

Regional and International Actions in Facing the Economic Aspects of the Challenges of Globalization in the Field of Labor Rights

Reza Keramaty¹, Mohammad Javad Rezaizadeh^{2*}, Mohammad Taghi Dashti³

1. PhD Student of Public Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Associate Professor of Department of Public Law, University of Tehran, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Public Law, Imam Mohammad Baqer University (AS), Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 803-822

Article history:

Received: 23 Oct 2021

Edition: 3 Jan 2022

Accepted: 16 Mar 2022

Published online: 19 Mar 2022

Keywords:

globalization, labor rights, transnational agreements, regional agreements.

Corresponding Author:

Mohammad Javad Rezaizadeh

Address:

Iran, Tehran, University of Tehran,
Department of Public Law.

Orchid Code:

Tel:

Email:

rezaeizad@ut.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aim: Labor rights as one of the components of the legal system under the influence of globalization have undergone significant changes. Accordingly, the purpose of this article is to examine regional and international measures in the face Economic aspects of the challenges of globalization in the field of labor rights.

Materials and Methods: This article is descriptive and analytical. Materials and data are also qualitative and data collection was used in collecting materials and data.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are observed.

Findings: The findings showed the promising achievements of the European experience with transnational agreements as a means to promote labor laws and simpler efforts in the Americas to include voluntary labor standards as a complement to regional trade agreements, the possibility of creating new international and continental structures to guarantee labor rights in the field. has raised the world. The creation of new international labor law structures will not occur as a top-down project. Almost certainly, these new structures will emerge from an increasing number of lower-level, regional and hemispheric economic agreements.

Conclusion: The result is that despite the international, transnational and regional measures to provide transnational labor standards, various economic, commercial and political factors have acted as an obstacle to achieving universal labor rights, in such a way that in the current situation.

Cite this article as:

Keramaty R, Rezaizadeh MJ, Dashti MT. Regional and International Actions in Facing the Economic Aspects of the Challenges of Globalization in the Field of Labor Rights. *Jurisprudence Studies*. 2021.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، ویژه‌نامه جستارهای نوین فقه و حقوق، ۱۴۰۰

اقدامات منطقه‌ای و بین‌المللی در مواجهه با جنبه‌های اقتصادی چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار

رضا کرامتی^۱، محمدجواد رضایی‌زاده^{۲*}، محمدتقی دشتی^۳

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. دانشیار گروه حقوق عمومی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه حقوق عمومی، دانشگاه امام محمدباقر(ع)، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حقوق کار به‌عنوان یکی از اجزای نظام حقوقی تحت تأثیر جهانی شدن، به‌شدت دچار تغییرات مهمی شده است. بر همین اساس هدف مقاله حاضر بررسی اقدامات منطقه‌ای و بین‌المللی در مواجهه با جنبه‌های اقتصادی چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار است.

مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد دستاوردهای امیدوارکننده تجربه اروپا با توافقات فراملی به‌عنوان وسیله‌ای برای ترویج قوانین کار و تلاش‌های ساده‌تر در قاره آمریکا برای گنجاندن استانداردهای کار داوطلبانه به‌عنوان مکمل توافقات نامه‌های تجاری منطقه‌ای، امکان ایجاد ساختارهای بین‌المللی و قاره‌ای جدید برای تضمین حقوق کار را در عرصه جهانی مطرح کرده است. ایجاد ساختارهای جدید بین‌المللی قانون کار به‌عنوان یک پروژه از بالا به پایین رخ خواهد داد. تقریباً به‌طور قطع، این ساختارهای جدید از تعداد فزاینده توافقات نامه‌های اقتصادی سطوح پایین‌تر، یعنی منطقه‌ای و نیم‌کره‌ای شکل خواهند گرفت.

نتیجه: علی‌رغم اقدامات بین‌المللی، فراملی و منطقه‌ای در جهت ارائه استانداردهای فراملی کار، عوامل مختلف اقتصادی، تجاری و سیاسی به‌عنوان مانعی در جهت رسیدن به یک حقوق کار جهانی عمل کرده است. به نحوی که در وضعیت حاضر نمی‌توان از ایجاد نهادهای جهانی دموکراتیک برای مدیریت روابط کار نام برد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۸۰۳-۸۲۲

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸

واژگان کلیدی:

جهانی شدن، حقوق کار، توافقات فراملی، توافقات نامه‌های منطقه‌ای.

