

# کار و جامعه

## معیارهای بین المللی کار و حقوق بشر\*

( نیکولاس والتیکوس\*\* )

ترجمه : جواد کارگزاری

( دانشجوی دکترای حقوق عمومی دانشگاه شهید بهشتی )

چکیده :

ارتباط میان حقوق مندرج در اعلامیه جهانی حقوق بشر و اسناد بعدی سازمان ملل در این خصوص ، از یک سو ، و معیارها و موازین بین المللی کار ، که به همت سازمان بین المللی کار تنظیم و تصویب شده ، از دیگر سو ، در میان آنچه از اهمیت خاص برخوردار می باشد ، این است که معیارهای بین المللی کار تا چه میزان جزء حقوق بشر به مفهوم خاص آن می باشد و تأثیر متقابل این دو مجموعه از حقوق به لحاظ هنجارها ، نهادها و آئین های نظارتی چگونه قابل ارزیابی است . نویسنده برجسته این مقاله ، ضمن مخالفت با تقسیم حقوق بشر به نسل های اول و دوم ، معتقد است میان دو مجموعه فوق ارتباطی ناگسستگی وجود دارد و آنگاه مسئله را از دریچه های نو و در پرتو تهدیدات رو به تزاید فرایند جهانی شدن مورد بررسی قرار می دهد .

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

### واژگان کلیدی :

مورد بحث بوده و این واقعیت مورد توجه قرار گرفته که معیارهای کار ، در سطح بین المللی ، یک ربع کامل قرن و یک جنگ جهانی قبل از پدیداری حقوق بشر در اعلامیه جهانی مورد ستایش و تحسین بوده است .

حقوق مندرج در اعلامیه و معیارهای بین المللی کار<sup>(۲)</sup> که توسط سازمان بین المللی کار (ILO) شکل گرفته ، بارها مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است . این که تا چه حد معیارهای بین المللی کار ، به خودی خود ، بخشی از حقوق بشر به شمار می آیند ، موضوعی است که اغلب

معیارهای بین المللی کار ، حقوق بشر ، حقوق بنیادین کار ، حقوق مدنی و سیاسی ، حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی .

از زمان پذیرش اعلامیه جهانی حقوق بشر<sup>(۱)</sup> در پنجاه سال قبل — که اولین سند بین المللی در نوع خودش می باشد — نسبت و رابطه میان

تمامی مقابله نامه ها و توصیه نامه های سازمان  
بین المللی کار در ارتقای حقوق بشر و حمایت از آن ،  
به درجات مختلف ، مشارکت دارند .

سازمان بین المللی کار و میثاق های بین المللی  
سال ۱۹۶۶ ، سازمان ملل ، پایه گذاری گردید .  
تج

زیه و

تحلیل

های

تطبیقی

زیادی

از مفاد معیارهای عدیده کار ، تصویب شده  
توسط سازمان بین المللی کار و میثاق ها و  
کنوانسیون های سازمان ملل به عمل آمده  
است .

( See for example ILO 1969 )

شاید این پرسش منطقی باشد که امروزه ، چه  
هدفی از بازگشت به این موضوع که سالهای  
زیادی از آن می گذرد ، دنبال می شود .

هدف تنها آگاهی بخشی نسل جدید به  
حقایق ابتدایی نیست ، اگر چه به خودی خود ،  
دلیل بسنده و مناسبی است ، چرا که این حقایق  
مفاهیم اساسی و بنیادینی هستند که یادآوری  
آنها برای نسل های آینده و بعدی می تواند  
سودمند باشد . با وجود این ، دلیل خاص نگرش  
مجدد به موضوع مزبور ، ریشه در این واقعیت  
دارد که بعضی تحولات و جریانهای اخیر ، نظیر  
جهانی شدن اقتصاد (Maupain 1996) و  
افزایش و تشدید رقابت حاصل از آن و قدرت  
زدایی (deregulation) ، که به وسیله  
نئولیبرالیسم تشویق می شود و تأثیر بازدارنده  
بالقوه آن ، بر خط مشی اجتماعی و توسعه ،  
موید این است که زمان یادآوری بعضی حقایق  
بنیادین و تأکید بر ارزش های به مخاطره افتاده  
، فرا رسیده است .

در واقع ، می بایست به روشنی دریافت که  
معیارهای بین المللی کار ، به عنوان یک  
مجموعه و کالبد ، مقولات خاصی از حقوق بشر  
را تشکیل می دهند و این که ساختار مزبور ، که  
اکنون در مخاطره است مجموعه گسترده ای از  
حقوقی است که با زحمت و رنج شکل گرفته و

ارگان سازمان بین المللی کار داشته  
است ، و شاهد آن این که کنفرانس بین المللی  
کار ، در طول هشتاد و ششمین اجلاس خود ،

« رنه کاسن » (Rene Cassin) (۳) ،  
نویسنده اصلی اعلامیه جهانی حقوق بشر ، در  
سال ۱۹۵۰ اظهار داشت که اساسنامه سازمان

\*- این مقاله از متن ذیل ترجمه شده است ؛ منابع مقاله در متن لاتین موجود می باشد .

(1998). 'International labour standards and human Rights: Approaching the year 2000' in International labour  
Review . vol . 137 , No 2 , pp 135- 147 .

\*\*-( Nicolas Valticos ) قاضی دادگاه اروپایی حقوق بشر و رئیس کتابخانه آکادمی حقوق بین المللی لاهه ، معاون سابق مدیر کل سازمان بین المللی کار

در ژوئن ۱۹۹۸ ، بدون هیچ گونه مخالفتی »  
اعلامیه سازمان بین المللی کار درباره اصول و  
حقوق بنیادین کار (۵) و تکمله اش را تصویب  
نمود (ILO 1998a) (۶) . این اعلامیه بار دیگر  
به طور روشن و صریح آزادی سندیکایی و  
شناسایی مؤثر حق مذاکره دسته جمعی کار ،  
الغای همه اشکال کار اجباری ، محو مؤثر کار  
کودکان و منع تبعیضات استخدامی و شغلی را  
به عنوان حقوق بنیادین اعلام نمود . نامناسب  
نیست ، اگر این اعلامیه را یک اعلامیه تاریخی  
بنامیم ، که در واقع ابعاد تازه ای به اسناد موجود  
در جهت عینیت بخشی به معیارهای هسته ای  
(care standards) سازمان بین المللی کار ،  
در تمام زمینه هایی که مستقیماً با حقوق بشر  
در ارتباط است ، می بخشد . نقاط مشترک  
فراوان میان این دو دسته از ضوابط و موازین در  
مطالب آتی بیان می گردد .

