

## Constitutionalization of Fundamental Labour Rights in the Procedure of the International Labour Orga- nization and the Administrative Court of Justice

Firooz Aslani<sup>1</sup>, Mohsen Khoshnevisan<sup>2\*</sup>

1. Associate Prof, Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Ph.D. Student in Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran

### Abstract

The protection of fundamental labour rights depends on the determination of international labour standards and norms and its inclusion in the constitutions and ordinary Rules of countries and Legislative and judicial protection of fundamental labour rights. The main question, what is the role of the International Labour Organization and the Administrative Court of Justice Iran in the process of constitutionalization the fundamental rights of labour and subsequently protecting these fundamental norms? In this article, using the descriptive and analytical method, the practical procedure of the International Labour Organization and the Administrative Court of Justice in protecting the fundamental norms of labour and entering them in the existing legal order and challenges are reviewed and analyzed. The results of the research indicate that the International Labour Organization on the one hand provides international labour standards and on the other hand monitors the adoption and implementation of these norms in the legal order of countries and moves towards the unification of world legal order and the global labour constitution. In Iran, The Administrative Court of Justice, with its quasi-legislative and judicial oversight, is bringing the basic norms into the legal order and is moving towards the process of Substantive constitutionalization of Fundamental labour rights, but it is facing challenges.

**Keywords:** Constitutionalization, Fundamental Rights of Labour, Labour Constitutional Proceedings, Court of Administrative Justice



#### Article Type:

Original Research


Pages: 63-95

Received: 2022 May 15

Revised: 2022 July 12

Accepted: 2022 December 31



 This is an open access article under the CC BY license.

\*Corresponding Author: [mohsenkhoshnevisan91@gmail.com](mailto:mohsenkhoshnevisan91@gmail.com)

## اساسی سازی حقوق بنیادین کار در رویه سازمان بین المللی کار و دیوان عدالت اداری

فیروز اصلانی<sup>۱</sup>، محسن خوشنویسان<sup>۲\*</sup>

۱. دانشیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

### چکیده

اساسی سازی حقوق بنیادین کار در گرو تعیین استانداردها و هنجارهای بین المللی کار، صیانت تقنینی و درج آن در قوانین اساسی و عادی کشورها و صیانت قضایی از حقوق اساسی کار از طریق رویه سازی قضائی است. پرسش اصلی اینکه نقش سازمان بین المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران در انجام فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار و در پی آن صیانت از این هنجارهای بنیادین چگونه می باشد؟. در این مقاله با بهره گیری از روش توصیفی و تحلیلی، رویه عملی سازمان بین المللی کار و دیوان عدالت اداری در صیانت از هنجارهای بنیادین کار و ورود آنها به نظم حقوقی و چالش های موجود، بررسی، نقد و تحلیل شد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که سازمان بین المللی کار از سویی استانداردهای بین المللی کار را ارائه می دهد و از سوی دیگر بر تصویب و اجرای این هنجارها در نظم حقوقی کشورها نظارت می کند و به سمت اتحاد نظم حقوقی دنیا و قانون اساسی جهانی کارگام برمی دارد، در ایران دیوان عدالت اداری با نظارت شبه تقنینی و قضایی موجبات ورود هنجارهای اساسی به نظم حقوقی را فراهم می آورد و در جهت فرآیند اساسی سازی ماهوی حقوق بنیادین کار گام برمی دارد اما با چالش هایی مواجه است.

**واژگان کلیدی:** اساسی سازی، حقوق اساسی کار، دادرسی اساسی کار، سازمان بین المللی کار،

دیوان عدالت اداری



نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۶۳-۹۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰



تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده است.

## درآمد

صیانت از حقوق بنیادین کار به عنوان حقوق طبیعی و بشری، مستلزم صیانت تقنینی و قضائی است که از طریق فرآیند اساسی سازی محقق و تضمین می شود. سازمان بین المللی کار در جهت صیانت از حقوق بشر کار از مهم ترین ابزار خود یعنی کنوانسیون های بنیادین و الزام کشورها به تصویب آن از طریق یک سیستم نظارتی چند لایه که یکی از کارآمدترین آنها در سطح بین المللی است به منظور اطمینان از تطبیق استانداردهای بنیادین در قوانین ملی استفاده می نماید. (Office Labour International ILO, ۲۰۰۳:۲).

حقوق بنیادین کار شامل مقاوله نامه های است که به حقوق بنیادین و آزادی های اساسی انسان مربوط می شود و می توان آن را حقوق بشر کار نامید که در نسل دوم حقوق بشر یعنی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار می گیرد. (رستمی، ۲۷:۱۳۹۶). آن دسته از مقاوله نامه های بین المللی کار که به حقوق بنیادین انسان مربوط می شوند از اهمیت و اعتبار ویژه ای برخوردارند، این اسناد که گاه از آن به عنوان مقاوله نامه های مربوط به حقوق بشر هم یاد می شود مقاوله نامه هایی هستند که به یکی از آزادی های اساسی مانند آزادی کار و یا منع تبعیض و یا آزادی سندیکایی مربوط می شوند (عراقی، ۲:۱۳۸۴).

بر اساس ادعای برایان لانگیل و فرانسیس موپن مبنی بر "تغییر رژیم بین المللی حقوق کار" که پس از تصویب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار توسط ILO در سال ۱۹۹۸، در واقع سازمان بین المللی کار، نقشی اساسی در فرآیند تبیین استانداردهای اصلی کار و مشروعیت بخشی به روابط کار بازی می کند (Alston, ۲۰۰۵:۴۶۷). همچنین با تعیین استانداردهای بین المللی کار و به دنبال فرآیند اساسی سازی به سمت قانون اساسی جهانی کار می رود (Dukes, ۲۰۱۴:۲۲).

اساسی سازی شامل درج حقوق بنیادین مشروع قابل اجرا در نظم حقوقی و اساسی است که هیچ قانون گذار یا دادگاهی نمی تواند آن را تخفیف یا کاهش دهد. (Arthurs, ۲۰۱۰:۱۱). تحقق فرآیند جهانی اساسی سازی حقوق بنیادین کار و ورود استانداردهای بین المللی حقوق بنیادین کار به نظم حقوقی و اساسی کشورها و نظارت قضائی بر آنها موجبات تضمین صیانت از حقوق فردی و جمعی اساسی کارگران، تحقق دموکراسی کار، عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی است. صیانت حقوق بنیادین فردی کار همچون منع تبعیض، منع کار اجباری، حذف کار کودکان موجبات تحقق حقوق بشر

کار و از سوی دیگر صیانت از حقوق بنیادین جمعی کار همچون حق تشکل، پیمان‌های دسته جمعی کار و گفتگوهای اجتماعی موجبات تحقق دموکراسی کار و تضمین حقوق اساسی کارگران است. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع اساسی سازی و فرآیند صیانت اساسی از حقوق کار، بررسی تطبیقی رویه سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران ضروری است. آثار موجود صرفاً به تبیین مفهوم حقوق بنیادین کار پرداخته‌اند و تاکنون هیچ تحقیق مشابهی در زمینه نقش و رویه سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران در انجام فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار و چالش‌های پیش‌رو صورت نگرفته است و از این حیث کاملاً دارای نوآوری است. سازمان بین‌المللی کار از سویی استانداردهای بین‌المللی بنیادین کار را ارائه می‌دهد و از سوی دیگر بر تصویب و اجرای این هنجارها در نظم حقوقی کشورها نظارت می‌کند و در ایران دیوان عدالت اداری به عنوان عالی‌ترین مرجع دادرسی اداری با نظارت قضایی و رویه‌سازی قضایی تاحدی در جهت اساسی سازی حقوق بنیادین کار گام برداشته است. سوال اصلی پژوهش این است که نقش سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران در انجام فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار و در پی آن صیانت از این هنجارهای بنیادین چگونه است؟ چه چالش‌های در فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار در دنیا و در ایران در مقابل دیوان عدالت اداری وجود دارد؟ فرضیه اصلی این است که در کنار نقش برجسته سازمان بین‌المللی کار در اساسی سازی جهانی حقوق بنیادین کار، در ایران دیوان عدالت اداری تا حدی توانسته به مثابه دادگاه قانون اساسی عمل کند و با ایجاد رویه در جهت فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار در راستای استانداردهای جهانی کار گام برداشته است اما با چالش‌های جدی مواجه است. فرضیه متناظر با سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که در حقوق اداری ایران، دیوان عدالت اداری دارای ظرفیت‌های لازم برای انجام فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار بر اساس استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نیست.

این نوشتار با در نظر گرفتن پرسش‌های مذکور می‌کوشد تا با روش توصیفی و تحلیلی و پس از تبیین مفهوم اساسی سازی حقوق بنیادین کار در دو مبحث جداگانه، به بررسی نقش و رویه سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران در انجام فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار و چالش‌های پیش‌رو در صیانت از این هنجارهای

بنیادین پردازد.

### ۱. مفهوم اساسی سازی حقوق بنیادین کار

اساسی سازی<sup>۱</sup> عبارت از فرایند تغییر و تحولی است که به سبب رخنه نفوذ هنجارهای اساسی در گرایش‌های مختلف حقوق و در نتیجه آغشتن مجموعه نظم حقوقی به این هنجارها به وجود می‌آید. شرایط تحقق اساسی سازی نظم حقوقی عبارتند از ویژگی هنجاری قانون اساسی، دخالت‌گری قانون اساسی، ایجاد دادرسی اساسی و انتشار هنجارهای اساسی در نظم حقوقی است. اثرات مهم اساسی سازی بر نظم حقوقی عبارتند از تنظیم اساسی حیات سیاسی و اجتماعی، تضمین اساسی حقوق و آزادی‌ها، پاک سازی نظم حقوقی از هنجارهای غیر مردم سالارانه و وحدت تدریجی گرایش‌های مختلف حقوق است. (تقی زاده، ۱۳۸۶: ۱۲۹-۱۳۰).