نویسنده مسئول:

محمدجواد رضایی‌زاده

آدرس پستی:

ایران، تهران، دانشگاه تهران، گروه حقوق عمومی.

کد ارکید:

تلفن:

پست الکترونیک:

rezaeizad@ut.ac.ir

۱. مقدمه

بین‌المللی در مواجهه با چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار بررسی می‌شود.

در پژوهش حاضر، این سؤال مطرح می‌شود که اقدامات منطقه‌ای و بین‌المللی در مواجهه با چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار کدام است؟ به عبارتی در مواجهه با چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی چه اقداماتی مواجه شده است. فرضیه مقاله نیز بدین شکل قایل طرح است که اقدامات منطقه‌ای و فراملی در حمایت از حقوق کار در فرایند جهانی شدن انجام شده است؛ اما هنوز راه طولانی در پیش است تا قوانین جامع کار به شکل دموکراتیک به اجرا درآید. به منظور بررسی سؤال مورد اشاره ابتدا اقدامات بین‌المللی و در ادامه اقدامات منطقه‌ای در این خصوص بررسی می‌شود.

۲. مواد و روش‌ها

مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد دستاوردهای امیدوارکننده تجربه اروپا با توافقی‌های فراملی به‌عنوان وسیله‌ای برای ترویج قوانین کار و تلاش‌های ساده‌تر در قاره آمریکا برای گنجاندن استانداردهای کار داوطلبانه به‌عنوان

نظام‌های ملی حقوق کار، ساختار قانونی اولیه برای ترویج شیوه‌های شغلی منصفانه، توانمند ساختن کارگران برای دستیابی به نمایندگی جمعی، حل اختلاف بین کارفرمایان و کارمندان و از بردن تبعیض در کار را ارائه می‌دهند؛ اما این قوانین قادر به تحقق هدف عمومی خود نیستند. کاهش قدرت عددی اتحادیه‌های کارگری، کاهش منابع عمومی اختصاص یافته به اجرای استانداردهای قانونی و افزایش احتمالی روابط کاری غیر قانونی، همگی حاکی از شکاف فزاینده بین هنجارهای قوانین کار و واقعیت‌های محیط کار است. در وضعیت امروزی، افزایش میزان تجارت به‌عنوان جزئی از اقتصادهای ملی، گسترش مراحل تولید توسط شرکت‌ها در سراسر کشورها و قاره‌ها و انتقال فوری کار در سراسر جهان توسط فناوری مدرن، به این معنی است که جهانی شدن در حال تغییر شکل «حقوق کار» است. درواقع، پدیده جهانی شدن، تأثیرات عمیقی بر نظام حقوق کار ایجاد کرده است. از یک طرف پروژه بزرگ بازسازی نظام حقوق کار برای ترویج عدالت صنعتی در حال گذر از دوره‌ای از تغییرات پیش‌رانه است که شاید تنها با گذار از نظام سنتی حقوق کار قابل توجیه باشد. در خصوص جهانی شدن و حقوق کار، پژوهش‌های متعددی انجام شده است. احمد بحرینی (۱۴۰۱)، در مقاله‌ای به بررسی نقش و جایگاه جهانی شدن و تاثیر آن بر ساختار حقوق بین‌الملل کار پرداخته است. محمود براتی‌نیا (۱۴۰۰) نیز در مقاله‌ای، ابعاد حقوق کار و حقوق اداری در عصر جهانی شدن را بررسی کرده است. تمایز و نوآوری مقاله حاضر نسبت به سایر پژوهش‌های انجام‌شده این است که در این مقاله اقدامات منطقه‌ای و

پیدا کرده است. نزدیک‌سازی قوانین کار کشورهای جهان توسط سازمان بین‌المللی کار در این راه تأثیر زیادی داشته است (بحرینی، ۱۴۰۱، ۴۹). جهانی شدن حقوق کار از یک طرف به دلیل رقابت کشورها در پیشرفت‌های اجتماعی و از طرف دیگر تمایل کارگران به جهانی کردن مبارزات خود بوده است. درحالی‌که آزادسازی تجاری بین‌المللی گسترش یافته است، به فشارهای ناشی از آزادسازی پاسخ داده است و سبب تشویق احترام به حقوق کارگران شده است. اعلامیه موصوف انعطاف لازم در برابر آثار ناشی از جهانی شدن را به وجود آورده است و قلمرو استانداردهای بنیادین حقوق کار را جهانی ساخته است. درحالی‌که نظام حاکم بر حقوق بین‌الملل کار را حفظ و آن را بالقوه کرده است. در مقاله حاضر، تلاش می‌شود اقدامات منطقه‌ای و بین‌المللی در مواجهه با چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار بررسی شود.

