### چكيده:

ارتباط ميان حقوق مندرج در اعلاميه جهانى حقوق بشر و اسناد بعدى سازمان ملل در اين خصوص، از يك سو، و معيارها و موازين بين‏المللى كار، كه به همت سازمان بين‏المللى كار تنظيم و ترويج يافته، از ديگر سو، در زمره موضوعاتى است كه به كرات مورد بررسى قرار گرفته است. در اين ميان آنچه از اهميت خاص برخوردار مى‏باشد، اين است كه معيارهاى بين‏المللى كار تا چه ميزان جزء حقوق بشر به مفهوم خاص آن مى‏باشد و تأثير متقابل اين دو مجموعه از حقوق به لحاظ هنجارها، نهادها و آيينهاى نظارتى چگونه قابل ارزيابى است. نويسنده برجسته اين مقاله، ضمن مخالفت با تقسيم حقوق بشر به نسلهاى اول و دوم، معتقد است ميان دو مجموعه فوق ارتباطى ناگسستنى وجود دارد و آنگاه مسأله را از دريچه‏هاى نو و در پرتو تهديدات رو به تزايد فرايند جهانى شدن مورد بررسى قرار مى‏دهد.

واژگان كليدى: معيارهاى بين‏المللى كار، حقوق بشر، حقوق بنيادين كار، حقوق مدنى و سياسى، حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى

از زمان پذيرش اعلاميه جهانى حقوق بشر(4) در پنجاه سال قبل ـ كه اولين سند بين‏المللى در نوع خودش مى‏باشدـ نسبت و رابطه ميان حقوق مندرج در اعلاميه و معيارهاى بين‏المللى كار(5) كه توسط سازمان جهانى كار (ILO) شكل گرفته، بارها مورد بررسى و سنجش قرار گرفته است. اين كه تا چه حد معيارهاى بين‏المللى كار، به خودى خود، بخشى از حقوق بشر به شمار مى‏آيند، موضوعى است كه اغلب مورد بحث بوده و اين واقعيت مورد توجه قرار گرفته كه معيارهاى كار، در سطح بين‏المللى، يك ربع كامل قرن و يك جنگ جهانى قبل از پديدارى حقوق بشر در اعلاميه جهانى مورد ستايش و تحسين بوده است.

«رنه كاسن» (6)(ReneCassin)، نويسنده اصلى اعلاميه جهانى حقوق بشر، خود، در سال 1950 اظهار داشت كه اساسنامه سازمان جهانى كار، كه جزء جدانشدنى معاهده صلح «ورساى»(Versailles) در سال 1919 بود، اولين نمونه از ايجاد مبنايى قراردادى براى «حقوق بين‏المللى راجع به آزاديهاى بنيادين فرد» بود. (cassin, 1950, p.68).

ده سال بعد، ويلفرد جنكس(WIlfred Jenks)، كه سالهاى زيادى تشخص دهنده و مظهر سازمان بين‏المللى كار به شمار مى‏رفت و در نهايت، مدير كل دفتر بين‏المللى كار شد، اثر برجسته‏اى در زمينه حقوق بشر و معيارهاى جهانى كار تأليف نمود. 1960) (7)(Jenks,

كمتر از يك دهه بعد، در سال 1968، به مناسبت بيستمين سالگرد تصويب اعلاميه جهانى حقوق بشر، مدير كل سازمان بين‏المللى كار، گزارشى را به كنفرانس بين‏المللى كار و نيز كنفرانس بين‏المللى حقوق بشر، كه به دعوت سازمان ملل در زمينه سازمان بين‏المللى كار و حقوق بشر تشكيل شده بود، ارائه كرد؛ كه من نيز در آن شركت داشتم. در آن كنفرانسها، فعاليتهاى سازمان بين‏المللى كار در زمينه حقوق بشر، بر حسب اهداف بزرگ آزادى، برابرى، امنيت اقتصادى و كرامت انسانى، مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت (ILO, 1968).

در واقع، تمامى مقاوله نامه‏ها و توصيه‏نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار در ارتقاء حقوق بشر و حمايت از آن، به درجات مختلف، مشاركت دارند (Jenks, 1968)، و غالبا اين ارتباط بسيار نزديك است.

اين ارتباط ميان معيارهاى جهانى كار و حقوق بشر همواره اهميتى درجه اول براى اركان سازمان بين‏المللى كار داشته است، و شاهد آن اين كه كنفرانس بين‏المللى كار، در طول هشتاد و ششمين اجلاس خود، در ژوئن 1998، بدون هيچ گونه مخالفتى «اعلاميه سازمان بين‏المللى كار درباره اصول و حقوق بنيادين كار»(8) و تكمله‏اش را تصويب نمود. (ILO, 1998a)(9) اين اعلاميه بار ديگر بطور روشن و صريح آزادى سنديكايى و شناسايى مؤثر حق مذاكره دسته جمعى كار، الغاء همه اشكال كار اجبارى يا قهرى، فسخ مؤثر كار كودكان و الغاء تبعيضات استخدامى و شغلى را به عنوان حقوق بنيادين اعلام نمود. نامناسب نيست، اگر اين اعلاميه را يك اعلاميه تاريخى بناميم، كه در واقع ابعاد تازه‏اى به اسناد موجود در جهت عينيت بخشى به معيارهاى هسته‏اى (care standards) سازمان بين‏المللى كار، در تمام زمينه‏هايى كه مستقيما با حقوق بشر در ارتباط است، مى‏بخشد. نقاط مشترك فراوان ميان اين دو دسته از ضوابط و موازين در مطالب آتى بيان مى‏گردد.

اين دو دسته از معيارها نه تنها به لحاظ آرمان و اهداف، مشترك هستند، بلكه هماننديهايى هم، در شرايط شكل‏گيريشان در سطح بين‏المللى و پس از مخاصمه بزرگ جهانى دارند: و به منظور ساختن جهانى بهتر، پديد آمده‏اند. تفاوت و ناهمسانى آنها در اين واقعيت ريشه دارد كه طرح نظام معيارهاى بين‏المللى كار، در پايان جنگ جهانى اول و در معاهدات صلح 1919، افكنده شد، در حالى كه پديدارى حمايت بين‏المللى از حقوق بشر، در پى جنگ جهانى دوم، اول بار در سال 1948، در يكى از مقاوله‏نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار و بعد از آن در همان سال در اعلاميه جهانى حقوق بشر و سپس مقاوله‏نامه‏هاى بعدى سازمان بين‏المللى كار و ميثاقهاى بين‏المللى سال 1966، سازمان ملل، پايه گذارى گرديد.