این دو دسته از معیارها نه تنها به لحاظ  
آرمان و اهداف ، مشترک هستند ، بلکه  
هماندندی هایی هم ، در شرایط شکل گیریشان  
در سطح بین المللی و پس از مخاصمه بزرگ  
جهانی دارند و به منظور ساختن جهانی بهتر ،  
پدید آمده اند . تفاوت و ناهمسانی آنها در این  
واقعیت ریشه دارد که طرح نظام معیارهای بین  
المللی کار ، در پایان جنگ جهانی اول و در  
معاهدات صلح ۱۹۱۹ ، افکنده شد ، در حالی که  
پدیداری حکایت بین المللی از حقوق بشر ، در  
پی جنگ جهانی دوم ، اول بار در سال ۱۹۴۸ ،  
در یکی از مقابله نامه های سازمان بین المللی  
کار و بعد از آن در همان سال در اعلامیه جهانی  
حقوق بشر و سپس مقابله نامه های بعدی

بین المللی کار ، که جزء جدا نشدنی معاهده  
صلح و رسای در سال ۱۹۱۹ بود ، اولین نمونه  
از ایجاد مبنایی قراردادی برای « حقوق بین  
المللی راجع به آزادی های بنیادین فرد » بود .  
ده سال بعد ، و یلفرد جنکس (Wilfred  
Jenks) ، که در سال های زیادی تشخیص  
دهنده و مظهر سازمان بین المللی کار به شمار  
می رفت و در نهایت مدیر کل دفتر بین المللی  
کار شد ، اثر برجسته ای در زمینه حقوق بشر و  
معیارهای جهانی کار تألیف نمود . (Jenks  
1960) (۴)

کمتر از یک دهه بعد ، در سال ۱۹۶۸ ، به  
مناسبت بیستمین سالگرد تصویب اعلامیه  
جهانی حقوق بشر ، مدیر کل سازمان بین  
المللی کار ، گزارشی را به کنفرانس بین المللی  
کار و نیز کنفرانس بین المللی حقوق بشر ، که  
به دعوت سازمان ملل در زمینه سازمان بین  
المللی کار و حقوق بشر تشکیل شده بود ، ارائه  
کرد که من نیز در آن شرکت داشتم . در آن  
کنفرانس ها ، فعالیت های سازمان بین المللی  
کار در زمینه حقوق بشر ، بر حسب اهداف  
بزرگ آزادی ، برابری ، امنیت اقتصادی و  
کرامت انسانی ، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت  
(ILO, 1968).

در واقع ، تمامی مقابله نامه ها و توصیه  
نامه های سازمان بین المللی کار در ارتقای  
حقوق بشر و حمایت از آن ، به درجات مختلف ،  
مشارکت دارند (Jenks 1968) ، و غالباً این  
ارتباط بسیار نزدیک است .

این ارتباط میان معیارهای جهانی کار و  
حقوق بشر همواره اهمیتی درجه اول ، برای

## معیارهای بین المللی کار ، به عنوان یک مجموعه و کالبد ، مقولات خاصی از حقوق بشر را تشکیل

میان حقوق فردی و جمعی ، می توان می دهند.

پدید آید (Valticos, 1996<sup>a</sup>) ، هر چند که اینها موارد بعیدی هستند که بیشتر به مباحث علمی شباهت دارند.

در این موضوع ، نگاه دقیق تری باید به تقسیم فرعی حقوق بشر ، به حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی افکنده شود . اگر چه لازم به توضیح است که این تمایز و فرق گذاری هیچ تأثیر ماهوی بر ارتباط آنها با معیارهای سازمان بین المللی کار ندارد .

### تقسیم حقوق بشر به حقوق سیاسی و مدنی و حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی

لازم به تأکید است که اعلامیه جهانی حقوق بشر ، هم حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی و هم حقوق مدنی و سیاسی را شامل می شود . تنها با تصویب میثاق های بین المللی توسط مجمع عمومی سازمان ملل در حدود ۲۰ سال بعد (در سال ۱۹۶۶) ، به دنبال مباحثات طولانی و طاقت فرسا بود که دو متن جداگانه شکل گرفت ، یکی در رابطه با حقوق مدنی و سیاسی و دیگری در ارتباط با حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی .

این تقسیم فرعی ، تنها می تواند تأسف بار خواننده شود ؛ زیرا ، در حقیقت ، حقوق بشر از حقوقی که با هر دو گروه وابسته است ، تشکیل شده و هیچ تفاوت اساسی و ذاتی بین آنها وجود ندارد . برعکس ، این دو گروه از حقوق بایستی به نحو تفکیک ناپذیری با یکدیگر پیوند داشته باشند ؛ زیرا ، همانطوری که انسان ، تنها با نان ، زنده نمی ماند ، با هوای تازه صرف نیز نمی تواند به حیات خود ادامه دهد .

علی رغم ادعاهای مخالف ، این تفکیک هیچ توجیه و تبیین حقوقی یا منطقی ندارد . بلکه در حقیقت ، بر مبنای تفاوت های سیاسی میان کشورهایی با ایدئولوژی متفاوت در زمان مذاکره و تصویب دو میثاق مزبور شکل گرفته است . در واقع ، هر دو میثاق توسط تعداد قابل

به بهای دو جنگ جهانی استحکام یافته اند . اگر چه ممکن است ، چنین به نظر برسد که همه گفتنی ها در این باره گفته شده ، اما بهتر و سودمندتر ، این است که هر چیزی دوباره ، عملاً در معرض پرسش قرار بگیرد . از این رو ، لازم است که دوباره ، به طور مختصر عناصر و ارکان اصلی آن موضوع را در پرتو مسائل امروزی مرور نماییم . نوشته زیر این هدف را دنبال می کند .