۵-۱. اقدامات بین‌المللی

منظور از اقدامات بین‌المللی، آن دسته از اقداماتی است که در عرصه بین‌المللی صورت می‌گیرد و تمامی کشورهای جهان را مورد نظر قرار دارد.

۵-۱-۱. سازمان ملل متحد

امروزه مسئله کار و کارگر و رابطه کارگر و کارفرما، جنبه حقوق بشری و بین‌المللی پیدا کرده است (بیگی و همکاران، ۱۳۹۹، ۵۷). در نتیجه مداخلات مستقیم سازمان ملل متحد در این حوزه، کاملاً موجه و به‌جا می‌باشد. آنچه در این بین قابل توجه است، این است که رویکردهای سازمان ملل متحد به واسطه پدیده جهانی شدن دچار تغییرات

مکمل توافق‌نامه‌های تجاری منطقه‌ای، امکان ایجاد ساختارهای بین‌المللی و قاره‌ای جدید برای تضمین حقوق کار را در عرصه جهانی مطرح کرده است. ایجاد ساختارهای جدید بین‌المللی قانون کار به‌عنوان یک پروژه از بالا به پایین رخ نخواهد داد. تقریباً به‌طور قطع، این ساختارهای جدید از تعداد فزاینده توافق‌نامه‌های اقتصادی سطوح پایین‌تر، یعنی منطقه‌ای و نیم‌کره‌ای شکل خواهند گرفت.

۵. بحث

سازمان بین‌المللی کار یکی از آژانس‌های تخصصی سازمان ملل متحد است که برای ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته‌شده بین‌المللی در زمینه کار فعالیت می‌نماید. سازمان بین‌المللی کار در پایان جنگ جهانی اول بر اساس معاهده صلح ۱۹۱۹ ورسای که به‌وجودآورنده جامعه ملل نیز بوده است تأسیس و با جنگ دوم جهانی از بین رفت؛ بلکه اولین آژانس تخصصی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۶ شد. این سازمان مالک‌های جهانی کار را در چارچوب مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردهای موصوف است معین می‌کند. برخی از حقوق و هنجارهای بین‌المللی مذکور عبارت‌اند: از حق تشکیل اتحادیه (مقاله‌نامه ۸۷)، انعقاد پیمان دسته‌جمعی (مقاله‌نامه ۹۸)، عدم تبعیض در مزد (مقاله‌نامه ۱۰۰)، لغو کار اجباری و بیگاری (مقاله‌نامه ۲۹ و ۱۰۵)، حداقل سن پذیرش کار (مقاله‌نامه ۱۳۸)، تساوی در فرصت‌ها و رفتارهای برابر و منع تبعیض در استخدام (مقاله‌نامه ۱۱۱). در دهه اخیر شاهد انتقال رژیم حقوقی حاکم بر حقوق بین‌الملل کار بوده‌ایم. مقررات حاکم بر کار جنبه فراملی و جهانی

انسان و ژئوکالچر در سیاست بین‌الملل، موجب شده است که رویکرد تمدنی، جایگزین رویکرد ایدئولوژیک شود و تمدن‌ها به‌عنوان بازیگران تأثیرگذار بر نظام تصمیم‌گیری جهانی مطرح شوند. رویکرد همکاری‌جویانه در عصر جهانی شدن موجب شده است که دیالکتیک فرهنگی، هم‌افزایی فرهنگی، هم‌پیوندی فرهنگی و هم‌زیستی فرهنگی، جایگزین تمایزگرایی فرهنگی شود (حاجی‌پور، ۱۳۹۳، ۶۶). از دیگر سو، به‌دلیل بی‌ثباتی وضعیت فعلی در فضای متحول، پرآشوب، پرمخاطره و پرفرصت کنونی و به‌دلیل نفوذپذیری مرزها و تحول نواحی، مکان‌ها در اثر سرزمین‌زدایی، امکان تحقق نوعی رقابت بین بازیگران بر اساس منفعت‌گرایی در عین توجه به حقوق نسل‌های آینده و توسعه پایدار انسانی در جست‌وجوی یافتن ثبات برای آینده وجود دارد. در این بین سازمان ملل متحد تلاش کرده است تا اقدامات خود را از طریق سازمان بین‌المللی کار مدیریت نماید، لیکن از آنجا که بخشی از حقوق بنیادین کار در قلمرو حقوق بشر نیز قرار می‌گیرند، اقدامات حمایتی سازمان ملل متحد از حقوق بشری که مرتبط با حوزه حقوق کار نیز می‌باشند، در این حوزه قابل بررسی است.