تجزيه و تحليلهاى تطبيقى زيادى از مفاد معيارهاى عديده كار، تصويب شده توسط سازمان بين‏المللى كار و ميثاقها و كنوانسيونهاى سازمان ملل به عمل آمده است. (See,for example, ILO, 1969)، شايد اين پرسش منطقى باشد كه امروزه، چه هدفى از بازگشت به اين موضوع كه سالهاى زيادى از آن مى‏گذرد، دنبال مى‏شود.

هدف تنها آگاهى بخشى به نسل جديد خوانندگان به حقايقى ابتدايى نيست، اگر چه به خودى خود، دليل بسنده و مناسبى است، چرا كه اين حقايق مفاهيم اساسى و بنيادينى هستند كه يادآورى آنها براى نسلهاى آينده و بعدى مى‏تواند سودمند باشد. با وجود اين، دليل خاص نگرش مجدد به موضوع مزبور، ريشه در اين واقعيت دارد كه بعضى تحولات و جريانات اخير، نظير جهانى شدن اقتصاد (Maupain, 1996) و افزايش و تشديد رقابت حاصل از آن و قدرت مقررات زدايى(deregulation) ، كه بوسيله نئوليبراليسم تشويق مى‏شود و تأثير بازدارنده بالقوه آن، بر خط مشى اجتماعى و توسعه، مويد اين است كه زمان يادآورى بعضى حقايق بنيادين و تأكيد بر ارزشهاى به مخاطره افتاده، فرا رسيده است.

در واقع، مى‏بايست به روشنى دريافت كه معيارهاى بين‏المللى كار، به عنوان يك مجموعه و كالبد، مقولات خاصى از حقوق بشر را تشكيل مى‏دهند و اين كه ساختار مزبور، كه اكنون در مخاطره است مجموعه گسترده‏اى از حقوقى است كه با زحمت و رنج شكل گرفته و به بهاى دو جنگ جهانى استحكام يافته‏اند. اگر چه ممكن است، چنين به نظر برسد كه همه گفتنيها در اين باره گفته شده، اما بهتر و سودمندتر، اين است كه هر چيزى دوباره، عملاً در معرض پرسش قرار بگيرد. از اين رو لازم است كه دوباره، بطور مختصر عناصر و اركان اصلى آن موضوع را در پرتو مسائل امروزى مرور نماييم. نوشته زير اين هدف را دنبال مى‏كند.

### حقوق بشر و معيارهاى فردى و جمعى كار

همانطورى كه همه افراد از شخصيت و سرنوشت خاص خود برخوردار هستند. حقوق بشر در اصل، حقوق فردى تلقى مى‏شد و هنوز بطور اساسى چنين هستند. همين امر نيز بطور كلى درباره حقوق كارگران صدق مى‏كند. از اين رو، حق حيات، اولين حق از حقوقى بود كه در ميثاق اروپايى حقوق بشر، (Euroopean convention on Human Rights) تصويب شده در سال 1950، در استراسبورگ، پديدار گشت، حال آن كه ساعات كار، موضوع اولين مقاوله نامه بين‏المللى كار بود(10) كه در سال 1919، در شهر واشنگتن تصويب شد. با اين وجود، حقوق كارگران و حقوق بشر، هر دو، داراى يك بعد جمعى نيز هستند. حق آزادى سنديكايى، در دو ميثاق بين‏المللى سازمان ملل، بطور بارزى نمود پيدا مى‏كنند و قبلاً در يكى از مهم‏ترين مقاوله نامه‏هاى بين‏المللى سازمان بين‏المللى كار، عينيت يافته بود(11). در حقيقت، حقوقى نظير ساعات كار يا تأمين اجتماعى كه در نگاه اول به نظر فردى مى‏رسند، به واقع تنها هنگامى كه به شكل جمعى اجرا شوند، معنادار خواهند بود.

در حقيقت، نظرات خيلى جديد مبنى بر اين كه تنها مى‏بايست حقوق جمعى، نظير حقوق ملت‏ها(rights of peoples)، حق توسعه(right to development)، حقوق بشريت(the rights of mankind) و غيره به رسميت شناخته شوند. على رغم مخالفت تعدادى از حقوقدانان سنت‏گرا، مقبوليت عام پيدا كرده‏اند. يقينا برخوردها و تصادمهايى ميان حقوق فردى و جمعى، مى‏تواند پديد آيد (Valticos, 1996a)، هر چند كه اينها موارد بعيدى هستند كه بيشتر به مباحث علمى شباهت دارند.

در اين موضوع، نگاه دقيق‏ترى بايد به تقسيم فرعى حقوق بشر، به حقوق مدنى و سياسى و حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى افكنده شود. اگر چه لازم به توضيح است كه اين تمايز و فرق گذارى هيچ تأثير ماهوى بر ارتباط آنها با معيارهاى سازمان بين‏المللى كار ندارد.

### تقسيم حقوق بشر به حقوق سياسى و مدنى و حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى

لازم به تأكيد است كه اعلاميه جهانى حقوق بشر، هم حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى و هم حقوق مدنى و سياسى را شامل مى‏شود. تنها با تصويب ميثاقهاى بين‏المللى، توسط مجمع عمومى سازمان ملل در حدود 20 سال بعد (در سال 1966)، به دنبال مباحثات طولانى و طاقت فرسا بود كه دو متن جداگانه شكل گرفت، يكى در رابطه با حقوق مدنى و سياسى و ديگرى در رابطه با حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى.

اين تقسيم فرعى، تنها مى‏تواند تأسف بار خوانده شود؛ زيرا، در حقيقت، حقوق بشر از حقوقى كه با هر دو گروه وابسته است، تشكيل شده و هيچ تفاوت اساسى و ذاتى بين آنها وجود ندارد. برعكس، اين دو گروه از حقوق بايستى به نحو تفكيك ناپذيرى با يكديگر پيوند داشته باشند؛ زيرا، همانطورى كه انسان، تنها با نان، زنده نمى‏ماند، با هواى تازه صرف نيز نمى‏تواند به حيات خود ادامه دهد.