### حقوق بشر و معیارهای فردی و جمعی کار

همان طوری که همه افراد از شخصیت و سر نوشت خاص خود برخوردار هستند ، حقوق بشر در اصل ، حقوق فردی تلقی می شد و هنوز هم به طور اساسی چنین است . همین امر نیز به طور کلی درباره حقوق کارگران صدق می کند . از این رو ، حق حیات ، اولین حق از حقوقی بود که در میثاق اروپایی حقوق بشر (European convention on Human Rights) ، تصویب شده در سال ۱۹۵۰ ، در استراسبورگ ، پدیدار گشت . حال آنکه ساعات کار ، موضوع اولین مقاله نامه بین المللی کار بود<sup>(۷)</sup> که در سال ۱۹۱۹ ، در شهر واشنگتن تصویب شد . با این وجود ، حقوق کارگران و حقوق بشر ، هر دو دارای یک بعد جمعی نیز هستند . حق آزادی سندیکایی ، در دو میثاق بین المللی سازمان بین المللی کار ، عینیت یافته بود<sup>(۸)</sup> . در حقیقت ، حقوقی نظیر ساعات کار یا تأمین اجتماعی که در نگاه اول به نظر فردی می رسند ، به واقع تنها هنگامی که به شکل جمعی اجرا شوند ، معنادار خواهند بود .

در واقع ، نظرات خیلی جدید مبنی بر این که تنها می بایست حقوق جمعی نظیر حقوق ملت ها (rights of peoples) ، حق توسعه (right to development) ، حقوق بشریت (the rights of mankind) و غیره به رسمیت شناخته شوند ، علی رغم مخالفت تعدادی از حقوقدانان سنت گرا ، مقبولیت عام پیدا کرده اند . یقیناً برخوردها و تصادم هایی

ملاحظه و یکسانی از کشورها امضاء گردیده و به نحو گسترده ای مورد تصویب قرار گرفته است . چنانکه تا اول ژانویه ۱۹۹۷ ، ۱۳۷ کشور میثاق حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی و ۱۴۰ کشور میثاق حقوق مدنی و سیاسی را تصویب کرده بودند . اکنون مناسب است تا ارتباط میان این دو طیف از حقوق ، از یک طرف ، و حوزه ها و قلمروهای عمده ای که بوسیله معیارهای بین المللی کار ، تحت پوشش قرار گرفته اند ، از طرف دیگر مورد بررسی دقیق تری قرار گیرد .

### معیارهای بین المللی کار و حقوق مدنی و سیاسی

اگر چه ممکن است ، چنین به نظر برسد که معیارهای بین المللی کار نشأت گرفته از حقوق اقتصادی و اجتماعی هستند ، با این وجود نفوذ و تأثیر آنها بر حقوق بشر در حوزه حقوق مدنی و سیاسی ، در واقع به همان اندازه ، پدیدار و آشکار شده است ، بویژه سه حوزه عمده ، از معیارهای کار - لغو کار اجباری ، آزادی سندیکایی و الغای تبعیض آشکار نقش معیارهای بین المللی کار را در این زمینه اثبات می کنند . از آن جایی که این موضوع به نحو گسترده ای شناخته شده است ، احتیاجی به توضیح زیاد آن ، در این جا احساس نمی شود و تنها به شرح نکات اساسی اکتفاء می شود .

در سال ۱۹۳۰ ، اولین مقاله نامه ای که کار اجباری را ممنوع اعلام می کرد ( مقاله نامه شماره ۲۹ ) پیشگام دفاع از آزادی های فردی بویژه در سرزمین های مستعمره ای آن دوره شد . پس از جنگ جهانی دوم ، تحقیق و تفحص هایی از سال ۱۹۵۱ به بعد ، به وسیله کمیته مشترک سازمان بین المللی کار و سازمان ملل و سپس کمیته ویژه سازمان بین المللی کار ، انجام شد . مقاله نامه مجددی ( شماره ۱۰۵ ) در زمینه لغو کار اجباری در سال ۱۹۵۷ ، در جهت مقابله با اشکال کار اجباری ، که در طی

مجموعه قوانین بین المللی کار ، به طور کلی قواعد مهم و اصول بنیادین را مورد تصریح و تأیید قرار می دهند ، اما جزئیات آن ممکن است در طول زمان تغییر کند .

### معیارهای بین المللی کار و حقوق اقتصادی و اجتماعی

شباهت ها و وجوه اشتراک میان معیارهای بین المللی کار و حقوق بشر ، به ویژه راجع به حقوق کارگران ، در میثاق سازمان ملل ، درباره حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی بیشتر نمودار و آشکار است ، و شامل دستمزد برابر مرد و زن ( مقاله نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار و ماده ۷ میثاق مزبور سازمان ملل ) ، امنیت شغلی و سلامتی ( مقاله نامه های متعدد سازمان بین المللی کار و ماده ۷ میثاق مزبور ) ، استراحت هفتگی ، محدودیت ساعات کار و مرخصی با حقوق ( چندین مقاله نامه سازمان بین المللی کار و ماده ۷ میثاق ) حق تأمین اجتماعی ( مقاله نامه های متعدد سازمان بین المللی کار و ماده ۹ میثاق ) ، حمایت دوران زایمان ( مقاله نامه های متعدد سازمان بین المللی کار و ماده ۱۰ میثاق ) ، حمایت و کمک به کودکان و نوجوانان ( مقاله نامه های متعدد سازمان بین المللی کار و ماده ۱۰ میثاق ) می باشد . در حال حاضر توجه و آگاهی عمومی به مشکل کار کودکان وجود دارد ؛ مشکلی که در طول اولین سال های تشکیل سازمان بین المللی کار ( Scelle , 1933, p.111 ) ، «آلبرت توماس» ( Albert Tomas ) را وادار به تأکید بر اهمیت و برتری عامل انسانی بر اقتصاد کرد .<sup>(۱۲)</sup>

در مجموع ، می توان گفت مقاله نامه های سازمان بین المللی کار ، اجرای عملی مجموعه ای از اصول کلی مندرج در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی را به شکلی خاص تر و جزئی تر در سطح ملی متکفل هستند .

