



حقوق بشر و سازمان بین المللی کار*

فرانسیس ولف: ** (Francis Wolf)

مترجم: بهاد کارگزاری

دانشجوی دوره دکتری حقوق عمومی

چکیده

این مقاله حقوق بشر را در فعالیت و کارکرد سازمان بین المللی کار و نقش این سازمان در ارتقای آن مورد بررسی قرار می دهد و بر آن عقیده است که حقوق بشر بخش مجزایی از فعالیتهای سازمان بین المللی کار را تشکیل نمی دهد، بلکه در مرکز ماموریت این سازمان قرار می گیرد.

در اثبات این ادعای مقاله مزبور به بررسی نقش مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار در این زمینه پرداخته و در پایان ساز و کار نظارتی سازمان مزبور را، در جهت نظارت بر اجرای معیارهای وضع شده در اسناد بین المللی کار مورد توجه قرار می دهد.

واژگان کلیدی حقوق بشر، اسناد بین المللی کار، آیین های نظارتی

Abstract:

This article considers Human Rights in the activity and function of International labour Organization (ILO) and its role in promoting them and holds that Human Rights are not a separate part of the activities of the ILO, but lie at the very

heart of its mission . To substantiate this thesis it considers the role of international labour conventions and recommendations and finally pays attention to supervisory machinery of the ILO in monitoring the implementation of statute standards in ILO, s instruments .

Key words : Human Rights , International labour instruments , supervisory procedures

۱- ملاحظات حقوقی و راهبردی^(۱)

الف- مقدمه

حقوق بشر بخش مجزایی از فعالیتهای سازمان بین المللی کار را تشکیل نمی دهد بلکه در مرکز ماموریت این سازمان قرار می گیرد. بنابراین تعریف اهداف سازمان بین المللی کار، چنانچه در اعلامیه فیلادلفیا مصوب ۱۹۹۴ آمده و متعاقباً در اساسنامه سازمان بین المللی کار درج گردید^(۲)، همه سیاستها و تدابیر ملی و بین المللی باید مبتنی بر این اصل باشد که همه

انسانها صرف نظر از نژاد، عقیده یا جنسیت، حق دنبال کردن سعادت مادی و معنوی^(۳) خویش را در شرایط آزادی، کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت برابر دارند .

مقررات جزئی تر و مفصل تر اعلامیه فیلادلفیا، چه آنهایی که اشاره به موضوعات نظیر آزادی بیان و آزادی سندیکایی، ارتقای اشتغال کامل، بالابردن معیارهای زندگی، دستمزدها و شرایط کار، تدابیر تامین اجتماعی داشته و چه آنهایی که حمایت از زندگی و سلامت کارگران را مورد توجه قرار می دهند، همه در جهت هدایت فعالیتهای سازمان بین المللی کار به سوی واقعیت بخشی به حقوق بشر عمل می کنند .

بخش عمده ای از فعالیت سازمان بین المللی کار برای دستیابی به این اهداف شامل تصویب معیارهای بین المللی کار در قالب مقاله نامه و توصیه نامه ها می شود . تصویب مقاله نامه های بین المللی کار شیوه اصلی و عمده پرداختن به موضوعات اساسی، بخصوص حقوق اساسی بشر، می باشد که درباره آن فعالیت مستمر یا فعال دولتهای عضو ضروری و

*-" Human Rights and the International Labour Organization", in International law: legal and policy Issues, ed. by Theodore Meron, oxford: clarendon press, pp. ۲۷۳-۳۰۵ .

این مقاله با همکاری «براسیک» (Ebere osieke)، کارمند اداره حقوقی دفتر بین المللی کار آماده گردید. مقاله حاضر نسخه بازنگری شده مقاله ولف تحت عنوان «تجربه سازمان بین المللی کار در تحقق حقوق بشر» می باشد که مشخصات آن بدین شرح است:

[hereinafter cited as wolf, ILO Experience], brought up to date to march ۱۹۸۲.

** - مشاور حقوقی و معاون سابق مدیر کل دفتر بین المللی کار.

لازم به نظر می‌رسد. مقاله نامه‌های مزبور دولتهای تصویب‌کننده را قادر به پذیرش تعهدات رسمی و کسب شناسایی بین‌المللی منزلت و موقعیت قانون و رویه‌شان می‌سازد. نقش توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار از رسمیت کمتری برخوردار است.

توصیه‌نامه‌ها، بعضی اوقات برای رسیدن موضوعاتی که جای خود را به تعهدات دقیق نمی‌دهند مورد استفاده قرار می‌گیرند، نظیر مواردی که در آن از یک طرف تنوع شرایط ملی مانع ایجاد قواعدی که بتواند به طور فراگیر مورد پذیرش قرار بگیرند، شده و از طرف دیگر داشتن مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها برای دولتها مفید به نظر می‌رسد.

در موارد زیادی توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار مکمل مقاله نامه‌های بین‌المللی کار می‌باشند. اول موضوعات جزئی پرداخته، در حالیکه دیگری موضوعات اساسی را مورد بحث قرار می‌دهد و بعضی اوقات ممکن است معیاری بالاتر از معیار درج شده در یک مقاله نامه مشابه را وضع نماید.

بیشتر مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به ارتقا و حمایت از حقوق بشر به معنای وسیع کلمه، مربوط می‌شوند، چرا که آنها به بررسی موضوعاتی نظیر محیط کار ایمن، حمایت از کودکان و اشخاص جوان، ساعت کار و دیگر شرایط کار، و نیز نظیر دیگر جنبه‌های حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و مدنی بیان شده در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^(۴) و میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی می‌پردازند^(۵). با این وجود، شماری از اسناد سازمان بین‌المللی کار به طور خیلی خاص به بعضی حقوق و آزادیهای بنیادین نظیر آزادی سندیکایی^(۶)، آزادی از کار اجباری^(۷) و برابری فرصت برخوردار در استخدام^(۸) ارتباط پیدا می‌کنند.

این مقاله نامه و توصیه‌نامه‌ها به طور روشنی نشان دهنده تعهد و پایبندی سازمان بین‌المللی کار به تاثیر بخشیدن به اصول بنیادین حقوق بشر، که در اسناد رسمی اش به رسمیت

شناخته می‌باشد. با این وجود تنظیم و طرح اسناد و پذیرش رسمی اشان توسط دولتهای عضو صرفاً اولین مرحله از کار معیار گذاری سازمان بین‌المللی کار است. آنچه که مهم است این است که اسناد مزبور مفتوح به تدابیر موثر در سطح ملی به نفع کسانی که این اسناد قصد حمایت و ارتقای خوشبختی اشان را دارند، و به طور خیلی کلی است آنها به شکل دهی خط مشی‌های اجتماعی دولتهای عضو کمک کنند از این رو، سودمندی این اسناد وابسته به دسترسی پذیری ساز و کاری برای پذیرششان از سوی دولتهای عضو و اجرای موثرشان است. سازمان بین‌المللی کار از ابتدای فعالیتش قواعد دقیق و اصولی را ایجاد نمود که از آنجایی که در طی سالها توسط این سازمان تکمیل گردیده، در حال حاضر توسعه یافته‌ترین نظام تامین کار برد موثر معیارهای بین‌المللی را تشکیل می‌دهند. اجزای مولفه‌ای این نظام در بیشتر موارد برای تضمین احترام به تعهدات و تکالیف پذیرفته شده با یکدیگر متحد و هم‌داستان می‌شوند.

این نظام تضمین اجرای مقاله نامه‌ها و تصویب نامه‌ها به تمام چنین اسنادی بکار می‌رود، اما هنگامی که با حقوق بشر مربوط می‌شود و کرامت موجود در تمام خانواده انسانی مطرح است، اهمیت خاصی پیدا می‌کند^(۹).

ارل وارن (Earl Warren)، رییس سابق دیوانعالی ایالات متحده آمریکا، در سخنرانی افتتاحیه خود در کنفرانس صلح جهانی از طریق حقوق، در ابیجان (Abidjan) در سال ۱۹۷۳، بر اهمیت سازو کار سازمان بین‌المللی کار در تحقق حقوق بشر تاکید نمود^(۱۰).

ما همچنین با این واقعیت اساسی مواجه هستیم که در حال حاضر مجموعه‌ای از قواعد بین‌المللی در خصوص حقوق بشر وجود دارد و از این رو اکنون می‌توانیم توجهمان را معطوف به ابزارهایی بکنیم که بوسیله آنها امکان اجرای این قواعد وجود دارد. در طی سه سال گذشته من فرصت مناسب همکاری با هیات بررسی و تجدید نظر قضایی سازمان بین‌المللی کار را داشتم. در این مدت من تحت تاثیر تصریح و درج ویژگی‌های اصلی اجرای موثر، واقعیت‌یابی، اعلام

تخلّف، مصالحه و سازش و داوری و حکمیت در ساختارهای اساسی سازمان بین‌المللی کار قرار گرفتیم. رسیدگی به شکایات، که اساس اجرای معنادار حقوق بشر است، به شکل دقیقی در یک آیین دادرسی دقیق سازمان یافته است. مهمتر آنکه، مدارکی وجود دارد که نشان می‌دهد این ترتیبات منجر به نتایج واقعی شده اند ...

تجربه سازمان بین‌المللی کار می‌تواند نسبت به طیف کاملی از موضوعات حقوق بشری بکار برده شود^(۱۱).

همچنین در گزارش کمیته فرعی سازمان‌ها و نهضت‌های بین‌المللی کمیته امور خارجی مجلس نمایندگان آمریکا به این کمیته، با نظر مساعد از ساز و کار سازمان بین‌المللی کار برای اجرای حقوق بشر به میان آمده است^(۱۲). در قسمت گواهی و شهادت برابر کمیته فرعی، توجه به این نکته جلب شده است که آیین سازمان بین‌المللی کار برای تحقیق درباره موارد ادعایی نقض مقاله نامه‌های خود، چنانچه بایسته است، پیشرفته‌ترین و موثرترین روش در قلمرو بین‌المللی است^(۱۳) و اینکه دیگر سازمانهای بین‌المللی باید از روشهای سازمان بین‌المللی کار، برای حمایت از حقوق بشر تقلید و اقتباس نمایند^(۱۴).

روشها و آیینهای حمایت از حقوق بشر، که در سازمان بین‌المللی کار وجود دارد را می‌توان تحت دو عنوان اصلی گروه بندی نمود. روش نخست، تحت عنوان نظارت دائمی، که به مثابه یک واسطه و عامل شتاب دهنده برای رسیدن به گسترده‌ترین کاربرد ممکن اسناد مربوطه عمل می‌کند، و درصد کشف یا ممانعت از هر گونه تخطی و تجاوز از مقاله نامه‌های تصویبی است.

تسلیم گزارشات درباره اجرای مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها از سوی دولتها، بررسی این گزارشها توسط کمیته‌ای از کارشناسان مستقل و بحث و گفتگو درباره مشکلات و مسایل اجرا و متابعت از مقررات اساسی مربوط به مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها توسط کمیته سه جانبه کنفرانس بین‌المللی کار تحت این عنوان قرار می‌گیرند^(۱۵). محاسن این شیوه‌ها این است که به دولتها در ایفای نقش مناسب تعهدات و تکالیفشان کمک

تعهدات و تکالیف یک دولت عضو نسبت به یک مقاله نامه، بر طبق اساسنامه سازمان بین المللی کار، با تصویب مقاله نامه پایان نمی پذیرد و دولت مزبور موظف به عینیت بخشیدن به مفاد آن مقاله نامه است. اعضا ملزم به تسلیم گزارشهای سالانه به دفتر بین المللی کار درباره مقاله نامه های تصویب شده هستند^(۲۶). گزارشها دارای شکل و در بردارنده مشخصات درخواست شده از سوی هیات مدیره می باشند. در حال حاضر گزارشهای تفصیلی ممکن است به فاصله هر یک سال، دو سال و یا هر چهار سال خواسته شود^(۲۷).