على رغم ادعاهاى مخالف، اين تفكيك هيچ توجيه و تبيين حقوقى يا منطقى ندارد. بلكه در حقيقت، بر مبناى تفاوتهاى سياسى ميان كشورهايى با ايدئولوژى متفاوت در زمان مذاكره و تصويب دو ميثاق مزبور شكل گرفته است. در واقع، هر دو ميثاق توسط تعداد قابل ملاحظه و يكسانى از كشورها امضاء گرديده و به نحو گسترده‏اى مورد تصويب قرار گرفته است. چنانكه تا اول ژانويه 1997، 137 كشور ميثاق حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى و 140 كشور ميثاق حقوق مدنى و سياسى را تصويب كرده بودند. اكنون مناسب است تا ارتباط ميان اين دو طيف از حقوق، از يك طرف، و حوزه‏ها و قلمروهاى عمده‏اى كه بوسيله معيارهاى بين‏المللى كار، تحت پوشش قرار گرفته‏اند، از طرف ديگر، مورد بررسى دقيق‏ترى قرار گيرد.

### معيارهاى بين‏المللى كار و حقوق مدنى و سياسى

اگر چه ممكن است، چنين به نظر برسد كه معيارهاى بين‏المللى كار نشأت گرفته از حقوق اقتصادى و اجتماعى هستند، با اين وجود نفوذ و تأثير آنها بر حقوق بشر در حوزه حقوق مدنى و سياسى، در واقع به همان اندازه، پديدار و آشكار شده است. بويژه سه حوزه عمده، از معيارهاى كار - لغو كار اجبارى، آزادى سنديكايى و الغاء تبعيض - آشكارا نقش معيارهاى بين‏المللى كار را در اين زمينه اثبات مى‏كنند. از آن جايى كه اين موضوع به نحو گسترده‏اى شناخته شده است، احتياجى به توضيح زياد آن، در اين جا احساس نمى‏شود و تنها به شرح نكات اساسى اكتفاء مى‏شود.

در سال 1930، اولين مقاوله نامه‏اى كه كار اجبارى را، ممنوع اعلام مى‏كرد (مقاوله نامه شماره 29) پيشگام دفاع از آزاديهاى فردى بويژه در سرزمينهاى مستعمره‏اى آن دوره، شد. پس از جنگ جهانى دوم، تحقيق و تفحصهايى از سال 1951، به بعد، بوسيله كميته مشترك سازمان بين‏المللى كار و سازمان ملل و سپس كميته ويژه سازمان بين‏المللى كار، انجام شد. مقاوله نامه جديدى (شماره 105) در زمينه لغو كار اجبارى در سال 1957، در جهت مقابله با اشكال كار اجبارى، كه در طى تحقيق و تفحصها مشخص شده بود، مورد تصويب قرار گرفت. اين مقاوله نامه‏ها، كه در سطح وسيعى مورد تصويب قرار گرفته‏اند(12)، روح جديدى به آزادى و حمايتهاى اساسى از كارگران در مقابل كار اجبارى، كه به شكل اجبار يا بسيج كارگران به منظور توسعه اقتصادى يا تنبيه و مجازات كارگران، به دليل شركت در اعتصابات يا به صورت تبعيضات نژادى يا ديگر تبعيضات باشد. داد. بعد از آن، ميثاق بين‏المللى حقوق مدنى و سياسى نيز، كار اجبارى يا قهرى را ممنوع اعلام نمود(ماده 8).

آزادى سنديكايى دومين قلمرو مهم، در حمايت از كارگران بود كه توسط سازمان بين‏المللى كار، طرح و دنبال گرديد. اين موضوع هم، همتراز و مطابق با حقوق مدنى و سياسى و هم حقوق اقتصادى و اجتماعى است (و در هر دو ميثاق به شكل بارز آمده است). مطمئنا كارگران تا زمانى كه قادر به تشكيل سنديكا نباشند، نمى‏توانند به نحو شايسته‏اى از منافع خويش دفاع نمايند. با وجود اين، مخالفت منابع مختلف، تصويب سند سازمان بين‏المللى كار، در زمينه حق آزادى سنديكايى را، در طول مدت بين دو جنگ، با بن‏بست مواجه كرد. و اين مسأله تا مدت زمان كوتاهى بعد از پايان جنگ دوم جهانى كه مقاوله نامه آزادى سنديكايى و حمايت از حقوق سنديكايى(13) (شماره 87) در سال 1948، نهايى و مورد تصويب قرار گرفت، ادامه‏داشت. اين مقاوله نامه، كه دربردارنده تضمينى اساسى و ابزارى مؤثر براى كارگران در دفاع از منافعشان است، بوسيله 120 كشور، در طول يك دوره 50 ساله، به تصويب رسيده است. در حدود 20 سال بعد، مقررات مربوط به آزادى سنديكايى، در قالبى كلى‏تر و با عباراتى متفاوت در دو ميثاق سازمان ملل درج شدند(14).

گذشته از روشها و آيينهاى كلى نظارت بر رعايت مقاوله‏نامه‏ها، ساز و كار ويژه‏اى براى تسليم شكايات سازمانهاى كار فرمايى و كارگرى حتى عليه دولتهايى كه مقاوله نامه شماره 87 را تصويب نكرده‏اند، ايجاد شده است. اين امر از آن رو ممكن گرديده كه آزادى سنديكايى، در مقدمه اساسنامه سازمان بين‏المللى كار، گنجانيده شده است. در واقع، شكايتهايى از اين نوع به كميته بلندپايه‏اى كه، سالها «پل رامادير»(Paul Ramadier) رئيس قبلى شوراى وزيران فرانسه و بعد از او پروفسور «روبرتو آگو»(Robert Ago) رياست آن را به عهده داشتند، تسليم شده است. و سرانجام مقاوله نامه منع تبعيض (در استخدام و اشتغال) مصوب 1958 (شماره 111)(15) و توصيه نامه مكمل آن (شماره 111) هر گونه تفاوت، محروميت يا تقدم را كه بر پايه نژاد، رنگ پوست، جنسيت، مذهب، عقيده سياسى و يا سابقه مليت آباء و اجدادى يا طبقه اجتماعى باشد، ممنوع اعلام نمود. در سال 1964 برنامه تفصيلى خاصى براى محو آپارتايد (تبعيض نژادى) كه سازمان بين‏المللى كار، بى‏هيچ ترديدى آن را محكوم نمود، طرح و متعاقبا مورد تأكيد قرار گرفت. همچنين در اعلاميه سال 1963 و كنوانسيون سال 1965 سازمان ملل ، به برجسته‏ترين شكل از موضوع تبعيض نژادى سخن به ميان آمده است.

