



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن
و کشاورزی خراسان رضوی



تشریح رویکردهای اصلی مسؤلیت اجتماعی شیوه‌های کار (Labour practices)

استخدام و ارتقاء کارگران (recruitment and promotion of workers)
رویه‌های انضباطی و شکایتی (disciplinary and grievance procedures)
انتقال و جابجایی کارگران (transfer and relocation of workers)
پایان خدمت (termination of employment)
آموزش و توسعه مهارت‌ها (training and skills development)
سلامت، ایمنی و بهداشت صنعتی (health, safety and industrial hygiene)

تهیه شده در کمیسیون مسؤلیت اجتماعی و ارتقا اخلاق کسب و کار

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی



فهرست

۴overview of labour practices کار بر شیوه‌های
۴ (Organizations and labour practices) سازمان‌ها و شیوه‌های کار
۵ (International Labour Organization) سازمان بین‌المللی کار
۶ (Labour practices and social responsibility) شیوه‌های کار و مسئولیت اجتماعی
۶ (Principles and considerations) اصول و ملاحظات
۶ (Principles) اصول
۶ (Considerations) ملاحظات
	(Labour practices issue ۱: Employment and استخدام و روابط استخدامی
۷employment relationships)
۷ (Description of the issue) توصیف مسئله
۷ (Related actions and expectations) اقدامات و انتظارات مرتبط
	(Labour practices issue ۲: Conditions of شرایط کار و حمایت اجتماعی
۹ work and social protection)
۹ (Description of the issue) توصیف مسئله
۹ (Related actions and expectations) اقدامات و انتظارات مرتبط
۱۱ (Social Dialogue) مسئله شیوه‌های کار ۳: گفت‌وگوی اجتماعی
۱۱ (Description of the Issue) توضیح مسئله
۱۲ (Related Actions and Expectations) اقدامات و انتظارات مرتبط
۱۳ (Health and Safety at Work) مسائل شیوه‌های کاری: سلامت و ایمنی در کار
۱۳ (Description of the Issue) توضیح مسئله
۱۳ (Related Actions and Expectations) اقدامات و انتظارات مرتبط
۱۵توسعه انسانی و آموزش در محل کار. مسئله شیوه‌های کاری ۵:
۱۵توضیحات مسأله
۱۵ اقدامات و انتظارات مرتبط

مروری بر شیوه‌های کار overview of labour practices

سازمان‌ها و شیوه‌های کار (Organizations and labour practices)

شیوه‌های کار یک سازمان شامل تمام سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارهایی است که در داخل، توسط یا به نمایندگی از سازمان انجام می‌شود، از جمله کارهایی که به صورت پیمانکاری انجام می‌شوند. شیوه‌های کار فراتر از رابطه یک سازمان با کارمندان مستقیم خود یا مسئولیت‌های که سازمان در محل کار خود به عهده دارد، می‌باشد. شیوه‌های کار شامل موارد زیر است:

- استخدام و ارتقاء کارگران (recruitment and promotion of workers)
- رویه‌های انضباطی و شکایتی (disciplinary and grievance procedures)
- انتقال و جابجایی کارگران (transfer and relocation of workers)
- پایان خدمت (termination of employment)
- آموزش و توسعه مهارت‌ها (training and skills development)
- سلامت، ایمنی و بهداشت صنعتی (health, safety and industrial hygiene)
- هر سیاست یا رویه‌ای که شرایط کار، به‌ویژه ساعات کار و دستمزد را تحت تأثیر قرار دهد

شیوه‌های کار همچنین شامل شناسایی سازمان‌های کارگری و نمایندگی و مشارکت هر دو سازمان کارگری و کارفرما در مذاکرات جمعی، گفت‌وگوی اجتماعی و مشاوره سه‌جانبه (tripartite consultation) به منظور رسیدگی به مسائل اجتماعی مرتبط با اشتغال است.

