مصوب 2006 جلب شد. سازمان بهداشت جهانی ملاحظات عملیاتی را برای مدیریت موارد بیماری کووید 19/ شیوع آن در کشتی ها منتشر کرد.

اتاق بین المللی کشتیرانی راهنمای کووید 19 برای اپراتورهای کشتی جهت حفاظت از سلامت دریانوردان را منتشر کرد. فدراسیون بین المللی کارگران حمل و نقل نیز توصیه هایی را در مورد کشتی ها و دریانوردان در مورد بیماری کووید 19 منتشر کرده است.

## **چگونه حمایت از کارگران مهاجر بایستی تضمین شود؟**

### **خدمات و آزمایش پزشکی**

- مطابق مقاله نامه اصلاحی شماره 97 مهاجرت برای اشتغال، دولت ها خدمات پزشکی مناسبی را برای کارگران مهاجر تهیه می کنند. این خدمات مسئول انجام آزمایشات پزشکی هستند، به عنوان مثال برای کووید 19 و اطمینان از این که کارگران مهاجر و خانواده های آنها از توجه کافی پزشکی و شرایط بهداشتی مناسب در زمان عزیمت، در طول سفر و هنگام ورود برخوردار می شوند.

### **اطلاعات در مورد شرایط بهداشتی و خطرات و حفاظت از سلامت کارگران مهاجر**

- توصیه نامه شماره 151 کارگران مهاجر، 1975 مقرر می دارد که برای جلوگیری از خطرات بهداشتی خاصی که ممکن است کارگران مهاجر در معرض آن قرار بگیرند، باید تمام اقدامات مناسب انجام شود.

- دولت‌ها باید خدمات کافی و رایگان را برای ارائه اطلاعات دقیق به کارگران مهاجر ارائه نمایند. این خدمات باید به کارگران مهاجر و خانواده‌هایی ایشان (با زبانی قابل درک برای آنان) در مورد شرایط بهداشتی و درمانی در محل مقصد ارائه مشاوره کنند.
- در هنگام کار، کارفرمایان باید تدابیری اتخاذ کنند تا کارگران مهاجر دستورالعمل، هشدار و نمادهای مربوط به ایمنی و سلامتی در محل کار را از جمله در ارتباط با بیماری کووید 19 به طور کامل درک کنند.

### **پوشش تأمین اجتماعی و دسترسی به مزایای نقدی و خدمات درمانی**

- کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان که به طور قانونی در قلمرو یک کشور قرار دارند باید همچون اتباع آن کشور از نظر پوشش تأمین اجتماعی و دسترسی به مزایا (به صورت نقدی یا غیرنقدی، از جمله مراقبت‌های پزشکی) از حقوق شهروندی برخوردار باشند.
- کارگران مهاجر که به طور غیرقانونی به کار اشتغال داشته‌اند یا به صورت قانونی در کشور ساکن نیستند، و همچنین خانواده‌های آنان نیز باید در مورد حقوق ناشی از اشتغال گذشته که نسبت به آن وابسته به تأمین اجتماعی بوده‌اند، از رفتار برابر برخوردار شوند.

### **حق اقامت در صورت عدم توانایی برای کار و از دست دادن اشتغال**

- کارگران مهاجر که به صورت کار دائمی پذیرفته شده‌اند و اعضای خانواده آنان نباید به این دلیل که کارگر مهاجر نمی‌تواند شغل خود را به دلیل ابتلا به بیماری متعاقب ورود (از جمله کووید 19) انجام دهد بازگردانده شود، مگر اینکه شخص مربوطه مایل به انجام این کار باشد یا در توافق نامه بین المللی اینگونه تعریف شده باشد.
- علاوه بر این، کارگران مهاجر که به منظور اشتغال به طور قانونی در این قلمرو سکونت داشته‌اند، صرفاً در شرایطی که اشتغال خود را از دست داده‌اند، نباید در وضعیت غیرنظامند تلقی شوند (به عنوان مثال در نتیجه اثرات اقتصادی کووید 19). از دست دادن شغل به خودی خود به معنای انصراف از مجوز اقامت یا مجوز کار نیست. باید به کارگران مهاجر که شغل خود را از دست داده‌اند به اندازه کافی وقت برای یافتن شغل جایگزین داده شود و مجوز اقامت آنان بایستی متعاقباً تمدید شود.

- آنان باید در رابطه با ضمانت امنیت اشتغال، تأمین اشتغال جایگزین، کار امدادی و آموزش مجدد، از برابری رفتار با اتباع برخوردار باشند.
- به طور کلی، هنگامی که یک کارگر مهاجر به صورت نظامند و قانونی پذیرفته می شود، دولت تا حد امکان بایستی از حذف چنین شخصی یا اعضای خانواده وی از قلمرو آن کشور به دلیل کمبود امکانات وی یا وضعیت بازار اشتغال خودداری کند.

### هزینه بازگشت به میهن

- در صورت اخراج کارگران مهاجر و خانواده آنان، طبق مقاله نامه شماره 143 کارگران مهاجر (مفاد تکمیلی) مصوب 1975، هزینه برعهده آنان نخواهد بود. این موضوع همچنین در مورد کارگران مهاجر تحت پوشش روش های کار تحت حمایت دولت اعمال می شود که نمی تواند اشتغالی را که کارگران برای آن به کار گمارده شده اند به دلیلی که کارگران مسئول آن نیستند (مثلا ابتلا به بیماری کووید 19) حفظ نماید.

### حقوق خدمتکاران خانگی چیست؟

- کارکنان و خدمتکاران خانگی ممکن است به ویژه در برابر کووید 19 آسیب پذیر باشند و اغلب دسترسی کافی به خدمات درمانی یا حمایت های اجتماعی ندارند.
- طبق مقاله نامه 189 کارگران خانگی مصوب 2011 هر کارگر خانگی نسبت به محیط کار ایمن و سالم محق است و اقدامات موثر بایستی با توجه به ویژگی های خاص کار خانگی برای اطمینان از حفاظت فنی و بهداشت کار کارگران خانگی اتخاذ شود.
- کشورهای عضو که به آزمایش پزشکی برای کارگران خانگی توجه دارند باید مطابق با توصیه نامه شماره 201 کارگران خانگی مصوب 2011:

(الف) اطلاع رسانی در مورد بهداشت عمومی را برای اعضای خانواده ها و کارگران خانگی در خصوص مسائل و دغدغه های اصلی بهداشتی و بیماری که در صورت نیاز به آزمایش های پزشکی در هر شرایط ملی ایجاد می شود، فراهم نمایند؛

(ب) اطلاع رسانی در مورد آزمایش های داوطلبانه پزشکی، معالجه پزشکی و صحت و سلامت مناسب و روش های بهداشتی را مطابق با اقدامات بهداشت عمومی برای عموم جامعه برای اعضای خانواده ها و کارگران خانگی فراهم نمایند؛ و

(ج) اطلاعات در مورد بهترین شیوه های آزمایش پزشکی مرتبط با کار را که به طور مناسب و شایسته برای انعکاس ماهیت ویژه کار خانگی منطبق شده است، منتشر نمایند.