### ماهیت جهانی معیارهای بین المللی کار و حقوق بشر

حقوقی که به طور موازی و کم و بیش مفصل در دو میثاق بین المللی سازمان ملل و

است ، این امر از آن رو ممکن گردیده که آزادی سندیکایی ، در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار ، گنجانیده شده است . در واقع ، شکایت هایی از این نوع به کمیته بلند پایه ای که ، سالها «پل رامادیر» ( Paul Ramadier ) رئیس قبلی شورای وزیران فرانسه و بعد از او پروفیسور «روبرتو آگو» ( Robert Ago ) ریاست آن را به عهده داشتند ، تسلیم شده است و سر انجام مقاله نامه منع تبعیض ( در استخدام و اشتغال ) مصوب ۱۹۵۸ ( شماره ۱۱۱<sup>(۱۱)</sup> ) و توصیه نامه مکمل آن ( شماره ۱۱۱ ) هر گونه تفاوت ، محرومیت یا تقدم را که بر پایه نژاد ، رنگ پوست ، جنسیت ، مذهب ، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجدادی یا طبقه اجتماعی باشد ، ممنوع اعلام نمود . در سال ۱۹۶۴ برنامه تفصیلی خاصی برای محو آپارتاید (تبعیض نژادی) که سازمان بین المللی کار ، بی هیچ تردیدی آن را محکوم نمود ، طرح و متعاقباً مورد تأکید قرار گرفت . همچنین در اعلامیه سال ۱۹۶۳ و کنوانسیون سال ۱۹۶۵ سازمان ملل ، به برجسته ترین شکل از موضوع تبعیض نژادی سخن به میان آمده است .

این سه حوزه ، حوزه های اصلی هستند که سازمان بین المللی کار ، به نحو گسترده ای ، در جهت حمایت از آزادی های عمومی ( Gernigon , 1982 ) و حقوق مدنی و سیاسی مشارکت داشته است . همچنین لازم به ذکر است که قلمرو این حمایت ، صرفاً به بیان حقوق مورد بحث ، محدود نمی شود ؛ بلکه شامل آیین های پیروی و رعایت از آنها نیز هستند که هم شامل ساز و کارهای کلی و عمومی مربوط به اجرا و هم آیین هایی ویژه ، نظیر آنچه که در ارتباط با آزادی سندیکایی ایجاد شده ، می باشد .

اکنون مناسب به نظر می رسد که معیارهای سازمان بین المللی کار را که مشخصاً به مسائل کار و کارگران مربوط می شود و دل مشغولی های ویژه سازمان بین المللی کار می باشد ، طرح نماییم .

تحقیق و تفحص ها مشخص شده بود ، مورد تصویب قرار گرفت. این مقاله نامه ها ، که در سطح وسیعی مورد تصویب قرار گرفته اند<sup>(۹)</sup> ، روح جدیدی به آزادی و حمایت های اساسی از کارگران در مقابل کار اجباری ، که به شکل اجبار یا بسیج کارگران به منظور توسعه اقتصادی یا تنبیه و مجازات کارگران ، به دلیل شرکت در اعتصابات یا به صورت تبعیضات نژادی یا دیگر تبعیضات باشد ، داد . بعد از آن ، میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز ، کار اجباری یا قهری را ممنوع اعلام نمود (ماده ۸).

آزادی سندیکایی دومین قلمرو مهم ، در حمایت از کارگران بود که توسط سازمان بین المللی کار ، طرح و دنبال گردید . این موضوع هم ، هم تراز و مطابق با حقوق مدنی و سیاسی و هم حقوق اقتصادی و اجتماعی است . ( و در هر دو میثاق به شکل بارز آمده است ) . مطمئناً کارگران تا زمانی که قادر به تشکیل سندیکا نباشند ، نمی توانند به نحو شایسته ای از منافع خویش دفاع نمایند . با وجود این ، مخالفت منابع مختلف ، تصویب سند سازمان بین المللی کار ، در زمینه حق آزادی سندیکایی را ، در طول مدت بین دو جنگ ، با بن بست مواجه کرد. این مسأله تا مدت زمان کوتاهی بعد از پایان جنگ دوم جهانی که مقاله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی (شماره ۸۷) در سال ۱۹۴۸ ، نهایی و مورد تصویب قرار گرفت ، ادامه داشت . این مقاله نامه ، که در بردارنده تضمینی اساسی و ابزار مؤثر برای کارگران در دفاع از منافعشان است ، بوسیله ۱۲۰ کشور ، در طول یک دوره ۵۰ ساله به تصویب رسیده است . در حدود ۲۰ سال بعد مقررات مربوط به آزادی سندیکایی ، در قالبی کلی تر و با عباراتی متفاوت در دو میثاق سازمان ملل درج شدند<sup>(۱۰)</sup> .

گذشته از روش ها و آیین های کلی نظارت بر رعایت مقاله نامه ها ، ساز و کار ویژه ای برای تسلیم شکایات سازمان های کارفرمایی و کارگری حتی علیه دولت هایی که مقاله نامه شماره ۸۷ را تصویب نکرده اند ، ایجاد شده

در معیارهای هسته ای بین الملل کار ، پدید آمده اند ، دارای ماهیت واقعاً جهانی و عام هستند . میثاق های مزبور ، همان طوری که قبلاً اشاره شد در مجمع عمومی سازمان ملل و بعد به طور گسترده از سوی کشورها مورد تصویب قرار گرفتند . مقاله نامه های سازمان بین المللی کار که به وسیله کنفرانس بین المللی کار به تصویب رسیده در مجموع ، تا کنون ۶۵۰۰ سند دریافت داشته اند ، که در این میان ، مقاله نامه های مربوط به حقوق بشر ( نظیر آزادی سندیکیایی ، ممنوعیت کار اجباری ، لغو همه اشکال تبعیض ) به طور متوسط توسط ۱۲۵ کشور تصویب شده اند . با این وجود ، نباید به اطلاعات نظری و آماری درباره این اسناد بسنده کنیم .

قبل از هر چیز باید اعتراف و تصدیق کرد که دولت های تصویب کننده این اسناد بین المللی ، بارها در اجرای آنها تعلل و قصور کرده اند و این که عمل نهادهای ناظر به تنهایی ، هر چقدر هم که جدی و در بعضی موارد مؤثر باشد ، نمی تواند اجرای کامل این اسناد را تضمین نماید . در نتیجه ، کسی نمی تواند به طور قاطع نتیجه بگیرد که این معیارها ، بدون هیچ گونه تردیدی ، احساس و رفتار عمومی جامعه جهانی را در این زمینه منعکس می کند . این موضوع

نیازمند تحقیقات کامل تری است . وضعیت مزبور با توجه به این واقعیت که میثاق های منطقه ای حقوق بشر ( Regional Human Rights conventions ) در کنار میثاق ها و پیمان های بین المللی وجود دارند ، پیچیده و مشکل شده است . بعضی از این میثاق های منطقه ای با هدف تقویت پیمان ها و میثاق های بین المللی تصویب شده اند .