سازمان بین‌المللی کار (International Labour Organization)

سازمان بین‌المللی کار (ILO) یک نهاد وابسته به سازمان ملل متحد است که دارای ساختار سه‌جانبه (tripartite structure) شامل دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان می‌باشد و با هدف تعیین استانداردهای بین‌المللی کار ایجاد شده است.

این استانداردهای حداقلی به عنوان ابزارهای قانونی، اصول و حقوق بنیادی جهانی در محل کار را مشخص می‌کنند. این استانداردها به کارگران در همه جا، در هر نوع سازمانی مربوط می‌شود و به منظور جلوگیری از رقابت ناعادلانه مبتنی بر بهره‌کشی و سوءاستفاده طراحی شده‌اند.

استانداردهای ILO از طریق مذاکرات سه‌جانبه در سطح بین‌المللی میان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان توسعه می‌یابند و با رأی‌گیری از سه گروه مذکور پذیرفته می‌شوند.

ابزارهای ILO از طریق یک فرایند بازبینی و از طریق رویه‌های قضائی یک مکانیسم نظارتی رسمی، که معنای این استانداردها و کاربرد صحیح آن‌ها را تفسیر می‌کند، به‌روز نگه‌داشته می‌شوند.

کنوانسیون‌ها و توصیه‌های ILO به همراه اعلامیه ILO درباره اصول و حقوق بنیادین در کار ۱۹۹۸ و اعلامیه سه‌جانبه ILO درباره اصول مربوط به شرکت‌های چندملیتی و سیاست اجتماعی ۱۹۷۷ (آخرین بازنگری در ۲۰۰۶)، ارشادات معتبر در مورد شیوه‌های کار و برخی دیگر از مسائل اجتماعی مهم را تشکیل می‌دهند.

سازمان بین‌المللی کار در تلاش است فرصت‌هایی برای زنان و مردان به منظور دستیابی به کار شایسته و مولد ایجاد کند، که آن را به‌عنوان کاری تعریف می‌کند که در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی انجام می‌شود.

شیوه‌های کار و مسؤولیت اجتماعی (Labour practices and social responsibility)

ایجاد شغل، همچنین دستمزد و دیگر جبران خسارت‌های پرداختی برای کار انجام شده، از جمله مهم‌ترین مشارکت‌های اقتصادی و اجتماعی یک سازمان است. کار معنادار و مولد یک عنصر اساسی در توسعه انسانی است؛ استانداردهای زندگی از طریق اشتغال کامل و ایمن بهبود می‌یابد. نبود آن یکی از علل اصلی مشکلات اجتماعی است. شیوه‌های کار تأثیر عمده‌ای بر احترام به حاکمیت قانون و حس عدالت در جامعه دارند: شیوه‌های کار اجتماعی مسؤول برای عدالت اجتماعی، ثبات و صلح ضروری هستند.

اصول و ملاحظات (Principles and considerations)

اصول (Principles)

یک اصل بنیادی در اعلامیه فیلادلفیا سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سال ۱۹۴۴ این است که نیروی کار یک کالا نیست. این بدان معناست که کارگران نباید به عنوان عامل تولید در نظر گرفته شوند و نباید تحت تأثیر نیروهای بازار مشابه با کالاها قرار گیرند. آسیب‌پذیری فطری کارگران و نیاز به محافظت از حقوق بنیادین آن‌ها در اعلامیه جهانی حقوق بشر و پیمان بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منعکس شده است. اصول مربوط شامل حق هر فرد برای کسب درآمد از طریق کار آزادانه انتخاب شده، و حق داشتن شرایط کار عادلانه و مطلوب می‌باشد.

ملاحظات (Considerations)

مسؤولیت اصلی برای اطمینان از رفتار عادلانه و معقول با کارگران بر عهده دولت‌ها است. این کار از طریق اقدامات زیر انجام می‌شود:

- پذیرش قانون‌گذاری که با اعلامیه جهانی حقوق بشر و استانداردهای کار ILO همخوانی داشته باشد؛
- اجرا و اعمال آن قانون‌ها، از جمله از طریق توسعه و تأمین مالی سیستم‌های بازرسی کار ملی؛ و
- اطمینان از دسترسی لازم کارگران و سازمان‌ها به عدالت.