اما می توان از دو قسم اساسی سازی سخن گفت؛ نخست درج شکلی بهره مندی از یک حق بنیادین در قانون اساسی (اساسی سازی شکلی) و دیگر تضمین آن در نظام حقوقی (اساسی سازی ماهوی) است. (مشهدی، ۱۳۹۳: ۵۶۰-۵۶۱). اساسی سازی شکلی ناظر به شناسایی حق بنیادین در مجموعه قوانین اساسی یک کشور است و اساسی سازی ماهوی برخلاف اساسی سازی شکلی، به معنای اختصاص یک یا چند اصل در قوانین اساسی نیست، لذا ساده انگارانه خواهد بود اگر تصور کنیم، صرف درج حق در مجموعه «قانون اساسی» و نه در «حقوق اساسی» یک کشور به مثابه یک تحول بزرگ است (مشهدی، ۱۳۹۳: ۵۶۵). اساسی سازی نظم حقوقی فرآیندی تدریجی است و کشورها در درجه یکسانی از اساسی سازی به سر نمی‌برند. در صدر کشورهای مواجه با فرآیند اساسی سازی نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا می‌توان قرارداد که در واقع بدون رقیب است. پس از ایالات متحده می‌توان از آلمان، ایتالیا، اسپانیا و پرتغال و سپس سوئیس، فرانسه و بلژیک نام برد. (تقی زاده، ۱۳۸۶: ۱۶۰-۱۶۱). اما این پدیده جدید حقوق کار اساسی سازی شده " دارای یک اثر سه گانه (مدرنیزه سازی، استاندارد سازی و پیچیده سازی) است که به طور مستقیم بر تمام نهادهای کارگری (یعنی کارفرمایان، اتحادیه ها و مقامات قانونی متخصص در زمینه کار) تأثیر می‌گذارد. (Coutu, Brunelle, and

1. constitutionalization.

(۲۰۰۷:۵, Trudeau).

هدف اساسی سازی حقوق کار به طور معمول، تأمین به رسمیت شناختن حقوق کار به عنوان حقوق اساسی بشر در سطح ملی و بین‌المللی است (Dukes, ۲۰۰۸:۳۴۲). به عبارتی دیگر، هدف از اساسی سازی حقوق کار نمونه‌ای خاص از اساسی سازی گسترده‌تر است که مستلزم تغییر مشروعیت قانون از قدرت حاکم، خواست مردم و دموکراسی به حقوقی بنیادینی است که دادگاه‌ها نهادهای اصلی اجرای آن هستند. (Fudge, ۲۰۱۵:۲۶۷). حقوق کارگران در قانون اساسی رسمی در کنار حقوق فرا ملی بنیادین قرار گرفته و قانون اساسی واقعی کار را شکل می‌دهد (Arthurs, ۲۰۰۷:۶۱). درباره اساسی سازی حقوق کار در اقتصاد جهانی باید این قانون در قانون اساسی داخلی نیز اعمال شود، بدین وسیله آنها می‌توانند حقوق کارگری را استحکام ببخشند و می‌توانند این حقوق را قابل قضاوت کنند. آنها می‌توانند به شهروندان اجازه دهند تا برای دفاع از حقوق خود شکایت کنند و می‌توانند به دادگاهها اجازه دهند که به آنها جبران خسارت بدهند. (Arthurs, ۲۰۱۰:۱۳-۲۰). فرآیند اساسی سازی حقوق کار در چرخه اقتصاد جهانی باید به بخش‌های اقتصاد غیررسمی و حتی مشاغل خانگی زنان توسعه یابد و در جهت صیانت از حقوق بنیادین بشر باشد. (Broembsen Von, ۲۰۱۸:۲۵۷). اما آیا صرف اساسی سازی حقوق بنیادین کار منجر به نتایج بهتر برای کارگران و بهرمندی از سطح بالاتری از استانداردهای زندگی می‌شود؟ بالا بودن استاندارد زندگی کارگران در تعدادی از کشورهای اروپایی و آمریکایی که حقوق اساسی کار را در قوانین اساسی خود درج کردند تحت تاثیر عوامل دیگری مثل سیاست‌گذاری و حمایت اجتماعی برای رفتار شایسته با کارگران در عمل منجر به نتایج بهتر شده است. (Arthurs, ۲۰۰۹:۴).

## ۲. اساسی سازی حقوق بنیادین کار در روبه سازمان بین‌المللی کار

در اعلامیه ILO در مورد اصول و حقوق اساسی در کار، که در سال ۱۹۹۸ تصویب شد کشورهای عضو را ملزم می‌کند که اصول و حقوق را در چهار دسته احترام بگذارند و ضمن ترویج آن، گزارش سالانه دهند، حتی اگر کنوانسیون‌های مربوطه را تصویب نکرده باشند. این دسته‌ها عبارتند از: آزادی تشکل و به رسمیت شناختن موثر مذاکرات جمعی<sup>۱</sup>.

1. Freedom of association and the effective recognition of the right to collective

حذف کار اجباری، لغو کار کودکان<sup>۲</sup> و منع تبعیض در استخدام و اشتغال<sup>۳</sup> است.<sup>۴</sup> کنفرانس بین‌المللی کار در یکصد و دهمین اجلاس خود در ژوئن ۲۰۲۲ تصمیم گرفت بند ۲ اعلامیه ILO در مورد اصول و حقوق اساسی در کار (۱۹۹۸) را اصلاح کند تا "محیط کار ایمن و سالم" را به عنوان یک اصل و حق اساسی در کار درج کند. استانداردهای بین‌المللی کار<sup>۶</sup> اسناد قانونی است که توسط منتخبین ILO (دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران) تنظیم شده و اصول و حقوق اساسی در کار را تعیین می‌کند. آنها یا کنوانسیون ۷ (یا پروتکل) ۸ یا توصیه‌نامه ۹ها هستند. ۱۰ سازمان بین‌المللی کار با تصویب کنوانسیون‌های مختلف، اعم از مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه‌ها به‌ویژه مقاوله‌نامه‌های ده‌گانه حقوق بنیادین کار که برای دولت‌های عضو و غیرعضو لازم الاجراست از سال ۱۹۱۹ تاکنون به ایجاد استانداردهای بین‌المللی کار و یکسان‌سازی مقررات حقوق کار<sup>۱۱</sup> پرداخته است. (ILO, Stratgy, ۲۰۱۷: ۳).

سازمان بین‌المللی کار از طریق ورود استانداردهای بنیادین بین‌المللی کار به نظم حقوقی کشورهای عضو با نظارت بر فرآیند تصویب و اجرای آن، اساسی‌سازی جهانی حقوق بنیادین کار را محقق می‌نماید. در جهت صیانت تقنینی، کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها توسط نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران تهیه می‌شود و در کنفرانس بین‌المللی سالانه کار تصویب می‌شود. پس از تصویب استاندارد، کشورهای عضو موظفند

bargaining.

1. The elimination of forced or compulsory labour.
2. The abolition of child labour.
3. Elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
4. <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
5. Occupational Safety and Health (OSH).
6. International labour standards.
7. Conventions.

۸. معاهدات بین‌المللی لازم الاجرا هستند که باید توسط کشورها به تصویب برسد.

9. Recommendations.

توصیه‌نامه رهنمودهای غیرالزام‌آور و دقیق‌تر درباره چگونگی کاربرد، این کنوانسیون را تکمیل می‌کند. توصیه‌نامه‌ها همچنین می‌توانند مستقل باشند، یعنی به کنوانسیون مرتبط نباشند.

10. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
11. harmonization of labour laws.

طبق ماده (۶) ۱۹ اساسنامه ILO، آن را ظرف مدت دوازده ماه جهت بررسی به مرجع صالح خود (به طور معمول پارلمان) ارائه دهند. در مورد کنوانسیون‌ها، این به معنای لزوم توجه به تصویب ۱ هنجارهای بنیادین در پارلمان کشورهای عضو است. اگر به سبب شرایط ویژه ظرف یک سال میسر نباشد، در نخستین فرصت که به هر حال نباید از هجده ماه تجاوز کند کنوانسیون را تصویب نمایند، در صورت تصویب، یک کنوانسیون به‌طور کلی یک سال پس از تاریخ تصویب برای آن کشور لازم‌الاجرا می‌شود. کشورهای تصویب‌کننده متعهد می‌شوند که کنوانسیون را در قوانین و رویه‌های ملی اعمال کنند و در فواصل منظم گزارشات مربوط به کاربرد آن را گزارش دهند. در صورت لزوم کمک فنی توسط ILO ارائه می‌شود. علاوه بر این در جهت صیانت شبه قضائی، می‌توان مراحل نمایندگی و شکایت را علیه کشورها به دلیل نقض کنوانسیونی که تصویب کرده‌اند، آغاز نمود.<sup>۲</sup>

هیئت حاکمه ۳ ILO ده کنوانسیون "اساسی"<sup>۴</sup> را تعیین کرده است. همچنین این اصول توسط اعلامیه ILO در مورد اصول و حقوق اساسی در کار (۱۹۹۸) پوشش داده شده است. برای تأمین هدف تصویب جهانی ۵ همه کنوانسیون‌های اساسی، در تلاش است ILO با صدور اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار عملاً تمامی اعضای خود را به صرف عضویت ملزم به پذیرش، اجرا و گزارش دهی از وضعیت اصول و حقوق بنیادین کار نموده است. (ILO Declaration, ۱۹۸۹).

سازمان بین‌المللی کار از طریق این استانداردها به عنوان ابزار حاکمیتی نرم

1. ratification.

2 . see applying and promoting ILS.

3 .The Governing Body.

۴ . عبارتند از: ۱. آزادی اجتماعات و حمایت از حق تشکیل کنوانسیون ۱۹۴۸ (شماره ۸۷) ۲. کنوانسیون حق تشکیل مذاکره جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸) ۳. کنوانسیون کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹) (و پروتکل ۲۰۱۴ آن) ۴. لغو کنوانسیون کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵) ۵. کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸) ۶. بدترین اشکال کنوانسیون کار کودکان، ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲) ۷. کنوانسیون پاداش برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰) ۸. کنوانسیون تبعیض (اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱).

۵ . تا اول ژانویه ۲۰۱۹، ۱۳۷۶ تصویب این کنوانسیون‌ها صورت گرفته است که ۹۲ درصد تعداد احتمالی تصویب‌ها را نشان می‌دهد.

6. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.



به سمت حاکمیت جهانی<sup>۱</sup> می‌رود (Biersteker and Jakovleski, ۲۰۱۹: ۸۵). به عبارت دیگر سازمان بین‌المللی کار در جهت فرآیند اساسی‌سازی جهانی حقوق بنیادین کار از سویی استانداردهای بین‌المللی کار<sup>۲</sup> را ارائه می‌دهد و از سوی دیگر بر تصویب و اجرای این هنجارها در نظم حقوقی کشورهای عضو با ابزارهای تقنینی و شبه قضائی نظارت می‌کند.

### ۲-۱. صیانت تقنینی

سازمان بین‌المللی کار در راستای اساسی‌سازی شکلی و جهانی حقوق بنیادین کار از اسناد و نهادهایی در جهت صیانت تقنینی و تسهیل تصویب و ورود استانداردهای بین‌المللی بنیادین کار به نظم حقوقی کشورها و نظارت بر آن بهره می‌گیرد، سند مبنایی در فرآیند اساسی‌سازی و صیانت جهانی از حقوق بنیادین کار، اعلامیه سازمان بین‌المللی کار درباره اصول و حقوق بنیادین کار<sup>۳</sup> و کنواسیون‌های ده‌گانه بنیادین است. در کنار اعلامیه و کنوانسیون‌های بنیادین، شعبه حقوق و اصول بنیادین کار سازمان بین‌المللی کار<sup>۴</sup> به عنوان یک مرکز عالی در سیاست‌گذاری و اقدامات برای حمایت از هنجارهای بنیادین کار عمل می‌کند و نهادی کلیدی در تحقق اساسی‌سازی جهانی اصول و حقوق اساسی کار است.

شعبه حقوق و اصول بنیادین کار<sup>۵</sup> از کشورهای عضو حمایت می‌کند تا به تعهدات خود برای احترام، ترویج و تحقق، حسن نیت، اصول و حقوق اساسی در کار از طریق تسهیل تقویت قوانین به عنوان وظیفه ملی عمل کنند. ۶ همچنین سازمان بین‌المللی کار در جهت اساسی‌سازی جهانی هنجارهای بنیادین کار از طریق صیانت تقنینی به معنای

1. Soft governance instruments.
2. ILS.
3. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
4. ILO's Fundamental Principles and Rights at Work Branch) FUNDAMENTALS.(
۵. شعبه اصول و حقوق اساسی کار سازمان بین‌المللی کار که در سال ۲۰۱۳ تاسیس شد، برنامه بین‌المللی از بین بردن کار کودکان و بخش ارتقای اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار گرد هم آورده است.
6. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm>.

کمک و نظارت بر تصویب و اجرای هنجارها در عمل توسط کشورهای عضو از ابزارهای سیستم گزارش دهی، سیستم نظارتی و کمک فنی بهره می‌برد.

### ۱-۲. سیستم گزارش دهی

اعلامیه ۱ سیستم گزارش دهی و انتشار آن را در قالب یک سند را برای کمک به کشورها و کارگران در دستیابی به تصویب موثر و ورود هنجارهای بنیادین به نظم حقوقی آنان و تحقق اساسی سازی جهانی و منطقه‌ای حقوق بنیادین کار مقرر نموده است: ۱. گزارشات بررسی سالانه ۲ نقش مهمی در اساسی سازی شکلی جهانی حقوق بنیادین کار دارد. متشکل از گزارشهای کشورهای که هنوز یک یا چند کنوانسیون ILO را که مستقیماً با اصول و حقوق خاص مندرج در بیانیه ارتباط دارند تصویب نکرده‌اند. این فرآیند گزارشگری فرصتی را فراهم می‌نماید تا دولت‌ها بگویند چه اقداماتی را برای تصویب و تغییر در قوانین و رویه‌های آنان انجام داده‌اند. ۲. گزارشات جهانی ۳ به عنوان پایه‌ای برای تعیین اولویت‌های همکاری فنی در فرآیند تصویب و اجرا در خصوص موضوعات بنیادین و مناطقی از دنیا است که نیاز به توجه بیشتری دارند است ۴. انتشار جهانی این گزارش‌ها در سایت سازمان بین‌المللی کار، گام مهم دیگری در اساسی سازی جهانی هنجارهای بنیادین کار است.

### ۲-۱-۲. سیستم نظارتی سازمان بین‌المللی کار بر استانداردهای بنیادین

#### بین‌المللی مصوب

در راستای تحقق اساسی سازی ماهوی، استانداردهای بین‌المللی کار با یک سیستم نظارتی پشتیبانی می‌شود که به اطمینان از اجرای کنوانسیون‌های تصویب شده توسط کشورها کمک می‌کند. ILO بطور منظم کاربرد استانداردهای بنیادین تصویب شده را در کشورهای عضو بررسی می‌کند و اگر مشکل در استفاده از استانداردهای بنیادین در

1.. Declaration.

2 Annual Review Reports.

3. Global Reports.

۴. تصویر جهانی و عینی پویا از وضعیت فعلی اصول و حقوق بنیادین در اعلامیه در بازه زمانی ۴ ساله ارائه می‌دهد.

قانون و عمل وجود داشته باشد، به دنبال کمک به کشورها از طریق گفتگوی اجتماعی و کمک فنی است.

### ۱-۲-۱-۲. سیستم نظارت منظم<sup>۱</sup>

در راستای اساسی سازی ماهوی حقوق بنیادین کار به بررسی گزارش های دوره ای ارائه شده توسط کشورهای عضو در مورد اقداماتی که برای اجرای مفاد کنوانسیون مصوب و کاربرد آن در قانون و عمل توسط کشورهای عضو می پردازد. توسط دو نهاد سازمان بین المللی کار و مشاهدات ارسال شده توسط سازمان های کارگری و سازمان های کارفرمایی در این زمینه محقق می شود.

۱. کمیته کارشناسان ۲ گزارش های دولت درباره کنوانسیون های مصوب را بررسی می نماید، نقش کمیته کارشناسان ۳ ارائه ارزیابی بی طرفانه و فنی از کاربرد استانداردهای بین المللی کار در کشورهای عضو ILO است. ۴. هنگام بررسی کاربرد استانداردهای بین المللی کار، کمیته کارشناسان دو نوع اظهار نظر می کند که شامل مشاهدات ۵ و درخواست های مستقیم ۶ است. ۲. کمیته کنفرانس در کاربرد استانداردها ۷ این گزارش

1. The regular system of supervision.

2. Committee of Experts.

۳. کمیته کارشناسان، در سال ۱۹۲۶ تشکیل شد، امروزه ۲۰ حقوقدان برجسته منصوب شده توسط هیئت حاکمه برای مدت سه سال تشکیل شده است. متخصصان از مناطق مختلف جغرافیایی، سیستم های حقوقی و فرهنگ های مختلف آمده اند.

4. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

5. Observations.

. مشاهدات، حاوی نظراتی درباره سوالات اساسی است که با استفاده از یک کنوانسیون خاص توسط یک کشور مطرح شده است. این مشاهدات در گزارش سالانه کمیته کارشناسان منتشر می شوند.

6. Direct requests.

. درخواست های مستقیم، مربوط به سوالات فنی بیشتری یا درخواست اطلاعات بیشتر است. آنها در گزارش منتشر نشده اند اما مستقیماً به دولتهای مربوطه ابلاغ می شوند.

7. Conference Committee on the Application of Standards.

. کمیته کنفرانس، که کمیته دائمی کنفرانس است، از نمایندگان دولت، کارفرما و کارگران تشکیل شده است.

را در یک محیط سه‌جانبه بررسی می‌کند و تعدادی از مشاهدات را برای بحث انتخاب می‌کند. از دولت‌های اشاره شده در این نظرات دعوت می‌شود که قبل از کمیته کنفرانس پاسخ دهند و اطلاعاتی در مورد وضعیت مورد نظر ارائه دهند. در بسیاری از موارد کمیته کنفرانس نتیجه‌گیری می‌کند که به دولت‌ها توصیه کند برای رفع مشکل با دعوت از مأمورین ILO یا کمک‌های فنی اقدامات خاصی انجام دهند.

نتیجه‌گیری از وضعیت‌های بررسی شده توسط کمیته کنفرانس، در گزارش آن و در بندهای ویژه گزارش عمومی در کتاب سبز سالانه منتشر می‌شود. کمک فنی و انتشار گزارش کمیته‌ها، سازوکار مهمی در اجرای موثر کنواسیون‌های بنیادین و اساسی سازی ماهوی است.

### ۳-۱-۲. کمک‌های فنی و آموزش

سازمان بین‌المللی کار در جهت اساسی‌سازی شکلی و جهانی هنجارهای بنیادین کار در تهیه قوانین ملی به کشورها کمک می‌کند تا مشکلات قانونگذاری و عمل را مطابق با استانداردهای بین‌المللی کار برطرف کنند. سازمان بین‌المللی کار فقط بر کنواسیون‌های مصوب نظارت نمی‌کند و اشکال مختلفی از کمک‌های فنی را ارائه می‌دهد که در آن مقامات ILO با سایر کارشناسان به کشورها کمک می‌کنند تا مشکلات قانونگذاری را برطرف کنند و آنها را مطابق با تعهدات موجود در اسناد تصویب شده تنظیم کنند. اشکال کمک فنی شامل مأموریت‌های مشاوره‌ای و تماس مستقیم ILO است. همچنین در تهیه پیش‌نویس قانون ملی مطابق با استانداردهای خود کمک می‌کند.

1. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm>.

2 Technical assistance and training.

۳. مقامات سازمان بین‌المللی کار با مقامات دولتی ملاقات می‌کنند تا در مورد مشکلات استفاده از استاندارد با هدف یافتن راه حل بحث کنند. فعالیت‌های تبلیغاتی، از جمله سمینارها و کارگاه‌های ملی، با هدف افزایش آگاهی از استانداردها، توسعه ظرفیت بازیگران ملی برای استفاده از آنها و ارائه مشاوره فنی در مورد نحوه استفاده از آنها برای منافع همگانی.

4. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--en/index.htm>.