نمونه های برجسته آن میثاق اروپایی حقوق بشر ، مصوب سال ۱۹۵۰ و میثاق آمریکایی حقوق بشر ( American conventions on Human Rights ) مصوب ۱۹۶۹ ، می باشند

که به ترتیب توسط ۴۰ و ۲۵ کشور تصویب شده اند . میثاق های دیگر ، نظیر جدیدترین منشور آفریقایی حقوق بشر و ملت ها ( African charter on Human and Peoples Rights ) ، مصوب سال ۱۹۸۱ ، که به وسیله ۵۱ کشور پذیرفته شده ، برآورنده ویژگی های منطقه ای خاص هستند .

به علاوه ، علی رغم ماهیت جهانی اسناد سازمان ملل و سازمان بین المللی کار ، سکوت و خاموشی مشهودی در بعضی از منطقه ها چه راجع به هنجارها و معیارهای حمایت اجتماعی و چه راجع به اصول حقوق بشر ، وجود دارد ، که وضعیت چند کشور آسیایی به این شکل است . در این کشورها بعضی از نویسندگان ، ارزش های فرهنگی منطقه ای یا ملی را ، ارزش های مقدس و خدشه ناپذیری انگاشته اند ، که مفاهیم فرهنگ های دیگر ، به ویژه فرهنگ

### مقاله نامه های سازمان بین المللی کار ، اجرای عملی مجموعه ای از اصول کلی مندرج در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی را ، به شکلی خاص تر و جزئی تر در سطح ملی متکفل هستند .

غربی ، نباید اجازه خدشه دار کردن آنها را داشته باشند .<sup>(۱۳)</sup>

به طور کلی چنین دیدگاه هایی معتقدند که حقوق بشر ، حقوقی هستند که « از لحاظ فرهنگی خاص و ویژه » می باشند و باید جامعه بر افراد مقدم باشد و سرانجام این که ، آن حقوق نشأت گرفته از حاکمیت ملی هستند . اما دیدگاه هایی از این دست به ویژه در ارتباط با حقوق بشر ، به طور گسترده پذیرفته نشده است .

در واقع ، چنانچه چنین عقایدی بخواهد شیوع پیدا کند ، ممکن است در نهایت باعث اتخاذ تصمیمات غیر مسئولانه توسط مقامات ملی شوند . افراد نباید در مقابل قدرت غیر قابل

مهار حکومت ، بی دفاع و بی حمایت رها شوند . علاوه ، حقوق بشر و حقوق کارگران ، که در اسناد هسته ای و مهم سازمان بین المللی کار و سازمان ملل ، حمایت می شوند ، توسط نمایندگان دولت ها در همه مناطق جهان ، از جمله نمایندگان بسیاری از کشورها در قاره آسیا مورد تصویب قرار گرفته اند ، که چنانچه این اسناد با ارزش های منطقه ای تصادم و برخوردی می داشت ، نمی بایست به اسناد مزبور رأی می دادند .

چنین میثاق هایی منطقه گرا که بر مبنای مبارزه با نفوذ خارجی پایه گذاری شده اند ، در آسیا و یا در دیگر مناطق در حال توسعه ، از مقبولیت عمومی برخوردار نیستند . به بیان صریح تر ، آنها ممکن است به درجات کمتر یا بیشتر در ارتباط با ارزش های فرهنگی یا هنری موجه نما تر باشند تا در ارتباط با حقوق بشر ، که شامل عمیق ترین ارزش های همه تمدن ها بوده و به دنبال حمایت از زندگی و کرامت ذاتی هر انسانی است . هیچ کس نباید خصیصه ها و ویژگی های فردی و کاملاً اختصاصی فرهنگ های مختلف را ، با ارزش های بنیادین تمدن بشری ، خلط نماید . استدلال های مبتنی بر سنت های فرهنگی یک کشور معین نمی تواند در جهت نقض ارزش های جهانی استفاده شود . به علاوه ، این واقعیت که آسیا تنها قاره ای است که فاقد سند منطقه ای حقوق بشر می باشد ، اشاره بر این دارد که منطقه مزبور هیچ گونه ارزش جایگزین اصیلی که در این ارتباط از آن دفاع کند ، ندارد و موضوع تعدادی از نمایندگان کشورهای آسیایی ، صرفاً به خاطر تأخیر یا مستثنی شدن از اجرای معیارهای جهانی می باشد ( Ramcharan 1997: 116-13 ) .

این موضوع با این واقعیت تأیید می شود که در پایان نشست سال ۱۹۹۸ سازمان بین المللی کار ، درباره بحران آسیا ، هشت کشور

## آزادی سندیکایی دومین قلمرو مهم ، در حمایت از کارگران بود که توسط سازمان بین المللی کار ، طرح و دنبال گردید .

تعبیر نماید . همان طوری که هیچ پایانی برای تاریخ وجود ندارد . به همین ترتیب برای حقوق بشر نیز ، هیچ پایانی متصور نیست .

در آثار اولیه ، درباره سازمان بین المللی کار ، گاهی به « رؤیای ماهایم » (Mahaims dream) اشاره می شد . ماهایم استادی بلژیکی بود که بین سال های ۱۹۱۹ و ۱۹۳۰ ، نقش مهمی در پایه گذاری سازمان بین المللی کار و فعالیت های اولیه آن ایفاء نموده و زمانی نیز ، به عنوان رئیس هیأت مدیره سازمان ، مشغول به خدمت بود . تمثال او هنوز در مقر سازمان بین المللی کار ، آویخته است ، هر چند که اکنون تعداد کمی او را به یاد می آورند (۱۴) .

ماهیم یک روز صبح ، در ملاقات با یکی از همکارانش نقل می کند که دچار کابوس وحشتناکی شده و در عالم خواب دیده است که سازمان بین المللی کار ، مقاله نامه هایی را ، درباره هر موضوع قابل تصور ، تصویب نموده و از این که دیگر چیزی برای انجام دادن باقی نمانده متعجب و شگفت زده شده است . همین که از خواب بیدار شده کمی اندیشیده و سپس به خود گفته : « اما صرف پذیرش و قبول مقاله نامه ها کافی نیست بلکه ما باید مطمئن شویم که آنها ، به نحو مناسبی اجرا می شوند . » به علاوه او دریافت که امکان تصویب اسناد قطعی نهایی ، درباره همه مسائل ، وجود ندارد ، چرا که آنها باید ، متناوباً کامل یا روز آمد شوند . با وجود این ، هر کسی باید بر واکنش اولیه « ماهایم » مبنی بر ضرورت اجرای مقاله نامه هایی تصویب شده ، پافشاری نماید .