۵-۱-۲. سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ توسط بخش سیزدهم پیمان صلح و رسای ایجاد شد که به جنگ جهانی اول پایان داد (مارگارت، ۲۰۰۲، ۱۲۸). تعدادی از مفسران از نیاز به چنین نهادی در قرن نوزدهم حمایت کرده بودند. به‌طور خاص، ایده‌های مطرح‌شده توسط رابرت اوون که بودند که در ابتدا در انجمن بین‌المللی منعکس شد، متعاقباً در اساس-

اساسی شده است. در عصر جهانی شدن، تحریم‌های اقتصادی جایگزین جنگ‌ها و نبردهای بزرگ شده که این مهم می‌تواند متأثر از حاکمیت پارادیم پسا‌ساختارگرایی بر روابط بین‌الملل باشد که بر اساس آن، خرده واقعیت‌ها جایگزین واقعیت‌های کلان شده است و فراواقعیت‌های ترجمه‌شده بر جای واقعیت‌های تجربه‌شده نشسته‌اند. اضافه بر آنکه مقطعی و گذرا شدن نظام بین‌الملل بر اثر سرعت تحولات و گشتارهای فرایندی، موجب شده است که سیاست‌های متدرج، جایگزین سیاست‌های دفعی، افراطی و رادیکال شود. تعامل بین بازیگران فروملی، منطقه‌ای، فراملی و نیز تلفیق سطوح تحلیل محلی، ملی، منطقه‌ای و جهانی در فرایند هم‌گرایی بازارها، اقتصادها، فرهنگ‌ها، سیاست‌ها و نظام‌های حقوقی، در عین حفظ تنوع فرهنگی جوامع و تحقق هویت‌های چند لایه در دنیای وابستگی متقابل، موجب اهمیت سیاست‌های چند بعدی، منعطف و تحول‌پذیر و نیز اهمیت مدیریت عرصه‌هایی از قبیل زمان، سرعت، تصویر، تغییر و تنوع شده است که این مهم از آن‌رو است که جهانی شدن، به‌جای اینکه یک واقعیت تکمیل‌شده باشد، یک فرایند است (جلالی و بستانی، ۱۴۰۱، ۴۰۷).

در عصر جهانی شدن، ایدئولوژی‌ها نیز متحول شده‌اند. ملی‌گرایی هم از پایین و هم از بالا مورد چالش قرار گرفته است، از بالا به‌دلیل آگاهی جامعه بشری نسبت به فرایندهای وسیع‌تر سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و از پایین به‌دلیل جنبش‌های فروملی و رادیکال که گاه منجر به جنبش‌های اجتماعی وسیع‌تر و فراملی می‌شوند. افزون بر این، اهمیت یافتن دین، معنویت، تمدن و فرهنگ و نیز عنصر

مؤثر ماهیت ایدئولوژیک پاسخ‌گوی سازمان بین‌المللی کار را می‌پذیرد، زمانی که اشاره می‌کند که بی‌عدالتی در محل کار باعث ایجاد ناآرامی به حدی می‌شود که صلح و هماهنگی جهان به خطر می‌افتد» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۵۰).

ناآرامی‌های فزاینده کارگری در سال‌های قبل از ۱۹۱۹ با افزایش نفوذ سیاسی جنبش بین‌المللی کارگری همراه بود. در چندین کشور اروپایی، شرایط جنگ، سازمان‌های کارگری را به روابط نزدیک‌تری با دولت‌ها مجبور کرد. جهت‌گیری مجدد صنعت برای تولید مهمات و تأمین نیازهای ضروری جامعه، مشکلات زیادی را به وجود آورد که دولت‌ها مشورت با سازمان‌های کارگری را ضروری می‌دانستند. در نتیجه، دولت‌ها نسبت به نگرانی‌های کارگران آگاه‌تر شدند و نسبت به آن‌ها هم‌دل‌تر شدند، درحالی‌که نفوذ سازمان‌های کارگری در سیاست‌گذاری داخلی به‌طور چشمگیری گسترش یافت (جورج الکساندر، ۱۸۷۰).