اين سه حوزه، حوزه‏هاى اصليى هستند كه سازمان بين‏المللى كار، به نحو خيلى گسترده‏اى، در جهت حمايت از آزاديهاى عمومى (Gernigon, 1982) و حقوق مدنى و سياسى مشاركت داشته است. همچنين لازم به ذكر است كه قلمرو اين حمايت، صرفا به بيان حقوق مورد بحث، محدود نمى‏شود؛ بلكه شامل آيينهاى پيروى و رعايت از آنها نيز هست كه هم شامل ساز و كارهاى كلى و عمومى مربوط به اجرا و هم آيينهايى ويژه، نظير آنچه كه در ارتباط با آزادى سنديكايى ايجاد شده، مى‏باشد.

اكنون مناسب به نظر مى‏رسد كه معيارهاى سازمان بين‏المللى كار را كه مشخصا به مسائل كار و كارگران مربوط مى‏شود و دل مشغوليهاى ويژه سازمان بين‏المللى كار مى‏باشد، طرح نماييم.

### معيارهاى بين‏المللى كار و حقوق اقتصادى و اجتماعى

شباهتها و وجوه اشتراك ميان معيارهاى بين‏المللى كار و حقوق بشر، به ويژه راجع به حقوق كارگران، در ميثاق سازمان ملل، درباره حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى بيشتر نمودار و آشكار است، و شامل دستمزد برابر مرد و زن (مقاوله نامه شماره 100 سازمان بين‏المللى كار و ماده 7 ميثاق مزبور سازمان ملل)، امنيت شغلى و سلامتى (مقاوله نامه‏هاى متعدد سازمان بين‏المللى كار و ماده 7 ميثاق مزبور)، استراحت هفتگى، محدوديت ساعات كار و مرخصى با حقوق (چندين مقاوله نامه سازمان بين‏المللى كار و ماده 7 ميثاق) حق تأمين اجتماعى (مقاوله نامه‏هاى متعدد سازمان بين‏المللى كار و ماده 9 ميثاق)، حمايت دوران زايمان (مقاوله نامه‏هاى متعدد سازمان بين‏المللى كار و ماده 10 ميثاق)، حمايت و كمك به كودكان و نوجوانان (مقاوله نامه‏هاى متعدد سازمان بين‏المللى كار و ماده 10 ميثاق) مى‏باشد. در حال حاضر توجه و آگاهى عمومى به مشكل كار كودكان وجود دارد؛ مشكلى كه در طول اولين سالهاى تشكيل سازمان بين‏المللى كار (Scelle, 1933, p.111)، «آلبرت توماس»(Albert Tomas) را وادار به تأكيد بر اهميت و برترى عامل انسانى بر اقتصاد كرد.(16)

در مجموع، مى‏توان گفت كه مقاوله‏نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار، اجراى عملى مجموعه‏اى از اصول كلى مندرج در ميثاق بين‏المللى حقوق اقتصادى، اجتماعى و فرهنگى را، به شكلى خاص‏تر و جزئى‏تر در سطح ملى متكفل هستند.

### ماهيت جهانى معيارهاى بين‏المللى كار و حقوق بشر

حقوقى كه بطور موازى و كم و بيش مفصل در دو ميثاق بين‏المللى سازمان ملل و در معيارهاى هسته‏اى بين‏الملل كار، پديد آمده‏اند، داراى ماهيت واقعا جهانى و عام هستند. ميثاقهاى مزبور، همانطورى كه قبلاً اشاره شد در مجمع عمومى سازمان ملل و بعد بطور گسترده از سوى كشورها مورد تصويب قرار گرفتند. مقاوله نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار كه بوسيله كنفرانس بين‏المللى كار، به تصويب رسيده در مجموع، تاكنون 6500 سند تصويب، دريافت داشته‏اند، كه در اين ميان، مقاوله نامه‏هاى مربوط به حقوق بشر (نظير آزادى سنديكايى، ممنوعيت كار اجبارى، لغو همه اشكال تبعيض) بطور متوسط توسط 125 كشور تصويب شده‏اند. با اين وجود، انسان نبايد به اطلاعات نظرى و آمارى درباره اين اسناد بسنده كند.

قبل از هر چيز بايد اعتراف و تصديق شود كه دولتهاى تصويب كننده، اين اسناد بين‏المللى، بارها در اجراى آنها تعلل و قصور كرده‏اند و اين كه عمل نهادهاى ناظر به تنهايى، هر چقدر هم كه جدى و در بعضى موارد مؤثر باشد، نمى‏تواند اجراى كامل اين اسناد را تضمين نمايد. در نتيجه، كسى نمى‏تواند بطور قاطع نتيجه بگيرد كه اين معيارها، بدون هيچ گونه ترديدى، احساس و رفتار عمومى جامعه جهانى را در اين زمينه منعكس مى‏كند. اين موضوع نيازمند تحقيقات كامل‏ترى است. وضعيت مزبور با توجه به اين واقعيت كه ميثاقهاى منطقه‏اى حقوق بشر (regional human Rights conventions) در كنار ميثاقها و پيمانهاى بين‏المللى وجود دارند، پيچيده و مشكل شده است. بعضى از اين ميثاقهاى منطقه‏اى با هدف تقويت پيمانها و ميثاقهاى بين‏المللى تصويب شده‏اند.

نمونه‏هاى برجسته آن ميثاق اروپايى حقوق بشر، مصوب سال 1950 و ميثاق آمريكايى حقوق بشر(American conventions on Human Rights) مصوب 1969، مى‏باشند كه به ترتيب توسط 40 و 25 كشور تصويب شده‏اند. ميثاقهاى ديگر، نظير جديدترين منشور آفريقايى حقوق بشر و ملت‏هاAfrican charter on Human and ) (Peoples Rights، مصوب سال 1981، كه بوسيله 51 كشور پذيرفته شده، برآورنده ويژگيهاى منطقه‏اى خاص هستند.