این کار را از طریق واحد قانون کار و اصلاح انجام می‌دهد. خدمات مشاوره‌ای قانون کار ILO وسیله‌ای متمایز و ضروری است که از طریق آن اجرای مؤثر استانداردهای اساسی بین‌المللی کار را ترویج می‌دهد. مشاوره ILO در مورد قانون کار نیز ابزاری کلیدی است که از طریق آن به ایجاد و استقرار حاکمیت قانون و حکمرانی خوب در زمینه اشتغال و کار کمک می‌کند.<sup>۲</sup>

بسیاری از این فعالیت‌های مساعدت فنی توسط شبکه جهانی از متخصصان بین‌المللی استاندارد کار<sup>۳</sup> سازمان بین‌المللی کار که به دفاتر سازمان مستقر در سراسر جهان منصوب می‌گردند، انجام می‌شود. متخصصان استاندارد با مقامات دولتی، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ملاقات می‌کنند تا در زمینه مسائل به وجود آمده در منطقه، تصویب جدید کنوانسیون‌ها و تعهدات گزارش‌دهی، برای بحث در مورد راه حل‌های مطرح شده توسط نهادهای نظارتی و بررسی پیش‌نویس قانون برای اطمینان از انطباق آن با آنها کمک کنند.

در کنار، مرکز آموزش بین‌المللی<sup>۴</sup> ILO که دارای وظیفه ارائه آموزش‌هایی در مورد استانداردهای بین‌المللی کار است.<sup>۵</sup> ابزار دیگر، نظرسنجی عمومی<sup>۶</sup> است که کمیته کارشناسان یک نظرسنجی عمومی سالانه عمیق درباره قانون و عملکرد ملی کشورهای عضو را درباره موضوعی که هیئت حاکمه انتخاب کرده است، منتشر می‌کند.<sup>۷</sup>

1 Labour Law and Reform Unit (LABOURLAW).

2. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/lang--en/index.htm>.

3 A global network of international labour standards specialists.

4. ILO International Training Centre.

۵. مرکز آموزش بین‌المللی ILO، در تورین ایتالیا واقع شده، دارای وظیفه ارائه آموزش‌هایی در مورد استانداردهای بین‌المللی کار و دوره‌های تخصصی در مورد استانداردهای کار و ایجاد ظرفیت برای دولت‌ها، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری و سایر شرکای ملی و بین‌المللی برای ارتقا کار مناسب و توسعه پایدار است.

5. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--en/index.htm>.

6. General Surveys.

۷. این نظرسنجی‌ها عمدتاً بر اساس گزارش‌های دریافتی از کشورهای عضو و اطلاعات منتقل شده توسط سازمان‌های کارفرمایی و کارگری است.

آنها به کمیته کارشناسان اجازه می‌دهند تا تأثیرکنوانسیون‌ها و توصیه‌ها را بررسی کند، دشواری‌های نشان داده شده توسط دولت‌ها در جلوگیری از تصویب و کاربرد آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و روش‌های عبور از این موانع را شناسایی کند. همچنین در کنار پروژه‌های همکاری فنی<sup>۲</sup> استراتژی و برنامه‌های سازمان بین‌المللی کار که به فرآیند اساسی سازی از طریق رویه‌سازی و تعیین اولویت‌ها کمک می‌نماید، از جمله ائتلاف بین‌المللی حقوق برابر<sup>۳</sup>، برنامه بین‌المللی حذف کار کودکان<sup>۴</sup>، برنامه بین‌المللی حذف کار کودکان و کار اجباری<sup>۵</sup>، استراتژی یکپارچه اصول و حقوق بنیادین کار در سال ۲۰۱۷-۲۰۲۳ است.

## ۲-۲. صیانت شبه قضایی

سازمان بین‌المللی کار از طریق رویه‌های خاص ۷ در جهت اساسی سازی از طریق قضائی نمودن حق‌های بنیادین کارگام برمی‌دارد. برخلاف سیستم نظارتی منظم، رویه خاص از طریق ارائه نمایندگی یا شکایت است که با تشکیل کمیته یا کمیسیون تحقیق و با بررسی حقوقی پرونده شکایت همراه است، همچنین با ارائه گزارش و توصیه‌هایی که انتشار جهانی پیدا می‌کند گذشته از تضمین شبه قضایی موردی، نقش مهمی در رویه‌سازی جهانی و به دنبال آن اساسی سازی ماهوی جهانی و منطقه‌ای حقوق بنیادین

1. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

2. Technical Cooperation Projects.

3. the Equal Pay International Coalition (EPIC).

4. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC).

5. International Programme on the Elimination of Child Labour and Forced Labour (IPEC+).

6. Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023.

استراتژی یکپارچه اصول و حقوق بنیادین کار شامل ۱. ارتقا اصول و حقوق بنیادین کار در اقتصاد روستایی و غیررسمی

۲. ارتقا سطح پذیرش اصول و حقوق بنیادین کار در شرکت‌ها و زنجیره عرضه ۳. ارتقا اصول و حقوق بنیادین کار در شرایط بحرانی و شکننده است.

7. Special procedures.

کار دارد.

### ۱-۲-۲. روش نمایندگی<sup>۱</sup>

روش نمایندگی<sup>۲</sup> در مورد اطمینان از اجرای کنوانسیون‌های تصویب شده<sup>۳</sup> است. طبق آن فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری<sup>۴</sup> و حتی یک انجمن صنعتی کارفرمایان یا کارگران<sup>۵</sup> حق دارد، نمایندگی را به طرفیت هیئت حاکمه سازمان بین‌المللی کار علیه هر کشور عضو ارائه دهد. کشوری که از نظر آنها نتوانسته است از هر لحاظ رعایت موثر هر کنوانسیون را که عضو آن است در حیطه صلاحیت خود تأمین کند و یا در اجرای کنوانسیون‌های اساسی شکست خورده است. ممکن است یک کمیته سه نفره توسط هیئت حاکمه برای بررسی نمایندگی و پاسخ دولت تشکیل شود. گزارشی که کمیته به هیئت حاکمه ارائه می‌دهد جنبه‌های حقوقی و عملی پرونده را مشخص می‌کند، اطلاعات ارسالی را بررسی می‌نماید و با توصیه‌هایی نتیجه‌گیری می‌کند. علاوه بر این، اگر دولت اقدامات لازم را انجام ندهد، ممکن است از کمیته کارشناسان خواسته شود که پرونده را پیگیری کند یا در جدی‌ترین موارد، پرونده منجر به شکایت شود. انتشار پاسخ دولت‌ها به همراه گزارش و توصیه کمیته سه نفره گام مهمی در جهت توسعه رویه و اساسی‌سازی ماهوی حقوق بنیادین کار است.

#### 1. Representations.

۲. توسط مواد ۲۴ و ۲۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار اداره می‌شود.

#### 3 Procedure for representations on the application of ratified Conventions.

#### 4. WFTU.

۵. نمایندگی تحت ماده ۲۴ اساسنامه سازمان ممکن است توسط انجمن‌های کارفرمایی و کارگری ملی و بین‌المللی انجام شود. افراد نمی‌توانند مستقیماً به سازمان بین‌المللی کار مراجعه نمایند، اما می‌توانند اطلاعات مربوطه را به سازمان کارگران یا کارفرمایان خود منتقل کنند.

۶. قبل از سال ۲۰۰۰، جایی که پاسخ دولت رضایت‌بخش نبوده، هیئت حاکم حق انتشار نمایندگی و پاسخ را داشته است. طی سال‌های اخیر، گزارشات کمیته‌های سه جانبه به‌طور سیستماتیک در وب سایت سازمان بین‌المللی کار در دسترس عموم قرار گرفته است.

7. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>.

## ۲-۲-۲. رویه شکایت

روند شکایت ۲ از کاربرد کنوانسیون‌های مصوب ۳، طبق آن ممکن است شکایتی علیه یک کشور عضو به دلیل عدم انطباق با کنوانسیون تصویب شده توسط یک کشور عضو دیگر که همان کنوانسیون را تصویب کرده است مطرح شود، نماینده در کنفرانس بین‌المللی کار یا هیئت حاکمه راسا اقدام نماید یا با دریافت شکایت، هیأت حاکمه می‌تواند کمیسیون تحقیق ۴ را تشکیل دهد، متشکل از سه عضو مستقل که وظیفه انجام تحقیقات کامل در مورد شکایت را دارد و تمام حقایق پرونده را تعیین می‌کند و در مورد اقدامات لازم توصیه می‌کند. ۵. هنگامی که کشوری از انجام توصیه‌های کمیسیون تحقیق امتناع ورزد، هیئت حاکمه می‌تواند طبق ماده ۳۳ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار اقدام نماید. ۷. همچنین ILO کمیته آزادی انجمن (CFA) را ۸ به منظور بررسی شکایات نقض آزادی تشکل‌ها ۹ ایجاد کرد، خواه کشور مورد نظر کنوانسیون‌های مربوطه را تصویب کرده یا نه، به شکایت علیه آن در کمیته آزادی انجمن رسیدگی می‌شود. سازمان‌های کارفرمایان و کارگران ممکن است علیه یک کشور عضو به CFA شکایت کنند. ۱۰ انتشار

### 1. Complaints.

۲. توسط مواد ۲۶ تا ۳۴ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار اداره می‌شود.

### 3. Procedure for complaints over the application of ratified Conventions.

#### 4 Commission of Inquiry.

۵. برای رسیدگی به مشکلات ناشی از شکایت، کمیسیون تحقیق بالاترین سطح تحقیق سازمان بین‌المللی کار است و معمولاً هنگامی تشکیل می‌شود که یک کشور عضو به ارتکاب تخلفات مداوم و جدی متهم شده و مرتباً از رسیدگی به آنها خودداری کرده باشد.

۶. هر یک از اعضا اگر در مهلت پیش‌بینی شده به توصیه‌های مندرج در گزارش کمیسیون تحقیق یا رأی دیوان بین‌المللی دادگستری اقدام نکند شورای مدیریت برای تأمین اجرای این توصیه‌ها می‌تواند از همایش همگانی خواستار اتخاذ تدابیر لازم برای اعمال این توصیه‌ها شود.

7. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--en/index.htm>.

8 The Committee on Freedom of Association (CFA).

9. Special procedure for complaints regarding freedom of association through the Freedom of Association Committee.

10. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>.



