

## نقش مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در تحول و ارتقاء حقوق کارگران

دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

محمود

محمودخواه (نویسنده)

مسئول

دانشیار حقوق بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر حسن موثقی

### چکیده

بدون شک یکی از چالش‌های جدی و سنتی جوامع انسانی موضوع اشتغال و کار است که در یکصد سال گذشته بدنبال افزایش جمعیت جهان، وقوع دو جنگ جهانی و رشد تکنولوژی از اهمیت زائد الوصفی برخوردار شده و در این راستا نهادهای مختلفی به حمایت از حقوق کارگران پرداخته‌اند که مهمترین آنها سازمان بین‌المللی کار است که از سال ۱۹۱۹ فعالیت شبانه‌روزی خود را آغاز کرده و گام‌های مهمی در تثبیت حقوق کارگران برداشته است با این حال هنوز هم کارگران با چالش‌های جدی در زمینه اخراج غیرموجه از کارگاه یا کارخانه، کار اضافی و اجباری، دستمزد اندک، هزینه‌های سرسام‌آور زندگی، فقدان آموزش‌های شغلی و مهارتی، اختلافات عمیق کاری با کارفرما، بهداشت کار و صدها معضل دیگر مواجهند که خوشبختانه در پرتو تدابیر دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی بویژه سازمان بین‌المللی کار در قالب مقررات و قوانین، توصیه‌نامه و مقاله‌نامه‌ها برخی از این مشکلات حل شده است اما فقدان مهارت‌های کاری بویژه کار با تجهیزات فنی مدرن و کامپیوتر و انواع نرم‌افزارها و هوش مصنوعی از عوامل پایین بودن سطح دستمزد کارگران است. با این حال نمی‌توان از نقش سازمان بین‌المللی کار در تحول و ارتقاء حقوق کارگران چشم‌پوشی کرد چرا که با موازین حقوق بشر گره‌خورده و دولت‌ها موضوع اشتغال کارگران را با دقت و رعایت عدالت شغلی و اجتماعی مدنظر قرار داده و کارگران را عامل توسعه جوامع خود می‌شمارند.

مقاله‌نامه، سازمان بین‌المللی کار، حقوق کارگران، توصیه‌نامه، حقوق بشر

واژگان کلیدی:

Scientific Journal of Modern  
Jurisprudence and Law

Print ISSN: 2717- 1469  
Online ISSN: 2717 - 1477

Profile in ISC,SID, Noormags,  
Magiran, Ensani,  
GoogleScholar  
[www.jaml.ir](http://www.jaml.ir)

Year 2026 ,Sixth year ,Issue 27

Pages 1-22

## The Role of International Labour Organization Conventions in the Transformation and Advancement of Workers' Rights

Mahmoud  
Mahmoudkhan

Master's student in International Law, Islamic Azad University, Tabriz Branch  
(Corresponding author)

Dr. Hassan Movassaghi

Associate Professor in International Law, Islamic Azad University Tabriz branch

### Abstract

Undoubtedly, one of the serious and longstanding challenges of human societies is the issue of employment and labor. Over the past century, due to the increase in the world's population, the occurrence of two world wars, and the rapid growth of technology, this issue has gained extraordinary importance. In this regard, various institutions have worked to support workers' rights, the most important of which is the International Labour Organization (ILO), which has been actively operating since 1919 and has taken significant steps toward establishing and strengthening workers' rights. However, workers still face serious challenges such as unjust dismissal from workplaces or factories, forced and excessive labor, low wages, the soaring cost of living, lack of vocational and professional training, deep labor disputes with employers, occupational health issues, and many other problems. Fortunately, through the measures taken by governments and international organizations particularly the International Labour Organization in the form of regulations, laws, recommendations, and conventions, some of these problems have been addressed. Nevertheless, the lack of job skills, especially the ability to work with modern technical equipment, computers, various software, and artificial intelligence, remains one of the factors contributing to the low wage levels of workers. Despite these challenges, the role of the International Labour Organization in transforming and promoting workers' rights cannot be ignored, as it is closely linked to human rights standards. Governments therefore pay close attention to the issue of workers' employment while observing occupational and social justice, recognizing workers as a key factor in the development of their societies.

**Keywords:** Convention, International Labour Organization, Workers' Rights, Recommendation, Human Rights

## مقدمه

(ضیائی بیگدلی، ۱۴۰۲، ۲۳۱). البته ویژگی‌های حقوق کار در تحول و توسعه آن نیز نقش آفرین است که این ویژگی‌ها عبارتند از: جوان بودن، جنبه فراملی حقوق کار، ذوجنبتین بودن حقوق کار، پویایی حقوق کار، تبعیض آمیز بودن حقوق کار، تکنیک‌های ویژه حقوقی، ارتباط حقوق کار با نظم عمومی، تجربی و عملی بودن حقوق کار (رنجبری، ۱۴۰۲، ۲۳ تا ۲۷). تحقق عدالت اجتماعی برای همه کارگران در همه نقاط جهان از اهم کارکردهای سازمان بین‌المللی کار می‌باشد تا وضعیت زندگی کارگران بهبود یابد. جالب است که نمایندگان کارگران و کارفرمایان و نمایندگان دولت‌ها آرمان‌های سازمان بین‌المللی کار را متحقق می‌سازند. به همین جهت است که در سال ۱۹۶۹ جایزه صلح نوبل به سازمان بین‌المللی کار تعلق گرفت (تقی‌زاده انصاری، ۱۳۸۰، ۲۱۶). در عین حال مهمترین اهداف سازمان بین‌المللی کار عبارتند از: بهبود وضعیت و شرایط کار بویژه در زمینه تعیین حداقل مزد، مشخص کردن ساعات کار، تعیین میزان تعطیلات کارگران، انواع مرخصی‌ها، بیمه کارگران و خانواده‌ها، شرایط اشتغال کار زنان و نوجوانان، از کارافتادگی، پیری، تدوین حقوق کار و تصویب قوانین مرتبط با کار، افزایش میزان آگاهی کارگران با حقوق کار و حمایت از تشکیل سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری، تعیین نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان، بهبود زندگی کارگران با افزایش حقوق و مزایا و ایجاد مسکن و تقسیم کار به کار روزانه، شبانه، کار سخت و زبان‌آور و تعیین حق السعی (رسانی‌نیا، ۱۳۷۹، ۸۳). البته

جنگ جهانی دوم موجب شد که جهان به ارزش کار کارگران در پیروزی بر فاشیسم و نازیسم پی ببرد به طوری که صلح بین‌المللی و عدالت اجتماعی در ارتباط با یکدیگر بوده و کشورها با فعال‌تر کردن سازمان بین‌المللی کار به ارتقاء حقوق کارگران پرداختند و این مهم فقط با بهبود ضوابط و شرایط کار منصفانه عملی خواهد شد. توصیه‌نامه و مقاله‌نامه که هدفش تعیین هنجارهای بین‌المللی کار است در این راستا صادر می‌شود و حقوق بین‌الملل کار را توسعه می‌دهد. در مقایسه با توصیه‌نامه‌ها، مقاله‌نامه‌ها الزام‌آور هستند البته بایستی کشورها به آن ملحق شوند و تا کنون ۲۰۰ مقاله‌نامه در زمینه بهبود شرایط کار منعقد شده است. مقاله‌نامه‌ها عملاً تعهد به نتیجه هستند البته تعداد مقاله‌نامه‌ها کمتر از توصیه‌نامه‌هاست و این حمایت شامل کارگران محلی (ملی) و خارجی است. امروزه حتی دو آئین اعلامی و آئین شکایت جهت رسیدگی به اختلافات کارگری پیش‌بینی شده است (ضیائی بیگدلی، ۱۴۰۲، ۲۰۱-۲۰۲). مهمترین مقاله‌نامه‌های تصویب شده عبارتند از: لغو کار اجباری (۱۹۳۰) - آزادی اتحادیه و حمایت از حقوق اتحادیه‌های کارگری (۱۹۴۸) - برابری دستمزد کارگران زن و مرد در قبال کار یکسان (۱۹۵۱) - منع تبعیض در امور استخدام و اشتغال (۱۹۵۸) - برابری حقوق (دستمزد) کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران خسارات (۱۹۷۲) - حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان (۱۹۹۰) و لغو کار کودکان (۱۹۹۲)

و فرصتی برای رشد و توسعه متوازن داخلی پیدا نکرده‌اند و از کمبود سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری مینالند و از سوی دیگر رشد اقتصادی اندکی را تجربه می‌کنند که بر حقوق کارگران تاثیرگذار است و نبایستی انتظار داشت که فوراً همه مصوبات سازمان بین‌المللی کار را به اجرا درآورند.