به علاوه، على رغم ماهيت جهانى اسناد سازمان ملل و سازمان بين‏المللى كار، سكوت و خاموشى مشهودى در بعضى از منطقه‏ها چه راجع به هنجارها و معيارهاى حمايت اجتماعى و چه راجع به اصول حقوق بشر، وجود دارد، كه وضعيت چند كشور آسيايى به اين شكل است. در اين كشورها بعضى از نويسندگان، ارزشهاى فرهنگى منطقه‏اى يا ملى را، ارزشهاى مقدس و خدشه ناپذيرى انگاشته‏اند، كه مفاهيم فرهنگهاى ديگر، بويژه فرهنگ غربى، نبايد اجازه خدشه دار كردن آنها را داشته باشند.(17) بطور كلى چنين ديدگاههايى معتقدند كه حقوق بشر، حقوقى هستند كه «از لحاظ فرهنگى خاص و ويژه» مى‏باشند. و بايد جامعه بر افراد مقدم باشد و سرانجام اين كه، آن حقوق نشأت گرفته از حاكميت ملى هستند. اما ديدگاههايى از اين دست بويژه در ارتباط با حقوق بشر، بطور گسترده پذيرفته نشده است.

در واقع، چنانچه چنين عقايدى بخواهد شيوع پيدا كند، ممكن است در نهايت باعث ايجاد قدرت مطلقه و تصميمات غير مسؤولانه توسط مقامات ملى شوند. افراد نبايد در مقابل قدرت غير قابل مهار حكومت، بى دفاع و بى حمايت رها شوند. بعلاوه، حقوق بشر و حقوق كارگران، كه در اسناد هسته‏اى و مهم سازمان بين‏المللى كار و سازمان ملل، حمايت مى‏شوند، توسط نمايندگان دولتها در همه مناطق جهان، از جمله نمايندگان بسيارى از كشورها در قاره آسيا، مورد تصويب قرار گرفته‏اند، كه چنانچه اين اسناد با ارزشهاى منطقه‏اى تصادم و برخوردى مى‏داشت، نمى‏بايست به اسناد مزبور رأى مى‏دادند.

چنين ميثاقهايى منطقه گرا كه بر مبناى دشمنى، با نفوذ خارجى پايه گذارى شده‏اند، در آسيا و يا در ديگر مناطق در حال توسعه، از مقبوليت عمومى برخوردار نيستند. به بيان صريح‏تر، آنها ممكن است به درجات كمتر يا بيشتر در ارتباط با ارزشهاى فرهنگى يا هنرى موجه نماتر باشند تا در ارتباط با حقوق بشر، كه شامل عميق‏ترين ارزشهاى همه تمدنها بوده و به دنبال حمايت از زندگى و كرامت ذاتى هر انسانى است. هيچ كس نبايد خصيصه‏ها و ويژگيهاى فردى و كاملاً اختصاصى فرهنگهاى مختلف را، با ارزشهاى بنيادين تمدن بشرى، خلط نمايد. استدلالهاى مبتنى بر سنتهاى فرهنگى يك كشور معين نمى‏تواند در جهت نقض ارزشهاى جهانى استفاده شود. به علاوه، اين واقعيت كه آسيا تنها قاره‏اى است كه فاقد سند منطقه‏اى حقوق بشر مى‏باشد، اشاره بر اين دارد كه منطقه مزبور هيچ گونه ارزش جايگزين اصيلى كه در اين ارتباط از آن دفاع كند، ندارد و موضع تعدادى از نمايندگان كشورهاى آسيايى، صرفا به خاطر تأخير يا مستثنى شدن از اجراى معيارهاى جهانى مى‏باشد (Ramcharan, 1997, pp. 113-116). اين موضوع با اين واقعيت تأييد مى‏شود كه در پايان نشست اخير سازمان بين‏المللى كار، (Aprill, 1998) درباره بحران آسيا، هشت كشور شرق و جنوب شرقى آسيا (چين، اندونزى، مالزى، فيليپين، جمهورى كره، سنگاپور، تايوان و ويتنام بر اهميت رشد پايدار اقتصادى و نيز معيارهاى هسته‏اى سازمان بين‏المللى كار تأكيد نمودند. البته اين موضوع روشن نمى‏كند كه راه جديدى در شرق پديد آمده باشد.

بايد نقش كنوانسيونهاى منطقه‏اى در برابر اسناد بين‏المللى، كه براى كاربرد و اجراى جهانى در نظر گرفته شده‏اند، با دقت بيشترى بررسى شود. گاهى، ميثاقهاى منطقه‏اى نه تنها تضعيف كننده معيارهاى جهانى حقوق بشر نبوده‏اند، بلكه، در جهت تسريع اجراى مقررات مشابه گام برداشته‏اند. بويژه هنگامى كه اجراى ميثاقهاى سازمان ملل آهنگ كندى داشته است. ميثاق اروپايى حقوق بشر، نمونه برجسته‏اى در اين زمينه است. در موارد ديگر، ميثاقهاى منطقه‏اى در جهت تطبيق خصيصه‏هاى جزئى يك ناحيه معين، يا بطور كلى‏تر، در جهت برجسته كردن عاملى كه اهميت زيادى دارد، يا تشكيل ساز و كار نظارتى كه بتواند بدون هيچ گونه تعارضى با ساز و كارهاى نظام بين‏المللى عمل كند، مورد استفاده قرار گرفته‏اند.

يك نمونه از چنين مكملى، منشور اجتماعى اروپا در ارتباط با مقاوله نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار است. در سال 1958 شوراى اروپا به اين نتيجه رسيد كه در كنار ميثاق اروپايى حقوق بشر كه عمدتا به حقوق مدنى و سياسى مى‏پردازد، داشتن منشور اجتماعى كه متضمن حقوق اجتماعى باشد، مفيد و سودمند خواهد بود. از اين رو شوراى اروپا، مشتركا؛ سازمان بين‏المللى كار، كنفرانس سه جانبه‏اى را (به سبك سازمان بين‏المللى كار) براى اظهار نظر درباره پيش نويسى كه با همكارى نمايندگان سازمان بين‏المللى كار تهيه شده بود، تشكيل داد.

بنابراين مى‏توان نتيجه گرفت كه چنين اسناد منطقه‏اى، مانع اجرا يا عامل ترديد در اعتبار و مشروعيت معيارهاى جهانى نشده‏اند، بلكه برعكس، تأثير سريع‏ترى در استحكام چنين معيارهايى داشته‏اند و ملاحظات خاص و ويژه‏اى را بدون به خطر انداختن ماهيت اسناد جهانى مزبور، مورد توجه و بررسى قرار داده‏اند.