اولین گزارش یک دولت درباره مقاله نامه تصویب شده طبق موعد، در سال بعد از تاریخ لازم الاجرا شدن مقاله نامه مزبور برای کشور مربوطه است. دو گزارش بعدی سپس، طبق موعد، به فاصله هر دو سال می باشد. بعد از آن، در حالیکه برای بیشتر مقاله نامه های فنی گزارش دهی به فاصله هر چهار سال است، رایحه گزارشهای مربوط به حقوق اساسی بشر (از جمله آزادی سندیکایی، لغو کار اجباری، برابری فرصت در برخورداری در استخدام، کارگران مهاجر) دست کم به فاصله هر دو سال ادامه می یابد^(۲۸). به منظور متابعت از الزام اساسنامه مبنی بر رایحه گزارش سالانه دولتها درباره تدابیر اتخاذ شده برای عینیت بخشی به مقاله نامه ها، دولتها ملزم به رایحه یک گزارش کلی در هر سال درباره مقاله نامه هایی که گزارش تفصیلی برای آنها در آن سال مقرر نگردیده، می باشند.

ج- گزارشات مربوط به مقاله نامه ها

و توصیه نامه های تصویب نشده

عدم تصویب یک مقاله نامه مجوز چشم پوشی و غفلت دولت عضو از آن نیست. بنا بر اصل ۱۹ بند ۵ قسمت (e) اساسنامه سازمان بین المللی کار، چنانچه مقام صلاحیتدار مقاله نامه ای را تصویب نکند، دولت مربوطه باید در فاصله مناسب بر اساس درخواست هیات

فدرال، هنگامیکه یک مقاله نامه یا توصیه نامه متضمن عناصری است که در آن باره اقدام واحدهای تشکیل دهنده دولت فدرال ضروری باشد، ترتیب و تنظیم امور باید به شکلی باشد که موضوعات داخلی در صلاحیت واحدهای تشکیل دهنده بتواند در طول دوره ۱۸ ماه به مقامات مربوطه تسلیم شوند^(۲۹).

همچنین اساسنامه سازمان بین المللی کار دولتهای عضو را ملزم به آگاه کردن مدیر کل دفتر بین المللی کار از تدابیر اتخاذ شده از سوی آنها برای تسلیم مقاله نامه ها و توصیه نامه ها به مقامات صلاحیتدار، همراه با ویژگی های مقامات مزبور و اقدامات اتخاذ شده از سوی این مقامات می کند. این تکلیف با مقررات اصل ۳۰ اساسنامه سازمان بین المللی کار، که به هر دولت اجازه می دهد تا عضو دیگر اعضا در تسلیم مقاله نامه یا توصیه نامه به مقامات صلاحیت دار را به هیات مدیره گزارش دهد، تقویت می شود^(۳۰). چنانچه هیات مدیره متوجه چنین تخلفی شود می بایست مساله را به کنفرانس سازمان بین المللی کار منعکس کند، که کنفرانس مزبور ممکن است هر اقدامی که در این باره مقتضی و مناسب بداند اتخاذ نماید. به منظور سهولت و یکنواختی، اطلاعاتی که قرار است توسط اعضا تهیه شود در یادداشتی که بنابر تصمیم کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۹۵۳^(۳۱) و آخرین بازنگری در سال ۱۹۸۰^(۳۲) به تصویب هیات مدیره دفتر بین المللی کار می رسد، بیان می شود.

ب- گزارشات مربوط به مقاله نامه های تصویب شده: از آنجاییکه تصویب عملی است که بواسطه آن یک مقاله نامه تعهدات و تکالیف حقوقی الزام آور برای دولتهای عضو ایجاد می کند. یکی از عمده ترین اهداف نظام معیارهای بین المللی کار، تصویب نهایی آنها می باشد. تعداد نهایی تصویبها در سال ۱۹۸۲ بالغ بر ۵۰۰۰ مورد بود. این رقم نشانگر شبکه تحسین انگیز و با عظمتی از تعهدات بین المللی در زمینه کار و حقوق بشر است.

کرده و به سازمان بین المللی کار اجازه می دهد تا کاربرد و اجرای قواعد حقوقی معتبر جهانی را، که در راستای اهدافش تدوین شده، تضمین و حفظ نماید.

علاوه بر آیینهای گزارش دهی^(۳۳) شکل دیگری از نظارت وجود دارد که مبتنی بر آیینهای تدافعی^(۳۴)، در پی دادخواهی و تقدیم شکایت است^(۳۵).

این شیوه ها و آیین های رسیدگی - که بعضی از آنها خصلتا مبتنی بر اساسنامه سازمان بین المللی کار بوده و بعضی دیگر به طور تدریجی بر اساس تجربه توسعه یافته و پذیرفته شده اند - نقطه اتکای اصلی تجربه سازمان بین المللی کار در به اجرا درآوردن معیارهای مربوط به حقوق بشر را تشکیل می دهند. از این رو، بررسی مختصر شیوه کاری آنها مفید به نظر می رسد.

ب- نظارت دایمی بر اجرای معیارهای سازمان بین المللی کار

۱- اطلاعات و گزارشها

الف. اطلاعات مربوط به تسلیم مقاله نامه ها و توصیه نامه ها به مقامات صلاحیتدار: اساسنامه سازمان بین المللی کار دولتهای عضو را ملزم می کند تا مقاله نامه ها و توصیه نامه های پذیرفته شده توسط کنفرانس سازمان بین المللی کار را به مقام صلاحیتدار - که در بیشتر موارد پارلمان ملی است^(۳۶) - برای وضع قانون یا هر اقدام دیگری تسلیم نمایند. تعهد و تکلیف مزبور برای هر عضوی، صرفنظر از نقطه نظر نمایندگانش در کنفرانس یا عقیده دولت درباره تصویب نهایی اسناد پذیرفته شده توسط کنفرانس سازمان بین المللی کار، پدید می آید. تسلیم به مقام صلاحیتدار به طور کلی باید در ظرف یکسال صورت بگیرد و در هیچ موردی نباید دیرتر از ۱۸ ماه از زمان ختم جلسه کنفرانسی که در آن مقاله نامه^(۳۷) یا توصیه نامه^(۳۸) تصویب گردیده باشد. در کشورهای

مدیره نقطه نظر قانونی و رویه اش را در خصوص مسایلی که در مقاله نامه مزبور بحث گردیده، و تأثیری که به سند مزبور داده شود، یا پیشنهاد شده که داده شود، را به مدیر کل دفتر بین المللی کار منعکس کند. اعضا ملزم به تسلیم گزارشهای مشابه در خصوص توصیه نامه‌ها هستند^(۲۹). رویه در کاربری و اعمال این مقررات به این شکل است که در هر سال، هیات مدیره سازمان بین المللی کار با در نظر گرفتن اهمیت نفع و سودمندی فعلی اسناد مطروحه، مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌هایی را انتخاب می‌کند که برای آنها، درخواست چنین گزارشهایی الزامی است. در انجام این کار، هیات مدیره سازمان بین المللی کار، در گذشته، جایگاه برجسته‌ای به مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به حقوق بشر داده است. برای نمونه در سال ۱۹۷۸ از کشورهایی که مقاله نامه‌های مربوط به کار اجباری را تصویب نکرده بودند، خواسته شد تا گزارشهایی را درباره نقطه نظر قانون و رویه خود در خصوص معیارهای درج شده در آن مقاله نامه ارائه نمایند.

حاصل این گزارشها این فرصت را برای کمیته کارشناسان اعمال مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها فراهم کرد^(۳۰) تا پژوهشی کلی درباره وضعیت قلمرو تحت پوشش مقاله نامه‌های منبع کار اجباری، هم در کشورهای تصویب‌کننده و هم در کشورهای تصویب نشده آن مقاله نامه‌ها انجام دهد^(۳۱).

بر اساس قطعنامه‌ای که در شصت و سومین نشست کنفرانس بین المللی کار پذیرفته شد، هیات مدیره سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۷۹ تصمیم گرفت تا از کشورهای عضو که مقاله نامه منع تبعیض (در استخدام و اشتغال) (شماره ۱۱۱) را تصویب نکرده بودند، بخواد هر چهار سال یکبار نقطه نظرشان را در خصوص مقاله نامه مزبور، بویژه درباره مشکلاتی که باعث عدم تصویب گردیده، اقداماتی که برای غلبه بر آن در نظر گرفته شده و احتمال تصویب آن اعلام نمایند.

قطعنامه کنفرانس مزبور اعلام داشته بود که عدم تبعیض نظیر آزادی سندیکایی یک اصل اساسی سازمان بین المللی کار تعهد و تکلیفی است بر دوش همه کشورهای عضو که از اساسنامه سازمان ناشی می‌شود و از هیات مدیره سازمان بین المللی کار خواسته بود تا راهها و وسایل ایجاد یا تقویت شیوه‌های نظارت بر این تعهد و تکلیف مبنی بر اساسنامه را مورد مطالعه قرار دهد.

در سال ۱۹۸۲ از دولت‌ها خواسته شد تا گزارشهای خود درباره مقاله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی مصوب ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)، مقاله نامه حق تشکیل سندیکا و مذاکرات دسته جمعی مصوب ۱۹۴۹ (شماره ۹۸) و مقاله نامه سازمان کارگران روستایی مصوب ۱۹۷۵ (شماره ۱۴۱) و توصیه نامه مکمل آن مصوب ۱۹۷۵ (شماره ۱۴۹) ارائه دهند.

د- نقشه سازمانهای کارفرمایی و کارگری در آیین‌های نظارتی

هر ساله هیات‌های نظارت سازمان بین المللی کار توجه ویژه‌ای به نقش و وظیفه‌ای که سازمان‌های کارفرمایی و کارگری می‌توانند و باید در زمینه آیینهای نظارتی، ارزیابی اینکه آیا مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها به نحو رضایت بخشی در کشورهای متبوعشان اجرا می‌شود یا نه، ایفا کنند، مبذول می‌دارند. جنبه‌ای از این نقش و وظیفه مبتنی بر بند ۲ اصل ۲۳ اساسنامه سازمان بین المللی کار است که دولت‌ها را ملزم به ارسال نسخه‌ای از گزارشهای خود به سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، که دارای بیشترین عضو هستند، می‌کند. این آیین به سازمانهای مزبور این توانایی را می‌دهد تا نظرات خود را راجع به تدابیر اتخاذ شده توسط دولت‌ها برای ایفای تعهداتشان، بویژه درباره کاربرد عملی مقاله نامه‌های مصوب تسلیم نمایند. هیات‌های نظارتی همیشه ارسال چنین نظراتی را مورد تشویق قرار داده‌اند و بدنبال اتخاذ تدابیر عملی، گوناگون

برای کمک به سازمانها در این زمینه، تعداد نظرات ارسالی به دفتر بین المللی کار افزایش مستمر داشته‌اند^(۳۲).