توصیه‌های کمیسیون تحقیق و آرای (CFA)، در اساسی سازی ماهوی منطقه‌ای و جهانی از طریق تضمین شبه قضائی و توسعه رویه قضائی حائز اهمیت است.

### ۲-۳. چالش‌های سازمان بین‌المللی کار در اساسی سازی حقوق بنیادین کار

سازمان بین‌المللی کار در ارائه استانداردهای بین‌المللی بنیادین کار و نظارت بر تصویب و اجرای آنها در کشورهای عضو و ورود تدریجی به نظم حقوقی کشورهای عضو از طریق درج در قوانین اساسی و عادی و ایجاد رویه قضائی، به خوبی در جهت اساسی سازی تدریجی شکلی و ماهوی حقوق اساسی کارگام برداشته است اما در عمل با چالش‌هایی مواجه است: چالش عدم تصویب<sup>۱</sup>: که اساسی سازی شکلی حقوق بنیادین را تهدید می‌کند. هدف تصویب جهانی<sup>۲</sup> که ILO در سال ۱۹۹۵ برای ۲۰۱۵ تعیین کرده است. توجه ویژه به کنوانسیون‌های شماره ۸۷ و ۹۸ لازم است. گام‌هایی برای تقویت کمپین تصویب در نظر گرفته شده است، که شامل تعیین اهداف جدید مرتبط با صدمین سالگرد ILO در سال ۲۰۱۹ و دستور کار ۲۰۳۰ است. (ILO Conference, ۲۰۱۷:۶۱).

چالش عدم اجرای موثر: علیرغم میزان کلی تصویب کنوانسیون‌های اساسی، آنها اغلب فاقد اجرای موثراند و اساسی سازی ماهوی حقوق بنیادین را تهدید می‌نماید. اما در عمل در بسیاری از کشورها نه مقابله‌نامه‌های بنیادین منع تبعیض در استخدام و اشتغال و نه مقابله‌نامه تساوی مزد برای کار با ارزش مساوی که از اصول بنیادین حقوق بین‌الملل می‌باشند هیچ‌یک به‌طور کامل تحقق پیدا نکرده است (Reynaud, ۲۰۱۸: ۱-۱۰). چالش جهانی شدن<sup>۳</sup>: اساسی سازی سازمان بین‌المللی کار از طریق ورود معیارهای بین‌المللی کار برای ترویج عدالت اجتماعی، به جهانی شدن عادلانه یاری خواهد رساند اما وجود شرکت‌های چندملیتی با کارگران مهاجر چالشی جدید است. اعلامیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه سال ۲۰۰۸<sup>۴</sup> به دنبال همان اعلامیه حقوق بنیادین

#### 1. Ratifications.

<sup>۲</sup> تصویب کنوانسیون اساسی بین سالهای ۲۰۱۲ تا انتهای مارس ۲۰۱۷، ۳۹ مورد تصویب در مقایسه با ۲۰ مورد در پنج سال گذشته وجود داشته با این وجود ۱۲۹ تصویب دیگر برای دستیابی به هدف تصویب جهانی مورد نیاز است.

#### 3. Globalization.

4. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008.

کار در ۱۹۹۸ بود و توسعه برخی از محدودیت‌ها و دامنه‌های اعلامیه را مورد توجه قرار داد. اما سهم کشورهای توسعه یافته از منافع جهانی شدن به مراتب بیش از کشورهای در حال توسعه است. ۱۰ چالش ایدئولوژیک: تفکر نئوکلاسیک ۲ رویکرد دولت رفاه را به چالش کشیده است. این ایدئولوژی از ظرفیت خودتنظیم بازار حمایت می‌کند و معتقد است که قانون کار باید به تعیین آستانه قوانین اساسی محدود شود. حمایت دولت از کارگزاران طریق قانون کار به خطر می‌افتد. (Bronstein, ۲۰۰۹: ۱).

### ۳. اساسی سازی حقوق بنیادین کار در پرتو روبه دیوان عدالت اداری

فرایند اساسی‌سازی حقوق مستقیماً با وجود یک مرجع قضایی اساسی که تفوق قانون اساسی نسبت به دیگر منابع حقوق را تضمین نماید، مرتبط است «در اینجا باید گفت، اگرچه فرآیند اساسی‌سازی ضرورتاً بر امکان دسترسی افراد به دادرسی اساسی وابسته نیست، در عوض بدون دادرسی اساسی این فرآیند یقیناً ظهور نمی‌یافت». (فاورو، ۲۷۱: ۱۳۸۵). در نبود دادگاه اختصاصی قانون اساسی در نظام حقوقی ایران، دیوان عدالت اداری تا حدی نقش دادگاه قانون اساسی را بازی می‌کند. این نهاد قضایی، با توسعه روبه قضایی راجع به حقوق و آزادی‌های بنیادین، اساسی‌سازی حقوق بنیادین را به صورت واقعی آغاز کرده است. (جلالی، سعیدی روشن، ۱۳۹۵: ۱۲۷). دیوان عدالت اداری از یک سو با نظارت تقنینی و با ابطال اعمال شبه تقنینی قوه مجریه و مقررات اداری خلاف قانون اساسی، همچنین به واسطه صدور آرای وحدت‌رویه و ایجاد روبه، استناد به قانون اساسی و با ارائه تفاسیر و پاسخ به استعلامات دستگاه‌های اجرایی، موجبات توسعه روبه قضایی راجع به حقوق و آزادی‌های بنیادین کار و ورود این هنجارهای اساسی به نظم حقوقی را فراهم می‌آورد و در جهت فرآیند اساسی‌سازی حقوق کارگام بر می‌دارد. از سوی دیگر دیوان عدالت اداری با توجه به حقوق بنیادین کار مندرج در قانون اساسی، با نظارت قضائی موردی در شعب، به تضمین حقوق بنیادین کار می‌پردازد

۱. جهانی شدن باید متعادل فراگیر و دموکراتیک باشد و ابعاد اجتماعی آن مبتنی بر اصول و ارزش‌های پذیرفته شده بین‌المللی گردد.

۲. تفکر نئوکلاسیک "حقوق کار" را "هزینه کار" می‌داند، کارگران به عنوان منابع انسانی در نظر گرفته می‌شوند نه به عنوان یک انسان و قانون کار با وجود این که "تنظیم بازار کار" نامیده می‌شود علی‌رغم اینکه کار کالا نیست.

و در صورت نقض آن، با الزام مقام اداری به اجرای هنجارهای اساسی حقوق کار به تعبیری حقوق اساسی کار را اجرائی نموده که در نهایت منجر به اساسی سازی ماهوی هنجارهای بنیادین کار می شود.

### ۳-۱. صیانت شبه تقنینی از حقوق بنیادین کار

فرایند صیانت از قانون اساسی از سویی در بردارنده نظارت بر اعمال حقوق و آزادی‌های بنیادین ملحوظ در قانون اساسی که صراحتاً در متن قانون اساسی مورد نظر قرار گرفته است، می باشد و از سوی دیگر، مشمول اصول کلی حقوقی قابل دریافت از قانون اساسی می گردد. از این رو، معیار نظارت قانون اساسی بر مقررات در رویه دیوان عدالت اداری به عنوان یکی از مهم ترین جهات ابطال مقررات مغایر با این قانون می باشد. (امامی، شاکری، ۱۳۹۶: ۶۵).

امروزه منطق حاکم بر صیانت از قانون اساسی برکسی پوشیده نیست و حفظ برتری این سند بنیادین نایستی به مصوبات قوه مقننه محدود شود. در واقع، ارزش و اعتبار قانون اساسی هنگامی حفظ می شود که تمامی عناصر نظام حقوقی هماهنگ با آن عمل کنند و صیانت از قانون اساسی وجه غالب در این نظام باشد. از این منظر، بین صیانت از قانون اساسی در قوانین عادی و مقررات اجرایی نمی توان تمایزی قائل شد، چه هر دو بخش هایی عمده از نظام حقوقی به شمار می روند (کدخدایی، ویژه، ۱۳۸۸: ۲۸). بطلان مقررات یکی از ضمانت اجراهای مهمی است که در حقوق اداری کشورهای مختلف و از جمله ایران، برای تضمین حاکمیت قانون در نظر گرفته شده است. (آقایی طوق، ۱۳۹۷: ۳۳۹).

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با حذف و ابطال مقررات ناسازگار با نظم قانون اساسی عیناً و ظرفه دادگاه قانون اساسی را به انجام می رساند و با پیگیری این روند تدریجاً موجبات اصلاح و نوسازی حقوق اداری از مقررات غیر مردم سالارانه را فراهم می آورد. (جلالی، سعیدی روشن، ۱۳۹۵: ۱۳۵). آنچه از یک نظام عدالت اداری مؤثر انتظار می رود این است که بتواند اداره را از تخطی از قوانین در تمام نمودهای خود باز دارد و در مواردی که خدشای بر حقوق و آزادی های اشخاص وارد می شود بتواند از آنان پاسداری و محافظت کند این تخطی از قوانین گاه می توانند در هنگام اتخاذ تصمیم یا

تصویب مصوبه یا انجام یا اقدام اداری باشد گاه نیز ممکن است به دلیل انفعال اداره در امر مقررات‌گذاری و عدم وضع مقررات باشد (آقایی طوق، ۱۳۹۸: ۶۷۱). گاهی اوقات حتی عدم وضع مقرر در جهت صیانت از هنجارهای بنیادین کار توسط مقام اداری موجب نقض این حقوق بنیادین است. نظارت از طریق دیوان عدالت اداری و رئیس مجلس شورای اسلامی روش‌های رایج کنترل مقررات دولتی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران هستند، محدود شدن نظارت عام دیوان عدالت اداری، مغایر اصل تفکیک قوا و حاکمیت قانون و سبب محدود شدن حق دادخواهی شهروندان است (فلاح زاده، ابریشمی راد، ۱۳۹۳: ۱۱۱).