قوانین و شیوه‌های کار از کشوری به کشور دیگر متفاوت خواهد بود.

در جایی که دولت‌ها در قانون‌گذاری به‌طور ناکافی عمل کرده‌اند، یک سازمان باید به اصول این ابزارهای بین‌المللی پایبند باشد. در جایی که قانون کافی است، سازمان باید به قانون احترام بگذارد، حتی اگر اجرای دولت ناکافی باشد.

مهم است که تفاوت بین نقش دولت به‌عنوان ارگان دولتی و نقش آن به‌عنوان کارفرما مشخص شود. نهادهای دولتی یا سازمان‌های دولتی همان مسؤولیت‌ها را برای شیوه‌های کار خود دارند که سایر سازمان‌ها دارند.

- **اطلاع‌رسانی معقول و به‌موقع** و به‌طور مشترک با نمایندگان کارگران (در صورت وجود) در نظر بگیرد که چگونه می‌توان آثار منفی تغییرات در عملیات خود، مانند تعطیلی‌هایی که بر اشتغال تأثیر می‌گذارد، را به حداقل ممکن برساند؛
- **فرصت‌های برابر** را برای تمامی کارگران فراهم کند و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در هیچ شیوه کاری تبعیض قائل نشود؛
- **هرگونه عمل اخراج** خودسرانه یا تبعیض‌آمیز را از بین ببرد؛
- **حفاظت از داده‌های شخصی و حریم خصوصی** کارگران را تضمین کند؛
- **اقداماتی را اتخاذ کند** تا کار تنها به سازمان‌های قانونی واگذار یا پیمان‌سپاری شود که به‌طور قانونی شناخته شده‌اند یا قادر و مایل به پذیرش مسئولیت‌های یک کارفرما و فراهم کردن شرایط کاری شایسته هستند. یک سازمان باید تنها از واسطه‌های کار که به‌طور قانونی شناخته شده‌اند استفاده کند؛ با کارگرانی که در خانه کار می‌کنند نباید بدتر از سایر مشمولان حقوق دستمزد رفتار شود؛
- **از شیوه‌های کار ناعادلانه، استثمارکننده یا سوءاستفاده‌گرایانه** شرکای خود، تأمین‌کنندگان یا پیمانکاران فرعی بهره‌برداری نکند. یک سازمان باید برای تشویق سازمان‌هایی که در حیطه نفوذ آن هستند، برای رعایت شیوه‌های مسئولانه کاری، تلاش‌های معقولی انجام دهد، زیرا که سطح بالای نفوذ احتمالاً معادل سطح بالای مسئولیت برای اعمال این نفوذ خواهد بود. بسته به وضعیت و نفوذ، تلاش‌های معقول ممکن است شامل: ایجاد تعهدات قراردادی بر روی تأمین‌کنندگان و پیمانکاران فرعی؛ انجام بازدیدها و بازرسی‌های غیرمنتظره؛ و اعمال دقت لازم در نظارت بر پیمانکاران و واسطه‌ها باشد. هنگامی که از تأمین‌کنندگان و پیمانکاران فرعی انتظار می‌رود که از یک کد شیوه کاری پیروی کنند، این کد باید با اعلامیه جهانی حقوق بشر و اصول زیر بنایی استانداردهای کاری ILO هماهنگی داشته باشد؛ و
- **در صورتی که به‌طور بین‌المللی فعالیت می‌کنند**، تلاش کنند تا استخدام، توسعه شغلی، ارتقاء و پیشرفت اتباع کشور میزبان را افزایش دهند. این شامل تأمین منابع و توزیع از طریق شرکت‌های محلی در صورت امکان است.