ماهیت این اظهار نظرها و اهمیت مسایلی که آنها طرح می‌کنند به نحو قابل ملاحظه‌ای از موردی به مورد دیگر تفاوت دارد، هر چند که تجربه ثابت کرده که اظهار نظرها سازمانهای کارفرمایی و کارگری که خواستار تبعیت بیشتر از مقاله نامه‌های مصوب هستند، غالباً از سوی دولت‌های مربوطه پیگیری می‌شوند^(۳۳).

در سالهای اخیر، اقدامات بیشتری برای تقویت سه جانبه‌گرایی^(۳۴) در فعالیتهای سازمان بین المللی کار صورت گرفته است. در سال ۱۹۷۱ کنفرانس بین المللی کار قطعنامه‌ای راجع به تقویت سه جانبه‌گرایی در فعالیتهای کلی سازمان بین المللی کار تصویب نمود. این قطعنامه از یک سو منجر به بذل توجه دقیق تر هیات‌های نظارتی به رعایت مقررات مندرج در مقاله نامه‌های راجع به همکاری یا مشورت با سازمانهای کارفرمایی و کارگری در اجرای معیارهای سازمان بین المللی کار گردید و از سوی دیگر منجر به قرار دادن موضوع ایجاد تشکیلات سه جانبه ملی در دستور کار کنفرانس مزبور در جهت اصلاح و بهبود اجرای معیارهای سازمان بین المللی کار گردید. اقدام اخیر منجر به تصویب مقاله نامه مشاوره سه جانبه (درباره معیارهای بین المللی کار) (شماره ۱۴۴) و توصیه نامه مشاوره سه جانبه (درباره فعالیتهای سازماندهی نهادین کار) (شماره ۱۵۲) در سال ۱۹۷۶ گردید^(۳۵).

۲- هیاتهای نظارتی

نظام گزارش دهی تنها در صورتی می‌تواند مفید فایده باشد که اطلاعات و گزارشهای ارسالی اعضا به منظور احراز تسلیم مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها به مقامات صلاحیتدار متابعت از مقاله نامه‌های مصوب به نحو شایسته و شناخت مشکلاتی که مانع تصویب مقاله نامه‌ها گردیده یا اجرای آنها را به تأخیر می‌اندازد، به طور صحیح مو شکافی گردند.

بجزی استثنائاتی که صریحاً در خود مقاله نامه اجازه داده شده، مقررات مقاله نامه برای همه کشورها ثابت و یکسان است، البته با توجه به این واقعیت که روشهای اجرا ممکن است در کشورهای مختلف، متفاوت باشد^(۴۲).

نقد و نظرات کمیته کارشناسان درباره مقاله نامه های تصویب شده به شکل اظهار نظرهایی است که در گزارش مکتوب درج می گردد. این گزارش برای دولتهای عضو ارسال گشت و به کنفرانس بین المللی کار برای بحث ارایه می گردد. در قضایای کم اهمیت و درجه دوم یا در مورد درخواست توضیح، کمیته کارشناسان درخواستهای مستقیمی را برای دولتهای مطروحه ارسال می دارد که منتشر نمی شود. کمیته مزبور همچنین هرگونه پیشرفت خاصی که از اظهار نظرهای تبعی اش ناشی شده باشد را فهرست و گزارش می کند.

کمیته کارشناسان مقاله نامه های تصویب نشده و توصیه نامه ها را نیز مورد بررسی قرار می دهد. این کمیته بر اساس گزارشهای ارسالی دولتها درباره اسنادی که از سوی هیات مدیره برای ارسال گزارش انتخاب شده اند، پژوهشی کلی درباره شیوه و میزان اعمال اسناد مربوطه، به همراه هر گونه نشانه از احتمال تصویب مقاله نامه مربوطه ارایه می دهد. کمیته مزبور همچنین چگونگی غلبه بر موانع اجرای کامل اسناد مزبور را تشریح و تبیین می کند.

تاثیر و نتیجه نظرات کمیته کارشناسان بر نوع واکنشی که در دولتها ایجاد می کند، بستگی دارد. با در نظر گرفتن این هدف اساسی، کمیته مزبور تلاش نموده تا به تنهایی به هر گونه تخلف در تبعیت از یک مقاله نامه مصوب توجه داشته باشد بلکه همچنین بر گامهای مثبتی که برای تضمین اجرای بهتر لازم است، تمرکز کند. نتایجی که در این خصوص بدست آمده دلگرم کننده می باشد^(۴۳).

از سال ۱۹۴۶ بالغ بر ۱۴۰۰ مورد اختلاف در نتیجه نظرات و درخواستهای مستقیم کمیته کارشناسان اصلاح گردیده که خیلی از آنها

مقاله نامه های مصوب و مقررات اساسنامه سازمان بین المللی کار درباره مقاله نامه و توصیه نامه ها است^(۳۹). در ایفای این وظیفه کمیته کارشناسان تحت هدایت اصول بنیادین نظارت، اصول استقلال، بی طرفی و عینیت است. جلسات کمیته کارشناسان در ژنو دو هفته به طول می انجامد و در هر سال، ماه مارس برگزار می شد. اما از سال ۱۹۹۵ به منظور آماده نمودن گزارشات به نحو بایسته، پیش از برگزاری کنفرانس بین المللی کار (در ماه ژوئن) جلسات سالانه کمیته مزبور در ماه دسامبر برگزار می شود^(۴۰). کمیته مزبور با واگذاری مسوولیت اولیه هر دسته از مقاله نامه ها به هر یک از اعضایش کار خود را سازمان می دهد، گزارشهای دولتها و اسناد مربوطه، قبل از نشست کمیته کارشناسان، برای بررسی به کارشناسان مورد نظر داده می شود. هر کدام از اعضای، چه عضوی که مسوول رسیدگی به گروهی از مقاله نامه ها بوده و چه عضوی که مسوول رسیدگی به یک موضوع خاص، به طور کلی نتیجه گیری و جمع بندی خود را به کمیته کارشناسان تسلیم می کند. بعلاوه، کمیته مزبور از میان اعضای خود گروههای کاری را برای بررسی مسایل عمده یا مسایل دارای ماهیت پیچیده خاص، تعیین می کند. این گروههای کاری معمولاً چند روز پیش از نشست کمیته و گاهی نیز در طول نشست تشکیل جلسه می دهند. جمع بندی و نتیجه گیری هایشان نیز به طور کلی تسلیم کمیته کارشناسان می شود^(۴۱). کمیته کارشناسان روشهای کلی کاری خود را مورد تجدید نظر قرار داده است و در سالهای ۱۹۷۱، ۱۹۶۹ و اخیراً به مناسبت پنجاهمین سالگردش در سال ۱۹۷۷ در گزارشش شرح کامل و مفصلی از اصول و روشهای کاری خود را بیان کرده است. کمیته مزبور در بازبینی سال ۱۹۷۷ این امر را مورد تایید دوباره قرار داد که وظیفه اش تعیین اجرا شدن یا نشدن مقررات مقاله نامه صرفنظر از شرایط اقتصادی و اجتماعی کشورها می باشد.

چند سال بعد از تاسیس سازمان بین المللی کار، بعضی از نمایندگان حاضر در کنفرانس بین المللی کار از اینکه کنفرانس مزبور به گزارشهای ارسالی از سوی اعضا توجه کافی مبذول نمی دارد اظهار ناراحتی و نگرانی نمودند^(۳۶). در نتیجه کنفرانس مزبور در هیجدهمین نشست خود در سال ۱۹۲۶ قطعنامه ای را تصویب نمود که به هیات مدیره اجازه می داد تا کمیته ای از کارشناسان را برای تهیه یک گزارش اولیه درباره گزارشهای سالانه ارسالی از سوی دولتها تعیین و به خدمت گمارد. قطعنامه مزبور همچنین مقرر می داشت که همه نشست های بعدی کنفرانس می بایست کمیته ویژه ای را برای بررسی گزارشهای سالانه در نظر بگیرد^(۳۷).

الف- کمیته کارشناسان اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه ها^(۳۸):

بنا بر تصمیم کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۹۲۶، کمیته کارشناسان اعمال مقاله نامه ها توسط هیات مدیره در فاصله نشست های سالهای ۱۹۲۶ و ۱۹۲۷ کنفرانس، ایجاد گردید. کمیته مزبور در حال حاضر مرکب از ۲۰ عضو می باشد که به پیشنهاد مدیر دفتر بین المللی کار از سوی هیات مدیره تعیین شده اند.

عضویت این افراد در کمیته مزبور بواسطه صلاحیت شخصی و نه به عنوان نمایندگان حکومتهای متبوعشان بوده و از میان اشخاص صاحب صلاحیت، دارای تخصص معتبر و برخوردار از استقلال کامل انتخاب می شوند که این انتخاب معمولاً از میان قضات یا اساتید حقوق است اما بعضی اوقات اشخاص دارای تجربه برجسته در دستگاههای دولتی نیز به عضویت کمیته مزبور منصوب می شوند. انتصاب برای دوره سه ساله است که قابل تجدید هستند.

وظیفه اولیه کمیته کارشناسان اطلاعات و گزارشهای ارسالی دولتها در جهت تعیین میزان متابعت هر دولت از تعهداتش بر طبق

مربوط به مقاله نامه راجع به حقوق اساسی بشر می باشد^(۴۴).

کمیته کارشناسان علاوه بر کارکردهای نظارتی در خصوص اسناد سازمان بین المللی کار، مسوولیت‌های جدیدی را نیز در زمینه گسترده تر همکاری میان سازمانهای بین المللی در نظارت بر اجرای میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعهدہ گرفته است. در نوامبر ۱۹۷۶ هیات مدیره سازمان بین المللی کار تصمیم گرفت تا با درخواست شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل (ECOSOC)^(۴۵) مبنی بر گزارش سازمانهای تخصصی به این شورا در خصوص پیشرفت صورت گرفته در رعایت مقررات آن میثاق، که در حوزه فعالیتشان قرار می گیرد، به همراه مشخصات تصمیمات و توصیه نامه های راجع به اجرا که توسط ارگانهای صلاحیتدارشان پذیرفته شده، موافقت نماید. در عین حال هیات مدیره تصمیم گرفت که کمیته کارشناسان باید این وظیفه جدید را بعهدہ بگیرد^(۴۶). کمیته مزبور در طول هر یک از نشستهایش از سال ۱۹۸۷، این موضوعات را مورد بررسی قرار داده است و گزارشهایی درباره اجرای اصول ۶ تا ۱۲ میثاق اقتصادی مزبور توسط دولتهایی که گزارشهایشان توسط سازمان ملل به سازمان بین المللی کار فرستاده شده به شورای اقتصادی و اجتماعی^(۴۷) ارائه داده است.