### آيا حقوق بشر و معيارهاى بين‏المللى كار مى‏توانند نظامهايى قطعى و نهايى تلقى شوند؟

مقاوله نامه‏ها و توصيه نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار، در يك دوره زمانى تقريبا هشتاد ساله قوام و شكل يافته‏اند و اعلاميه جهانى حقوق بشر، متجاوز از پنجاه سال پيش مورد تصويب قرار گرفته است، با گذشت اين مدت، منصفانه است كه پرسيده شود آيا اسناد مذكور، مجموعه‏اى جامع و منسجم از معيارها و ضوابطى كه مكمل يكديگر باشند عرضه مى‏دارند يا خير؟

پاسخ صريح و مثبت به اين پرسش از در نظر گرفتن قانون مهم تكامل نيازها و مفاهيم باز مى‏ماند. درست است كه امروزه اصل آنچه كه براى شكل دادن به حقوق هسته‏اى كار و بشر در نظر گرفته مى‏شود، در معيارهاى سازمان بين‏المللى كار، پيمانها و ميثاقهاى سازمان ملل و اسناد منطقه‏اى مشابه، پديد آمده است، اما مفاهيم و شرايط تكامل پيدا مى‏كنند؛ بعضى از معيارها ربط و معناداريشان را از دست مى‏دهند و نيازهاى جديدى پديد مى‏آيد.

پيش از اين اشاره شد كه حقوق جديد ـ و گاهى اوقات بسيار متفاوت ـ طرح گرديده و اخيرا در بعضى از موارد رسميت يافته است. در اين ميان، هر چند كه اكنون تمام حقوق هسته‏اى كار، مورد تصديق و شناسايى قرار گرفته، اما اصلاح بعضى از اسناد، در جهت تطبيق آنها با اوضاع و احوال و نيازهاى در حال تغيير، ضرورى است. اين جريان نوگرايى، بدون هيچ ترديدى، در آينده، تا حد نياز ادامه پيدا خواهد كرد. خلاصه اين كه مجموعه قوانين بين‏المللى كار، بطور كلى قواعد مهم و اصول بنيادين را مورد تصريح و تأييد قرار مى‏دهند، اما جزئيات آن‏ها ممكن است در طول زمان تغيير نمايد. همانطورى كه هيچ پايانى براى تاريخ وجود ندارد. به همين ترتيب براى حقوق بشر نيز، هيچ پايانى متصور نيست.

در آثار اوليه، درباره سازمان بين‏المللى كار، گاهى به «رؤياى ماهايم» (Mahaims dream) اشاره مى‏شد. ماهايم استادى بلژيكى بود كه در بين سالهاى 1919 و 1930، نقش مهمى در پايه گذارى سازمان بين‏المللى كار و فعاليتهاى اوليه آن ايفاء نموده و زمانى نيز، به عنوان رئيس هيأت مديره سازمان، مشغول به خدمت بود. تمثال او هنوز در مقر سازمان بين‏المللى كار، آويخته است.

هر چند كه اكنون تعداد كمى او را به ياد مى‏آورند.(18) يك روز صبح، ماهايم، در ملاقات با يكى از همكارانش، نقل مى‏كند كه دچار كابوس وحشتناكى شده و در عالم خواب ديده است كه سازمان بين‏المللى كار، مقاوله نامه‏هايى را، درباره هر موضوع قابل تصور، تصويب نموده و او از اين كه ديگر چيزى براى انجام دادن باقى نمانده متعجب و شگفت زده شده است. همين كه از خواب بيدار شده كمى انديشيده و سپس به خود گفته: «اما صرف پذيرش و قبول مقاوله نامه‏ها كافى نيست، بلكه ما بايد مطمئن شويم كه آنها، به نحو مناسبى اجرا مى‏شوند». بعلاوه او دريافت، كه امكان تصويب اسناد قطعى نهايى، درباره همه مسائل، وجود ندارد، چرا كه آنها بايد، متناوبا كامل يا روزآمد شوند. با وجود اين، هر كسى بايد بر واكنش اوليه «ماهايم» مبنى بر ضرورت اجراى مقاوله نامه‏هاى تصويب شده، پافشارى نمايد.

### نظارت بر تبعيت از معيارهاى بين‏المللى كار و حقوق بشر

از اولين روزهاى تشكيل سازمان بين‏المللى كار، پايه گذاران آن، ساز و كار متفاوت و دقيقى را براى پى‏گيرى و نظارت بر تبعيت از معيارهاى ترسيم شده توسط سازمان، ايجاد نمودند. در طول سالها، اين فعاليت نظارتى(19) به لحاظ قلمرو فعاليتهاى سازمان بين‏المللى كار و نيز، رشد اين فعاليتها، بطور همزمان گسترده و ساده شده است.

كاركرد نظارتى سازمان بين‏المللى كار، به دو دليل از كاركردهاى نظارتى سازمانهاى بين‏المللى ديگر، پيشرفته‏تر محسوب مى‏شود. اولين دليل عبارت است از: مشاركت سازمانهاى غير دولتى كارفرمايى و كارگرى(20) و دليل دوم ويژگى استقلال و تخصص اعضاى هيأتهاى نظارت، كه از افراد برجسته‏اى تشكيل مى‏شوند. يكى از ابعاد تعيين كننده استقلال اين كارشناسان و اعضاى كميسيونهاى تحقيق كه بعدا درباره آنها بحث خواهد شد. اين است كه آنها نه بوسيله دولتهايشان، بلكه با پيشنهاد مدير كل سازمان و تصويب هيأت مديره تعيين مى‏شوند. در اين زمينه از نقش فعال دبيرخانه سازمان بين‏المللى كار نيز ياد شده است (learly, 1992, p.581).

بر اساس استنتاجات و يافته‏هاى اين كارشناسان برجسته، هرگونه ناهمخوانى و تضاد ميان معيارها و رويه اجرايى كه كشف شده باشد، با نمايندگان دولتهاى مربوطه در كميته سه جانبه ويژه كنفرانس بين‏المللى كار، (شامل نمايندگان دولت، كارفرمايان و كارگران) مورد بحث و بررسى قرار مى‏گيرد. بحثها اغلب گرم و پر هيجان هستند. براى نمونه مى‏توان به جلسه ويژه‏اى در ارتباط با آزادى سنديكايى، اشاره داشت كه در ساعت 3 بامداد، با رأى به نقض مقاوله نامه مورد بحث، توسط يك دولت برجسته پايان يافت. با وجود اين ناهمخوانيها و تضادها، سال به سال، كاهش پيدا مى‏كنند، چنانكه ثابت شده است، در بين سالهاى 1964 و 1997، به دنبال اقدامات هيأتهاى نظارت، اصلاحاتى در جهت رعايت و متابعت از مقاوله‏نامه‏ها در 2164 مورد، صورت گرفته است (ILO, 1998b, para, p.175).