باید به سطح عمومی دستمزدها در کشور، هزینه‌های زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و سطح زندگی سایر گروه‌های اجتماعی توجه کند. همچنین باید عواملی اقتصادی از جمله الزامات توسعه اقتصادی، سطح تولید و تمایل به دستیابی و حفظ سطح بالای اشتغال را در نظر بگیرد. در تعیین حقوق و شرایط کار که این ملاحظات را منعکس می‌کند، یک سازمان باید به‌طور جمعی با کارگران یا نمایندگان آنها، به‌ویژه اتحادیه‌های کارگری، در صورت تمایل، طبق سیستم‌های ملی مذاکره کند؛

- **برای کار با ارزش برابر، حقوق برابر پرداخت کند؛**
- **حقوق را مستقیماً به کارگران ذینفع پرداخت کند، تنها مشروط به هرگونه محدودیت یا کسر که قوانین، مقررات یا توافقات جمعی اجازه می‌دهند؛**
- **به هر گونه تعهد مربوط به تأمین حمایت اجتماعی برای کارگران در کشور محل فعالیت پایبند باشد؛**
- **حق کارگران را برای رعایت ساعات کاری عادی یا توافق شده طبق قوانین، مقررات یا توافقات جمعی رعایت کند. همچنین باید به کارگران استراحت هفتگی و مرخصی سالانه با حقوق بدهد؛**

- **به مسئولیت‌های خانوادگی کارگران احترام بگذارد و ساعات کاری معقول، مرخصی والدین و، در صورت امکان، خدمات مراقبت از کودک و سایر تسهیلاتی را که می‌تواند به کارگران در دستیابی به تعادل مناسب بین کار و زندگی کمک کند، فراهم کند؛ و**

- **برای کارگران هزینه‌های اضافی را طبق قوانین، مقررات یا توافقات جمعی جبران کند. هنگامی که از کارگران خواسته می‌شود تا اضافه کاری انجام دهند، یک سازمان باید به منافع، ایمنی و رفاه کارگران مربوطه و هرگونه خطر ذاتی در کار توجه کند. یک سازمان باید از قوانین و مقرراتی که کار اضافی اجباری و بدون جبران را ممنوع می‌کند پیروی کند و همیشه به حقوق بشر اساسی کارگران در مورد کار اجباری احترام بگذارد.**

مسئله شیوه‌های کار ۳: گفت‌وگوی اجتماعی (Social Dialogue)

توضیح مسئله (Description of the Issue)

گفت‌وگوی اجتماعی شامل تمامی انواع مذاکرات، مشاوره‌ها یا تبادل اطلاعات بین یا میان نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در موضوعات مشترکی است که به نگرانی‌های اقتصادی و اجتماعی مربوط می‌شود. این گفت‌وگو می‌تواند بین نمایندگان کارفرما و کارگران در موضوعات مرتبط با منافع آن‌ها انجام شود و همچنین ممکن است شامل دولت‌ها باشد، جایی که عوامل وسیع‌تری مانند قانون‌گذاری و سیاست‌های اجتماعی در دست بررسی باشد.

برای گفت‌وگوی اجتماعی، نیاز به طرف‌های مستقل وجود دارد. نمایندگان کارگران باید طبق قوانین ملی، مقررات یا توافقات جمعی به طور آزادانه توسط اعضای اتحادیه کارگری خود یا کارگران مربوطه انتخاب شوند. آن‌ها نباید توسط دولت یا کارفرما تعیین شوند. در سطح سازمان، گفت‌وگوی اجتماعی اشکال مختلفی دارد که شامل مکانیزم‌های اطلاعاتی و مشاوره‌ای مانند شوراهای کاری و چانه‌زنی جمعی می‌باشد. اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی به عنوان نمایندگان انتخاب شده طرفین مربوط، نقش بسیار مهمی در گفت‌وگوی اجتماعی ایفا می‌کنند.

گفت‌وگوی اجتماعی بر اساس شناخت این واقعیت است که کارفرمایان و کارگران هر دو منافع متقابل و رقابتی دارند و در بسیاری از کشورها نقش مهمی در روابط صنعتی، شکل‌گیری سیاست‌ها و حکمرانی ایفا می‌کند.