ب- کمیته اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس:

کنفرانس بین المللی کار در طول هر کدام از نشستهای سالانه خود کمیته سه جانبه ای را برای بررسی و گزارش دهی در خصوص اطلاعات و گزارشهای داده شده توسط اعضای سازمان بین المللی کار درباره اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ایجاد می کند^(۴۸). کمیته اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس: کنفرانس بین المللی کار در طول هر کدام از نشستهای سالانه خود کمیته سه جانبه ای را برای بررسی و گزارش دهی در خصوص اطلاعات و گزارش های داده شده

توسط اعضای سازمان بین المللی کار درباره اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها ایجاد می کند^(۴۹). کمیته اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس کارش را با بحثی کلی درباره مسایل ناشی از اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها و ایفای تعهدات دولت های عضو بر طبق اساسنامه سازمان بین المللی کار، که عمدتاً مبتنی بر اطلاعات درج شده در گزارش کمیته کارشناسان است، آغاز می کند. کمیته مزبور در مرحله بعد، تحقیق کلی کمیته کارشناسان درباره تاثیر داده شده به مقاله نامه های تصویب نشده انتخابی را مورد بحث قرار می دهد. این کمیته عمدتاً با استفاده از نظرات کمیته کارشناسان، کارش را با بررسی موارد منفرد راجع به اعمال مقاله نامه های مصوب و متابعت از تعهدات و تکالیف مندرج در اساسنامه سازمان در خصوص مقاله نامه ها و توصیه نامه به پایان می برد. با توجه به محدودیت های زمانی کمیته مزبور بحث خود را به تعداد محدودی از موارد انتخابی، از میان مقاله نامه ها و توصیه نامه هایی که موضوع نقد و نظرات کمیته کارشناسان بوده، محدود می کند.

در طول بیست سال گذشته، کمیته اجرایی مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس رویه ای را تصویب نمود، که بر اساس آن توجه کنفرانس مزبور را به مواردی که به نظر می رسد دولت ها در ایفای تعهدات و تکالیف مندرج در اساسنامه سازمان بین المللی کار یا تعهدات ناشی از مقاله نامه های مصوب با مشکلات جدی مواجه می شوند، جلب می نماید. در سال های اخیر، کمیته مزبور برخی موارد مهم را به وسیله گزارش های کوتاه ویژه ای مورد توجه قرار داده است. این کمیته در سال های ۱۹۷۹ و ۱۹۸۰ بازبینی کلی روش های کاری خود را بعهدہ گرفت و تغییرات معینی در شیوه ارائه گزارشش ایجاد نمود علیرغم تغییر قالب مزبور، در شیوه قبلی با ارائه یک "فهرست ویژه" توجه کنفرانس به موارد خاص جلب می شد، کمیته مزبور همچنان در گزارش هایش

به تعیین موارد قصور جدی در متابعت از تعهدات مربوط به مقاله نامه ها و توصیه نامه ها، درج اشاره کوتاهی به موارد خاص. در میان مواردی که مورد بحث قرار داده و جلب توجه کنفرانس به آن را مناسب می داند، و با فهرست نمودن هرگونه قصور مستمر، بیش از چند سال، در الغای نارسایی های جدی در اجرای مقاله نامه های تصویب شده، که در گزارش های قبلی مورد بحث قرار داده، ادامه می دهد^(۵۰).

ج- نظام تماس های مستقیم:

در سال ۱۹۶۷ کمیته کارشناسان این موضوع را طرح نمودند که بیشتر آیینهای مختلف از فراهم آوردن امکان بررسی کاملتر موضوعات معین و گفتگویی موثرتر با دولت ها قاصر هستند. کمیته مزبور سپس پیشنهادی کلی برای تماس مستقیم با دولت ها به منظور فراهم آوردن امکان جمع بندی جامع و همه جانبه برای این کمیته و یافتن راه حل های مثبت برای مشکلات پیش آمده در اجرای مقاله نامه ها را ارائه نمود.

کمیته اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس معتقد بود که پیشنهاد مزبور توضیح بیشتری را می طلبد و از کمیته کارشناسان درخواست نمود در این باره طرح های دقیق تر و جزئی تری را ارائه نماید. در سال ۱۹۶۸، کمیته کارشناسان اصول و روش هایی که در انجام تماس مستقیم با دولت ها به کار برده می شود را تنظیم نمود^(۵۱).

بر اساس این اصول، کمیته کارشناسان، کمیته اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه های کنفرانس، با دولت مربوطه ممکن است ابتکار پیشنهاد چنین تماس هایی را داشته باشد. با وجود این، در غالب مواردی که تماس مستقیم انجام گرفته، ابتکار آن از سوی دولت مربوطه بوده است.

دولت مزبور اطلاعیه ای کتبی برای مدیرکل دفتر بین المللی کار ارسال می دارد، که پاسخ مثبت و نیز ابلاغ کتبی مدیرکل دفتر

وضعیت مزبور در حال تغییر باشد گرایش و تمایل رو به رشدی در سالهای اخیر نسبت به توسل به شیوه مزبور، به خصوص راجع به اعمال مقوله نامه های مربوط به حقوق اساسی بشر، وجود داشته است. در مجموع ۴۶ مورد از چنین گزارشهایی با سازمان بین المللی کار ارسال شده است که ۱۰ مورد از آنها در فاصله سالهای ۱۹۶۶ تا ۱۹۸۳ و ۲۸ مورد از سال ۱۹۸۳ تا ۱۹۹۴ بوده است.^(۵۵)

از جمله چهار دعوی قابل ذکر است که هر چهار مورد مدعی رعایت مقوله نامه شماره (۱) درباره منع تبعیض در استخدام و اشتغال هستند. اولین گزارش توسط فدراسیون جهانی اتحادیه های کارگری (WFTU)^(۵۶) علیه کشورهای عضو جامعه اقتصادی اروپا (EEC)^(۵۷) تسلیم گردید و مدعی بود که طرح پرسش و تحقیق نظارتی سیاسی، اجرا شده از سوی مقامات جامعه اقتصادی اروپا، از جهت استخدامی، بر اساس عقیده سیاسی، تبعیض را علیه کارمندان شکل می دهد؛ که به طور صریح مستلزم مسوولیت که دولت وقت جامعه مزبور، هم از نقطه نظر معیارهای بین المللی کار تصویب شده از سوی آنها، و هم به دلیل مسوولیت اخلاقی بود. کمیته سه جانبه ای که از سوی هیات مدیره برای بررسی این گزارش تشکیل شده بود پیش نهاد اعلام غیر قابل قبول بودن گزارش مزبور را داد^(۵۶). گزارش دوم علیه چکسلواکی سابق بود که از سوی کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های آزاد کارگری (ICFTU)^(۵۸) ارایه گردید. این گزارش مدعی بود که دولت چکسلواکی تدابیر سرکوبگرانه ای را علیه استخدام نویسندگان با امضاکندگان اسنادی که انتقادات راجع به سیاست عمومی دولت مزبور در زمینه حقوق بشر را در معرض آگاهی عمومی قرار داده اند، اتخاذ کرده است. در این مورد هیات مدیره به این نتیجه رسیده که پاسخ دولت مزبور قانع کننده نیست و تصمیم به انتشار گزارش و پاسخ، به همراه گزارش کمیته سه جانبه گرفت^(۵۹).

در مواردی که موضوع این تماسها بوده، اتخاذ کرده اند^(۵۳).

ج- آیین های ترافیعی

(contentious procedures)

بحث شیوه های نظارت بر اعمال مقوله نامه های تصویب شده با بیان دوگونه آیین ترافیعی، یعنی گزارش ها و شکایات، پایان می یابد. این آیین ها دارای کاربرد کلی بوده، بر طبق اساسنامه سازمان بین المللی کار تنظیم گردیده و بویژه در خصوص اعمال مقوله نامه های مربوط به حقوق اساسی بشر محل مراجعه بوده اند.

۱- گزارش علیه اعضا:

بر طبق مقررات اصل ۲۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار، سازمانهای کارفرمایی و کارگری می توانند گزارش قصور هر یک از اعضای سازمان بین المللی در تامین رعایت موثر مقوله نامه های الحاقی، از هر حیث، در قلمرو حاکمیت آن عضو، را به دفتر سازمان بین المللی کار تسلیم نمایند. بعد از دریافت گزارش، هیات مدیره ممکن است آنرا به دولت مربوطه ابلاغ نموده و از آن دولت بخواهد تا نظرش را در این باره اعلام نماید. چنانچه هیچ اظهار نظری، در زمان متعارف، از سوی دولت مزبور دریافت نشده و یا چنانچه اظهار نظر مزبور، پس از دریافت، از سوی هیات مدیره قانع کننده به نظر نرسد، در مرحله بعدی می تواند گزارش مزبور و چنانچه اظهار نظری شده باشد، آن اظهار نظر را منتشر نماید^(۵۴).

یکی از خصایص و ویژگی های بنیادین این آیین آن است که اجازه می دهد سازمانهای کارفرمایی و کارگری شیوه هایی را برای بررسی اجرای مقوله نامه های سازمان بین المللی کار از سوی اعضای که آنها را تصویب کرده اند، ابتکار کرده و به جریان درآورند. سالهای زیادی می گذشت که استفاده خیلی کمی از آیین گزارش بعمل می آمد، اما به نظر می رسد

بین المللی کار پیش از انجام تماس های مستقیم ضروری و لازم می باشد^(۵۳).

غرض از این تماس ها نه جایگزینی یا محدود کردن مسوولیت های هیات های نظارتی مستقر سازمان بین المللی کار، بلکه تکمیل آنها می باشد. در واقع به نظر می رسد تماس های مستقیم سه کارکرد اساسی را انجام داده اند. آنها به عنوان شکلی از کمک و معاضدت فنی به کشورها به منظور ارایه راهنمایی درباره ماهیت عمل و اقدامی که در جهت ایفای تعهداتشان بر طبق اساسنامه سازمان بین المللی کار و مقوله نامه های بین المللی کار باید انجام دهند، مورد استفاده قرار گرفته اند، از تماس های مزبور در مواردی که اجرای معیارهای ملی و بین المللی مطرح بوده.

برای واقعیت یابی استفاده شده، و در مواردی که مشکلات عمده یا دیدگاه های متضاد میان یک دولت و هیات های نظارتی سازمان بین المللی کار بویژه در زمینه حقوق اساسی بشر وجود داشته، تماس های مستقیم فرصتی را برای بررسی کاملتر دیدگاه های طرفین و تشریح شیوه های ممکن برای پایان دادن به اختلافات موجود فراهم نموده اند.