همچنين آئين ويژه‏اى در جهت حمايت از آزادى سنديكايى از سال 1950 در جريان بوده است و كميته سه جانبه رسيدگى كننده به آزادى سنديكايى، صدها دعوا را بررسى و تحقيقات متعددى را در آن باره انجام داده است.

در موضوعات نسبتا مهم، راجع به آزادى سنديكايى و ديگر موضوعات كار، كميسيونهاى تحقيق متشكل از افراد مستقل تشكيل مى‏شود كه معمولاً، پس از تحقيقات محلى تدابيرى كه بايد در جهت اجراى معيارهاى مورد بحث، اتخاذ شود، را توصيه و پيشنهاد مى‏كند (valticos, 1987). از ميان موارد متعدد رسيدگى شده، قضاياى زير قابل ذكر است: قضيه مربوط به سرزمينهاى مستعمره‏اى پرتغال در آفريقا (آنگولا و موزامبيك) قبل از استقلال آنها؛ مورد مربوط به ژاپن در ارتباط با تحقيقى كه نقطه عطفى در تكامل آزادى سنديكايى در آن كشور شد؛ قضيه مربوط به اسپانيا در سال 1967، قبل از بازگشت اين كشور به دامان دموكراسى؛ مورد مربوط به شيلى بدنبال حوادث سال 1973؛ قضيه مربوط به لهستان در زمان راهپيماييهاى همبستگى، كه دولت سعى در سركوب آن داشت، و نماينده سازمان بين‏المللى كار توانست با «لخ والسا»، در حالى كه در بازداشت بود، ديدار كند، و كميسيون تحقيق سازمان بين‏المللى كار، پيشنهاداتى را براى حل مجموعه مشكلاتى كه در آن زمان آن كشور را احاطه كرده بود، ارائه داشت.

شيوه‏هاى اجرايى سازمان بين‏المللى كار، مى‏تواند چنين خلاصه شود: شيوه‏اى معين كه با بحثها و تصميمهاى سه جانبه و استقلال هيأتهاى پيگيرى و نظارت مشخص مى‏شود به همراه روحيه‏اى خاص كه براساس آن وضعيتها، بطور عينى بررسى و راه‏حلها، در چارچوب اصول سازمان بين‏المللى كار، راجع به آزادى و پيشرفت جستجو مى‏شوند.

اين شيوه، گهگاه به درجات مختلف، بر فعاليت سازمانهاى بين‏المللى ديگر اثر گذاشته است، ولى بطور كامل مورد تقليد قرار نگرفته ـ و نمى‏توانسته قرار گيردـ چرا كه مبناى نهادين يكسان و تأثير پوياى سه جانبه‏گرايى، در جاى ديگر وجود نداشته است، هر چند قواعد خاصى نظير مقررات مربوط به استقلال هيأتهاى نظارت، بويژه در پى‏گيرى و نظارت بر رعايت ميثاقهاى سازمان ملل، بطور جزيى مورد اقتباس واقع شده‏اند. براى اين ميثاقها، نظارت مستلزم تعدادى رويكردهاى ديگر نيز بوده است (leary, 1992). تأكيد بر اهميت شيوه‏هاى نظارت بر تبعيت از اسناد بين‏المللى حقوق بشر،در سطح بين‏المللى، و نقش راهگشاى نظام سازمان بين‏المللى كار در جهت پيشبرد احترام به اين حقوق، ممكن نيست.(leary, 1992)

### تأثير حقوق بشر و معيارهاى بين‏المللى كار: پيشرفتها و مشكلات

ارزيابى، تأثير دقيق حقوق بشر و معيارهاى بين‏المللى كار، سخت و مشكل است، چرا كه آنها غالبا مربوط به حوزه‏هايى مى‏شوند كه اثر اين معيارها، صرفا، و يا حتى عمدتا، به اين اسناد حقوقى باز نمى‏گردد، بلكه همچنين و بطور اوليه به رويه و علم بستگى دارد.

على رغم اين كه غالبا اجراى اين قواعد، چندان رضايت بخش نيست و حتى با نارساييهاى بزرگى رو به روست، و حتى اجراى آنها كوتاهيهاى عمده‏اى را نشان مى‏دهند قطعا پيشرفتهاى انكارناپذيرى صورت گرفته است.

حقوق بشر، اكنون، در خودآگاهى جهانى وارد شده است، تا حدى كه هر گونه تجاوز به آن واكنشى، نظير واكنشى كه به دنبال يك عمل جنايى يا تخلف از قانونى اخلاقى يا حقوقى ايجاد مى‏شود، را در افكار عمومى پديد مى‏آورد. درست است كه نهادها و اركان برجسته بين‏المللى حقوق بشر، ممكن است، به دلايل سياسى، در انتقادات خود فرق و تفاوت قائل شوند، اما اين عمل شايستگى و اعتبار خودشان را در نظر مردمى كه به نحو فزاينده‏اى آگاه و حساس شده‏اند، خدشه دار مى‏سازد. در مجموع مى‏توان گفت كه تعيين نقض حقوق بشر، توسط سازمانهاى بين‏المللى، بطور جدى به حيثيت و اعتبار بين‏المللى دولتهاى نقض كننده صدمه مى‏زند.

در مورد معيارهاى بين‏المللى كار، نيز به همين شكل است. در نتيجه آزادى سنديكايى در تعدادى از كشورها با دمكراتيك شدن رژيمهاى اقتدارگراى راست و چپ احيا شده است ـ براى مثال در اسپانيا و لهستان، با خاتمه استعمار و ديگر سيستمها، كار اجبارى لغو يا كاهش يافته است؛ و نقض شديد معيارهاى بين‏المللى در زمينه تبعيض در قالب آپارتايد (تبعيض نژادى) در آفريقاى جنوبى با محكوميت اوليه و كمك بعدى سازمان بين‏المللى كار، لغو شده است.