گفت‌وگوی اجتماعی مؤثر، یک مکانیزم برای توسعه سیاست‌ها و یافتن راه‌حلی‌هایی فراهم می‌کند که نیازها و اولویت‌های هر دو کارفرما و کارگر را در نظر می‌گیرد و در نتیجه نتایجی معنادار و پایدار برای سازمان و جامعه به ارمغان می‌آورد. گفت‌وگوی اجتماعی می‌تواند به ایجاد اصول مشارکت و دموکراسی در محیط کار کمک کند، به درک بهتر بین سازمان و کسانی که کار آن را انجام می‌دهند منجر شود و روابط سالم کارگری-مدیریتی را تقویت کند، و بدین ترتیب نیاز به اختلافات صنعتی پرهزینه را به حداقل برساند. گفت‌وگوی اجتماعی یک ابزار قدرتمند برای مدیریت تغییر است. می‌تواند برای طراحی برنامه‌های توسعه مهارت‌ها که به توسعه انسانی و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند یا برای کاهش تأثیرات منفی اجتماعی تغییرات در عملیات سازمان‌ها استفاده شود. گفت‌وگوی اجتماعی همچنین می‌تواند شامل شفافیت درباره شرایط اجتماعی پیمانکاران فرعی باشد.

گفت‌وگوی اجتماعی می‌تواند اشکال متفاوتی داشته باشد و در سطوح مختلفی رخ دهد. کارگران ممکن است بخواهند گروه‌هایی با پوشش شغلی، بین شغلی یا جغرافیایی وسیع‌تری تشکیل دهند. کارفرمایان و کارگران در بهترین موقعیت برای تصمیم‌گیری مشترک در مورد مناسب‌ترین سطح قرار دارند. یکی از راه‌های دستیابی به این هدف، اتخاذ توافقات چارچوبی است که با توافقات محلی در سطح سازمان مطابق با قانون یا رویه ملی مکمل شوند.

در بعضی مواقع، گفت‌وگوی اجتماعی ممکن است موضوعات جنجالی را مورد بحث قرار دهد که در این صورت طرفین می‌توانند یک فرایند حل اختلاف برقرار کنند. گفت‌وگوی اجتماعی همچنین می‌تواند به موارد شکایت مربوط شود که

در اینجا یک مکانیزم شکایت از اهمیت بالایی برخوردار است، به خصوص در کشورهایی که اصول و حقوق بنیادین در کار به خوبی حفاظت نمی شوند. این مکانیزم شکایت ممکن است همچنین شامل نیروی کار پیمانکاران فرعی باشد. گفت‌وگوی اجتماعی بین‌المللی یک روند در حال رشد است و شامل گفت‌وگوها و توافقات منطقه‌ای و جهانی بین سازمان‌های بین‌المللی و سازمان‌های اتحادیه کارگری بین‌المللی می‌شود.

اقدامات و انتظارات مرتبط (Related Actions and Expectations)

یک سازمان باید:

- اهمیت نهادهای گفت‌وگوی اجتماعی (Social Dialogue Institutions) را، از جمله در سطح بین‌المللی و ساختارهای چانه‌زنی جمعی (Collective Bargaining Structures)، تأیید کند.
 - همواره حق کارگران را برای تشکیل یا پیوستن به سازمان‌های خود به منظور پیشبرد منافع‌شان یا چانه‌زنی جمعی رعایت کند.
 - به هیچ وجه کارگرانی را که در پی تشکیل یا پیوستن به سازمان‌های خود و چانه‌زنی جمعی هستند، مثلاً با اخراج یا تبعیض علیه آنها، تهدید یا با ایجاد جوی از ترس و ارباب مانع نشود.
 - در صورت وجود تغییراتی در عملیات که تأثیرات عمده‌ای بر اشتغال داشته باشد، اطلاعیه‌های معقولی را به مقامات دولتی مربوطه و نمایندگان کارگران ارائه دهد تا بتوانند به صورت مشترک به بررسی پیامدها پردازند و تا حد امکان اثرات منفی را کاهش دهند.
 - تا حد امکان و به میزانی که معقول و غیرمختل‌کننده باشد، به نمایندگان کارگری معتبر دسترسی به تصمیم‌گیران مجاز، به محیط‌های کاری، به کارگرانی که نمایندگی آنها را دارند، به تسهیلات لازم برای انجام نقش‌شان و به اطلاعاتی که به آنها امکان می‌دهد تا تصویر واقعی و منصفانه‌ای از وضعیت مالی و فعالیت‌های سازمان داشته باشند، فراهم کند.
 - از ترغیب دولت‌ها به محدود کردن حقوق شناخته شده بین‌المللی آزادی تشکل (Freedom of Association) و چانه‌زنی جمعی خودداری کند.
- سازمان‌ها ممکن است مایل باشند که در سازمان‌های کارفرمایی شرکت کنند تا از این طریق فرصت‌هایی برای گفت‌وگوی اجتماعی ایجاد کنند و بیان مسئولیت اجتماعی خود را از کانال‌های مذکور گسترش دهند.