به طور کلی، تماس های مستقیم در قالب بحث های جزئی تر میان نماینده مدیر کل دفتر بین المللی کار، که از کشور مورد بحث با رضایت دولت مربوطه بازدید می کند، و نمایندگان نهادهای مربوط دولت، که مسوولیت، تجربه و صلاحیت گفتگو درباره وضعیت مزبور در کشورشان و نیز نقطه نظرها و هدف حکومتشان در این باره و تشریح تمام عناصر و جزئیات آن را دارند، تجلی و ظهور پیدا می کند. همچنین در اثنای بازدید با سازمانهای کارفرمایی و کارگری تماس گرفته می شود. کمیته کارشناسان و کمیته کنفرانس این موضوع را مورد توجه قرار داده اند که در بسیاری از موارد، دولتها اقداماتی را در جهت ارتقای متابعت و پیروی از تعهدات و تکالیفشان

گزارش سوم از سوی فدراسیون جهانی اتحادیه های کارگری (WFTU) علیه جمهوری فدرال آلمان ارائه شد، که مدعی بود موارد زیادی از کاربرد به اصطلاح "منع کار"^(۶۰) رخ داده که، بویژه پس از تصویب فرمان ضد رادیکال^(۶۱) در ژانویه ۱۹۷۲ که مانع استخدام یا اشتغال به کار شهروندان، به خصوص در خدمات دولتی، بر اساس عقاید سیاسی آنان می شد، منجر به نقض شدید مقاله نامه مزبور گردیده است. بعد از بررسی این گزارش، کمیته سه جانبه به هیات مدیره پیشنهاد نمود تا گزارش مزبور مختومه اعلام شود و بالاخره در سال ۱۹۸۲، فدراسیون اتحادیه کارگری نیروژ گزارشی را علیه دولت نیروژ تسلیم دفتر سازمان بین المللی کار نمود و مدعی شد که اصلاحیه های قانون کار، که در سال ۱۹۸۲ تصویب شده اند، با مجازشمردن تحقیق و تفحص از دیدگاه های سیاسی، مذهبی یا فرهنگی متقاضیان کار، حتی در شرایطی که چنین تحقیقی بر حسب ماهیت کار مزبور قابل توصیه نیست، مقاله نامه شماره ۱۱۱ را زیر پا گذاشته است.^(۶۲)

۲- شکایات علیه امضای

آیین شکایات دامنه دارترین شیوه نظارت سازمان بین المللی کار است. طرز کار شیوه مزبور مبتنی بر مقررات اصول ۲۶ تا ۲۹ و ۳۱ تا ۳۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار است. هر عضو سازمان بین المللی کار حق دارد که شکایتی را مبنی بر ناپسند و نا کافی بودن عملکرد عضو دیگر در تامین رعایت موثر مقاله نامه هایی که هر دو عضو تصویب نموده اند، به سازمان بین المللی کار تسلیم نماید.^(۶۳) هیات مدیره به مجرد دریافت شکایت روش های مختلفی را ممکن است دنبال نماید. هیات مدیره ممکن است شکایت مزبور را به اطلاع دولت مشتکی عنه، به شیوه مشابه گزارش مذکور در اصل ۲۴ اساسنامه^(۶۴)، رسانده و از آن دولت بخواهد که در این باره پاسخ مناسب بدهد.^(۶۵) چنانچه به نظر هیات مدیره

اطلاع گزارش مزبور ضروری نبوده و یا، بعد از اطلاع، پاسخ قانع کننده ای در مدت زمان متعارف دریافت نگردد، هیات مدیره ممکن است کمیسیون تحقیقی را برای بررسی شکایت مزبور و تهیه گزارش در آن باره، تعیین نمایند.^(۶۶) هیات مدیره همچنین ممکن است این روش ها را به ابتکار خودش یا بر اساس دریافت شکایت نماینده یک دولت در کنفرانس بین المللی کار بپذیرد.^(۶۷) در این روش، کارفرمایان و کارگرانی که سمت نمایندگی اتحادیه های متبوعشان را در کنفرانس بعهده دارند، ممکن است شکایتی را تسلیم نمایند که منجر به ایجاد کمیسیون تحقیق گردد.

در عمل، هنگامی که شکایتی منجر به ایجاد یک کمیسیون تحقیق گردد، کمیسیون مزبور متشکل از سه نفر مستقل و بسیار شایسته است که در پی پیشنهاد مدیرکل دفتر بین المللی کار، از سوی هیات مدیره تعیین می شود.^(۶۸) این رویه ناشی از ضرورت تعیین بررسی کاملاً بی طرفانه و عین موضوعاتی است که اغلب بسیار پیچیده و بحث انگیز می باشند^(۶۹) آیین دنبال شده از سوی این کمیسیون ها (جمع آوری اسناد، استماع صحبت های طرفین دعوی و شهود، و در موارد لازم بازدیدهای فوری) به شیوه ای قضایی و بی طرفانه انجام می شود.^(۷۰)

هنگامیکه کمیسیون تحقیق به طور کامل شکایت مزبور را مورد بررسی قرار داد، این کمیسیون گزارشی مشتمل بر یافته هایش درباره تمام امور موضوعی^(۷۱)، که مربوط به تعیین و تشخیص مساله مورد اختلاف طرفین دعوی است را تهیه می کند. گزارش مزبور همچنین در بردارنده توصیه هایی است که به نظر کمیسیون مزبور، نسبت به اقداماتی که باید در جهت رفع شکایت مزبور اتخاذ گردید. و زمانی که این اقدامات باید اتخاذ شود، مناسب می باشد.^(۷۲) مدیرکل دفتر بین المللی کار گزارش مزبور را به اطلاع هیات مدیره و هر یک از دولت ها ملزم هستند، ظرف مدت سه ماه، به مدیرکل دفتر بین المللی کار اطلاع دهند

که آیا توصیه های مندرج در گزارش کمیسیون مزبور را می پذیرد یا نه، و چنانچه نمی پذیرد، آیا قصد ارجاع شکایت مزبور به دیوان بین المللی دادگستری (ICT)^(۷۳) را دارد یا خیر؟^(۷۴) دیوان بین المللی دادگستری ممکن است هریک از یافته ها یا توصیه های کمیسیون تحقیق را تایید، تغییر و یا رد نماید^(۷۵)، و حکم دیوان مزبور در این زمینه قطعی و نهایی است.^(۷۶) چنانچه هر عضو سازمان بین المللی کار در انجام توصیه های مندرج در گزارش کمیسیون تحقیق یا حکم دیوان قصور بورزد، هیات مدیره ممکن است به کنفرانس بین المللی کار پیشنهاد اتخاذ اقداماتی را، که به نظر آن کنفرانس برای فراهم آوردن زمینه های متابعت و پیروی از مقاله نامه های سازمان مقتضی است، بدهد.^(۷۷)

آیین شکایت در دو دهه گذشته، غالباً مورد استفاده قرار گرفته است، بعلاوه، جالب است که بسیاری از این شکایات در ارتباط با رعایت مقاله نامه های مربوط به حقوق اساسی بشر بوده اند. اسناد راجع به لغو کار اجباری موضوع چهار شکایت^(۷۸)؛ هفت شکایت مربوط به مقاله نامه های آزادی سندیکایی^(۷۹)؛ و سه شکایت در رابطه با مقاله نامه منع تبعیض (در استخدام و اشتغال) (شماره ۱۱۱)^(۸۰) بوده است. بسیاری از این موارد برای بررسی به کمیسیون تحقیق ارجاع گردید^(۸۱). هنگامیکه کمیسیون مزبور به عدم رعایت مقاله نامه مورد بحث پی می برد، آن کمیسیون توصیه هایی را، درباره تدابیری که باید در جهت اجرای تعهدات مندرج در مقاله نامه از سوی دولت مربوط اجرا شود، ارائه می دهد. معمولاً پی گیری اجرای این توصیه ها به عهده هیاتهای نظارتی ثابت گذاشته می شود.

د- آیین های ویژه آزادی سندیکایی

آیین های کلی که در بالا بیان گردید، همان طوری که نسبت به همه دیگر، مقاله نامه ها اعمال می شود، نسبت به مقاله نامه های مربوط به آزادی سندیکایی نیز بکار

بخصوص در ارتباط با دستگیری، بازداشت و یا تبعید طرفداران اتحادیه های کارگری، شده است.

در بسیاری از این موارد، بویژه در جاییکه اقدامات مورد شکایت، در چهارچوب رسیدگی های قضایی نبوده، دولت های مربوطه در نهایت، افراد مورد بحث را آزاد و یا اجازه بازگشت آنها را از تبعید داده اند. هیچ شکی نیست که اقدامات و تلاش های کمیته آزادی سندیکایی در این باره، تا حد زیادی به دستیابی و کسب نتایج مطلوب از دولت ها کمک کرده است.

۲- کمیسیون حقیقت یاب و سازش درباره آزادی سندیکایی

این کمیسیون به موجب توافقی میان سازمان بین المللی کار و سازمان ملل، در سال ۱۹۵۰ ایجاد گردید. وظیفه این کمیسیون بررسی موارد نقض و تجاوز ادعایی به حقوق اتحادیه های کارگری، در صورت ارجاع شدن به آن، احراز واقعیات و بحث درباره وضعیت مزبور با دولت مربوطه، به منظور فراهم آوردن زمینه اصلاح و تعدیل مشکلات، بر حسب توافق است.

کمیسیون حقیقت یاب و سازش متشکل از اشخاص مستقلی است که به پیشنهاد مدیر دفتر بین المللی کار، از سوی هیات مدیره منصوب می شوند. هیات مدیره سازمان بر اساس توصیه و پیشنهاد کمیته آزادی سندیکایی، دعوی را به این کمیسیون ارجاع می دهد. همچنین ممکن است به درخواست سازمان ملل، شکایات به این کمیسیون ارجاع شود و این به هنگامی است که شکایات مزبور مربوط به دولت های عضو سازمان ملل، که عضو سازمان بین المللی کار نیستند، می شود. به طور کلی، هیچ شکایتی بدون رضایت دولت مربوطه، به کمیسیون مزبور ارجاع نمی شود مگر در مواردی که به موجب اصل ۲۶ اساسنامه سازمان بین المللی کار مقرر گردیده است^(۸۴). تا کنون ۶ مورد به کمیسیون

کمیته آزادی سندیکایی به هنگام رسیدگی، پیش از احراز واقعیت، قاعده اساسی تمام آیین های ترفعی، یعنی دادن فرصت به طرفین دعوی برای طرح نقطه نظراتشان را مورد توجه و مبنای عمل خود قرار می دهد. بر این اساس، شکایت دریافتی به دولت هایی که علیه آنها شکایت شده اعلام می شود تا آنها بتوانند نظراتشان را تسلیم نمایند. در موردی که شک یا تعارضی وجود داشته باشد، و یا چنانچه اطلاع شاکیان از اظهارات دولت مزبور مفید و سودمند به نظر برسد، اصل این اظهارات ایجاد پیشرفت، تسریع بررسی دعاوی، و همچنین پیگیری توصیه ها، بارها آیین رسیدگی را مورد بازنگری قرار داده است.

در گذر زمان، تدابیری چند از سوی کمیته مزبور، به منظور دستیابی به این هدف، پذیرفته شده و از سوی هیات مدیره مورد تصویب قرار گرفته است، که آخرین مورد آن، این بود که کمیته مزبور در بعضی از دعاوی، از دولت مطروحه می خواست که به منظور ارایه اطلاعات شفاهی، نماینده ای را به نشست کمیته مزبور اعزام نماید. همچنین از روش تماس مستقیم، که در بالا مورد اشاره قرار گرفت، به منظور ممکن ساختن بررسی بلافاصله و فوری و بحث درباره موارد خاص استفاده فراوان به عمل آمده است^(۸۳). تاثیر و نفوذ کمیته آزادی سندیکایی، در وهله نخست تاثیر و نفوذ اخلاقی است، که از عینی بودن آیین رسیدگی، اثر قانع کننده تصمیمات جمعی و تبلیغات انجام گرفته درباره فعالیت این کمیته و معروفیتی که کسب نموده، ناشی می شود.

کمیته مزبور موفق به دستیابی و شناسایی و تصدیق گسترده تر ارزش بین المللی اصول آزادی سندیکایی شده است؛ که در این واقع یکی از دستاوردهای عمده کمیته مزبور می باشد. یک بخش اساسی از دعاوی بررسی شده توسط کمیته مزبور منجر به طرح موضوعات مربوط به حقوق بنیادین بشر،

می روند. اما نظریه اهمیت آزادی سندیکایی، سازمان بین المللی کار و سازوکار دیگری را برای حمایت از آن ایجاد نموده است. این سازوکار شامل بررسی شکایات بوسیله کمیته آزادی سندیکایی هیات مدیره سازمان بین المللی کار و کمیسیون واقعیت یابی و سازمان درباره آزادی سندیکایی می باشد. شکایت مزبور ممکن است حتی راجع به دولتهایی باشد که مقاوله نامه های آزادی سندیکایی را تصویب نکرده اند. در رابطه با این دولتها، کاربرد و اعمال این سازوکار مبتنی بر عضویت آنها در سازمان بین المللی کار و این واقعیت می باشد که اساسنامه سازمان بین المللی کار اصل آزادی سندیکایی را مورد تایید قرار داده است؛ سازمان بین المللی کار بر این اساس می تواند تحقق این اصل را از طریق آیین های تحقیق و سازش ارتقا و بهبود ببخشد.