۱- آشنایی با سازمان بین‌المللی کار و مصوبات آن

سال ۱۹۰۰ میلادی سرآغاز تلاش‌های بین‌المللی برای حمایت از حقوق کارگران بود با شکل‌گیری انجمن بین‌المللی برای حمایت قانونی از کارگران که بعداً با تشکیل سازمان بین‌المللی الدولی برای کار در سال ۱۹۱۹ و بعد از معاهده صلح ورسای این حمایت منسجم‌تر شد و حتی جنگ جهانی دوم هم مانع از ادامه کار این سازمان بین‌المللی نشد و در سال ۱۹۹۴ اعلامیه فیلادلفیا را تصویب کرد با هدف تحقق عدالت اجتماعی و از سال ۱۹۴۶ سازمان بین‌المللی کار وارد در جرگه موسسات تخصصی ملل متحد گردید. مهمترین اصول حاکم بر سازمان بین‌المللی کار عبارتند از: کار انسان یک کالا بحساب نمی‌آید، برای داشتن پیشرفت و توسعه باید از آزادی بیان و اجتماعات حمایت کرد، فقر مشکلی است جهانی که بایستی آن را مرتفع نمود، نیازمندی‌ها باید در اسرع وقت برطرف شود، در عین حال نمایندگان کارفرمایان، کارگران و نمایندگان دولت‌ها با حضور در این سازمان تلاش می‌کنند که با تشریک مساعی تصمیمات منطقی و عادلانه را اتخاذ نمایند، همین‌طور همه انسان‌ها بایستی از هر نوع تبعیض از نظر نژادی، اعتقادی و جنسیت در امان باشند و

اهداف سازمان بین‌المللی کار همان‌هایی است که در کنفرانس فیلادلفیا ۱۹۴۴ آمده است به این شرح: اشتغال تمام عیار و ارتقاء سطح زندگی، اشتغال کارگران در مشاغل دلخواه و مورد علاقه خودشان که تامین کننده رفاه و آسایش عمومی آنها می‌باشد، برقراری تضمین‌های لازم برای تامین امکانات آموزشی و ایجاد تسهیلات در زمینه اشتغال کارگران، دستمزد، مدت کار، شناسایی حق مذاکره و انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی و تعامل کارگران و کارفرمایان، توسعه مقررات تامین اجتماعی با هدف افزایش رفاه عمومی بویژه تامین معالجات پزشکی مکفی، حمایت از زندگی کارگران مشاغل مختلف، حمایت از حقوق مادر و کودک، غذا و مسکن و تفریحات سالم و آموزش‌های فرهنگی، تضمین فرصت برابر در زمینه آموزشی و حرفه‌ای (مصفا، شایگان، صادقی حقیقی، ۱۳۷۴، ۱۶۴-۱۶۵). بایستی به این نکته دقت کرد که کشورهای توسعه یافته در زمینه رعایت حقوق کارگران پیشتاز سایر کشورها بوده و به سهولت مقابله‌نامه‌های صادره از سوی سازمان بین‌المللی کار را به تصویب مجالس مقننه خود رسانده‌اند و نسبت به نقش‌آفرینی توصیه‌نامه‌ها در تقویت حقوق کار نظر مساعد دارند حال آنکه در کشورهای نیمکره جنوبی وضعیت کاملاً متفاوت است و بدلائل مختلف از جمله کثرت جمعیت، فقدان مهارت اکثر کارگران، عدم دستیابی به تکنولوژی و درآمد ملی متوسط، توجه به حقوق کارگران به آرامی گام برمی‌دارد چرا که اینگونه کشورها در عمل تحت استعمار و مداخلات کشورهای قدرتمند در قرون گذشته بوده

بین‌المللی شرایط کار و زندگی برای کارگران. همین‌طور همکاری‌های فنی در زمینه اشتغال، کارآموزی، آموزش و پژوهش از اهم کارکردهای سازمان بین‌المللی کار در زمینه رعایت حقوق بشر کارگران و خانواده‌هایشان است. نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان دارای حق برابر در اظهار نظر هستند با تصویب انواع کنوانسیون‌ها (مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی) و توصیه‌نامه‌ها نیز همین نقش را ایفا می‌کنند و همین‌طور آزادی عضویت تشکیل‌ها، دستمزدها، ساعات و شرایط کار، جبران خسارت‌های وارده به کارگران، بیمه‌های اجتماعی، مرخصی با استفاده از حقوق، ایمنی صنعتی، خدمات اشتغال و بازرسی‌ها. در عین حال سازمان بین‌المللی کار موجب اصلاح سیاست‌های شغلی، قانونگذاری و عملکرد کشورها شده است و نقض حقوق اتحادیه‌های کارگری پایان یافته است. کارشناسان سازمان بین‌المللی کار به کشورها در زمینه‌های دیگر از جمله کارآموزی حرفه‌ای، تکنیک‌های مدیریت کار، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، سیاست‌های اشتغال، ایمنی و بهداشت محیط کار، نظام‌های امنیت اجتماعی، تعاونی‌ها و صنایع دستی کوچک کشورها عضو کمک می‌کنند (سازمان ملل متحد، ۱۳۷۴، ۳۴۰-۳۴۱). سازمان بین‌المللی کار مبادرت به قانونگذاری بین‌المللی در زمینه اشتغال می‌نماید و همین‌طور رعایت حقوق بشر کارگران. این مصوبات با اکثریت دو سوم اعضاء حاضر در کنفرانس انجام می‌شود (کلیمبار، ۱۳۷۱، ۶۱۲). گزارشات جهانی راجع به مشاغل و تاثیر پدیده جهانی شدن ثابت می‌کند که شغل کارگران

فرصت کافی برای پیشرفت مادی و معنوی داشته باشند. مهمترین اهداف سازمان بین‌المللی کار عبارتند از: تشویق به رعایت عدالت و توسعه اجتماعی برای همه کارگران در همه قاره‌ها، تدوین انواع سیاست‌گذاری و برنامه‌های بین‌المللی راجع به بهبود وضعیت کار با لحاظ موازین حقوق بشر بویژه حقوق سه‌گانه حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حقوق جمعی و همبستگی، کمک و تلاش جامعه بین‌المللی برای ایجاد اشتغال و ترویج آن، ارتقاء سطح زندگی، توزیع عادلانه منافع توسعه پایدار، حمایت از زندگی کارگران، خانواده‌اش و سلامت کارگران اعم از زن و مرد و کارگر داخلی و خارجی و تشویق همکاری بین کارگران و کارفرمایان در راستای بهبود شیوه‌های تولید و شرایط کار، تدوین اصول و قواعد بین‌المللی برای جهت‌گیری سازوکارهای ملی برای نیل به اهداف سازمان بین‌المللی کار. با نگرشی به اهداف سازمان بین‌المللی کار می‌توان متوجه شد که همه کارکردهای کاری کارفرمایان و کارگران مدنظر سازمان بین‌المللی کار بوده است (بیگزاده، ۱۳۸۹، ۶۷۴ تا ۶۷۶). مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار راجع به تنظیم ساعات کار، برقراری دستمزد کافی، حمایت از زنان و کودکان در محیط کار، به رسمیت شناختن اصل مزد برابر در مقابل کار برابر، منع کار اجباری، بیمه‌های اجتماعی، منع تبعیض در مشاغل و کاریابی و الگوبرداری قوانین داخلی از آنها از اهم این مقررات است (آقایی، ۱۳۸۶، ۱۶۲-۱۶۳). سازمان بین‌المللی کار بدنبال تحقق عدالت است با تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌های

می‌خواهد که مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها را جدی بگیرند و به بهبود شرایط کار بپردازند. این موضوع مهمی است که در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به این شرح به آن پرداخته شده است: «نظر به اینکه صلح جهانی و پایدار فقط هنگامی برقرار می‌شود که بر عدالت اجتماعی استوار باشد و نظر به اینکه شرایط کاری موجود مستلزم بی‌عدالتی، فقر و محرومیت نسبت به تعداد بسیاری از افراد بوده به نحوی که می‌تواند موجد آنچنان نارضایتی گسترده‌ای باشد که صلح و هماهنگی جهانی را به مخاطره اندازه و بهبود آن شرایط از ضرورت مبرمی برخوردار است: از جمله وضع مقررات در مورد ساعات کار، تعیین حداکثر زمان کار در روز و هفته، مقررات مربوط به استخدام نیروی کار، مبارزه با بیکاری، تضمین [پرداخت] حقوقی که شرایط یک زندگی مناسب را تامین نماید، حمایت از کارگران در برابر بیماری‌های عمومی یا حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار، حمایت از کودکان، جوانان و زنان، مستمری پیری و علیلی، حمایت از منافع کارگران شاغل در خارج، به رسمیت شناختن اصل مزد مساوی در برابر کار مساوی، به رسمیت شناختن اصل آزادی سندیکایی، تدارک آموزش حرفه‌ای و فنی و سایر اقدامات مشابه. همچنین با توجه به اینکه امتناع هر ملتی از قبول یک نظام کار واقعاً انسانی مانعی بر سر راه ملت‌های دیگر که خواهان بهبود شرایط کار در کشور خود هستند محسوب می‌شود طرفین معظم متعاهدین به انگیزه تامین عدالت و انسانیت و همچنین به منظور تضمین صلح پایدار جهانی و با نظر به نیل به اهداف

آمریکایی در رابطه با رقابت تجاری با کشور چین به خطر افتاده است. حتی کشورها در حال توسعه متوجه این نکته شده‌اند که پرداخت یارانه‌های کشاورزی بویژه در خصوص ذرت باعث بیکاری برخی از کشاورزان در جهان شده است. حتی کارگران کشورهای اروپایی نیز در برخورد با پدیده جهانی شدن احساس خطر کرده و مراقبت امنیت شغلی‌شان می‌باشند (استیگلیتز، ۱۳۸۶، ۲۸). گفته شده که ۸۰٪ جمعیت جهان در کشورهای نیمکره جنوبی با فقر، بیکاری حاد و آموزش اندک مواجهند و نتوانسته‌اند به درآمد ثابت دست یابند. شعار سازمان بین‌المللی کار در دهه‌های اخیر آن بوده که اگر می‌خواهی شغلت را حفظ کنی بر مهارت‌هایت بیفزای. در عین حال تنها با تقسیم کار و به روزرسانی بازار کار می‌توان از میزان بیکاران کاست. با این حال هنوز هم در کشورهای در حال توسعه رقم بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی بالاست و کشورهای توسعه یافته بازارهای خود را به روی کالاهای تولید شده در جهان سوم نمی‌گشایند و فقط خواهان انتقال منابع و مواد خام و طبیعی از کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته به کشورهای صنعتی هستند. بنابراین گفته که جهانی شدن نتوانسته فقر، بیکاری و بیماری را از چهره زمین پاک کند صحت ندارد و بیماری هلندی که بیماری مخصوص اقتصادهای تک محصولی است همچنان باعث افزایش تعداد بیکاران در سطح جهان شده و این وضع شوربختانه ادامه دارد (استیگلیتز، ۱۳۸۶، ۵۰). سازمان بین‌المللی کار در اکثر مصوبات خود از کشورهای عضو