اگرچه دو عامل اجتماعی و سیاسی برای تشکیل سازمان بین‌المللی کار بسیار مهم بودند، هیچ‌کدام لزوماً نباید از طریق همکاری بین‌المللی مورد توجه قرار می‌گرفتند. ابتکارات داخلی می‌توانست برای حفاظت از کارگران و بهبود شرایط کار انجام شود. آنچه بعد نیروی کار را به سطح بین‌المللی ارتقا داد، سومین عامل پشت تشکیل سازمان بین‌المللی کار، یعنی نگرانی در مورد مزیت رقابتی در تجارت بین‌المللی بود. بهبود شرایط کار به‌عنوان اثر تورمی بالقوه بر هزینه تولید تلقی می‌شد. اگر این امر می‌توانست به ضرر رقابتی در برابر سایر کشورهایی که اصلاحات مشابهی را اجرا نمی‌کنند، منجر شود،

نامه سازمان بین‌المللی کار گنجانده شد. عواملی که در نهایت منجر به ایجاد سازمان بین‌المللی کار شد به سه دسته کلی تقسیم می‌شوند: اجتماعی، سیاسی و اقتصادی.

منصفانه است که بگوییم عامل اصلی در ایجاد سازمان بین‌المللی کار تمایل مشترک برای بهبود وضعیت انسانی بود. این موضوع مکرر در بحث‌های اولیه درباره بعد بین‌المللی کار در قرن نوزدهم بود. در پایان جنگ جهانی اول، اجماع حاصل شد که مداخله دولت برای محافظت از کارگران صنعتی و کشاورزی در برابر شرایط و شرایط سخت کاری که سلامت، زندگی خانوادگی و پیشرفت آن‌ها را در نظر نمی‌گرفت، ضروری بود. تمایل به بهبود شرایط کار موجود و اطمینان از اینکه کارفرمایان از حداقل استانداردهای مربوط به مواردی مانند دستمزد، زمان کار و لغو کار کودکان تبعیت می‌کنند، به وضوح در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار اذعان شده است که می‌گوید: «شرایط کاری وجود دارد که شامل بی‌عدالتی، سختی و محرومیت به تعداد زیادی از مردم می‌شود» (بتن، ۲۰۰۲، ۸۹).

ایجاد سازمان بین‌المللی کار هم‌چنین پاسخی به چالش‌های ایدئولوژیک بسیار جدی برای وضعیت موجودی بود که توسط سوسیالیسم بین‌المللی و کمونیسم ایجاد شده بود. جای تعجب نیست که محققان به انقلاب ۱۹۱۷ روسیه به‌عنوان یک رویداد محوری در تشکیل سازمان بین‌المللی کار اشاره کرده‌اند. زیرا بر دولت‌ها تأثیر گذاشته است که در غیاب اقدامات مشخص برای بهبود شرایط کار، ناآرامی فزاینده کارگری می‌تواند منجر به انقلاب شود. مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به‌طور