۱- کمیته آزادی سندیکایی

این کمیته، که از بیان اعضای هیات مدیره سازمان بین المللی کار، درصد و هفدمین نشست هیات مزبور در نوامبر ۱۹۵۱، بر مبنایی سه جانبه، ایجاد گردید، در مرحله نخست همه شکایات دریافتی را بررسی و درباره اینکه شکایات مزبور مدلل به نظر می رسند یا نه، گزارشی را به هیات مدیره تقدیم می دارد. کمیته مزبور همچنین در مورد لزوم اعلام توصیه ها و پیشنهادات به دولت های مربوطه و یا ارجاع شکایت به کمیسیون و حقیقت یاب در موارد مناسب، به اخذ تصمیم می پردازد. این سازوکار ویژه بسیار مورد استفاده قرار گرفته است. از زمان ایجاد سازوکار مزبور در سال ۱۹۵۱، کمیته آزادی سندیکایی چیزی در حدود ۱۱۰۰ مورد را بررسی نموده است. در حالیکه طبق عادت کمیته مزبور، هر سال حدود ۳۰ شکایت دریافت می کرد اما تعداد شکایات در سال های ۱۹۸۰ و ۱۹۸۱ به ترتیب ۶۶ و ۸۸ مورد گردید^(۸۲).

حقیقت یاب و سازش ارجاع شده است. این موارد به ترتیب مربوط به ژاپن^(۸۵)، یونان^(۸۶)، لسوتو^(۸۷)، شیلی^(۸۸)، آمریکا^(۸۹) و آفریقای جنوبی^(۹۰) می باشد. روشی که توسط کمیسیون مزبور در بررسی این موارد دنبال گردیده، شبیه روش کمیسیون های تحقیقی که مسوول بررسی شکایات راجع به مقوله نامه های تصویبی هستند، بوده است^(۹۰).

کمیسیون حقیقت یاب و سازش بعد از بررسی ادعاها، معمولاً تدابیری را که باید از سوی دولت مربوطه به منظور تضمین رعایت اصول آزادی سندیکایی، پاس داشته شده در اساسنامه سازمان بین المللی کار، اتخاذ شود، توصیه و پیشنهاد می کند. در بعضی از موارد ممکن است اجرای توصیه های کمیسیون مزبور برای بازگرداندن اعتماد و صداقت میان طرفین دعوی، و یا حتی تضمین حقوق اتحادیه کارگری آزاد کافی نباشد و ممکن است این انتظار وجود داشته باشد که دولت مزبور به منظور ایجاد اعتماد همه جانبه، تدابیر دیگری، خارج از حوزه حقوق اتحادیه های کارگری، به معنای دقیق کلمه، اتخاذ نماید، به نظر می رسد در مورد شیلی وضعیت چنین بوده است. در آن مورد کمیسیون حقیقت یاب و سازش اظهار داشت که علیرغم اجرای توصیه هایش در امر بهنجار کردن و عادی سازی جنبش اتحادیه کارگری مشارکت خواهد داشت. و به تضمین اجرای آزاد حقوق اتحادیه های کارگری بسنده نخواهد کرد. تا زمانیکه هواداران اتحادیه های کارگری از وجود احترام به حقوق بشر بویژه حق آزادی و ایمنی شخصی، حمایت در مقابل دستگیری و زندان خودسرانه، حق برخورداری از محاکمه عادلانه در مقابل دادگاه، مستقل و بی طرف و آزادی عقیده و بیان، که برای پیگیری عادی فعالیت های اتحادیه های کارگری ضروری و اساسی است، اطمینان حاصل نکنند، آنها همچنان تحت تاثیر احساس محدودیت و حتی ترس خواهد بود^(۹۱).

هـ- آیین های غیر ترافیکی^(۹۲)

این نوشتار بدون اشاره بعضی از شیوه های غیر ترافیکی، که سازمان بین المللی کار بوسیله آنها

اجرای معیارهایش را ارتقا می بخشد، کامل نخواهد بود. این شیوه ها از برجستگی کمتری نسبت به آیین های نظارتی برخوردار بوده، مکمل آنها هستند و شامل بحث و بازیگرهای منطقه ای^(۹۳)؛ تحقیقات خاص در پی درخواست یک دولت و کمک به دولت ها و سازمان های کارفرمایی و کارگری^(۹۴)؛ همکاری با دیگر سازمان های بین المللی و نهادهای تخصصی^(۹۵)؛ فعالیت های تحقیقی و تشویقی^(۹۶)؛ و همکاری غنی با دولت های عضو در زمینه حقوق بشر^(۹۷) می شود. این اقدامات به منظور بررسی موقعیت ها و مسایلی که مانع اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه ها شده و یا اجرای آنها را به تاخیر می اندازد، و نیز بهتر شناخته شدن معیارها و آیین های سازمان بین المللی کار برای کسانی که قصد اجرای آنها را دارند، طراحی و مورد استفاده قرار می گیرند. از این رو آنها نقش حمایتی اساسی در فراهم آوردن زمینه اجرای معیارهای تصویبی سازمان بین المللی مزبور ایفا می کنند.

و- نکات پایانی

در این نوشتار تلاش شد تا مشارکت سازمان بین المللی کار در ارتقای حقوق بشر روشن و تبیین شود. مبنای این مشارکت، پذیرش مقوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار در زمینه حقوق اساسی بشر و اجرای موثر این اسناد توسط نهادهای تصمیم گیری و اجرایی، چه در سطح ملی و چه در سطح بین المللی، می باشد. سازمان بین المللی کار اسناد مهمی را در زمینه کار اجباری، آزادی سندیکایی و منع تبعیض تصویب نموده است، که سازوکار نظارت بر اجرای این معیارها در بعضی موارد ترافیکی و در موارد دیگر غیر ترافیکی است.

هر چند ممکن است به اسناد تصویبی سازمان بین المللی کار برای تدابیر و اقدامات در سطح ملی واقعی نهاده نشود، اما شواهد زیادی وجود داشته که حاکی از تاثیر مستقیم این معیارها می باشند. همچنین ثابت شده است که علاوه بر تاثیر مقوله نامه های تصویبی، بعضی مقوله نامه هایی که نسبتاً به طور پراکنده

تصویب شده اند و نیز توصیه نامه ها، تاثیر قابل ملاحظه ای بر قانون و رویه بسیاری از کشورها داشته اند و منبع الهامی برای تدوین سیاستهای ملی بوده اند^(۹۸). بعلاوه اخیراً خاطر نشان شده است که:

وجود صرف یک معیار منجر به شناسایی جهانی مشروعیت و اعتبار برخی اصول بنیادین شده است که، علیرغم بسیاری از مشکلات کاربردی و اجرایی، گونه ای قانون عرفی را پدید آورده که کاربرد و اجرای موثر آن، از طریق اقدامات مستمر، هم در سطح ملی و هم در سطح بین المللی، دنبال می شود. روشترین نمونه و مثال در این زمینه معیارهای آزادی سندیکایی می باشد^(۹۹).

علیرغم تاثیر تردید ناپذیر معیارهای بین المللی کار، آنها آنطور که مطلوب و مورد نظر بوده، در کاهش نابرابری، بهبود شرایط کار و حیات و افزایش احترام به حقوق بشر سرنوشت ساز و تعیین کننده نبوده اند. هیچکس نمی تواند انتظار داشته باشد که این معیارها درمان و چاره ای جهانی تدارک و ارایه نمایند. اما به منظور تضمین اینکه آنها نقش و وظیفه شان را انجام می دهند، ضروری است که محدودیت های آنها و راههای غلبه بر این محدودیت ها مورد بررسی قرار گیرد. معیارها برای تصویب به دولت ها پیشنهاد و ارایه و تنها تا حدی می توانند موثر باشند که آنها علاقه، حمایت و اقدام مورد نیاز برای اجرا و کاربردشان را، در سطح ملی، تامین نمایند. تبیین و توجیه آیین های مختلف نظارتی و نیز طیفی از تدابیر تکمیلی مشورتی و معاضدتی توسعه یافته توسط سازمان بین المللی کار، شوق و انگیزه ای مستمر برای رسیدن به هدف و غایت مزبور ایجاد می کند^(۱۰۰).

پانوشتها:

۱- به منظور دسترسی به اطلاعات تکمیلی و نیز روزآمد شدن مقاله، بر اساس کتاب زیر، در موارد ضروری، اصلاحاتی در متن مقاله به عمل آمده است:

conference ۱۷۸(۹۴۴) Minutes of the Governing Body of the International Labour Office ۱۳th Seuss. Cnov. ۱۹۵۵ at ۹۶ ILO Doc, Appl. ۱۹۵ (Rev. ۳) entitled, Memorandum concerning the obligation to submit conventions and Recommendations to the competent authorities, (۱۹۸)

۲۰- ILO Const. art ۱۹(b) .

۲۱- Id . Art. ۱۹(c) .

۲۲- Id . Art. ۱۹(c) .

۲۳- See id . art ۱۹(c) , ۱۹(c) , ۱۹(b) (iii) .

۲۴- ۲th Seuss . Proc. International Labour Conference, ۳۹۳(۹۵۳) .

۲۵- See ILO Doc . Appl ۱۹۵ Rev. ۳) (۱۹۸) .

۲۶- ILO Cons .

۲۷- برای بیان کامل قواعد حاکم بر نظام گزارش‌دهی ر.ک:

۶۰- No. ۲) ILO O. Bull. (Ser. A) ۴۵-۴۶(۹۷۳) .

۲۸- برای اطلاعات مفصل‌تر و جزئی‌تر راجع به عملکرد نظام مزبور ر.ک:

Samson, The Changing Pattern of ILO Supervision, ۱۱۸ Int'l Labour Rev. ۵۶۹, ۵۷۰-۷۱۱ (۱۹۷۳) .

۲۹- ILO Const. art. ۱۹(d) .

۳۰- See Section I . B. ۲a infra .

۳۱- بنگرید به:

Abolition of Forced Labour, General Survey by the Committee of Export,

۳۲- قبل از ایجاد این تدابیر در سال ۱۹۷۳، تعداد

اظهار نظرهای دریافتی از سازمانهای کارفرمایی و

کارگری کمتر از ۲۰ مورد بود، در حالی که در سالهای

اخیر کمتر از ۵۰ مورد نبوده و در بعضی از سالها به

نحو قابل ملاحظه‌ای بیشتر از این تعداد بوده

است. ر.ک.

Reports of the Committee of Experts, Report III, Part A, of Catch session of the International Labour Conference .