عملکرد اداره هیات‌های عمومی دیوان عدالت اداری متشکل از هیات‌های تخصصی و هیات عمومی و معاونت قضایی، در نظارت و ابطال مصوبات مغایر حقوق بنیادین کار و ایجاد رویه اساسی، نقش مهمی در اساسی سازی حقوق بنیادین کار دارد. هیات عمومی دیوان عدالت اداری در نظارت بر مقررات‌گذاری در حقوق بنیادین کار آرای ابطالی متعدد صادر نموده است به عنوان مثال در خصوص منع تبعیض در استخدام ۱ با استناد مکرر بند ۹ اصل سوم قانون اساسی در جهت رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، شرط بومی بودن متقاضیان در اطلاعیه‌های استخدام دولتی و اعمال تبعیض در پذیرش مدرک تحصیلی دانشگاه‌ها ۲ را ابطال نموده است. همچنین در جهت آزادی انتخاب شغل و منع کار اجباری ۳ با استناد مکرر به اصل ۲۸ قانون اساسی و سیاست‌های کلی اصل ۴۴، مبنی بر اینکه هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند یا در خصوص صیانت از آزادی تشکل و انجمن‌های صنفی ۴ با استناد مکرر به ماده ۱۳۱ قانون کار و در جهت

۱. آرای شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۳۵۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۰، شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۱۵۴ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۱۰، شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۲۳۵۸ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۳۰، شماره ۱۳۹۸/۰۷/۳۰، شماره ۱۹۱۹ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۳۰، شماره ۹۷/۱۰/۱۱، شماره ۱۴۱۱ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۳۰، شماره ۹۷/۰۶/۰۶، شماره ۱۶۲۷-۱۶۲۹ مورخ ۱۳۹۷/۰۷/۱۷، شماره ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۱۵.
۲. آرای شماره ۹۷۱۰۰۹۰۹۰۵۸۰۱۳۷۴ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۰۶، هیات عمومی دیوان عدالت اداری.
۳. آرای شماره ۱۴۲۶ و ۱۴۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۰۹، شماره ۹۴ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۰۳، شماره ۱۰۵۸ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۶، هیات عمومی دیوان عدالت اداری.
۴. آرای شماره ۱۹۱۸ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۰۶، شماره ۸۶/۱۵۶ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶، شماره ۸۶/۱۶ مورخ ۱۳۸۶/۰۳/۰۶، هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

تحقق اهداف مقرر در اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و آزادی تشکیل انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی مصوبات محدود کننده این حقوق بنیادین را ابطال نموده است.

در خصوص نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشتی در محیط کار با عنوان یک حق بنیادین در کار،

همچنین سه جانبه گرایی در روابط کار و تعیین حداقل مزد ۲، حتی در آیین دادرسی کار با تاکید بر غیر تشریفاتی بودن دادرسی کار ۳ با صدور آرای ابطالی متعدد رویه سازی نموده است. بر اساس ماده ۹۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ «چنانچه مصوبه ای در هیأت عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی هیأت عمومی در مصوبات بعدی، الزامی است». همچنین هیات های تخصصی دیوان عدالت اداری هم با صدور آرای تخصصی تر و مستندتر و با تقویت استناد پذیری قانون اساسی و توسعه رویه اساسی کار در مقررات گذاری موجبات تحقق فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار را فراهم می آورد. در واقع هیات عمومی دیوان عدالت اداری با نظارت شبه تقنینی بر مصوبات ناظر بر حقوق بنیادین کار، با ارائه الگوی شبه تقنینی در مقررات گذاری و مبتنی بر خوانش اساسی از هنجارهای بنیادین کار، رویه سازی نموده و به دنبال آن فرآیند اساسی سازی تدریجی و صیانت از حقوق بنیادین کار را انجام می دهد.

### ۲-۳. صیانت قضایی از حقوق بنیادین کار

رسیدگی قضائی و دادگاه ها عنصر اصلی اساسی سازی حقوق بنیادین کار هستند (Fudge, ۲۰۱۰:۶). در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، در نبود دادگاه قانون اساسی که عهده دار وظیفه دادرسی اساسی و صیانت قضایی از اصول قانون اساسی و ارزش های دستورگرایی باشد، به نظر می رسد که در عمل بخش قابل ملاحظه ای از وظیفه نظارت قضایی و صیانت از اصول قانون اساسی بر عهده دیوان عدالت اداری قرار گرفته است (هداوند، ۱۳۹۱: ۱). تفسیر قضاات به دنبال تبعیت بدون اجبار و صرفاً در

۱. رای شماره ۲۰۶ مورخ ۱۳۹۰/۰۵/۱۸، رأی شماره ۸۲۱.۸۳۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۰۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۱۴۰۰۰۹۹۷۰۹۵۸۱۱۱۷۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. رای شماره ۱۳۳۲ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۰۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

جهت اقناع وجدان و الزام معنوی، تدریجاً می‌تواند به صورت روش و عادتی مشترک بین قضات محاکم ظاهر شود و آنگاه که تفسیر قضائی به صورت رویه قضائی در آید از اعتبار اثر امر مختومه فراتر رود و همانند تفسیر تقنینی به تعبیر عام یک قاعده مبادرت ورزد (تیلا، ۱۳۸۳: ۵۸). رویه‌سازی قضایی به عنوان سازوکاری در جهت صیانت از قانون اساسی، در نبود دادگاه قانون اساسی، به شناسایی و احراز این اصول اقدام می‌ورزد. اصول قانون اساسی در عملکرد دیوان ضمن اصدار رأی، ماهیت قضایی و رویه‌ای یافته و نهایتاً از قوه به فعل می‌یابد و به صورت قانون اساسی هنجاری درمی‌آید. (معتمد نژاد، ۱۳۷۸: ۹۹). دیوان عدالت اداری با نظارت قضائی و استناد به اصول قانون اساسی و تفسیر آنها در مفاهیم بنیادین حقوق کار و ایجاد رویه قضایی در شعب دیوان و صدور آرای ایجاد رویه و وحدت رویه در خصوص هنجارهای بنیادین کار فرآیند رویه‌سازی قضایی را انجام می‌دهد بخصوص در موضوعات مورد ابتلا با فراوانی بیشتر دادخواست همچون منع تبعیض در کار و استخدام که اعمال تبعیض ناروا را خلاف حکم مقنن اساسی و بند ۹ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی دانسته است یا در خصوص دریافت دستمزد برابر در مقابل شرایط کار برابر ۲ و الزامی بودن ارائه اسناد مثبتته پرداخت این مزد و حقوق به کارگر ۳، همچنین آرای وحدت رویه متعدد با استناد به اصل ۲۹ قانون اساسی در جهت صیانت از اخراج بدون دلیل و بیکاری بدون میل و اراده ۴ و برخورداری از حمایت‌های تامین اجتماعی تا حد زیادی در جهت تبیین مفهوم بیکاری بدون میل و اراده و رفع ابهام قانونی و ایجاد رویه قضائی گام برداشته است. همچنین در خصوص "محیط کار ایمن و سالم" را به عنوان یک اصل و حق اساسی در کار، آرای وحدت رویه متعدد در خصوص حفاظت در برابر اشعه ۵، صیانت از حقوق کارگران در مشاغل سخت و زیان آور و سختی کار

۱. رای وحدت رویه شماره ۹۳/۸۷ مورخ ۱۳۸۷/۰۲/۲۲.
۲. آرای وحدت رویه شماره ۱۵۵۳ مورخ ۱۳۹۷/۷/۳، شماره ۱۳۴۵ مورخ ۱۳۹۷/۵/۳.
۳. رای ایجاد رویه شماره ۱۷-۲۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱.
۴. آرای وحدت رویه شماره ۱۸۰ مورخ ۱۳۷۷/۸/۲۳، شماره ۵۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۷، شماره ۷۴ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ و شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۹، ۴۵۹ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ و شماره ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۶/۹/۴، شماره ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.
۵. رای ایجاد رویه شماره ۶۲۸ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۰۹، رای وحدت رویه شماره ۰۲۳۱ و ۰۲۴۱ مورخ ۱۳۹۹/۰۹/۱۲ و رأی شماره ۳۶۲ مورخ ۱۳۸۶/۰۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

در محیط‌های غیرمتعارف<sup>۱</sup> صادر نموده است.

بنابراین دیوان عدالت اداری همچون یک دادرس اساسی کار درکنار تضمین قضائی موردی حقوق بنیادین کارگران در شعب دیوان با صدور آرای وحدت رویه و ایجاد رویه در هیات عمومی دیوان عدالت اداری فرآیند رویه‌سازی قضایی به عنوان پیش شرط اساسی‌سازی ماهوی حقوق بنیادین کار محقق می‌نماید. تحقق و توسعه فرآیند رویه‌سازی قضایی صحیح مبتنی بر فهم اساسی از اصول قانون اساسی و هنجارهای بنیادین کار و ورود آن به نظم حقوقی، موجبات تحقق حقوق اساسی پویای کار را فراهم آورده که منجر به اساسی‌سازی تدریجی و ماهوی این حقوق بنیادین و در نهایت صیانت از این هنجارهای بنیادین و قانون اساسی می‌شود.

### ۳-۳. چالش‌های دیوان عدالت اداری در اساسی‌سازی حقوق بنیادین کار

نظام دادرسی کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت و نحوه رسیدگی کاستی‌های حقوقی مهمی دارد. عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع دادرسی کار با اصول بنیادین حقوق کار مانند اصل حمایتی بودن حقوق کار و اصل سه‌جانبه‌گرایی، نامنطبق بودن الگوی دادرسی کار در ایران با برخی اصول دادرسی منصفانه است. (رستمی، اکبری، ۱۳۹۹: ۹۴). در نظم حقوقی کنونی وجود هیات‌های حل اختلاف کارگر و کارفرما به عنوان مرحله نخست رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما و عدم وجود آیین دادرسی مدون برای هیات‌های حل اختلاف کارگر و کارفرما و عدم پایبندی این هیات‌ها به اصول دادرسی و عدم دسترسی به شعب دیوان عدالت اداری در سطح استان و شهرستان، علیرغم رویکرد توسعه دادرسی الکترونیک در دیوان و لزوم توسعه شعب و صلاحیت‌های دیوان و تخصصی شدن قضاوت و ترویج استنادپذیری قانون اساسی در آرای شعب، فقدان سه‌جانبه‌گرایی در شعب دیوان و عدم امکان اعتراض اشخاص حقوقی حقوق عمومی، دادخواهی اساسی کار را با چالش مواجه کرده است همچنین فقدان دادگاه‌های

۱. آرای وحدت رویه شماره ۷۸۷-۷۸۸-۸۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۳، شماره ۹۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۰۵، ۶۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۰۸، شماره ۵۱۵ مورخ ۱۳۸۷/۰۸/۰۵ و شماره ۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۰۶/۲۲، شماره ۹۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۳/۱۰ و ۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۰۳/۱۷، شماره ۴۷۵ الی ۴۸۰ مورخ ۱۳۸۳/۰۹/۲۹، شماره ۶۷۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۰۴ و ۷۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۰۶، شماره ۴۱۸-۴۱۷ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۳۰، شماره ۶۹۵ الی ۶۹۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۲۵، شماره ۹۶۸ الی ۹۸۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۳/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

اختصاصی کار در مرحله بدوی و نبود دادگاه قانون اساسی با نظارت پسینی و قضائی، دادرسی اساسی کار را با چالش مواجه کرده است.