### نظارت بر اجرای معیارهای بین المللی کار و حقوق بشر

از اولین روزهای تشکیل سازمان بین المللی کار ، پایه گذاران آن ، ساز و کار متفاوت و دقیقی را برای پی گیری و نظارت بر اجرای معیارهای ترسیم شده توسط سازمان ، ایجاد نمودند . در طول سال ها ، این فعالیت نظارتی (۱۵)

چنین معیارهایی داشته اند و ملاحظات خاص و ویژه ای را بدون به خطر انداختن ماهیت اسناد جهانی مزبور ، مورد توجه و بررسی قرار داده اند .

### آیا حقوق بشر و معیارهای بین المللی کار می توانند نظام هایی قطعی و نهایی تلقی شوند ؟

مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار ، در یک دوره زمانی تقریباً هشتاد ساله قوام و شکل یافته اند و اعلامیه جهانی حقوق بشر ، متجاوز از پنجاه سال پیش مورد تصویب قرار گرفته است ، با گذشت این مدت ، منصفانه است که پرسیده شود آیا اسناد مذکور ، مجموعه ای جامع و منسجم از معیارها و ضوابطی که مکمل یکدیگر باشند عرضه می دارند یا خیر ؟

پاسخ صریح و مثبت به این پرسش از توجه به قانون مهم تکامل نیازها و مفاهیم باز می ماند . درست است که امروزه اصل آنچه که برای شکل دادن به حقوق هسته ای کار و بشر در نظر گرفته می شود ، در معیارهای سازمان بین المللی کار ، پیمان ها و میثاق های سازمان ملل و اسناد منطقه ای مشابه ، پدید آمده است ، اما مفاهیم و شرایط تکامل پیدا می کنند . بعضی از معیارها ربط و معنادار بودنشان را از دست می دهند و نیازهای جدیدی پدید می آید . پیش از این اشاره شد که حقوق جدید گاهی اوقات بسیار متفاوت طرح گردیده و اخیراً در بعضی از موارد رسمیت یافته است . در این میان ، هر چند که اکنون تمام حقوق هسته ای کار ، مورد تصدیق و شناسایی قرار گرفته ، اما اصلاح بعضی از اسناد ، در جهت تطبیق آنها با اوضاع و احوال و نیازهای در حال تغییر ، ضروری است . این جریان نوگرایی ، بدون هیچ تردیدی ، در آینده ، تا حد نیاز ادامه پیدا خواهد کرد . خلاصه این که مجموعه قوانین بین المللی کار ، به طور کلی قواعد مهم و اصول بنیادین را مورد تصریح و تأیید قرار می دهند ، اما جزئیات آن ها ممکن است در طول زمان

شرق و جنوب شرقی آسیا ( چین ، اندونزی ، مالزی ، فیلیپین ، جمهوری کره ، سنگاپور ، تایوان و ویتنام ) بر اهمیت رشد پایدار اقتصادی و نیز معیارهای هسته ای سازمان بین المللی کار تأکید نمودند . البته این موضوع روشن نمی کند که راه جدیدی در شرق پدید آمده باشد . باید نقش کنوانسیون های منطقه ای در برابر اسناد بین المللی ، که برای کاربرد و اجرای جهانی در نظر گرفته شده اند ، با دقت بیشتری بررسی شود . گاهی ، میثاق های منطقه ای نه تنها تضعیف کننده معیارهای جهانی حقوق بشر نبوده اند ، بلکه ، در جهت تسریع اجرای مقررات مشابه گام برداشته اند . به ویژه هنگامی که اجرای میثاق های سازمان ملل آهنگ کندی داشته است . میثاق اروپایی حقوق بشر ، نمونه برجسته ای در این زمینه است . در موارد دیگر ، میثاق های منطقه ای در جهت تطبیق خصیصه های جزئی یک ناحیه معین ، یا به طور کلی تر ، در جهت برجسته کردن عاملی که اهمیت زیادی دارد ، یا تشکیل ساز و کار نظارتی که بتواند بدون هیچ گونه تعارضی با ساز و کارهای نظام بین المللی عمل کند ، مورد استفاده قرار گرفته اند .

یک نمونه از چنین مکملی ، منشور اجتماعی اروپا در ارتباط با مقاله نامه های سازمان بین المللی کار است . در سال ۱۹۵۸ شورای اروپا به این نتیجه رسید که در کنار میثاق اروپایی حقوق بشر که عمده تاً به حقوق مدنی و سیاسی می پردازد ، داشتن منشور اجتماعی که متضمن حقوق اجتماعی باشد ، مفید و سودمند خواهد بود . از این رو ، شورای اروپا و سازمان بین المللی کار ، کنفرانس سه جانبه ای را ( به سبک سازمان بین المللی کار ) برای اظهار نظر در خصوص پیش نویسی که با همکاری نمایندگان سازمان بین المللی کار تهیه شده بود ، تشکیل داد .

بنابراین ، می توان نتیجه گرفت که چنین اسناد منطقه ای ، مانع اجرا یا عامل تردید در اعتبار و مشروعیت معیارهای جهانی نشده اند ، بلکه بر عکس ، تأثیر سریع تری در استحکام

به لحاظ قلمرو فعالیت های سازمان بین المللی کار و نیز ، رشد این فعالیت ها ، به طور همزمان گسترده و ساده شده است .

کارکرد نظارتی سازمان بین المللی کار، به دو دلیل از کارکردهای نظارتی سازمان های بین المللی دیگر، پیشرفته تر محسوب می شود اولین دلیل، مشارکت سازمان های غیر دولتی کارفرمایی و کارگری<sup>(۱۶)</sup> است و دلیل دوم ویژگی استقلال و تخصص اعضای هیأت های نظارت، که از افراد برجسته ای تشکیل می شوند، می باشد. یکی از ابعاد تعیین کننده استقلال این کارشناسان و اعضای کمیسیون های تحقیق که بعداً درباره آنها بحث خواهد شد، این است که آنها نه به وسیله دولت هایشان، بلکه با پیشنهاد مدیر کل سازمان بین المللی کار نیز یاد شده است ( leary, 1992, P.581 ).