۳۳- برای نمونه در فاصله آوریل ۱۹۷۴ تا مارس ۱۹۷۵

در نتیجه این اظهارنظرها، تدابیر قانونی و دیگر تدابیر از

سوی حکومت بابادوس در خصوص مقاله نامه آزادی

سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی مصوب (۱۹۴۸)

شماره ۸۷) م مقاله نامه حق تشکیل سازمان و مذاکرات

دسته جمعی مصوب (۱۹۴۹) (شماره ۹۸) اتخاذ شده است

چنین تدابیری همچنین از سوی حکومت‌های Dahomey

و جمهوری ویتنام در خصوص مقاله نامه تعیین حداقل

مزد مصوب ۱۹۲۸ (شماره ۲۶) دنبال شده است، در دیگر

موارد - در خصوص اجرای مقاله نامه های شماره ۸۷ و

۹۸ از سوی ژاپن و مقاله نامه بکار گماردن ملوانان

۸- در خصوص موضوع برابری فرصت برخورداری در استخدام، سازمان بین المللی کار اسناد زیر را تصویب نموده است:

مقاله نامه و توصیه نامه برابری مزد (زن و مرد) در سال

۱۹۵۱، به ترتیب شماره (۱۰۰) و (ماره ۹۰)؛ مقاله نامه و

توصیه نامه منع تبعیض (در اشتغال و استخدام) در سال

۱۹۵۸، به ترتیب (شماره ۱۱۱) و شماره (۱۱۱)؛ و مقاله

نامه و توصیه نامه کارگران که مسوولیت‌های خانوادگی

دارند (workers with Family Responsibility

convention) در سال ۱۹۸۱، به ترتیب (شماره ۱۵۶) و

شماره (۱۶۵) همچنین لازم به ذکر است در طی

شصتین نشست کنفرانس بین المللی کار در ژوین

۱۹۷۵، کنفرانس مزبور اعلامیه ای را در خصوص برابری

فرصت و برخورد با کارگران زن مورد تصویب قرار داد.

فهرست اسناد تصویبی سازمان بین المللی کار که به

موضوع حقوق اساسی بیشتری پردازند با اشاره به اسناد

سازمان بین المللی کار در خصوص کارگران مهاجر شامل

مقاله نامه کارگران مهاجر (قرارات تکمیلی) در سال

۱۹۷۵ (شماره ۱۴۳) و توصیه نامه کارگران مهاجر در سال

۱۹۷۵ (شماره ۱۵) کامل می‌شود.

۹- C. Jenks, The International Protection of

Trade Union Rights, in International

Protection of Human Rights (E. Luarded. ۱۹۵۷ .

۱۰- "آرن"، رییس دیوانعالی آمریکا، از سال ۱۹۷۰ تا

هنگام مرگ، در سال ۱۹۷۳، عضو کمیته کارشناسان

اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه های

سازمان بین المللی کار بود .

۱۱- به نقل از "ولف" تجیه سازمان بین المللی کار،

یادداشت شماره ۱، صفحه ۶۰۲ و ۶۰۳ .

۱۲- Human Rights in the World

Community: A call for U.S. Leadership

(۱۹۷۴) .

۱۳- Id . at ۴۴ .

۱۴- Id . at ۴۵

۱۵- For further details of this type of

procedure, see section IB, Infra .

۱۶- Reforming p rocedures .

۱۷- Contentious proceedings .

۱۸- For further details of this type of

procedure and the cases involved, see

section I.C. infra .

۱۹- در خصوص ماهیت مقام صلاحیتدار ر.ک:

Memorandum of the Legal adviser of the

ILO, annexed to Report , ۱, principle of

action, program and statute of the ILO,

۲th Seuss . Of the International labour

N. Valticos and g.von potobsky, "International Labour Law", (۲th ed.)

kluwer law and Textation publishers (۱۹۹۵).

۲- ۶۳stat . ۳۴۸۵ T . I.A.S.NO. ۱۸۶۸. ۱۵

U.N.S.۳۵ , amended ۷ U.S.T. ۲۴۵, T.I.A.S.

NO. ۳۵۰۰, ۱۹۱U .N.T.S. ۱۴۳(۹۵۳) ۱۴.J.S.T.

۱۰۳۳ T.I.A.S.NO . ۵۴۰۰ ۴۶U .N.T.S.۳۳۴

(۱۹۶۳) .

۳- Sfiritual Deve lofment .

۴- G.A.Res. ۲۲۰۰, ۲U.N. GAOR, Supp

(no.۱۶) ۴۳ U.N. Doc. A/۶۳۱۶(۹۶۳) .

۵- G.A.Res. ۲۲۰۰, ۲U.N. GAOR, Supp

(no.۱۶) ۲U .N.Doc. A/۶۳۱۶(۹۶۳) .

برای تحلیل تطبیقی کلی میثاقهای حقوق بشر

سازمان ملل و مقاله نامه ها و توصیه نامه های

بین المللی کار:

۵۲(c . ۲) ILO O.Buii. ۱۸۸(۹۶۹) , Valticas, the

Place of Human Rights in the Institution

and the Various Instruments of the ILO

and the Legal Framework for Their

protection, in the International Dimensions

of Human Rights ۴۰۷-۰(K. Vasak ed ۱۹۷۹)

۶- در خصوص موضوع آزادی سندیکایی، سازمان

بین المللی کار، اسناد زیر تصویب نموده است:

مقاله نامه حق تشکیل (در کشاورزی) در سال ۱۹۲۱

(شماره ۱۱)؛ مقاله نامه حق تشکیل (در سرزمین های غیر

متروپل) در سال ۱۹۴۷ (شماره ۸۴)؛ مقاله نامه آزادی

سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی در سال

۱۹۴۸ (شماره ۸۷)؛ مقاله نامه حق تشکیل سندیکا و

مذاکرات دسته جمعی در سال ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)؛

مقاله نامه و توصیه نامه حمایت از نمایندگان کارگر در

کارگاه در سال ۱۹۷۱ به ترتیب (شماره ۱۳۵) و

(شماره ۱۴۳)؛ مقاله نامه و توصیه نامه سازمانهای

کارگران روستایی در سال ۱۹۷۵، به ترتیب (شماره ۱۴۱)

و (شماره ۱۴۹)؛ و مقاله نامه و توصیه نامه روابط کار در

مشاغل دولتی در سال ۱۹۷۸، به ترتیب (شماره ۱۵۱)

و (شماره ۱۵۹) .

۷- در خصوص موضوع کار اجباری، سازمان بین المللی

کار، اسناد زیر را تصویب نموده است:

مقاله نامه لغو کار اجباری در سال ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)؛

مقاله نامه لغو کار اجباری در سال ۱۹۵۷ (شماره

۱۰۵)؛ توصیه نامه کار اجباری (اجبار غیرمستقیم) در سال

۱۹۳۰ (شماره ۳۵)؛ و توصیه نامه کار اجباری (مقررات) در

سال ۱۹۳۰ (شماره ۳۶) .

مصوب ۱۹۲۱ (شماره ۹) از سوی هلند - تدابیری از سوی حکومت‌های مزبور اتخاذ شده است.

همچنین بنگرید به :

Report of the Committee of Experts , Report III , part ۴ A , at ۲۸-۲۹ ۶۵Seuss . , International Labour Conference (۱۹۷۶) . ۳۴-Triparthsm

۳۵- مقاله نامه مزبور تا سال ۱۹۹۵ از سوی ۵۹ کشور مورد تصویب قرار گرفته است . ر . ک :

Valticos and Potobsky , op. cit , ۲۶۱ ۳۶ - برای نمونه ر . ک :

۷ th Sess., International labour conference , Rec. proc . ۱۵۶-۵۷(۹۲).

۳۷- sth Sess ., International labour conference , Rec. pro. ۴۲۹,۲۳۸-۴۴ (۱۹۲۶) .

۳۸- برای جزئیات بیشتر در خصوص این کمیته ر . ک : Wolf , Aspect Judiciaires de la Protection International des Droit de l, Homme par lo . II., ۴ Revue des Droit des Droit de l Homme , ۷۸۱-۸۷ (۱۹۷۱)

[hereinafter cited as wolf , Aspects Judiciaires].

۳۹- برای اطلاعات بیشتر در زمینه وظیفه کمیته کارشناسان مراجعه کنید به:

Valticos , unsysteme de control international : lamise en awre des conventions mternationales de travail des coars der Academic de Droit International ۳۱۱(۹۶۸-۱) .

۴۰- کمیته مزبور در ابتدای هر جلسه رییس و کارفرمای مخابر کمیته را انتخاب و طرز کار (نظامنامه) خود را تعیین می نماید . جلسات کمیته مزبور بصورت غیر علنی برگزار شده و رایزنی ها و اسنادش محرمانه باقی می ماند . ر . ک :

Wolf Aspects Judiciaires , supra note ۳۴ at ۲۸۱

۴۱- به طور معمول تصمیمات کمیته کارشناسان با توافق آرا و یکپارچه می باشد . با وجود این در صورت درخواست اعضای که نظر مخالف دارند، دیدگاه‌های آنها در گزارش کمیته مزبور درج و ضبط می شود، گزارش کمیته کارشناسان به هیات مدیره سازمان بین المللی کار تسلیم می شود و به نشست بعدی کنفرانس بین المللی کار ارایه می شود. ر . ک : Report III , part ۴ , at ۶-۱۵, ۶۵ Seuss ., International labour Conference (۱۹۷۶) .

(شرح و توصیف روشها و آیینهای راجع به کار کمیته اعمال مقاله نامه ها و توصیه نامه ها)

۴۲-Report of the committee of Expert , Report III , part A, at ۱۰-۱۱, ۶th Seuss ., International labour Conference (۱۹۷۶) .

۴۳- در ۶۰٪ مواردی که کثرویی و انحراف ثابت گردید حکومتها تدابیری را برای اصلاح وضعیت مزبور و الغای، حداقل کثروییها و انحرافات که روشن و اثبات شده بود، اتخاذ نمودند . ر . ک :

E. landy , the Effectiveness of International Supervision -۳-years of ILO Experience (۱۹۶۶) . See also landy , The Influence of International Labour conventions: Possibilities and Performance, ۱۰ Int'l . Labour Rev. ۵۵۵(۹۷) .

۴۴-See Report of the Committee of Expert, Report III , Part ۴A, at ۲۲-۲۳, ۶th Seuss. International Labour Conference (۱۹۷۶) .

۴۵-See Ecosoc Res . ۱۹۸۸(LX)(۱۹۷۶) .

۴۶- See ۲۰۱st Seuss. Minutes of the Governing Body of the International Labour office, Agenda Item ۱۵S ۲۶۱(۱۰۷) . ۱۹۷۶ .

۴۷-These ECOSOC reports Were issued as U.N documents E/۱۹۷۸/۲۷, E/۱۹۷۹/۳۳ , ۱/۱۵۸/۳۵, ۱/۱۵۸/۴۱, and ۱/۱۵۸/۴۱ .

۴۸- این کمیته از سوی شصت و هفتمین کنفرانس

در ژوئن ۱۹۸۱ ایجاد گردید . کنفرانس مزبور متشکل از ۱۶۸ عضو عضو دولت می ، ۲۱ عضو

کارفرمای می و ۵۴ عضو کارگری بود . آن همچنین شامل عطفو نماینده دولت می ، ۲۶ عضو نماینده

کارفرمای می و ۵۸ عضو نماینده کارگری بود . به مانند تمام کمیته های کنفرانس، هر یک از سه گروه

مذکور دارای تعداد آرای برابر بوده و در جاییکه تعداد نمایندگان گروهها مساوی نیست، وزن آرای به

شکل می است که از برابری میان گروه ها حمایت می کند . بنگرید به :

Art.۶۵ Standing Orders of the Conference

۴۹- بنگرید به:

Prov.Rec.No.۳۷ at ۴-۷-۱۲,۱۲-۱۲,۱۹-۲۲,۲۶th Seuss., International labour Conference (June ۱۹۸۰)

برای جزئیات بیشتر در خصوص طرز کار « فهرست ویژه » سابق بنگرید به:

Wolf , ILO Experience, supra note ۱, st ۶۱۱- ۱۲.