با مزایای عادلانه در کارگاه‌های بهداشتی، هشت ساعت کار روزانه، حمایت از مادران و کار کودکان، تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های بین‌المللی برای حمایت از حقوق بشر و بهبود شرایط کار و زندگی و افزایش فرصت‌های اشتغال، تاسیس معیارهای بین‌المللی در زمینه اشتغال و هدایت مقامات ملی، برنامه گسترده همکاری فنی، ترویج فعالیت‌های کارآموزی، آموزشی، تحقیقی و اطلاعاتی برای پیشبرد این اهداف، علاوه از آن حمایت از کار شرافتمندانه برای همه مردم به نظر می‌رسد که کنفرانس بین‌المللی کار چهار هدف عمده را تعقیب می‌کند که عبارتند از:

- ۱- ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادی در کار
  - ۲- ایجاد فرصت‌های بهتر برای زنان و مردان برای دستیابی به درآمد و اشتغال شرافتمندانه
  - ۳- افزایش شمول و تاثیر حمایت اجتماعی برای همه
  - ۴- تقویت گفتگو بین دولتها، کارگران و کارفرماها.
- سازمان بین‌المللی کار تلاش دارد با صدور انواع مقاله‌نامه‌های بین‌المللی به سوی حذف تدریجی کار کودکان، افزایش ایمنی و سلامت در محیط کار، امنیت اجتماعی - اقتصادی، ترویج و حمایت از شرکت‌های کوچک و متوسط، ایجاد مهارت‌ها، دانش و قابلیت اشتغال، حذف تبعیض و نابرابری جنسیتی و حمایت از حقوق بنیادین کار گام بردارند. هدف سازمان بین‌المللی کار بر دموکراتیک سازی و کاهش فقر و ترویج

مقرر در مقدمه در مورد اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به نحو ذیل توافق می‌نمایند» (بیگزاده، کلینی، یاقوتی، ۱۳۸۲، ۵۱۱-۵۱۲).

۲- مفهوم مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و اهمیت آن مقاله‌نامه<sup>۱</sup> عبارت است از یک سری از مصوبات کنفرانس بین‌المللی کار می‌باشد که مطابق مفاد آن دول عضو این سازمان متعهدند که ظرف مدت ۱۲ تا ۱۸ ماه نسبت به تصویب آن در پارلمان‌های خود اقدام نمایند و بعد از اینکه این مقاله‌نامه‌ها از مرحله ادغام<sup>۲</sup> گذشت عملاً تبدیل به مقررات ملی کشورهای عضو و تصویب کننده می‌شود و اگر کشوری قادر یا مایل به تصویب این مقاله‌نامه‌ها نبود بایستی علل عدم تصویب را به اطلاع دفتر بین‌المللی کار برساند و اگر کشوری بعد از تصویب مقاله‌نامه از اجرای آن اجتناب کرد این موضوع توسط اتحادیه‌های کارگری یا کارفرمایی به اطلاع دفتر بین‌المللی کار رسانده خواهد شد و با تشکیل کمیسیونی به این ادعاها رسیدگی خواهد شد و اگر صحت ادعای دول مزبور ثابت نشد در این صورت مراتب تخلف دولت عضو به اطلاع دیگر کشورها خواهد رسید (رنجبری، ۱۴۰۲، ۴۲).

همانطور که قبلاً گفته شد قدمت کارکرد سازمان بین‌المللی کار بیش از خود سازمان ملل متحد است و سازمان بین‌المللی کار بدنبال تحقق عدالت اجتماعی است همین‌طور حق اشتغال

<sup>2</sup> -consolidation

<sup>1</sup> -convention

زمینه حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار عملاً صلاحیت قانون‌گذاری واقعی را داراست اما با تصویب این مقاوله‌نامه‌ها توسط دولت‌ها، قاعده‌سازی سازمان بین‌المللی کار را تکمیل می‌کند و توسعه حقوق کارگران با این مقاوله‌نامه به صورت پیوسته ادامه دارد. همین‌طور تروسه از این مقاوله‌نامه‌ها به عنوان عهدنامه یاد می‌کند. علاوه از موارد مزبور با الحاق به این مقاوله‌نامه، اجرای آنها شروع می‌شود. جالب است که حتی در صورت انحراف از اجرای مقاوله‌نامه بعد از الحاق به آن تعهدات موجود در مقاوله‌نامه ادامه پیدا خواهد کرد و بایستی این تعهدات به حقوق داخلی مبدل شود. آلبرتوماس معتقد بود که مقاوله‌نامه در واقع یک نوع قانون - عهدنامه در زمینه حقوق کار می‌باشد. مقاوله‌نامه از ارزش حقوقی منحصر به فردی برخوردارند و نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان با حضور خود باعث تقویت عملکرد سازمان بین‌المللی کار می‌گردند و این امر به نفع کارگران می‌باشد (علویون، ۱۳۸۱، ۸۵-۸۶). مهمترین دیدگاه مقاوله‌نامه‌ها در خصوص حقوق کارگران بیش از همه اختلافات بین کارگران و کارفرمایان می‌باشد. موضوعات دیگری نیز مورد توجه قرار گرفته است که همانا حداقل دستمزد، مدت کار روزانه، تعطیلات و مرخصی‌ها می‌باشد (لایقمنند، ۱۳۹۰، ۲). به نظر می‌رسد که تنوع مقاوله‌نامه‌ها حاکی از توجه جدی سازمان بین‌المللی کار به حقوق کارگران است.

۳- موضوعات مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار

اشتغال و حمایت از کارگران، تدوین قوانین مناسب، ایجاد ادارات ایمنی و بهداشت کار، نظام‌های تامین اجتماعی، برنامه آموزش کارگران می‌باشد. البته دو مرکز و موسسه بین‌المللی به کمک سازمان بین‌المللی کار آمده و فعالیت‌های مرتبط با کار را عهده‌دار هستند. مرکز بین‌المللی کارآموزی سازمان بین‌المللی کار تلاش دارند که مدیران ارشد و میانی شرکت‌های خصوصی و دولتی، روسای اتحادیه‌ها کارگری و کارفرمایی، مقامات دولتی و قانونگذاران دولت‌ها را آموزش دهند. همین‌طور موسسه بین‌المللی مطالعات کارگری سازمان بین‌المللی کار به ایجاد موسسات کار، رشد اقتصادی و برابری اجتماعی پرداخته و تلاش دارد که بر سیاستگذاری‌های اجتماعی تاثیر بگذارد (سازمان ملل متحد. اداره اطلاعات همگانی، ۱۳۸۸، ۱۵۸-۱۵۹). مقاوله‌نامه یک سند مدون است که توسط کنفرانس بین‌المللی کار تهیه می‌شود. دولت‌های عضو متعهدند که به سرعت به مقاوله‌نامه‌ها ملحق شوند و نظارت بر اجرای آنها از وظایف عمده سازمان بین‌المللی کار می‌باشد اما این الزام در مورد توصیه‌نامه احساس نمی‌شود بلکه از لحاظ حقوقی فاقد ارزش حقوقی می‌باشند اما در مورد مقاوله‌نامه‌ها الزام حقوقی در ذات این توافق‌هاست زیرا دارای آثار عملی و حمایتی برای کارگران و کارفرمایان است (عراقی، ۱۳۶۷، ۱۶۸-۱۶۹).

ژرژسل معتقد است که مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی در واقع جزو قوانین بین‌المللی محسوب می‌شوند که توسط سازمان بین‌المللی کار به تصویب می‌رسند. به نظر می‌رسد که در

افتادگی (در کشاورزی) ۳۹- بیمه فوت (در صنعت و غیره)  
۴۰- بیمه فوت (در کشاورزی) (تجدیدنظر شده) ۴۱- کار شب  
(زنان) (تجدیدنظر شده) ۴۲- بیماری‌های شغلی (تجدیدنظر  
شده) ۴۳- ساعات کار در بلورسازی ۴۴- بیکاری ۴۵- کارهای  
زیرزمینی (زنان) ۴۶- ساعات کار (در معادن زغال سنگ) ۴۷-  
چهل ساعت (کار در هفته) ۴۸- حفظ حقوق مهاجران در  
زمینه مستمری ۴۹- کاهش ساعات کار (در شیشه  
بطری‌سازی) ۵۰- بکار گمردن کارگران بومی ۵۱- کاهش  
ساعات کار (در کارهای عمرانی) ۵۲- مرخصی با استفاده از  
حقوق ۵۳- گواهی شایستگی ملوانان ۵۴- مرخصی با استفاده  
از حقوق دریاوردان ۵۵- تعهدات صاحبان کشتی‌ها در صورت  
بیماری یا حادثه دریاوردان ۵۶- بیمه بیماری دریاوردان ۵۴-  
ساعات کار در کشتی‌ها ۵۸- حداقل سن (در کارهای دریایی)  
(تجدیدنظر شده) ۵۹- حداقل سن (در صنعت) (تجدیدنظر  
شده) ۶۰- حداقل سن (در کارهای غیرصنعتی) (تجدیدنظر  
شده) ۶۱- کاهش ساعات کار (در نساجی) ۶۲- مقررات ایمنی  
(در ساختمان) ۶۳- آمار مزد و ساعات کار ۶۴- قرارداد کار  
(کارگران بومی) ۶۵- لغو مجازات‌ها (کارگران بومی) ۶۶-  
کارگران مهاجر ۶۷- ساعات کار و استراحت در ترابری جاده‌ای  
۶۸- تغذیه و سرویس پذیرایی سرمیز (خدمه کشتی‌ها) ۶۹-  
گواهینامه شایستگی آشپزهای کشتی ۷۰- تامین اجتماعی  
دریاوردان ۷۱- مستمری‌های دریاوردی ۷۲- مرخصی با  
استفاده از حقوق دریاوردان ۷۳- آزمایش پزشکی  
(دریاوردان) ۷۴- گواهی شایستگی (ملوان ماهر) ۷۵- مسکن