بر اساس استنتاجات و یافته های این کارشناسان برجسته ، هر گونه ناهمخوانی و تضاد میان معیارها و رویه اجرایی که کشف شده باشد ، با نمایندگان دولت های مربوطه در کمیته سه جانبه ویژه کنفرانس بین المللی کار ، ( شامل نمایندگان دولت ، کارفرمایان و کارگران) مورد بحث و بررسی قرار می گیرد .

بحث ها اغلب گرم و پرهیجان هستند . برای نمونه می توان به جلسه ویژه ای در ارتباط با آزادی سندیکایی ، اشاره داشت که در ساعت ۳ بامداد ، با رأی به نقض مقوله نامه مورد بحث ، توسط یک دولت برجسته پایان یافت . با وجود این ، نا همخوانی ها و تضاد ها ، هر سال کاهش پیدا می کنند چنانکه ثابت شده است ، در بین سال های ۱۹۶۴ و ۱۹۹۷ ، به دنبال اقدامات هیأت های نظارت ، اصلاحاتی در جهت رعایت و اجرای مقوله نامه ها در ۲۱۶۴ مورد ، صورت گرفته است ( ILO, 1998, para, p.175 ).

همچنین آئین ویژه ای در جهت حمایت از آزادی سندیکایی از سال ۱۹۵۰ در جریان بوده است و کمیته سه جانبه رسیدگی کننده به

آزادی سندیکایی ، صدها دعوا را بررسی و تحقیقات متعددی را در آن باره انجام داده است. در موضوعات نسبتاً مهم ، راجع به آزادی سندیکایی و دیگر موضوعات کار ، کمیسیون های تحقیق متشکل از افراد مستقل تشکیل می شود که معمولاً ، پس از تحقیقات محلی تدابیری که باید در جهت اجرای معیارهای مورد بحث ، اتخاذ شود ، را توصیه و پیشنهاد می کند ( Valticos, 1987 ). از میان موارد متعدد رسیدگی شده ، قضایای زیر قابل ذکر است : قضیه مربوط به سرزمین های مستعمره ای پرتغال در آفریقا ( آنگولا و موزامبیک ) قبل از استقلال آنها ؛ مورد مربوط به ژاپن در ارتباط با تحقیقی که نقطه عطفی در تکامل آزادی سندیکایی در آن کشور شده ؛ قضیه مربوط به اسپانیا در سال ۱۹۶۷ ، قبل از بازگشت این کشور به دامن دموکراسی ؛ مورد مربوط به شیلی به دنبال حوادث سال ۱۹۷۳ ؛ قضیه مربوط به لهستان در زمان راهپیمایی های همبستگی ، که دولت سعی در سرکوب آن داشت ، و نماینده سازمان بین المللی کار توانست با « لخ والسا » ، در حالی که در بازداشت بود ، دیدار کند ، و کمیسیون تحقیق سازمان بین المللی کار ، پیشنهاداتی را برای حل مجموعه مشکلاتی که در آن زمان آن کشور را احاطه کرده بود ، ارائه داشت .

شیوه های اجرایی سازمان بین المللی کار ، می تواند چنین خلاصه شود : شیوه ای معین که با بحث ها و تصمیم های سه جانبه و استقلال هیأت های پیگیری و نظارت مشخص می شود به همراه روحیه ای خاص که بر اساس آن وضعیت ها ، به طور عینی بررسی و راه حل ها ، در چارچوب اصول سازمان بین المللی کار ، راجع به آزادی و پیشرفت جستجو می شوند .

این شیوه ، گهگاه به درجات مختلف ، بر فعالیت سازمان های بین المللی دیگر اثر گذاشته است ، ولی به طور کامل مورد تقلید قرار نگرفته - و نمی توانسته قرار گیرد - چرا که مبنای نهادین یکسان و تأثیر پویای سه

جانبه گرایی ، در جای دیگر وجود نداشته است . هر چند قواعد خاصی نظیر مقررات مربوط به استقلال هیأت های نظارت ، بویژه در پی گیری و نظارت بر رعایت میثاق های سازمان ملل ، به طور جزئی مورد اقتباس واقع شده اند ، برای این میثاق ها ، نظارت مستلزم تعدادی رویکرد های دیگر نیز بوده است ( leary, 1992 ). تأکید بر اهمیت شیوه های نظارت بر اجرای از اسناد بین المللی حقوق بشر ، در سطح بین المللی ، و نقش راهگشای نظام سازمان بین المللی کار در جهت پیشبرد احترام به این حقوق ، ممکن نیست ( leaty, 1992 ).

### تأثیر حقوق بشر و معیارهای بین المللی کار : پیشرفت ها و مشکلات

ارزیابی تأثیر دقیق حقوق بشر و معیارهای بین المللی کار ، سخت و مشکل است ، چرا که آنها غالباً مربوط به حوزه هایی می شوند که اثر این معیارها ، صرفاً ، و یا حتی عمدتاً به این اسناد حقوقی باز نمی گردد ، بلکه همچنین و بطور اولیه به رویه و علم بستگی دارد .

علی رغم این که غالباً اجرای این قواعد ، چندان رضایت بخش نیست و حتی با نارسایی های بزرگی رو به روست ، و حتی اجرای آنها کوتاهی های عمده ای را نشان می دهند قطعاً پیشرفت های انکار ناپذیری صورت گرفته است.

حقوق بشر ، اکنون ، در خود آگاهی جهانی وارد شده است ، تا حدی که هر گونه تجاوز به آن واکنشی ، نظیر واکنشی که به دنبال یک عمل جنایی یا تخلف از قانونی اخلاقی یا حقوقی ایجاد می شود ، را در افکار عمومی پدید می آورد . درست است که نهادها و ارکان برجسته بین المللی حقوق بشر ، ممکن است ، به دلایل سیاسی ، در انتقادات خود فرق و تفاوت قائل شوند ، اما این عمل شایستگی و اعتبار خودشان را در نظر مردمی که به نحو فزاینده ای آگاه و حساس شده اند ، خدشه دار می سازد . در مجموع می توان گفت که تعیین نقض

حقوق بشر، توسط سازمانهای بین المللی، به طور جدی به حیثیت و اعتبار بین المللی دولت های نقض کننده صدمه می زند.