۵۰-Report III , Part ۴A, at ۱۳-۱۷ ۶۵th Seuss., International labour Conference (۱۹۷۶) .

۵۱- Report III , Part ۴A, at ۱۳ ۵۸th Seuss., International labour Conference (۱۹۷۶) .

۵۲- از ۱۹۶۹ تا ۱۹۸۳، برای بررسی در حدود ۴۰۰ مورد، این آیین محل مراجعه بیش از ۳۰ کشور، در ابتدا عمدتاً در آمریکای لاتین، اما همچنین آفریقا، آسیا و اروپا بوده است . نتیجه مزبور به طور کلی قطعاً مثبت است و توسل به آیین مزبور از سال ۱۹۸۳ نزدیک به ۴۰ مورد بوده است . ر . ک

Valticos and Potobsky , op.cit,p.۲۸۷.

۵۳-ILO Const . art.۲۵.

۵۴- برای توضیح بیشتر بنگرید به:

Volticos and Potobsky,op.cit,p.۲۹۴.

۵۵- World Federation of trade unios (WFTU) .

۵۶-Eu ropean Economic Community (EEC) .

۵۷- بنگرید به:

۲۰th Seuss., Governing Body Feb.۲۸-

Mar.۳, (۱۹۷۸) . Doc. GB.۲۰۵/۱۷, ۴

(۱۹۷۶) .

۵۸- International Confederation of Free Trade unions (Icftu) .

۵۹- بنگرید به:

۶۱(۱۰ . ۳) ILO O. Bull. (Ser.A)(SUPP.۱۵- ۶(۱۹۷۶) .

۶۰-Work ban .

۶۱-Anti -Radical Decree .

۶۲۶۲(No . ۱) ILO O.Bull.(Ser.A)(۱۹۸۰), ۲۱th Sess., (May-June ۱۹۷۶)

, GB. ۲۱۰/۱۶/۲۷, ۸(۱۹۷۶) .

راجع به گزارش فدراسیون اتحادیه های کارگری نروژ، ر . ک :

ILO Doc.GB,۲۲۰/۱۶/۲۸(۱۹۸۶).

۶۳-ILO Const . art ۲۶(۱) .

۶۴- ر . ک به :بخش ج.ا در بالا

۶۵-ILO C ONST . art.۲۶(۲) .

۶۶-ID .art.۲۶(۲) .

۶۷-Id .art.۲۶(۲) .

۶۸- این کمیسیونها معمولاً شامل دست کم یک می بالا هستند در واقع، رییس

می، رییس سابق دیوان

دادگستری بین المللی بود .

۶۹-

می بر اینکه آنها وظایف و اختیاراتشان را

می بنندند . اعلامیه مزبور، اعلامیه

می است که مطابق با اعلامیه ای است که از سوی

قضات د

بنگرید به:

- ۹۱- بنگرید به:
Trade union Situation in Chile, Supra note ۷۸ at ۱۲۱.
- ۹۲- برای ملاحظه توصیه ها و پیشنهادات کمیسیون حقیقت یاب و سازش بنگرید به:
Id. at ۱۱۸-۱۲۱.
- ۹۳- برای نمونه بنگرید به:
Report of Committee of Experts, Report III, Part ۴A, at ۸, ۶th Sess., International Labour Conference (۱۹۷۵).
- ۹۴- بنگرید به:
Rossillion, ILO Examination of Human Rights Situation, Rev. Int'l Comm'n Jurists (No. ۱۲ June ۱۹۷۷) [hereinafter cited as Rossillion.]
- ۹۵- بنگرید به:
Report of the Committee of Experts, Report III, Part ۴A, at ۷, ۶th Sess., International Labour Conference (۱۹۷۵).
- برای بررسی جزئی تر و مفصل تر همکاران میان سازمان بین المللی کار و دیگر نهادهای تخصص در نظام سازمان ملل متحده بنگرید به: Samson, supra note ۲۵ at ۵۸-۸۲.
- ۹۶- بنگرید به:
In- Depth Review of International Labour Standard, ۱۹۴th Sess., Governing Body, ILO Doc. G. B. ۱۹۴/PFA/۱۲/۵, at ۴۱ (No. ۱۹۷۷) [hereinafter cited as In- Depth Review].
- ۹۷- بنگرید به:
Rossillion, Supra note ۸۴ at ۴۱.
- ۹۸- بنگرید به:
International Labour office, The Impact of International Labour Conventions and Recommendations (۱۹۷۶) and the extensive monographs cited therein.
- ۹۹- بنگرید به:
In- Depth Review, Supra note ۸۴ at ۲.
- ۱۰۰- عنوان بخش دوم این مقاله توصیه های آموزشی (Teaching Suggestions) است که پیشنهاداتی را در خصوص هدف دوره آموزشی در خصوص سازمان بین المللی کار و محتوی و مفاد این دوره آموزشی بیان می دارد و از آنجاییکه فقدان آن خللی در فهم مقاله نداشته و نیز به دلیل حجم زیاد بخش اول از ترجمه آن خودداری گردید.
- ILO. DOC. GB ۲۲۰/۱۶/۲۶ .
- ۸۰- بنگرید به شکایت طرح شده از سوی هیات مدیره علیه شیلی در خصوص رعایت مقاله نامه ساعات کار مصوب ۱۹۱۹ (شماره ۱) و مقاله نامه منع تبعیض (در استخدام و اشتغال) مصوب ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱). گزارش کمیسیون تحقیق دفتر بین المللی کار در قضیه شیلی (۱۹۷۵)؛ مورد دوم و سوم به ترتیب علیه جمهوری فدرال آلمان و رومانی می باشد. رک؛ Valticos and potobsky, op. cite. P. ۲۹۲
- ۸۱- در سه مورد مربوط به مقاله نامه های آزادی سندیکایی، هیات مدیره پیش از ایجاد کمیسیون تحقیق تصمیم گرفت نخست شکایات را به کمیته آزادی سندیکایی ارجاع دهد. بنگرید به: سامسون، یادداشت شماره ۲۵، صفحه ۵۷۸ در برخی موارد ارجاع شده به یک کمیسیون تحقیق اعضای کمیسیون مزبور از کشور مشتکی عنه به منظور احراز صحت و سقم ادعاها بر اساس واقعیات جاری یا فعلی، بازدید بعمل آوردند. بنگرید به: Osieke, supra note ۶۷/ at ۳۳۲
- ۸۲- بنگرید به:
Von potobsky, protection of Trade Union Rights, Twenty Years Work by the Committee on Freedom of Association, Int'l Labour Review, ۶۹ (۱۹۷۷).
- به طور کلی بنگرید به:
International Labour office, Digest of the decisions of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (۱۹۷۴). Samson, supra note ۲۵, at ۵۷۹
- ۸۳- در خصوص آیینهای رسیدگی کمیته آزادی سندیکایی بنگرید به:
Comm. on Freedom of Association, ۱۹th Report, ۶۲ (to ILO O. Bull. (ser. B) ۱۴۴ (۱۹۷۹))
- ۸۴- بنگرید به بخش ج- ۲ در بالا
۸۵- ۵۴ (No. ۱) ILO O. Bull. (spec. supp.) (۱۹۶۳).
- ۸۶- ۵۴ (No. ۲) ILO O. Bull. (spec. supp.) (۱۹۶۳).
- ۸۷- بنگرید به:
ILO DOC. GB. ۱۹۷/۳/۵ (۱۹۷۵).
- ۸۸- International Labour office, The Trade union situation in Chile: Report of the fact- finding and Conciliation Commission on Freedom of Association (۱۹۷۵) [Hereinafter cited as Trade union situation in Chile.]
- ۸۹- بنگرید به:
Valticos and potobsky, op. cite, p. ۲۹۸.
- ۹۰- بنگرید به بخش ج- ۲ در بالا.
- Wolf, Aspect Judicares, supra note ۳۴, at ۸۰۹ .
- ۷۰- بنگرید به:
Osieke, the Exercise of Judicial Function With Respect to the International Labour Organization, ۴۷ Brit. YB. Int'l L. ۳۱۵, ۳۳۰-۳۸ (۱۹۷۴-۱۹۷۵) hereinafter cite as osieke).
- ۷۱- questions of fact .
- ۷۲- ILO Const. art. ۲۸
- ۷۳- Id. art. ۲۹ (۱) .
- ۷۴- Id. art. ۲۹ (۲) .
- ۷۵- Id. art. ۳۲.
- ۷۶- Id. art. ۳۱.
- ۷۷- Id. art. ۳۳.
- ۷۸- بنگرید به شکایات غنا علیه پرتغال در سال ۱۹۶۱ راجع به متابعت از مقاله نامه لغو کار اجباری در سال ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵) و شکایت پرتغال علیه لیبیا در سال ۱۹۶۱ راجع به کاربرد مقاله نامه لغو کار اجباری در سال ۱۹۳۰ (شماره ۲۶) .
- ۴۵ (No. ۲) (ILO O. Bull. (supp. ۲) (۱۹۶۲)) ILO Report of the Portugal V. Liberia Commission of Inquiry ۴۶ (No. ۲) ILOO. Bull. (supp. ۲) (۱۹۶۴). See also Osieke
- شکایت علیه جمهوری دومینیکن و هائیتی در خصوص رعایت چند مقاله نامه، از جمله دو مقاله نامه راجع به کار اجباری (شماره های ۲۹ و ۱۰۵) در سال ۱۹۸۱ مطرح گردید .
- ILO. Doc. GB. ۲۱۷/۴/۸, GB. ۲۱۷/۴/۹ and GB. ۲۱۸/۶/۱۰ .
- ۷۹- همه شکایات از سوی نمایندگان کارگران در کنفرانس مطرح گردید که به شرح ذیل می باشد: الف) در سال ۱۹۶۸ علیه یونان به دلیل عدم رعایت مقاله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی مصوب ۱۹۴۸ (شماره ۸۷) و مقاله نامه حق شکایت سندیکا و مذاکرات دسته جمعی مصوب ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)؛ (۱۹۷۳) ILOO. Bull. (No. ۲) ۵۴ (ب) در سال ۱۹۷۵ علیه بولیوی به دلیل عدم رعایت مقاله نامه شماره ۸۷ ILO Doc. GB. ۱۹۸/۶/۴ (ج) در سال ۱۹۷۶ اروگوئه در خصوص عدم رعایت مقاله نامه شماره ۸۷ و ۹۸ ILO Doc. GB. ۲۰۰/۱۷/۴۴ (د) در سال ۱۹۷۷ علیه آرژانتین در خصوص عدم رعایت مقاله نامه شماره ۸۷ ILO Doc. GB. ۲۰۳/۱۹/۴۲ (و) در سال ۱۹۸۱ علیه جمهوری دومینیکن و هائیتی به دلیل عدم رعایت مقاله نامه های شماره ۸۷ و ۹۸؛ بنگرید به یادداشت شماره ۶۸ در بالا؛ و (ه) در سال ۱۹۸۲ علیه لهستان به دلیل عدم رعایت مقاله نامه های شماره ۸۷ و ۹۸؛