مسائل شیوه‌های کاری: سلامت و ایمنی در کار (Health and Safety at Work)

توضیح مسئله (Description of the Issue)

سلامت و ایمنی در کار (Health and Safety at Work) به ترویج و حفظ بالاترین درجه رفاه جسمانی، روانی و اجتماعی کارگران و پیشگیری از آسیب به سلامت ناشی از شرایط کاری اشاره دارد. این موضوع همچنین به حفاظت از کارگران در برابر خطرات سلامتی و تطبیق محیط کاری با نیازهای فیزیولوژیکی و روانشناختی کارگران مربوط می‌شود. بار مالی و اجتماعی ناشی از بیماری‌ها، صدمات و مرگ و میر مرتبط با کار بر جامعه بسیار سنگین است. آلودگی‌های اتفاقی و مزمن و سایر خطرات محل کار که برای کارگران مضر هستند، ممکن است تأثیراتی بر جوامع و محیط زیست نیز داشته باشند. نگرانی‌های بهداشتی و ایمنی در مورد تجهیزات خطرناک، فرآیندها، شیوه‌ها و مواد (شیمیایی، فیزیکی و بیولوژیکی) وجود دارد.

اقدامات و انتظارات مرتبط (Related Actions and Expectations)

یک سازمان باید:

- یک خط مشی بهداشت و ایمنی شغلی (Occupational Health and Safety Policy) را بر اساس این اصل که استانداردهای قوی ایمنی و سلامت و عملکرد سازمانی از یکدیگر حمایت می‌کنند و یکدیگر را تقویت می‌کنند، تدوین، اجرا و حفظ کند.
- اصول مدیریت بهداشت و ایمنی (Health and Safety Management)، از جمله سلسله مراتب کنترل‌ها: حذف، جایگزینی، کنترل‌های مهندسی، کنترل‌های اداری، رویه‌های کاری و تجهیزات حفاظت فردی (Personal Protective Equipment)، را درک و اعمال کند.
- خطرات بهداشتی و ایمنی (Health and Safety Risks) مرتبط با فعالیت‌های خود را تجزیه و تحلیل و کنترل کند.
- این الزام را که کارگران باید همیشه از تمام شیوه‌های ایمن پیروی کنند را ابلاغ کرده و اطمینان حاصل کند که کارگران از رویه‌های صحیح پیروی می‌کنند.
- تجهیزات ایمنی مورد نیاز، از جمله تجهیزات حفاظت فردی، را برای پیشگیری از صدمات، بیماری‌ها و حوادث شغلی و همچنین برای مقابله با شرایط اضطراری فراهم کند.
- تمام حوادث و مشکلات بهداشتی و ایمنی را ثبت و بررسی کند تا آن‌ها را به حداقل برساند یا از بین ببرد.
- به روش‌های خاصی به خطرات ایمنی و سلامت شغلی (Occupational Safety and Health (OSH)) (Risks) بر زنان (مانند کسانی که باردار هستند، به تازگی زایمان کرده‌اند یا در حال شیردهی هستند) و مردان یا کارگران در شرایط خاص مانند افراد دارای معلولیت، کارگران بی‌تجربه یا جوان‌تر تأثیر می‌گذارد، رسیدگی کند.