در مورد معیارهای بین المللی کار، نیز به همین شکل است. در نتیجه آزادی سندیکای در تعدادی از کشورها با دموکراتیک شدن رژیم های اقتدار گرای چپ و راست احیا شده است. برای مثال، در اسپانیا و لهستان، با خاتمه استعمار و دیگر سیستم ها، کار اجباری لغو یا کاهش یافته است و نقض شدید معیارهای بین المللی در زمینه تبعیض در قالب آپارتاید (تبعیض نژادی) در آفریقای جنوبی با محکومیت اولیه و کمک بعدی سازمان بین المللی کار، لغو شده است.

مشکلات بسیار جدی، بویژه بیکاری و کار کودکان، به یقین هنوز وجود دارد. هر چند در مجموع در اکثر موارد، دولت هایی که توسط هیأت های نظارتی سازمان بین المللی کار، توجه شان به نقض مقاله نامه های مربوطه، که توسط آن دولت ها تصویب شده اند، جلب شده، تدابیری را که جهت جبران ناهمخوانی ها و تضادها لازم و ضروری بوده، اتخاذ کرده اند. علاوه بر اشکال خاصی که تا کنون از آن سخن به میان آمده، تدابیری وجود دارد که توسط دولت ها، قبل از تصویب مقاله نامه، اتخاذ می شود که آنها را قادر به پذیرش تعهدات ناشی از تصویب مقاله نامه ها می نماید.

یک مطالعه و بررسی جهانی، اگر چه تاریخ آن کمی به گذشته بر می گردد (ILO, 1976) بر اهمیت تأثیر مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار بر قانونگذاری و رفتار (عملکرد) دولت ها در همه مناطق جهان تأکید می کند. حقوق بشر و معیارهای بین المللی کار، ارزش هایی هم تبار و غالباً مشابه هستند که علی رغم موانع متعدد، چه در سطح داخلی و چه در سطح بین المللی، پیش برده شده و تقویت شده اند. گرایش و روند کلی مثبت است، هر چند که واکنش و پس گرایی ناشناخته نیست. هر کسی می تواند عصر مشکلات دیگری را، در نتیجه ظهور روند تا کنون غیر قابل مهار جهانی شدن

(globalization) و لیبرالیسم اقتصادی پیش بینی کند (Lee, 1997). حقوق بشر و حمایت اجتماعی به نحو گسترده ای می توانند تضعیف شوند، حقوق بنیادین بشر و معیارهای بین المللی کار، که امروزه به طور آشکار در معرض خطر هستند، بار دیگر در پرتو تهدید یک جهان بی قانون، دولت های جدید بدون هیچ گونه حمایت واقعی، تهدید ظهور کارگران بی بهره از حمایت حقیقی، و بطور کلی تر، تهدید مردان، زنان و کودکانی که به حال خود رها شده اند، تهدیدهایی که نمی توانند نادیده گرفته شوند، اهمیت کامل خود را به دست می آورند. برای مقابله با این خطر نسبت به حقوق بشر - که توسط سازمان ملل نو پا و جوان اعلام شده - تدابیر اشکال تعدیل شده ای از معیارگذاری (standard-setting) و «بازتقنینی» (re-regulation) به جای روند افراطی مقررات زدایی (deregulation) فعلی، بدون تردید، ضروری و لازم می باشد.

#### زیرنویس ها:

۱- علامیه جهانی حقوق بشر، در تاریخ ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸، توسط مجمع عمومی سازمان ملل تصویب گردید.

۲- «معیارهای بین المللی کار» قواعدی هستند که هم در مقاله نامه های سازمان بین المللی کار (که به هنگام تصویب، نسبت به دولت های تصویب کننده الزام آور هستند) و هم در توصیه نامه های آن (که رهنمودهای غیر الزام آوری را ارائه می کنند) درج شده اند.

۳- حقوقدان بر جسته فرانسوی و یکی از اعضای تعیین کننده کمیسیون حقوق بشر بود. این کمیسیون وظیفه داشت که پیشنهادهای و توصیه هایی را برای تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر ارائه نماید. وی در سال ۱۹۶۸ به سبب مجموعه تلاش هایش در راه دفاع از حقوق بشر جایزه صلح نوبل را به دست آورد. برای اطلاع بیشتر در مورد نقش «رنه کاسن»

در تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر رجوع کنید به: گلن جانسون، اعلامیه جهانی حقوق بشر و تاریخچه آن، ترجمه محمد جعفر پوینده، تهران نشر نی، ۱۳۷۷.

۴- «جنکس» همچنین متعاقباً (1970, p.6) توجهش را به نقش پیشین سازمان بین المللی کار، در حمایت بین المللی از حقوق بشر معطوف می دارد.

ILO Declaration on fundamental Principles and rights at work -5

۶- متن کامل اعلامیه سال ۱۹۹۸، در پایان این شماره مجله بین المللی کار درج گردیده است.

۷- مقاله نامه شماره ۱ (۱۹۱۹) در باره ساعات کار (در صنعت).

۸- مقاله نامه شماره ۸۷ (۱۹۴۸) در باره آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی.

۹- تا ژوئن ۱۹۹۸، مقاله نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ به ترتیب توسط ۱۴۶ و ۱۳۰ کشور تصویب شده اند.

۱۰- تفاوت مزبور بطور کلی به مسأله آزادی سندیکایی مستخدمین دولتی مربوط می شود.

The Discrimination (employment and occupation) convention, 1958 (N, 111)

۱۲- در ژوئن ۱۹۹۸ کنفرانس بین المللی کار تصمیماتی راجع به معیارهای جدید در ارتباط با بدترین اشکال کار کودکان اتخاذ کرد که زمینه هایی را برای تصویب مقاله نامه و توصیه نامه همراه با آن در سال ۱۹۹۹ فراهم نمود.

13- See the discussion of these concepts in Sen (1996) and li (1996).

14- But see Mahaim (1921), republished in 1996.

۱۵- مطالعات بسیاری به نظام نظارتی سازمان بین المللی پرداخته اند. برای مثال بنگرید به مطالعه بسیار خوب (leary, ۱۹۹۲) همچنین بنگرید به: Valticos (1968, 1996b and 1996c).

16- Non-governmental employers' and workers' organization.