مهمترین موضوعات مقاله‌نامه‌ها به ترتیب شماره عبارتند از:  
۱- ساعات کار (در صنعت) ۲- بیکاری ۳- حمایت از زنان  
باردار ۴- کار شب (زنان) ۵- حداقل سن (در صنعت) ۶- کار  
شب کودکان (در صنعت) ۷- حداقل سن (کارهای دریایی)  
۸- غرامت اخراج (غرق کشتی) ۹- بکار گمردن ملوانان ۱۰-  
حداقل سن (کشاورزی) ۱۱- حق تشکل (در کشاورزی) ۱۲-  
پرداخت خسارت حوادث ناشی از کار (در کشاورزی) ۱۳-  
بیماری سیروز (در نقاشی) ۱۴- استراحت هفتگی (در صنعت)  
۱۵- حداقل سن (متصدیان سوخت و گرم کردن کشتی‌ها)  
۱۶- آزمایش پزشکی نوجوانان (کار دریایی) ۱۷- پرداخت  
خسارت حوادث ناشی از کار ۱۸- بیماری شغلی ۱۹- رعایت  
برابری (در مورد کارگران داخلی و خارجی) جبران حوادث  
ناشی از کار ۲۰- کار شب (در نانوائی‌ها) ۲۱- بازرسی از  
مهاجران ۲۲- قرارداد استخدام دریاوردان ۲۳- بازگرداندن  
دریاوردان به میهن ۲۴- بیمه بیماری (در صنعت) ۲۵- بیمه  
بیماری (در کشاورزی) ۲۶- روش‌های تعیین حداقل مزد ۲۷-  
تعیین وزن بسته‌های باری که بوسیله کشتی حمل می‌شود  
۲۸- حمایت از باراندازان بنادر در برابر حوادث ۲۹- لغو کار  
اجباری ۳۰- ساعات کار (در بازرگانی و امور دفتری) ۳۱-  
ساعات کار (معادن، زغال سنگ) ۳۲- حمایت از باراندازان  
بنادر در برابر حوادث (تجدیدنظر شده) ۳۳- حداقل سن  
(کارهای غیرصنعتی) ۳۴- دفاتر کارایی انتفاعی ۳۵- بیمه  
پیری (در صنعت و غیره) ۳۶- بیمه پیری (در کشاورزی) ۳۷-  
بیمه از کار افتادگی (در صنعت و غیره) ۳۸- بیمه از کار

خدمه کشتی‌ها ۷۶- مزد و ساعات کار در کشتی ۷۷- آزمایش پزشکی نوجوانان (در صنعت) ۷۸- آزمایش پزشکی نوجوانان (در کارهای غیرصنعتی) ۷۹- کار شب نوجوانان (در کارهای غیرصنعتی) ۸۰- تجدیدنظر در مواد پایانی مقاله‌نامه‌ها ۸۱- بازرسی کار ۸۲- سیاست اجتماعی (در سرزمین‌های غیرمتروپل) ۸۳- معیارهای کار (در سرزمین‌های غیرمتروپل) ۸۴- حق تشکیل (در سرزمین‌های غیرمتروپل) ۸۵- بازرسی کار (در سرزمین‌های غیر متروپل) ۸۶- قرارداد کار (کارگران بومی) ۸۷- آزادی سندیکائی و حمایت از حقوق سندیکائی ۸۸- موسسات کاریابی (دولتی) ۸۹- کار شب (زنان) (تجدید نظر شده) ۹۰- کار شب کودکان (تجدیدنظر شده) ۹۱- مرخصی با استفاده از حقوق ملوانان (تجدیدنظر شده) ۹۲- مسکن خدمه کشتی (تجدیدنظر شده) ۹۳- مزد و ساعات کار کارکنان کشتی ۹۴- شرایط کار (قراردادهای دولتی- کارهای عمرانی) ۹۵- حمایت از مزد ۹۶- دفاتر کاریابی انتفاعی (تجدیدنظر شده) ۹۷- کارگران مهاجر (تجدیدنظر شده) ۹۸- حق تشکیل سندیکا و مذاکرات دسته جمعی ۹۹- روش‌های تعیین حداقل مزد (در کشاورزی) ۱۰۰- برابری مزد (زن و مرد) ۱۰۱- مرخصی با استفاده از حقوق (در کشاورزی) ۱۰۲- تامین اجتماعی (معیار حداقل) ۱۰۳- حمایت از زنان باردار (تجدیدنظر شده) ۱۰۴- الغای مجازات‌های جزائی (کارگران بومی) ۱۰۵- لغو کار اجباری ۱۰۶- استراحت هفتگی (در بازرگانی و ادارات) ۱۰۷- جمعیت‌های بومی و قبیله‌ای ۱۰۸- شناسنامه ملوانی دریانوردان ۱۰۹- مزد و ساعات کار کارکنان

کشتی (تجدیدنظر شده) ۱۱۰- کشتزارها ۱۱۱- منع تبعیض (در اشتغال و استخدام) ۱۱۲- حداقل سن (ماهگیان) ۱۱۳- آزمایش پزشکی (ماهگیان) ۱۱۴- قرارداد استخدام (ماهگیان) ۱۱۵- حمایت در برابر پرتوزائی ۱۱۶- تجدیدنظر در مواد پایانی مقاله‌نامه‌ها ۱۱۷- سیاست اجتماعی (هدف و معیارهای پایه) ۱۱۸- رعایت تساوی در امر درمان (تامین اجتماعی) ۱۱۹- حفظ ماشین‌ها ۱۲۰- بهداشت (در بازرگانی و ادارات) ۱۲۱- حوادث ناشی از کار و بیماری شغلی ۱۲۲- سیاست اشتغال ۱۲۳- حداقل سن (کارهای زیرزمینی) ۱۲۴- آزمایش پزشکی نوجوانان (کارهای زیرزمینی) ۱۲۵- گواهینامه شایستگی ماهیگیران ۱۲۶- مسکن کارکنان - کشتی‌های ماهیگیری ۱۲۷- حداقل وزن باری که به وسیله کارگر حمل می‌شود ۱۲۸- مستمری از کارافتادگی، پیری و بازمندگان ۱۲۹- بازرسی کار (کشاورزی) ۱۳۰- مراقبت‌های پزشکی و غرامت بیماری ۱۳۱- تعیین حداقل مزد ۱۳۲- مرخصی با استفاده از مزد (تجدیدنظر شده) ۱۳۳- مسکن خدمه کشتی (مقررات تکمیلی) ۱۳۴- پیشگیری از حوادث (دریانوردان) ۱۳۵- حمایت از نمایندگان کارگران در کارگاه ۱۳۶- بنزن ۱۳۷- کار در بندرها ۱۳۸- حداقل سن ۱۳۹- سرطان (بیماری شغلی) ۱۴۰- مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق ۱۴۱- سازمان کارگران روستائی ۱۴۲- بهره‌برداری از منابع انسانی ۱۴۳- کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) ۱۴۴- مشاوره سه جانبه درباره معیارهای بین‌المللی کار ۱۴۵- اشتغال مستمر ۱۴۶- مرخصی سالانه با استفاده از حقوق

زیرا کارگران از موازین حقوق بشر نیز برخوردار می باشند  
(قبادی، ۱۴۰۲، ۴).

۴- جهت گیری مقاله نامه های سازمان بین المللی کار  
مقاله نامه شماره ۲۹ راجع به ممنوعیت کار اجباری در  
سرزمین های تحت استعمار است و منظور از کار اجباری به  
نوعی کار یا خدماتی اطلاق می شود که با تهدید به مجازات  
بدون میل و رضایت وی انجام می شود. همین طور مقاله نامه  
شماره ۱۰۵ باز هم به ممنوعیت کار اجباری اشاره دارد آن  
هم بدلائل مختلف سیاسی، اجتماعی و اقتصادی (عراقی،  
۱۳۶۷، ۲۴۲-۲۴۳). مقاله نامه شماره ۱۱۱ بدنبال منع  
تبعیض در زمینه استخدام و انتخاب شغل می باشد و منظور  
از تبعیض عبارت است از: هرگونه تمایز و تفاوت، محرومیت یا  
تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده  
سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجداد یا طبقه اجتماعی برقرار  
بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال تساوی احتمال  
موفقیت و رعایت سلوک با کارگر را یا به کلی از میان برده و  
یا بدان لطمه وارد سازد. همین طور هرگونه تفاوت دیگر یا  
محرومیت و یا تقدم که نتیجه آن از میان بردن یا محدودیت  
تساوی احتمال موفقیت و شرایط سلوک و رفتار با کارگران  
باشد و پس از استماع نظریه سازمان های کارگری و کارفرمائی  
ذینفع از طرف مقامات صلاحیت دار به این عنوان شناخته و  
معرفی گردد (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۴۸-۲۴۹). مقاله نامه شماره  
۱۲۲ نیز در مورد سیاست های حاکم بر اشتغال است که  
مطابق این مقاله نامه سیاست های دول بایستی در راستای