همچنین چالش‌های تقنینی اعم از قانون‌گذاری و مقررات‌گذاری وجود دارد، تشکل‌زدایی و فقدان جامعه مدنی متشکل کارگری و عدم ایفای نقش آنان در تدوین قانون شایسته در راستای هنجارهای بنیادین بین‌المللی کار، عدم الحاق به کنوانسیون‌های بنیادین و لزوم اصلاح قانون و نظام حقوقی دوگانه بخش دولتی و خصوصی، همچنین برخی از مصوبات مجلس که منجر به تحدید دایره شمول نظارت دیوان عدالت اداری بر نهادهای خاص می‌شود، کارایی ۱ نظارت دیوان را با چالش جدی مواجه کرده است.

گذشته از آرای بعضاً نقیض حقوق بنیادین کار ۲ چالش‌های اصلی نظارت تقنینی هیات عمومی دیوان عدالت اداری بر اعمال شبه تقنینی قوه مجریه و مقررات اداری خلاف قانون اساسی، که روند فرآیند اساسی‌سازی حقوق بنیادین کار و در نتیجه صیانت از این هنجارهای بنیادین را تحت تاثیر قرار می‌دهد، نبود یک نظارت جامع و فعال و پیشینی بر مقررات‌گذاری اداری در خصوص حقوق بنیادین کار است. نظارت کنونی هیات عمومی دیوان عدالت اداری یک نظارت ناقص و منفعل است. نظارت ناقص از این جهت که در هیات عمومی دیوان عدالت اداری، صرفاً انطباق شکلی با قانون بررسی می‌شود و اصول مقررات‌گذاری مانند شفافیت ۳ مقرر اداری در خصوص حقوق بنیادین کار یا پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری ۴ مقام اداری یا هماهنگی با هدف قانون‌گذار اساسی ۵ بررسی نمی‌شود. همچنین نظارت هیات عمومی دیوان عدالت اداری یک نظارت منفعل و پسینی است و اینکه هرکس می‌تواند ابطال مصوبات در خصوص حقوق بنیادین مثل تبعیض در استخدام و حداقل دستمزد و... را از هیات عمومی بخواهد و باید نظارت پیشینی و فعال نیز وجود داشته باشد.

### 1. Efficiency.

۲. رای شماره ۲۸۹۹ مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۱۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در خصوص ابطال آئین‌نامه استخدام مسئول ایمنی که کارفرمایان کارگاه‌های زیر ۲۵ نفر را موظف به استخدام مسئول ایمنی می‌نمود. درحالی‌که ابطال آن، معضل ایمنی کار در این واحدها را بیش از پیش تشدید خواهد کرد.

### 3. Transparency.

### 4. Accountability.

### 5. Coherence.



در حقوق اساسی فردی کار هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص منع تبعیض در استخدام و دستمزد با صدور آرای متعدد در جهت ابطال مصوبات عام‌الشمول مغایر این حقوق بنیادین و همچنین با صدور آرای وحدت رویه و ایجاد رویه به خوبی در جهت اساسی‌سازی ماهوی و صیانت از این حقوق بنیادین گام برداشته است. اما ضعف نظارت بخصوص در حقوق جمعی کار ناشی از ضعف قانونگذاری است. دیوان عدالت اداری یک نهاد عالی دادرسی اداری و ضامن حاکمیت قانون است و یک نهاد فرا قانونی نیست، با توجه به عدم الحاق ایران به مقابله نامه‌های بنیادین ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ و عدم قانونگذاری و فقدان نظارت دیوان، صیانت از این حقوق با چالش مواجه است هر چند در حوزه صیانت از حقوق صنفی آرای ارزشمندی از هیات عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده است.

## برآمد

اساسی سازی حقوق بنیادین کار منوط به تعیین استانداردها و هنجارهای اساسی بین‌المللی کار و جهانی شدن این هنجارها و نظارت بر آن از طریق صیانت تقنینی به معنای درج آن در قوانین اساسی و عادی کشورها و صیانت قضایی از حقوق اساسی کار به معنای رویه‌سازی قضائی است. صیانت تقنینی و قضائی موجبات تحقق فرآیند اساسی سازی حقوق بنیادین کار است و تحقق اساسی سازی موجب تضمین صیانت از این هنجارهای بنیادین است. سازمان بین‌المللی کار و دیوان عدالت اداری در ایران هر دو به نوعی از ابزارهای مشابه صیانت تقنینی و قضائی برای تحقق اساسی سازی حقوق بنیادین کار بهره می‌برند.

سازمان بین‌المللی کار از سویی استانداردهای بین‌المللی کار را ارائه می‌دهد و از سوی دیگر بر تصویب و اجرای این هنجارها در نظم حقوقی کشورها نظارت می‌کند. با نگاهی به رویه سازمان بین‌المللی کار می‌بینیم که در عمل با اعمال اساسی سازی تدریجی حقوق بنیادین کار در نظم حقوقی کشورهای دنیا به سمت اتحاد نظم حقوقی دنیا و حکمرانی جهانی سازمان بین‌المللی کار و استانداردهایش و تدوین قانون اساسی جهانی کارگام برمی‌داریم که در نهایت به صیانت جهانی از این حقوق بنیادین منجر می‌شود. سازمان بین‌المللی کار در راستای تحقق اساسی سازی جهانی حقوق بنیادین کار از ابزارهای صیانت تقنینی و شبه قضایی بهره می‌برد. در جهت صیانت تقنینی پس از تصویب استانداردهای بین‌المللی کار در کنفرانس بین‌المللی سالانه کار به ویژه هشت کنوانسیون بنیادین، کشورهای عضو موظفند طبق بند (۶) ماده ۱۹ اساسنامه ILO، آن را ظرف مدت یک سال از پایان کنفرانس همگانی سالانه، در پارلمان خود تصویب نمایند. کشورهای تصویب‌کننده متعهد می‌شوند که کنوانسیون را در قوانین و رویه‌های ملی اعمال نمایند و کاربرد آن را در فواصل منظم گزارش دهند. در صورت نیاز کشورها، ILO کمک‌های فنی ارائه می‌دهد. همچنین، در جهت صیانت شبه قضائی می‌توان مراحل رویه خاص یعنی نمایندگی و شکایت را علیه کشورها به دلیل نقض کنوانسیون‌های مصوب، به کار برد. در خصوص کنوانسیون هشتگانه بنیادین کار تمامی اعضا، حتی اگر به مقابله نامه‌های مورد نظر ملحق نشده باشند، براساس عضویت خود در سازمان با حسن نیت و مطابق با اساسنامه سازمان موظف به رعایت، ترویج و تحقق اصول مربوط به

حقوق بنیادین و ارائه گزارش سالانه هستند. بنابراین با رویه سازمان بین‌المللی کار در ارائه استانداردهای بین‌المللی بنیادین کار و نظارت بر تصویب و اجرای آنها در کشورهای عضو و ورود تدریجی به نظم حقوقی کشورهای عضو از طریق درج در قوانین اساسی و عادی و ایجاد رویه قضائی، به خوبی در جهت اساسی‌سازی تدریجی شکلی و ماهوی حقوق اساسی کارگام برداشته است اما همچنان با چالش‌هایی همچون چالش تصویب کنواسیون‌های بنیادین، چالش عدم اجرای موثر کنواسیون‌ها، چالش جهانی شدن اقتصاد و چالش ایدئولوژیک و فرهنگ مواجه است.

با بررسی اسناد سازمان بین‌المللی کار و نگرش تطبیقی به صیانت تقنینی و قضائی از حقوق بنیادین کار در ایران، پی‌می‌بریم که قانون اساسی دارای مبانی ارزشمند حقوق بنیادین کار همچون منع تبعیض، منع کار اجباری و آزادی انتخاب شغل و آزادی‌های تشکل در راستای اساسی‌سازی شکلی است اما چالش‌های حقوقی مهمی در قوانین و ساختارها وجود دارد، در کنار چالش‌های تقنینی اعم از قانون‌گذاری و مقررات‌گذاری و نظام حقوقی دوگانه دولتی و خصوصی و لزوم اصلاح قانون کار و تصویب یک قانون مستقل و جامع آیین دادرسی کار منطبق با هنجارهای بنیادین بین‌المللی کار، چالش اصلی در خصوص تضمین دادخواهی اساسی کار و صیانت قضایی در نبود دادگاه اختصاصی کار و دادگاه قانون اساسی در ایران است، البته در کنار نقش برجسته شورای نگهبان، دیوان عدالت اداری تا حدی توانسته به مثابه دادگاه قانون اساسی عمل کند. دیوان عدالت اداری با ابزار نظارت شبه تقنینی و قضائی بخوبی در جهت نظارت اساسی بر هنجارهای بنیادین کار و اساسی‌سازی تدریجی و ماهوی حقوق بنیادین کارگام برداشته است. اما چالش نظارت شبه تقنینی دیوان در فقدان یک نظارت جامع و فعال و پیشینی بر مقررات‌گذاری اداری مبتنی بر خوانش اساسی در خصوص حقوق بنیادین کار است. صرفاً یک نظارت منفعل و پسینی و مبتنی بر شکایت وجود دارد. البته می‌توان از ظرفیتی که تا حدی در ماده ۸۶ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری وجود دارد استفاده نمود. بنابراین وجود شعبه‌ای زیر مجموعه اداره حقوقی و امور مجلس دیوان عدالت اداری برای رسیدگی جامع و فعال و پیشینی توسط دادستان اداری تخصصی کار و کارشناسان حقوقی پیشنهاد می‌شود تا با یک کنترل جامع مقرر اداری عام‌الشمول از حیث وجود اصول مقررات‌گذاری مانند حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی و انطباق