کثرت‌گرایانه سازمان بین‌المللی کار برای ایجاد استانداردهای بین‌المللی کار اغلب با ارتدوکس اقتصادی به چالش کشیده شده است که خود از بازار آزاد بدون محدودیت به‌عنوان ابزار بهینه برای دست‌یابی به فرصت‌های شغلی بیشتر و حمایت قوی‌تر از کارگران حمایت می‌کند. رویکرد کثرت‌گرا نیز گه‌گاه به دلایل سیاسی و فرهنگی به چالش کشیده شده است. با این حال، سنگنبرگر استدلال می‌کند که مخالفت‌های سیاسی و فرهنگی نسبت به استانداردهای بین‌المللی کار اغلب بهانه‌هایی صرف هستند که برای حفظ مواضع منافع شخصی قدرتمند طراحی شده‌اند. در نهایت، وی پیشنهاد می‌کند که بزرگ‌ترین چالش برای سازمان بین‌المللی کار در سال‌های آینده از محیط اقتصادی-اقتصادی و سیاسی جهانی ناشی خواهد شد. آیا نگرش‌های منطقه‌ای و رفتار محلی فرصت‌طلبانه غالب خواهد بود یا همکاری بین‌المللی غالب خواهد شد؟ ادوارد پاتر مروری بر رویکرد ایالات متحده به سازمان بین‌المللی کار ارائه می‌دهد. ایالات متحده به‌عنوان تنها ابرقدرت جهان، بازیگری مهم در عرصه بین‌المللی است. پاتر توضیح می‌دهد که ایالات متحده از زمان پیوستن به سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۳۴، روابط ناآرامی با سازمان بین‌المللی کار داشته است (براتی‌نیا، ۱۴۰۰، ۵۲). با این حال، از سال ۱۹۹۰، تغییر قابل توجهی در نگرش ایالات متحده نسبت به سازمان بین‌المللی کار رخ داده است. پاتر استدلال می‌کند که ایالات متحده در حال حاضر سازمان بین‌المللی کار را به‌عنوان یک بازیگر مهم در پرداختن به حقوق کارگران در اقتصاد جهانی می‌بیند. این امر به‌ویژه از آنجا که سیاست ایالات متحده پیوند حقوق کارگران با تجارت است، صادق

کشورهای جداگانه تمایلی به اقدام یک‌جانبه در مورد طرح‌های حمایت از کارگران نداشتند. علاوه‌براین، نگرانی‌هایی وجود داشت که کشورها ممکن است مقررات حمایتی را برای به دست آوردن مزیت رقابتی لغو کنند. امروزه، این پدیده با نام‌های مختلفی چون «فرسایش حمایت از کارگران»، «دامپینگ اجتماعی»، «مسابقه به سمت پایین» و دیگر نام‌های مختلف شناخته می‌شود (لامی، ۱۹۹۳، ۸).

به دلیل نگرانی‌ها در مورد این پدیده، اجماع حاصل شد که می‌توان از انحراف در رقابت در بازار اقتصادی جهانی از طریق استانداردهای بین‌المللی کار اجتناب کرد. از این رو، در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار می‌گوید: «شکست هر کشوری در اتخاذ روش‌های انسانی شرایط کار، مانعی بر سر راه کشورهای دیگر است که مایل به بهبود شرایط کشور خود هستند. اهمیت سازمان بین‌المللی کار در بحث بر سر قانون کار و جهانی شدن را نمی‌توان اغراق کرد. به‌ویژه از سال ۱۹۹۸، زمانی که سازمان بین‌المللی کار اصول حقوق کار را شناسایی کرد و اعلامیه خود را در مورد اصول و حقوق اساسی در کار اعلام کرد، در تمام بحث‌های مرتبط با ادغام اقتصادی و اجتماعی جهانی در کانون توجه قرار گرفت (عراقی؛ رنجبریان، ۱۳۹۲، ۳۶۷).

ورنر سنگنبرگر دیدگاه کثرت‌گرایانه اقتصاد و جامعه را مورد بحث قرار می‌دهد که بر رویکرد سازمان بین‌المللی کار تأکید کرده است. از سال ۱۹۱۹، سازمان بین‌المللی کار از فرآیندهایی برای آشتی دادن منافع متضاد که بر انجمن، مشاوره، مذاکره و گفت‌وگوی اجتماعی تأکید دارد، حمایت کرده است. همان‌طور که سنگنبرگر اشاره می‌کند، رویکرد

به آرامی و در طول زمان ایجاد شده است. در واقع، انگیزه اولیه ایجاد یک بازار اقتصادی مشترک در اروپا در درجه اول سیاسی یعنی جلوگیری از یک جنگ دیگر اروپایی بود (کایرنز، ۲۰۰۲، ۱۴).