(دریانوردان) ۱۴۷- کشتی های بازرگانی (معیار حداقل) ۱۴۸-  
محیط کار (آلودگی هوا، سر و صدا و ارتعاش) ۱۴۹- پرستاران  
(بیمارستان ها) ۱۵۰- ادارات کار ۱۵۱- روابط کار در مشاغل  
دولتی ۱۵۲- ایمنی و بهداشت در جایجائی بار در بنادر ۱۵۳-  
ساعات کار و دوره های استراحت (در ترابری جاده ای) ۱۵۴-  
مذاکرات دسته جمعی ۱۵۵- ایمنی و بهداشت کارگران و  
محیط کار ۱۵۶- کارگرانی که مسئولیت های خانوادگی دارند  
۱۵۷- حفظ حقوق (مکتسب) در زمینه تامین اجتماعی ۱۵۸-  
اخراج (حمایت از کارگر اخراجی) ۱۵۹- بازسازی حرفه ای و  
اشتغال افراد معلول ۱۶۰- آمار کار ۱۶۱- خدمات بهداشتی  
کار ۱۶۲- ایمنی استفاده از پنبه نسوز (عراقی، ۱۳۶۷، ۶۷۷  
تا ۶۸۶). ساختار این مقاله نامه ها نشان می دهد که حقوق کار  
جنبه جهانی دارد (خلیلی، ۱۳۹۷، ۳۱). با نگاه به این  
مقاله نامه ها می توان متوجه شد که حمایت از کارگران از  
حالت بالقوه به حالت بالفعل درآمده است آنجا که مقاله نامه  
۴۴ مقرر می دارد: دولت هایی که به مقاله نامه ملحق می شوند  
باید سیستمی برقرار سازند که در آن کارگرانی که بدون میل  
و اراده خویش بیکار می شوند از یک نظام حمایتی برخوردار  
گردند، بدین ترتیب که باید از محل حق عضویتی که به هنگام  
کار می پردازند به آنان غرامت پرداخت و یا آنکه کمک هزینه  
برایشان در نظر گرفته شود مقاله نامه پیش بینی شرایط خاص  
استحقاق و نیز مدت پرداخت غرامت و یا کمک هزینه را برای  
دولت ها جایز می داند (موحدیان، ۱۳۸۷، ۲۵۲). البته ارتقاء  
حقوق کارگران به رعایت حقوق خصوصی آنها نیز می انجامد

بین پذیرفتنی نیست و کارگران خارجی نیز می‌توانند عضو این سندیکاها شوند و از مزایای عضویت استفاده کنند. همین‌طور انتخاب اعضای سندیکاها نیز باید با آزادی کامل صورت بگیرد به عبارت دیگر نه عضویت و نه خروج از این سندیکاها ناپیستی تحت اجبار باشد (آمقانی، ۱۴۰۲، ۵۹). دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار در اساسنامه خود به شدت رعایت معیارهای یک دادرسی عادلانه در اختلافات بین کارگر و کارفرما را توصیه کرده است. تعداد ۵۷/۰۰۰ کارمند سازمان‌های بین‌المللی می‌تواند در ارتباط با مشکلات شغلی خود به این دادگاه اداری مراجعه کنند که صرفاً بر مبنای حاکمیت قانون، قضاوت می‌کنند تا دادرسی‌های عادلانه‌ای را شاهد باشیم. معیارهای بین‌المللی دادرسی عادلانه عبارتند از:

- ۱- حق دادخواهی
  - ۲- حق تجدیدنظرخواهی
  - ۳- تساوی طرفین نزد دادگاه
  - ۴- شفافیت قوانین
  - ۵- حق رسیدگی در یک مدت متعارف و پرهیز از اطاله دادرسی
  - ۶- علنی بودن دادرسی‌ها
  - ۷- انتشار عمومی آراء صادره از محاکم اداری و قضایی (محمودی کردی، پورباباگل، ۱۳۹۹، ۲۴۵-۲۴۷).
- روابط میان کارگر و کارفرما به نوعی باید تنظیم شود که به رشد و توسعه اقتصادی و روند تولید و ارائه خدمات صدمه‌ای وارد نشود چرا که کارگران و کارفرمایان بیشترین تاثیر را در

ایجاد اشتغال کامل و مولد باشد و هر کارگری بدون توجه به نژاد، رنگ، مذهب، جنس، عقیده سیاسی، وابستگی ملی و منشاء اجتماعی بایستی از تمام امکانات موجود برای داشتن شغل مناسب برخوردار باشد (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۶۲-۲۶۳). مقاله‌نامه شماره ۹۶ نیز راجع به دفاتر کاریابی غیرمجانمی است که از دولت‌ها می‌خواهد که دفاتر غیرمجانمی انتفاعی را تعطیل اعلام کند و به سایر دفاتر نیز نظم دهد. همین‌طور همه دفاتر کاریابی غیرمجانمی را تحت نظارت درآورد (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۷۵-۲۷۶).

مقاله‌نامه شماره ۸۸ نیز مربوط است به تاسیس موسسات عمومی و مجانمی کاریابی که وظیفه اساسی‌اش سازماندهی بازارکار است (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۸۰). مقاله‌نامه شماره ۱۴۲ نیز مربوط است به آموزش حرفه‌ای و تجهیز منابع انسانی (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۸۴). مقاله‌نامه شماره ۸۷ نیز مربوط است به آزادی انجمن و حفاظت از حقوق سازمان‌یابی که طبق ماده ۲ این مقاله‌نامه کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیضی باید از این حق و صلاحیت برخوردار باشند که بدون کسب اجازه قبلی بتوانند اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری و کارفرمایی را تاسیس کنند و با آزادی کامل به عضویت آن درآیند. در عین حال این سازمان‌ها مدافع حقوق کارگران و کارفرمایان بوده و باید از هر نوع تبعیض در تشکیل سندیکا اجتناب شود. علاوه از آن همه گروه‌های کاری اعم از بخش کشاورزی، صنعت، خدمات، مشاغل آزاد و کارکنان دولت می‌توانند تشکیل سندیکا بدهند و هیچ نوع تبعیضی در این

کارگر و کارفرما تضمین شود. در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که در آینده توسط سازمان بین‌المللی کار به تصویب خواهند رسید بایستی به موضوعات ذیل توجه شود از جمله: فقدان قاضی تخصصی در زمینه اختلافات کار، فقدان استقلال کامل مراجع حل اختلاف کار، تفکیک دعاوی فردی از دعاوی جمعی کار، عدم اعمال مناسب مراحل سازش در الگوی دادرسی کار، اعمال انواع محدودیت‌ها در صلاحیت مراجع دادرسی کار توسط قوانین موضوعه و حل تعارض مقررات مربوط به کار در تئوری و عمل (رستمی، اکبری، ۱۳۹۹، ۸۰). سازمان بین‌المللی کار یک نهاد تخصصی مربوط به سازمان ملل متحد است که وظیفه‌اش حمایت از حقوق کارگران و کارفرمایان به صورت همزمان و هماهنگ است. علاوه از آن نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها با حضور در کنفرانس بین‌المللی کار در خصوص همه شاخصه‌های کار قاعده‌سازی کرده و معیارهای بین‌المللی کار را مشخص می‌کنند آن هم از طریق مقاله‌نامه و توصیه‌نامه و مقاله‌نامه‌ها برای همه کشورها الزام‌آور بوده اما توصیه‌نامه‌ها از چنین الزامی برخوردار نیستند اما به عنوان اصول راهنما، راهگشای وضع معیارهای جهانی کار هستند که از جمله آنها می‌توان به مدیریت کار، روابط صنعتی، سیاست اشتغال، شرایط کار، تامین اجتماعی، ایمنی و بهداشت کار اشاره کرد و توجه به جنبه‌های دیگر حقوق بشر کار از جمله اشتغال زنان و کودکان، کارگران مهاجر و خارجی و معلولان از اهم این مصوبات و توجهات است. کارشناسان مستقل و بی‌طرف

تولید کالا بر عهده دارند اما دخالت بی‌طرفانه دولت در اختلافات این دو قشر و تنظیم روابط معقول میان آنها می‌تواند موجب استقرار عدالت اجتماعی و شغلی در میان این دو گردد. البته تجربه ثابت کرده است که در اکثر مواقع این کارگران می‌باشد که حقوق‌شان تضییع می‌شود. به همین دلیل است که دولت‌ها با لحاظ قوانین مدون و قانون کار به حمایت از حقوق کارگران می‌پردازند و چون رعایت حقوق کارگران برای کارفرما الزامی است فلذا گاهی اوقات هزینه‌های تولید افزایش پیدا می‌کند و ممکن است باعث ایجاد تورم اندکی در جامعه گردد زیرا به محض افزایش حقوق کارگران، بازار نیز قیمت‌ها را افزایش می‌دهد و امکان دارد که کارفرما با افزایش قیمت کالاها و خدمات، سود خود را بالا ببرد اما حقوق کارگران را افزایش ندهد و این امر زمینه‌ساز وقوع اختلاف میان کارگر و کارفرماست که باعث طرح شکایت از سوی کارگر خواهد گردید و در اینجاست که بایستی نهادهای حل اختلافات مداخله کرده و رسیدگی نمایند تا اختلافات فیصله یافته و از بروز مشکلات بیشتر جلوگیری شود البته در برخی از کشورها نظام دادرسی کار کماکان نظام شبه قضایی یا اداری است و قانون کار ایران نیز به ساز و کار حل و فصل اختلافات در ماده ۱۵۷ قانون کار اشاره صریحی کرده است و از سه نهاد سازش، هیات تشخیص و هیات حل اختلاف در زمینه حل و فصل اختلافات استفاده می‌کند که البته بایستی با در نظر گرفتن رسیدگی ساده و بدون تشریفات آیین دادرسی مدنی و هزینه اندک این رسیدگی استمرار داشته باشد تا حقوق هر دو طرف

کودکان کار در خیابان‌ها که مورد استفاده‌های مالی و کاری قرار می‌گیرند و به آنها دستمزد اندک داده شده و یا با بیگاری مواجه هستند.