مشكلات بسيار جدى، بويژه بيكارى و كار كودكان، به يقين هنوز وجود دارد. هر چند، رويهم رفته در اكثر موارد، دولتهايى كه توسط هيأتهاى نظارتى سازمان بين‏المللى كار، توجهشان به نقض مقاوله نامه‏هاى مربوطه، كه توسط آن دولتها تصويب شده‏اند، جلب شده، تدابيرى را كه جهت جبران ناهمخوانيها و تضادها لازم و ضرورى بوده، اتخاذ كرده‏اند. علاوه بر اشكال خاصى كه تاكنون از آن سخن به ميان آمده، تدابيرى وجود دارد كه توسط دولتها، قبل از تصويب مقاوله نامه، اتخاذ مى‏شود كه آنها را قادر به پذيرش تعهدات ناشى از تصويب مقاوله نامه‏ها مى‏نمايد.

يك مطالعه و بررسى جهانى، اگر چه تاريخ آن كمى به گذشته برمى گردد (ILO,1976)، بر اهميت تأثير مقاوله‏نامه‏ها و توصيه نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار بر قانونگذارى و رفتار (عملكرد) (praxis) دولتها در همه مناطق جهان تأكيد مى‏كند. حقوق بشر و معيارهاى بين‏المللى كار، ارزشهاى همتبار و غالبا مشابه‏اى هستند كه على رغم موانع متعدد، چه در سطح داخلى و چه در سطح بين‏المللى، پيش برده شده و تقويت شده‏اند. گرايش و روند كلى مثبت است، هر چند كه واگشت و پسگرايى ناشناخته نيست. هر كسى مى‏تواند عصر مشكلات ديگرى را، در نتيجه ظهور روند تاكنون غيرقابل مهار جهانى شدن (globaliztion) و ليبراليسم اقتصادى پيش‏بينى كند (Lee, 1997). حقوق بشر و حمايت اجتماعى، به نحو گسترده‏اى مى‏توانند تضعيف شوند،(21) حقوق بنيادين بشر و معيارهاى بين‏المللى كار، كه امروزه بطور آشكار در معرض خطر هستند، بار ديگر در پرتو تهديد يك جهان بى قانون، دولتهاى جديد بدون هيچ گونه حمايت واقعى، تهديد ظهور كارگران بى‏بهره از حمايت حقيقى، و بطور كلى‏تر، تهديد مردان، زنان و كودكانى كه به حال خود رها شده‏اند، تهديدهايى كه نمى‏توانند ناديده گرفته شوند، اهميت كامل خود را بدست مى‏آورند. براى مقابله با اين خطر نسبت به عدالت اجتماعى ـ كه از سوى سازمان بين‏المللى كار از زمان تأسيس اعلام گرديده ـ و نسبت به حقوق بشر ـ كه توسط سازمان ملل نوپا و جوان اعلام شده ـ تدارك اشكال تعديل شده‏اى از معيارگذارى (standard-setting) و «بازتقنينى» (re-regulation) (Muckenberger, 1996) بجاى روند افراطى مقررات زدايى (deregulation) فعلى، بدون ترديد، ضرورى و لازم مى‏باشد.

1 ـ اين مقاله از متن ذيل ترجمه شده است. منابع مقاله در متن لاتين موجود مى‏باشد.

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

2- Nicolas Valticos

قاضى دادگاه اروپايى حقوق بشر و رئيس كتابخانه آكادمى حقوق بين‏المللى لاهه، معاون سابق مدير كل سازمان بين‏المللى كار

3 ـ دانشجوى كارشناسى ارشد حقوق عمومى دانشگاه شهيد بهشتى

4 ـ اعلاميه جهانى حقوق بشر، در تاريخ 10 دسامبر 1948، توسط مجمع عمومى سازمان ملل تصويب گرديد.

5 ـ «معيارهاى بين‏المللى كار» قواعدى هستند كه هم در مقاوله‏نامه‏هاى سازمان بين‏المللى كار (كه، به هنگام تصويب، نسبت به دولتهاى تصويب كننده الزام آور هستند) و هم در توصيه نامه‏هاى آن (كه رهنمودهاى غيرالزام آورى را ارائه مى‏كنند) درج شده‏اند.

6 ـ حقوقدان برجسته فرانسوى و يكى از اعضاى تعيين كننده كميسيون حقوق بشر بود. اين كميسيون وظيفه داشت كه پيشنهادها و توصيه‏هايى را براى تدوين اعلاميه جهانى حقوق بشر ارائه نمايد. وى در سال 1968 به سبب مجموعه تلاشهايش در راه دفاع از حقوق بشر جايزه صلح نوبل را به دست آورد. براى اطلاع بيشتر در مورد نقش «رنه كاسن» در تدوين اعلاميه جهانى حقوق بشر ر.ك: گلن جانسون، اعلاميه جهانى حقوق بشر و تاريخچه آن، ترجمه محمد جعفر پوينده، تهران، نشر نى، 1377.

7 ـ «چنكس» همچنين متعاقبا (1970, p.6) توجهش را به نقش پيشتاز سازمان بين‏المللى كار، در حمايت بين‏المللى از حقوق بشر معطوف مى‏دارد.

8 - ILO Declaration on Fundamental Principels and Rights at work.

9 ـ متن كامل اعلاميه سال 1998، در پايان اين شماره مجله بين‏المللى كار درج گرديده است.

10 ـ مقاوله‏نامه شماره 1 (1919) درباره ساعات كار (در صنعت).

11 ـ مقاوله نامه شماره 87(1948) درباره آزادى سنديكايى و حمايت از حقوق سنديكايى.

12 ـ تا ژوئن 1998، مقاوله‏نامه شماره 29 و 105 به ترتيب توسط 146 و 130 كشور تصويب شده‏اند.

13 - Freedom of association and protection of the Right to organise convention 1948 (NO.87)

14 ـ تفاوت مزبور بطور كلى به مسأله آزادى سنديكايى مستخدمين دولتى مربوط مى‏شود.

15 - the Discrimination (Employment and occupation) convention, 1958(NO, 111)

16 ـ در ژوئن 1998، كنفرانس بين‏المللى كار تصميماتى راجع به معيارهاى جديد در ارتباط با بدترين اشكال كار كودكان اتخاذ كرد كه زمينه‏هايى را، براى تصويب مقاوله نامه و تصويبنامه همراه با آن در سال 1999 فراهم نمود.

17 - See the discussion of these concepts in sen (1996) and li (1996)

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

19 ـ مطالعات بسيارى به نظام نظارتى سازمان بين‏المللى پرداخته‏اند. براى مثال بنگريد به مطالعه بسيار خوب (1992)leary همچنين بنگريد به: valticos (1968, 1996b and 1996c).

20 - non-gorermental employers' and workers' organization

21 - Depuy, 1996, Flory, 1997; de Montbrial, 1996