با هدف قانون‌گذار اساسی در حقوق بنیادین کار بررسی شود. چالش نظارت قضائی بر اجرای حقوق اساسی کار در اداره توسط شعب دیوان عدالت اداری و ابطال اعمال و تصمیمات مغایر این هنجارها و الزام اداره به اجرای آن، از یک سو در لزوم اصلاح قانون دیوان عدالت اداری و توسعه صلاحیت شعب به بخش دولتی کار و اشخاص حقوقی حقوق عمومی به عنوان شاکی و غیر مشمولین قانون کار و تامین اجتماعی و همچنین توسعه استانی و تخصصی شدن شعب و قضات دیوان وضعف استنادپذیری قانون اساسی در آرای شعب است. از سوی دیگر چالش نبود دادگاه‌های اختصاصی کار در مرحله رسیدگی بدوی است. از این روی وجود دادگاه اختصاصی کار با رعایت اصول سه‌جانبه‌گرایی و منطبق با یک قانون جامع و مستقل آیین دادرسی کار پیشنهاد می‌شود که جایگزین هیات تشخیص و حل اختلاف کار شود و هیات‌های مذکور صرفاً به یک نهاد سازش تبدیل شوند تا در کنار صیانت موردی، رویه سازی قضائی هم محقق شود.

بنابراین با رفع موانع و چالش‌ها در ساختارها و قوانین موجود و توسعه رویه قضائی مرتبط با هنجارهای بنیادین کار، می‌توان در جهت اساسی‌سازی شکلی و ماهوی حقوق بنیادین کار در راستای نظم جهانی حقوق کار و رویه سازمان بین‌المللی کار و در نتیجه صیانت از این هنجارهای بنیادین گام برداشت.

## فهرست منابع

فارسی)

الف. کتاب

- سازمان بین المللی کار (۱۳۹۲)، *مقاله نامه های بین المللی کار*، ترجمه محمد رضا سپهری و همکاران، موسسه کار و تامین اجتماعی.
- معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری (۱۳۹۷)، *مجموعه موضوعی آرای ابطالی در حوزه کار، بیمه و تامین اجتماعی* (۱۳۹۶-۱۳۶۱)، تهران: انتشارات قوه قضائیه.
- معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری (۱۳۹۷)، *مجموعه موضوعی آرای وحدت رویه در حوزه کار، بیمه و تامین اجتماعی* (۱۳۹۶-۱۳۶۱)، تهران: انتشارات قوه قضائیه.

## ب. مقالات

- آقای طوق، مسلم (۱۳۹۷)، «تأملی در خصوص اثر ابطال مقررات مغایر با قانون»، *مطالعات حقوق عمومی*، شماره ۲، ص ۳۳۹-۳۵۶.
- آقای طوق، مسلم (۱۳۹۸)، «نظارت قضایی بر عدم وضع مقررات در ایران در پرتو حقوق اداری تطبیقی»، *فصلنامه مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۴۹، شماره ۳، ص ۶۵۷-۶۷۴.
- امامی، محمد و شاکری، حمید (۱۳۹۶)، «دیوان عدالت اداری و پاسداری از قانون اساسی»، *فصلنامه جستارهای حقوق عمومی*، سال اول، شماره اول، ص ۶۳-۸۹.
- پروانه، تیلا (۱۳۸۳)، «تفسیر قضائی قانون اساسی در رویه دیوان عدالت اداری»، پژوهش های حقوقی، شماره ۵، ص ۵۱-۷۲.
- تقی زاده، جواد (۱۳۸۶)، «مسئله اساسی سازی نظم حقوقی»، *پژوهش های حقوقی*، سال ششم، شماره ۱۱، ص ۱۲۹-۱۶۲.
- جلالی، محمد، سعیدی روشن، حمیده (۱۳۹۵)، «نقش دیوان عدالت اداری در صیانت از قانون اساسی»، *مجله حقوقی دادگستری*، شماره ۹۴، ص ۱۲۱-۱۴۶.
- رستمی ولی، اکبری احسان (۱۳۹۹)، «جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام

دادرسی کار در ایران»، *مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۵۰، شماره ۱، ص ۷۹-۹۸.  
 رستمی ولی (۱۳۹۶)، «حقوق بنیادین کار در مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران»، *کار و جامعه*، شماره ۲۱۳، ص ۲۶-۴۰.  
 عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۴)، «الحاق به مقابله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار»، *کار و جامعه*، شماره ۶۷ و ۶۸، ص ۲-۶.  
 فاورو، لوئی، ترجمه تقی زاده، جواد (۱۳۸۵)، «اساسی سازی حقوق فرانسه»، *حقوق اساسی*، سال چهارم، شماره ۶ و ۷، ص ۲۶۷-۲۸۷.  
 فلاح زاده علی محمد، ابریشمی راد، محمدامین (۱۳۹۳)، «سنجش سازوکار برتر نظارت بر مقررات دولتی در ایران؛ نقدی بر نظارت موازی رئیس مجلس و دیوان عدالت اداری بر مقررات دولتی»، *دانش حقوق عمومی*، سال سوم، شماره ۹، ص ۱۱۱-۱۳۰.  
 کدخدایی، عباسعلی و ویژه، محمدرضا (۱۳۸۸)، «شورای نگهبان و دعاوی مربوط به ابطال تصمیمات دولتی خلاف قانون اساسی»، مندرج در مجموعه مقالات همایش دیوان عدالت اداری، صلاحیت قضایی و دادرسی اداری، تهران: *انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز*، شماره ۱، ص ۴۵-۵۵.  
 مشهدی، علی (۱۳۹۳)، «اساسی‌سازی ماهوی حق بر محیط زیست در حقوق ایران و فرانسه»، *مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۵، شماره ۲، ص ۵۵۹-۵۸۰.  
 معتمدنژاد، رؤیا (۱۳۸۷)، «کنترل مطابقت قواعد حقوقی مادون با قواعد حقوقی مافوق و نقش خاص آن در تضمین حقوق و آزادیهای فردی»، *پژوهش حقوق و سیاست*، شماره ۱، ص ۸۵-۱۳۳.  
 هداوند، مهدی (۱۳۹۱)، «نقش دیوان عدالت اداری در صیانت از قانون اساسی»، *هفته نامه آسمان*، شماره ۳۰، ص ۱-۱۵.

### انگلیسی

#### A. Books

Bronstein ,Arturo,(2009) *International and comparative labour law :Current challenges, International Labour Organization, International labour office, Houndmills, Basingstoke, Palgrave Macmillan ,Geneva, Switzerland, ILO.*

### A) Articles

Alston, Philip (2005),” Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda ,*the European Journal of International Law*, Vol. 16, No.3, pp.467-480.

Arthurs, Harry (2010), “The Constitutionalization of Employment Relations: Multiple Models, Pernicious Problems” ,*Social & Legal Studies* VOL19, issue. 4, pp.403-422.

Arthurs,Harry.W (2009),“The Constitutionalization of Labour Rights”, York University, *Toronto*, Canada ,No.9,pp.1-13.

Arthurs, Harry. W (2010), “The Constitutionalization Of Labour Rights: What Bliss In This Dawn To Be Alive”, York University ,Toronto ,Canada, *Canadian Association of Labour Lawyers Saskatoon* ,No ,31.pp.1-14.

Arthurs ,Harry.W” ,(2010) Constitutionalizing the Right of Workers to Organize ,Bargain and Strike :The Sight of OneShoulder Shrugging ,“Os-goode Hall ,*Law School of York University*, No.26, pp.1-14.

Arthurs. Harry. W (2007) “Labour and the ‘Real’ Constitution, *Les Cahiers du Droit*. Volume 48, No. 1-2, pp.43-64.

Fudge Judy (2010),“Constitutionalizing Labour Rights in Europe”, *Faculty of Law, University of Victoria* ,DOI:10.1093,No.13,pp.1-44.

Fudge Judy (2015),“Constitutionalizing Labour Rights in Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining, and Strikes, Current Legal Problems”, *Oxford University Press*, Vol. 68, Issue 1, pp. 267–305.

Jakovleski Velibor, Scott Jerbi and Thomas Biersteker, (2019), “The ILO’s Role in Global Governance: Limits and Potential”, *International Development Policy*, Vol.11, pp. 82-108.

Reynaud,Emmanuel(2018),”The International Labour Organization and Globalization: Fundamental Rights, Decent Work and Social Justice”, *International Labour Office* ,No.21,pp.1-

Ruth, Dukes (2014), “A Global Labour Constitution?” *School of Law*, University of Glasgow, No.65, No.3, pp.1-27.

Ruth, Dukes (2008), “Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund and the Role of Labour Law” *Journal of Law and Society*, vol.35, No.3, pp.341-61.

VonBroembsen, Marlese (2018),” Constitutionalizing Labour Rights: Informal Homeworkers in Global Value Chains”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 34, Issue 3, pp.257 – 280.

### فرانسه

Brunelle ,C ,Coutu ,M ,and Trudeau ,G” ,(2007) ,La constitutionnalisation du droit du travail :un nouveau paradigme” *Faculté de droit de l’Université Lava*, Volume 48, No 1-2, pp.5-42.

#### Documents

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work,1998.

ILO, Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023.

ILO Strategy for harmonization of labour laws A discussion on options 2017.

ILO, Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system, ILO Office, Washington, DC, 2003.

ILO ,Fundamental rights at work and international labour standards, Geneva ,International Labour Office.2003 ,



ILO ,Fundamental principles and rights at work :From challenges to opportunities ,International Labour Conference 106 ,th Session.2017 ,

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization ,International Labour Conference at its Ninety-seventh Session ,Geneva 10 ,June.2008

Websites

[www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--en/index.htm>.

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--en/index.htm>.