۶- بدترین شکل‌های کار کودکان ۱۹۹۹ که مخالف بردگی کودکان، سوء استفاده از آنها به جهت بدهکاری، فحشا و پورنوگرافی، کارهای خطرناک مانند مشارکت آنها در قاچاق مواد مخدر و سرقت و سوء استفاده از آنها به عنوان کودک سرباز است.

۷- حمایت از حقوق کارگران مهاجر و خانواده آنها (سازمان ملل متحد. اداره اطلاعات همگانی، ۱۳۸۸، ۲۳۹-۲۴۰).

۵- تعهدات دولت‌ها در رابطه با مقاوله‌نامه‌ها گفته شد که مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از این جهت اهمیت دارند که برای کشورها تعهد به نتیجه را به ارمغان می‌آورند همانند دیگر کنوانسیون‌های حقوق بشری و مهمترین موضوع در ارتباط با مقاوله‌نامه‌ها، اجرای مفاد آنهاست با این حال کشورهای عضو بایستی به طور مستمر گزارشات خود را در ارتباط با اجرای مقاوله‌نامه‌ها به اطلاع دفتر بین‌المللی کار برسانند ولو اینکه کشوری از عضویت سازمان بین‌المللی کار انصراف دهد یا از الحاق به آن اجتناب نماید. وفق ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار هر یک از کشورهای عضو سازمان باید بعد از الحاق به مقاوله‌نامه‌ها اقدامات ضروری را برای اجرای آن تمهید کند و آن تصویب مقررات مرتبط با مقاوله‌نامه یا تصویب مقاوله‌نامه بصورت کامل و دست نخورده در حقوق داخلی‌شان است. البته در

سازمان بین‌المللی کار به شکایات کاری رسیدگی کرده و مبادرت به ایجاد رویه شبه قضایی در مورد اختلافات کارگری می‌نمایند که در موارد مشابه نیز کاربرد خواهد داشت. مهمترین معاهدات بین‌المللی منعقد شده توسط سازمان بین‌المللی کار عبارتند از:

۱- ممنوعیت کار اجباری ۱۹۳۰ که تحمیل کار اجباری را به هر شکل و صورت ممنوع اعلام نموده است.

۲- آزادی اجتماعات و حمایت از صلاحیت سازمان بین‌المللی کار ۱۹۴۸ که به تضمین حق کارگران و کارفرمایان در پیوستن به اتحادیه‌ها و سندیکاها می‌پردازد و از حضور آنها در این اتحادیه‌ها حمایت می‌کند.

۳- حق مذاکرات جمعی و چانه‌زنی در مورد شرایط کار و پرهیز از هر نوع تبعیض می‌تواند باعث حمایت از حقوق کارگران و کارفرمایان گردد.

۳- حمایت از دریافت دستمزد برابر ۱۹۵۱ که مقرر داشته در قبال کار یکسان بایستی زن و مرد یا کارگر داخلی و خارجی دستمزد یکسان دریافت کنند.

۴- ممنوعیت تبعیض ۱۹۵۸ که خواستار ترویج فرصت‌های برابر و رفتار عادلانه در محل کار بدون تبعیض در همه زمینه‌هاست بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های نژادی، جنسیتی، رنگ پوست، عقاید سیاسی و مذهبی و یا تبار اجتماعی.

۵- حداقل سن برای اشتغال ۱۹۷۳ که مقرر داشته که سن شروع به کار بایستی کمتر از سن تکمیل آموزش اجباری باشد که هدف از آن ممنوعیت کار کودکان است و همین‌طور

پیمان‌های دسته‌جمعی کار نیز از اولویت مهمی برخوردارند و ایجاد کننده نوعی رویه عملی و عرفی محسوب می‌شوند. از سوی دیگر موضوعات مقابله‌نامه‌ها بسیار متنوع هستند و امکان دارد که برخی از موضوعات شغلی از نظر تصویب در اولویت باشند مانند حداقل سن شروع به کار، تامین اجتماعی، منع تبعیض در کار، رعایت اصل تناظر در دادرسی‌های کاری، دریافت حقوق برابر، توجه به حقوق کارگران مهاجر و خانواده‌هایشان، منع کار اجباری، منع کار کودکان، مراقبت بهداشتی در نتیجه صدمات ناشی از کار، بیمه، بازنشستگی، حق اعتصاب، حق تشکیل سندیکا و اتحادیه‌های کارگری، برقراری به موقع خدمات رفاهی به کارگران، حمایت از تساوی در محل کار از همه جهات شغلی بویژه ترفیحات شغلی بین زن و مرد کارگر و کارگر داخلی و خارجی (عراقی، ۱۳۶۷، ۶۰۵ تا ۶۰۷). حضور نمایندگان دولت‌ها در ترکیب اعضای هیات تشخیص و حل اختلاف می‌تواند واجد اهمیت مثبت باشد زیرا آنها در هیات‌های تشخیص دارای حق رای بوده و می‌توانند در حل اختلافات کارگری و کارفرمایی نقش آفرین و اثرگذار باشند. با این حال حفظ و رعایت اصل بی‌طرفی در حل و فصل اختلافات کاری شرط حل و فصل سریع و عادلانه این اختلافات است و می‌تواند به یک دادرسی عادلانه منجر شود (بهارى کردآباد، ۱۴۰۲، ۶۷). اصولاً توجه به مقتضیات اجتماعی و اقتصادی می‌تواند موضوع حمایت از حقوق کارگران را واجد اهمیت نماید و وظیفه هر دولتی آن است که امنیت شغلی کارگران را با قوانین مصوب تامین کند و از

بسیاری از کشورها موازین حقوق بین‌الملل بر حقوق داخلی ارجحیت یافته و صرفاً با الحاق به مقابله‌نامه، تعهدات کشور به اجرای آنها آغاز می‌شود حال آنکه در برخی از کشورها اصول قانون اساسی مانع از اجرای مستقیم مقابله‌نامه مصوب سازمان بین‌المللی کار می‌گردد و باید قوانین جدید کاملاً هماهنگ با قانون اساسی وضع شود ولو اینکه مقابله‌نامه سازمان بین‌المللی کار باشد که یک سند بین‌المللی لازم‌الاجرا می‌باشد. برای سازمان بین‌المللی کار، اجرای مقابله‌نامه اهمیت دارد و اساساً تصویب قانون جدیدی که ترجمان مقابله‌نامه باشد ضرورتی ندارد. بنابراین کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار با آزادی کامل می‌توانند به مقابله‌نامه‌ها بپیوندند و از اجرای آنها استقبال کنند. اجرای مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به سه عامل مهم بستگی دارد که عبارتند از:

- ۱- نظام حقوقی کشور عضو سازمان بین‌المللی کار
- ۲- موضوع مقابله‌نامه‌ها
- ۳- توجه به شیوه‌های اجرای مقابله‌نامه‌ها به همان نحوی که مقابله‌نامه مقرر کرده است. با توجه به اینکه نظام‌های حقوقی دنیا شامل نظام حقوقی کامن‌لا، رومی ژرمنی، سوسیالیسم، اسلام و هندوچین است فلذا این موضوع که قانون داخلی در ارجحیت است نه اسناد بین‌المللی می‌تواند در تصویب مقابله‌نامه‌ها موثر واقع شود. مثلاً در کشوری مانند انگلستان پیمان‌های دسته‌جمعی کار از منابع حقوق کار در این کشور محسوب می‌شوند و در معیت قوانین و مقررات موضوعه،

۶- نقش مقاوله‌نامه‌ها در تحقق عدالت شغلی و آینده حقوق بین‌الملل کار

مردان بزرگی که در سال ۱۹۱۹ میلادی سازمان بین‌المللی کار را بنیان نهادند در اندیشه رهانیدن کارگران از بی‌عدالتی، فقر و محرومیت مستمر بوده و در تدارک یک زندگی متعارف برای آنها بودند زیرا تحقق این اهداف ارزشمند را برای دستیابی به صلح جهانی و عدالت اجتماعی ضروری تشخیص دادند. سازمان اکنون در زمینه اشتغال و حقوق کارگران با مشکلات بسیار بزرگ و شاید لاینحلی مواجه است. با گذر از هزاره سوم میلادی شاهد افزایش بیکاری، مهاجرت، رکود، فارغ التحصیلان دانشگاهی بیکار، حذف مشاغل، ادغام شرکت‌ها، تضعیف سندیکاهای کارگری، انتقال کارخانجات به کشورهای در حال توسعه، دستمزد کم، عدم مهارت کارگران، تقلیل استانداردهای کار، تقسیم کار بین‌المللی و فقدان امنیت شغلی کارگران در بسیاری از کشورهای جهان هستیم که در این میان روند جهانی شدن به گسترش مشکلات فوق‌الذکر دامن زده است. فرضیه تحقیق بر این اساس استوار است که سازمان بین‌المللی کار در خصوص آینده کار باید با توجه به شاخصه‌های حقوق بشری به پیکار و برقراری اشتغال مستمر و عادلانه گام بردارد چرا که حق بر اشتغال یکی از حقوق بنیادین بشری است (موثقی، ۱۳۹۷، ۳۴). صنعتی شدن کشورهای توسعه یافته باعث افزایش بیکاری در جهان شده است. از سوی دیگر با پدید آمدن تکنولوژی‌های مدرن، انواع بحران‌های اقتصادی کشورهای در حال توسعه، منفعت‌گرایی