- حمایت بهداشتی و ایمنی برابر برای کارگران پاره وقت و موقت و همچنین کارگران پیمانکاری فراهم کند.
- برای از بین بردن خطرات روانی اجتماعی (Psychosocial Hazards) در محل کار که به استرس و بیماری کمک می‌کنند یا منجر به آنها می‌شوند، تلاش کند.
- آموزش‌های کافی را در مورد تمام مسائل مرتبط، به تمام پرسنل ارائه دهد.
- به این اصل که اقدامات بهداشتی و ایمنی محل کار (Workplace Health and Safety Measures) نباید مستلزم هزینه‌های مالی از سوی کارگران باشد، احترام بگذارد.
- سیستم‌های بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی خود را بر مشارکت کارگران ذینفع بنا نهد و حقوق کارگران را در موارد زیر به رسمیت بشناسد و به آنها احترام بگذارد:
- اطلاعات به موقع، کامل و دقیق در مورد خطرات بهداشتی و ایمنی و بهترین شیوه‌های مورد استفاده برای رفع این خطرات را دریافت کند.
- پرس‌وجو آزادانه و مشورت در مورد تمام جنبه‌های سلامتی و ایمنی مرتبط با کارشان.
- امتناع از کاری که به طور منطقی خطر قریب‌الوقوع یا جدی برای جان یا سلامتی آنها یا جان و سلامتی دیگران تلقی می‌شود.
- درخواست مشاوره خارجی از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و سایر افراد متخصص.
- گزارش مسائل بهداشتی و ایمنی به مقامات ذیصلاح.
- مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سلامت و ایمنی، از جمله بررسی حوادث.
- مصون بودن از تهدید به تلافی به دلیل انجام هر یک از این اقدامات

مسأله شیوه‌های کاری ۵: توسعه انسانی و آموزش در محل کار

توضیحات مسأله

توسعه انسانی (Human Development) شامل فرایند افزایش گزینه‌های مردم از طریق گسترش توانایی‌ها و قابلیت‌های انسانی است، بنابراین زنان و مردان می‌توانند زندگی طولانی و سالمی داشته باشند، آگاه باشند و زندگی با استاندارد مناسبی داشته باشند. توسعه انسانی همچنین شامل دسترسی به فرصت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی برای خلاقیت و بهرورزی و همچنین برای برخورداری از احترام به خود و احساس تعلق به جامعه و مشارکت در اجتماع است. سازمان‌ها می‌توانند از سیاست‌ها و ابتکارات محل کار (Workplace Policy and Initiatives) برای پیشبرد توسعه انسانی استفاده کنند، از طریق پرداختن به نگرانی‌های مهم اجتماعی، مانند مبارزه با تبعیض، تعادل مسئولیت‌های خانوادگی، ارتقاء سلامت و بهزیستی و بهبود تنوع نیروی کار. آن‌ها همچنین می‌توانند از سیاست‌ها و ابتکارات محل کار برای افزایش ظرفیت و قابلیت اشتغال افراد استفاده کنند. قابلیت اشتغال (Employability) به تجارب، مهارت‌ها و مدارکی اطلاق می‌شود که توانایی افراد را برای به دست آوردن و نگه داشتن کار شایسته افزایش می‌دهد.

اقدامات و انتظارات مرتبط

یک سازمان باید:

- به تمام کارگران در تمام مراحل تجربه کاری‌شان دسترسی به توسعه مهارت‌ها، آموزش و کارآموزی و فرصت‌های پیشرفت شغلی را به طور برابر و غیر تبعیض آمیز ارائه دهد.
- اطمینان حاصل کند که در مواقع لازم، کارگرانی که قرار است اخراج شوند، به کمک‌هایی برای یافتن اشتغال جدید، آموزش و مشاوره دسترسی پیدا می‌کنند.
- برنامه‌های مشترک کارگری-مدیریتی (Joint Labour-Management Programmes) را که به ارتقاء سلامت و بهزیستی می‌پردازند، تأسیس کند.