به دنبال ویرانی عظیم جنگ جهانی دوم، چه از نظر انسانی و چه از نظر اقتصادی، ادغام‌گرایان اروپایی استدلال کردند که تنها راه برای جلوگیری از درگیری‌های آینده، افزایش وابستگی متقابل و ثبات کشورهای اروپایی است. این امر باید از طریق ایجاد یک مرجع فراملی با اختیارات مستقل و در برخی موارد برتر از قوای مقننه ملی (مک‌کورمیک، ۱۹۹۹، ۴۴). اولین گام، ایجاد انجمن زغال سنگ و فولاد اروپا در سال ۱۹۵۲ بود که از طریق آن فرانسه، آلمان غربی، بلژیک، لوکزامبورگ، هلند و ایتالیا توافق کردند که موانع تعرفه‌ای و یارانه‌ای در صنایع زغال سنگ و فولاد خود را حذف کنند. همان‌شش کشور نیم دهه بعد توافق کردند که انجمن زغال سنگ و فولاد اروپا را برای ایجاد بازار مشترک و هماهنگ کردن سیاست‌های اقتصادی خود گسترش دهند. بنابراین، جامعه اقتصادی اروپا در ژانویه ۱۹۵۸ با تصویب معاهده جامعه اقتصادی اروپا به وجود آمد. اهداف اصلی اقتصادی جامعه اقتصادی اروپا جلوگیری از انحراف در رقابت و لغو موانع بود. جابه‌جایی آزاد کالاها، افراد (شامل کارگران)، خدمات و سرمایه از اهداف آن بود (نیلسن، ۲۰۱۳، ۲۸). در اواسط سال ۱۹۶۸، تعرفه‌های داخلی آن قدر سریع کاهش یافت که به شش کشور عضو اجازه داد تا با یک تعرفه خارجی مشترک موافقت کنند و اعلام کنند که اتحادیه گمرکی صنعتی است.

است. پاتر استدلال می‌کند که تأکید ایالات متحده بر حقوق کارگران در قراردادهای تجاری بین‌المللی مشروعیت سازمان بین‌المللی کار را به‌عنوان یک نهاد بین‌المللی تنظیم استاندارد به‌طور قابل توجهی افزایش داده است.

۵-۲. اقدامات فراملی و منطقه‌ای

از زمان تشکیل سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹، چندین سیستم منطقه‌ای در بعد بین‌المللی کار ظهور کرده‌اند. در هر مورد عوامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی عوامل محرک بوده‌اند. در زیر، سه سیستم منطقه‌ای موجود، یعنی اتحادیه اروپا، نفتا و مرکوسور در نظر گرفته شده است.

۵-۲-۱. اقدامات اتحادیه اروپا

در بحث بعد بین‌المللی نیروی کار، برای اهداف تحلیلی و سوسه‌انگیز است که اتحادیه اروپا را در کنار سایر مناطق آزاد تجاری، مانند نفتا یا مرکوسور قرار دهیم. با این حال، حتی یک تحلیل گذرا تاریخ، تأثیر و نقش اتحادیه اروپا را فراتر از یک بلوک تجاری نشان می‌دهد. اتحادیه اروپا یک نهاد فراملی با اختیارات قانون‌گذاری، قضایی و اجرایی است. بیست‌وهفت کشور عضو یک کنفدراسیون اقتصادی و سیاسی را تشکیل می‌دهند که شامل یک واحد پولی مشترک سیاست مشترک امنیت خارجی و همکاری در زمینه عدالت و امور داخلی است.

اگرچه بعد کارگری اتحادیه اروپا از هر سیستم منطقه‌ای دیگر پیشرفته‌تر است؛ اما توجه به این نکته مهم است که جامعه اروپایی (سلف اتحادیه اروپا) به دلایل سیاسی و اقتصادی و نه اجتماعی ایجاد شده است. در نتیجه، بعد اجتماعی و کارگری منطقه اروپا

عملکرد اقتصادی، سطح بالای حمایت و بهبود محیط زیست، ارتقای استاندارد زندگی و کیفیت زندگی، و انسجام اقتصادی و اجتماعی و همبستگی بین کشورهای عضو همگی مورد پذیرش قرار گرفته است (راجر، ۲۰۰۹، ۳۹).

قابل توجه است که ماده ۱۳۷ به شورا، همراه با پارلمان اروپا، این اختیار را می‌دهد که اکثر اقدامات را در بعد کارگری با اکثریت مشروط اتخاذ کند.