تعدیات برخی از کارفرمایان در حق کارگران جلوگیری نماید بنابراین اخراج بلاجهت کارگر یا پرداخت حقوق ناعادلانه و دهها موضوع دیگر می‌تواند موجب مداخله قانونمند دولت در روابط کارگر و کارفرما باشد. به همین جهت است که نهادهای حل و فصل اختلاف تاسیس شده‌اند تا مانع از تعدی برخی از کارفرمایان یا کارگران در حق آن دیگری شود. از سوی دیگر حل و فصل اختلافات کاری می‌تواند باعث ادامه روند تولید و تحقق عدالت شغلی در میان طبقه زحمتکش کارگر باشد و از گسترش اختلافات کاری در سطحی گسترده جلوگیری کند (رفیعی، ۱۳۹۱، ۷۰). بخاطر تصویب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار است که در قوانین کار و دیگر قوانین موضوعه برخی از اعمال از نظر حقوقی جرم شناخته شده بویژه در ارتباط با حقوق کارگران از جمله: کار اجباری، اجبار افراد به عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمائی، ممنوعیت از عضویت در اتحادیه‌های کارگری، جلوگیری از ایجاد تشکلهای کارگری، ندادن فرصت شیر دادن به اطفال، عدم ایجاد مراکز نگهداری اطفال، عدم همکاری با تعاونی‌های مسکن کارگری، عدم احداث خانه‌های سازمانی، عدم ارائه سه وعده غذا در کارگاه‌های خاص، عدم ایجاد خوابگاه مناسب، فراهم نکردن وسایل ایاب و ذهاب برای کارگران، عدم ایجاد تسهیلات و دهها عمل دیگر که همگی می‌توانند موضوع رسیدگی‌های اداری و حقوقی قرار بگیرند (زراعت، ۱۳۹۰، ۱۱).

میزان ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل دستمزد روزانه را به کارگر محکوم بپردازد. البته اگر کارگر اخراجی بدون داشتن عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند مستعفی محسوب شده و کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یکماه آخرین حقوق دریافت خواهد کرد (حمزه‌زاد، ۱۳۹۶، ۸۸-۸۹). البته ساختار اختلافات کار با دیگر انواع اختلاف کاملاً متمایز است چون گاهی با نقض قرارداد یا نادیده گرفتن حقوق کارگر مواجه می‌شویم که نهادهای حل اختلاف باید به این موضوع رسیدگی کنند. کارگران علی‌الاصول جزو اقشار کم درآمد جامعه می‌باشند و اطلاع دادرسی می‌تواند صدمات جدی را به کارگر و خانواده‌اش وارد کند بویژه اختلافات جمعی کارگران باید به سرعت حل و فصل شود که این رسیدگی‌ها باید کم‌هزینه، سریع و دور از تشریفات باشد (همایون، ۱۳۹۶، ۱۲۹). خوشبختانه سازمان بین‌المللی کار در طول یک قرن گذشته دهها مقاله‌نامه و توصیه‌نامه تصویب کرده و به تعیین استانداردهای بین‌المللی در رابطه با روابط کارگر و کارفرما پرداخته با عضویت ۱۸۰ کشور جهان و رعایت این اسناد بین‌المللی منجر به ایجاد حقوق مشترکی بین کشورها شد و باعث بهبود شرایط کار گردیده است. این هنجارها با لحاظ موازین حقوق بشر به تصویب می‌رسند و ثابت می‌کند که حقوق کارگران از ارزش والایی برخوردار است و استقرار عدالت اجتماعی نسبت به کارگران مقدمه تثبیت صلح جهانی است. فقر و بی‌عدالتی بویژه در میان قشر کارگران می‌تواند نظم

کارفرمایان، استخراج بی‌رویه منابع طبیعی، جنگ‌های منطقه‌ای و ظهور گروه‌های تروریستی، بیکاری نیز افزایش یافته است. تاسیس صندوق بین‌المللی حمایت از خانواده‌های کارگران، استناد به موازین حقوق بین‌الملل در جهت کاهش جنگ، بازنگری در مقاله‌نامه‌ها و خط‌مشی‌های سازمان از اهم رویکردهای سازمان بین‌المللی کار در آینده است و بدین‌وسیله می‌توان با عنایت به موارد فوق به تحقق عدالت شغلی و رعایت عدالت اجتماعی دست یافت (رضوانی، ۱۳۹۷، ۲۱). مطابق قانون کار در ماده ۱۵۷-۱۶۵-۱۸۰ و ۱۵۸ اخراج غیرقانونی کارگر می‌تواند واجد آثار ذیل باشد:

- ۱- این حق برای کارگر ایجاد می‌شود که به مراجع حل اختلاف کار مراجعه کرده و بر علیه کارفرما طرح دعوا نماید.
- ۲- در صورتی که هیات تشخیص اخراج کارگر را صحیح تشخیص دهد کارگر می‌تواند رسیدگی تجدیدنظر را از هیات حل اختلاف مطالبه کند.
- ۳- وفق نظر هیات تشخیص و هیات حل اختلاف چنانچه رای به اعاده به کار داده باشد کارفرما بایستی او را به محل کار دعوت کند و کارگر مشغول شغل سابقش شود.
- ۴- وفق ماده ۲۰ از لحظه مراجعه کارگر به کارگاه مطابق ماده ۱۶۵ از تاریخ اخراج بایستی کارفرما حق‌السعی به کارگر اخراجی‌اش بدهد.
- ۵- اگر کارفرما بیش از ۱۵ روز از پذیرش کارگر اخراجی از صدور حکم هیات حل اختلاف به بازگشت به کار، از پذیرش او خودداری کند کارفرما مکلف خواهد شد که جریمه‌اش به

۶- مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها فقط می‌توانند راه‌حل‌های محدودی را برای موضوعات کلی ارائه دهند و از جنبه حقوق بشر به حقوق کارگران می‌نگرند اما حقوق داخلی می‌تواند با داشتن ضمانت اجراهای قوی کیفری و حقوقی از حقوق کارگران دفاع کند (عراقی، ۱۳۶۷، ۶۷۳ تا ۶۷۵).

#### نتیجه‌گیری

اشتغال و کار یکی از چالش‌های جدی دهکده جهانی است که یکی از دلایل آن افزایش جمعیت جهان است و همین‌طور رشد علم و تکنولوژی و رقابت ماشین با نیروی فیزیکی کارگران موجب بیکاری بسیاری از شهروندان دهکده جهانی شده است. از سوی دیگر اهمیت حقوق کارگران تنها از نظر صنفی نیست بلکه از جنبه موازین بنیادین حقوق بشر نیز است بویژه که حق بر کار از بنیادی‌ترین موازین حقوق بشر محسوب می‌گردد و در این راستا دقیقاً یک قرن است که سازمان بین‌المللی کار تاسیس شده تا تربیون حمایت از کارگران جهان باشد با این حال مشکلات کارگران در اکثر نقاط جهان تمامی ندارد و اختلافات کار میان کارگر و کارفرما به یکی از بارزترین انواع اختلافات بشری مبدل شده است سطح دستمزدها کماکان نسبت به تورم پایین است و کارگران با صدها مشکل مختلف مواجهند. سازمان بین‌المللی کار با صدور انواع مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها تلاش دارد که عدالت شغلی و اجتماعی را به صورت یکجا برآورده سازد. سازمان بین‌المللی کار موفق شده با مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود مانع از استمرار کار اجباری گردد، آزادی تاسیس و عضویت

عمومی را به مخاطره بیفکند. کودکان کار، نوجوانان، سالمندان بازنشسته و کارگران مهاجر از اولویت‌های تصمیمات سازمان بین‌المللی کار محسوب می‌شوند. مصوبات سازمان بین‌المللی کار می‌تواند به سرعت باعث اصلاح، تحول و توسعه قوانین کار در کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار گردد. حضور نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها باعث تقویت سازمان بین‌المللی کار و مصوبات آن شده است (نیک پرست خواجه، ۱۴۰۲، ۷۱-۷۲). حقوق بین‌الملل کار از زوایای مختلف قابل بررسی است و آینده‌اش با موازین ذیل در ارتباط است:

۱- حقوق بین‌الملل کار فقط به تعیین معیارهای کلی کار مبادرت می‌ورزد و همانند حقوق داخلی وارد جزئیات قوانین یا حقوق کار نمی‌شود.

۲- حقوق بین‌الملل کار و حقوق کار از جهات مختلفی دارای وجوه افتراق و اشتراک هستند و قلمرو هر یک از آنها متمایز از آن دیگری است.

۳- حقوق بین‌الملل کار تلاش دارد که حقوق کار همه کشورهای عضو را یکدست و همسان کند و تضمین کافی را برای استمرار حمایت از کارگر و کارفرما ارائه دهد.

۴- قواعد حقوق بین‌الملل کار تا زمانی که مبدل به حقوق داخلی نشده‌اند الزام‌آور نخواهند بود.

۵- مقررات حقوق بین‌الملل کار همانند حقوق داخلی کشورها از ضمانت اجراهای قوی برخوردار نیستند بویژه در زمینه امور کیفری.

تک محصولی بودن اقتصاد عملاً قادر به حفظ مشاغل در بحران‌های اقتصادی نیستند بنابراین توصیه و پیشنهاد می‌شود که برای ارتقاء عملکرد مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار تمهیدات ذیل مدنظر کشورهای عضو قرار بگیرد:

۱- مقابله‌نامه‌های آینده سازمان بین‌المللی کار مستند به اسناد بین‌المللی حقوق بشر صادر شود و رنگ و بوی حقوق بشری داشته باشد تا از الزامات آن بهره‌مند شود.

۲- کشورها مکلف به پذیرش مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار شوند و از ویژگی‌های قواعد آمره حقوق بین‌الملل عام و تعهدات عام الشمول در این مقابله‌نامه‌ها استفاده شود.

۳- کشورها مکلف شوند که گزارشات شش ماهه راجع به نحوه پذیرش و تصویب مقابله‌نامه‌ها و کیفیت اجرای آنها به دفتر بین‌المللی کار یا کنفرانس بین‌المللی کار ارائه دهند.

۴- خود مقابله‌نامه‌ها نیز به روزرسانی شده و با نیازها و مقتضیات بازار کار هماهنگ شود بویژه با پدیده جهانی شدن.

۵- منافع الحاق و اجرای این مقابله‌نامه‌ها به همه کشورهای جهان ارائه گردد تا الحاق به آن قطعاً انجام شود.

۶- موضوعات جدید مربوط به اشتغال بویژه در ارتباط با تکنولوژی و هوش مصنوعی در قالب مقابله‌نامه‌ها تصویب شوند.

۷- از عملکرد سندیکاها و اتحادیه‌های صنفی در ارتباط با حل مشکلات کاری حمایت بعمل آید.

در اتحادیه‌ها و سندیکاها را تضمین کند، دستمزدها را به سوی تساوی هدایت کند، تبعیض دستمزد بین زن و مرد و کارگر داخلی و خارجی را از میان بردارد، از کارگران مهاجر و خانواده‌هایشان حمایت کند، تامین اجتماعی را ترویج نماید. مهمترین موضوعاتی که مقابله‌نامه‌ها به آن پرداخته‌اند عبارتند از: ارتقاء وضعیت و شرایط کار کارگران، تعیین حداقل مزد مشخص، تعیین ساعات کار، مشخص نمودن میزان تعطیلات کارگران، انواع مرخصی‌ها، بیمه کارگران و خانواده‌ها، شرایط اشتغال و کار نوجوانان و زنان، از کارافتادگی، ایجاد مسکن برای کارگران، تامین رفاه برای کارگران و خانواده‌هایشان، آموزش کارگران و مهارت‌افزایی، حق تشکیل سندیکا و اتحادیه‌های صنفی، معالجات پزشکی، حمایت از حقوق کارگر زن و کودک، قراردادهای دسته‌جمعی، شیوه‌های حل و فصل اختلافات کاری بین کارگر و کارفرما و توجه به موضوع از کارافتادگی و اخراج از محل کار. سازمان بین‌المللی کار بزرگترین و مهمترین سازمان در زمینه قانونگذاری بین‌المللی برای اشتغال است که مصوبات آن با اکثریت دو سوم اعضاء حاضر در کنفرانس بین‌المللی کار به تصویب می‌رسد. با این حال هنوز هم در برخی از کشورها بویژه کشورهای توسعه یافته بدلیل رقابت تجاری با هم، کارگران از امنیت شغلی برخوردار نیستند و براحتهی اخراج می‌شوند بویژه اگر محل کار آنها از یک کشور به کشور دیگری انتقال یابد. از سوی دیگر فقدان مهارت کافی کارگران از دلایل عمده بیکاری و دستمزد پایین آنهاست و کشورهای در حال توسعه با پدیده

- آماقانی، احمدرضا، نقد و تحلیل مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص روابط جمعی کار و دلایل عدم الحاق ایران، پایان‌نامه کارشناسی حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱۴۰۲.
- بهاری کردآباد، یوسف، تحلیل نقش نمایندگان دولت در هئیت‌های حل اختلاف کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱۴۰۲.
- بیگزاده، ابراهیم، حقوق سازمان‌های بین‌المللی، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۹.
- بیگزاده، ابراهیم، کلینی، شهناز، یاقوتی، منیژه، حقوق سازمان‌های بین‌المللی جلد اول سازمان‌های جهانی، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۲.
- تقی‌زاده انصاری، مصطفی، حقوق سازمان‌های بین‌المللی، چاپ اول، تهران، نشر قومس، ۱۳۸۰.
- حمزه‌زاده، رضا، تحولات حقوق کار در زمینه امنیت شغلی کارگران در قوانین کار ایران و اتحادیه اروپا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱۳۹۶.
- خلیلی، حقوق شهروندی کارگر در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران (ادارات کار و امور اجتماعی سابق)، چاپ اول، تهران، انتشارات خرسندی، ۱۳۹۷.
- رسائی‌نیا، ناصر، ۱۳۷۹، حقوق کار شامل منابع داخلی و بین‌المللی و سوابق تاریخی قبل از اسلام تا عصر حاضر، چاپ اول، تهران، انتشارات آوای نور، ۱۳۷۹.
- رستمی، ولی، اکبری، احسان، «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹.
- رضوانی، محمد، آینده کار از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، مجموعه چکیده مقالات همایش نقش سازمان بین‌المللی کار در تحقق اهداف منشور ملل متحد ۱ و ۲ اسفند ۱۳۹۷، انجمن ایرانی مطالعات سازمان ملل متحد.
- رفیعی، احمد، ۱۳۹۱، حقوق کار دفتر دوم حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه، چاپ اول، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۱.
- زنجیری، ابوالفضل، حقوق کار به ضمیمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران، چاپ بیست و دوم، تهران، انتشارات مجد، ۱۴۰۲.
- زراعت، عباس، حقوق کیفری کار، چاپ اول، تهران، انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۳۹۰.

۸- الگوهای حل و فصل اختلاف کاری به روزرسانی شود و از روش‌های جدید نیز در این زمینه بهره‌برداری شود.

۹- با تشکیل کمیسیون ویژه کار توسط سازمان بین‌المللی کار بر عملکرد کشورها در زمینه اجرای مقاله‌نامه‌ها حمایت بعمل آید.

۱۰- موازین حقوق بین‌الملل کار از حالت توصیه‌ای (soft law) به ویژگی الزام‌آور (Hard law) جهش یابند و از تکنیک‌های جدید حقوقی در زمینه ارتقاء و تحول حقوق بین‌الملل کار در جهان حمایت بعمل آید.

### سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.  
از آقای دکتر عبدالله عزیززاده به خاطر بازبینی متن مقاله و ارائه نظرهای ساختاری تشکر و قدردانی می‌شود.  
از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.  
نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از آقای دکتر محمد رسول آهنگران به خاطر مطالعه متن مقاله حاضر و ارائه نظرهای ارزشمند سپاسگزاری نمایند.

### منابع

- استیگلیتز، جوزف‌ای، نگاهی نو به جهانی شدن، ترجمه مسعود کرباسیان، چاپ اول، تهران، نشر چشمه، ۱۳۸۶.
- آقایی، سید داوود، سازمان‌های بین‌المللی، چاپ پنجم (چاپ اول ناشر)، تهران، انتشارات سرای عدالت، ۱۳۸۶.

- همایون، میررحیم، جایگاه حقوقی هیئت‌های حل اختلاف ناشی از قانون کار در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

- سازمان ملل متحد. اداره اطلاعات همگانی، سازمان ملل متحد در دنیای امروز، ترجمه علی ایثاری کسمایی، چاپ اول، تهران، آبارون، ۱۳۸۸.

- سازمان ملل متحد، واقعیت‌های اساسی درباره سازمان ملل متحد، ترجمه قدرت الله معمارزاده، چاپ اول، تهران، کتابسرا، ۱۳۷۴.

- ضیائی بیگدلی، محمدرضا، حقوق بین‌الملل عمومی، چاپ هشتم، تهران، انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۲.

- عراقی، عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار، تهران، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، ۱۳۶۷.

- علویون، سیدمحمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱.

- قبادی، حسین، آیین دادرسی کار، چاپ پنجم، تهران، انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۴۰۲.

- کلیبایر، کلود آلبر، سازمان‌های بین‌المللی از آغاز تا به امروز (همبستگی بین‌المللی) مجلد دوم از نهادهای روابط بین‌الملل، ترجمه و تحقیق از هدایت الله فلسفی، چاپ اول، تهران، نشر فاخته، ۱۳۷۱.

- لایقمنند، مجید، حقوق کاربخش دادرسی کار ایران، چاپ اول، تهران، انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۳۹۰.

- محمودی کردی، زهرا، پورباباگل، حسین، «نقد اساسنامه دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار (ILOAT) در پرتو معیارهای دادرسی عادلانه»، فصلنامه حقوق اداری (علمی-پژوهشی)، سال هفتم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۹.

- مصفا، نسرين، شایگان، فریده، صادقی حقیقی، دیدخت، راهنمای سازمان ملل متحد ۲: موسسات تخصصی و وابسته و رابطه جمهوری اسلامی ایران با آنها، چاپ اول، تهران، موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، ۱۳۷۴.

- موثقی، حسن، آینده کار از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، مجموعه چکیده مقالات همایش نقش سازمان بین‌المللی کار در تحقق اهداف منشور ملل متحد ۱ و ۲ اسفند ۱۳۹۷، انجمن ایرانی مطالعات سازمان ملل متحد.

- موحدیان، غلامرضا، حقوق کار (علمی و کاربردی) به انضمام مباحثی از بیمه‌های تامین اجتماعی کارگران، چاپ سوم، تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۳۸۷.

- نیک‌پرست خواجه، اعظم، تدابیر حقوقی سازمان بین‌المللی کار برای کاهش معضل جهانی بیکاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱۴۰۲.