امروزه، اتحادیه اروپا به‌عنوان ابزار ترجیحی برای تعیین مسیر، برخلاف مقررات و دستورالعمل‌های الزام‌آور، به‌شدت به اعلامیه‌های غیر الزام‌آور اتکا کرده است. این ممکن است به قیمت اجرای بیشتر حقوق اجتماعی فردی و جمعی که علیه کشورهای عضو قابل اجرا هستند، منجر شود. یک آزمون مهم برای توانایی اتحادیه اروپا برای حمایت از حقوق اجتماعی، اجرای منشور اروپایی حقوق اساسی (منشور) خواهد بود. منشور در ۷ دسامبر ۲۰۰۰ توسط رؤسای پارلمان اروپا، شورا و کمیسیون در نیس امضا شد و به‌عنوان قسمت دوم در قانون اساسی اروپا مورد انتظار گنجانده شد (نیلسن، ۲۰۱۳، ۴۶-۴۷). منشور که تا حدی بر اساس کنوانسیون اروپایی حقوق بشر ۱۹۵۰ است، شش دسته از حقوق را پیش‌بینی می‌کند: کرامت، آزادی، برابری، همبستگی، حقوق شهروندی و عدالت. در این دسته‌بندی‌ها، منشور تعدادی از حقوق کارگران از جمله: (۱) آزادی تجمع و شکل (ماده ۱۱-۷۲). (۲) آزادی انتخاب شغل و حق اشتغال به کار (ماده ۱۱-۷۵). (۳) آزادی انجام یک تجارت (ماده ۱۱-۷۶)؛ عدم تبعیض (ماده ۱۱-۸۱)؛ ۴۹ برابری زن و مرد (ماده ۱۱-۸۳)؛ (۵) حق کارگران برای اطلاعات و مشاوره در داخل شرکت (ماده ۱۱-۸۷)؛ (۶)

در اجلاس سران ماستریخت در دسامبر ۱۹۹۱، کشورهای عضو در مورد تجدید نظر در معاهده رم به توافق رسیدند و معاهده جدیدی در مورد اتحادیه اروپا (معاهده ماستریخت) امضا کردند. این معاهده در نهایت توسط کشورهای عضو تصویب شد و در ۱ نوامبر ۱۹۹۳ لازم‌الاجرا شد. این معاهده یک نهاد حقوقی جدید به نام «اتحادیه اروپا» ایجاد کرد که از سه رکن تشکیل شده بود. معاهده رم دوباره سازماندهی شد و به «پیمان EC» تغییر نام داد. ۳۹ در واقع، اتحادیه جدیدی بین دوازده کشور عضو ایجاد شد. حوزه قضایی اتحادیه اروپا به حوزه‌هایی مانند حمایت از مصرف‌کننده، سیاست بهداشت عمومی و آموزش توسعه یافت. حقوق جدیدی به شهروندان اروپایی داده شد که اکنون می‌توانند در هر جایی که دوست دارند در اتحادیه اروپا زندگی کنند و در انتخابات محلی و اروپایی رأی دهند. در تصمیم‌گیری در سطح اروپا با شرکای اجتماعی (یعنی سازمان‌های کارفرما و کارگر)ها مشورت می‌شود (کارل، ۲۰۲۲، ۷۰).

تا زمان معاهده آمستردام که در سال ۱۹۹۷ امضا شد، نقش اتحادیه اروپا در ارتقای هماهنگی در بعد اجتماعی دیگر مورد مناقشه نبود. در واقع، معاهده آمستردام به صراحت اهمیت مسائل اجتماعی در جامعه را به رسمیت شناخت. جامعه وظیفه دارد با ایجاد بازار مشترک و اتحادیه اقتصادی و پولی و اجرای سیاست‌ها یا فعالیت‌های مشترک مذکور در مواد ۳ و ۴، توسعه هماهنگ و متوازن فعالیت‌های اقتصادی را در سراسر جامعه ترویج دهد. سطح بالای اشتغال و حمایت اجتماعی، برابری زن و مرد، رشد پایدار و غیرتورمی، رقابت پذیری و همگرایی بالای

حق چانه زنی جمعی و اقدام اعتصابی (ماده ۸۸-II).
 (۷) شرایط کار منصفانه و عادلانه (ماده ۹۱-II)؛ و (۸) ممنوعیت کار کودکان و حمایت از جوانان در محل کار (ماده ۹۲-II) مورد پذیرش قرار گرفت.

محدودیت منشور این است که مستقیماً در مورد امور داخلی کشورهای عضو اعمال نمی‌شود. در عوض، نهادها، ارگان‌ها، دفاتر و آژانس‌های اتحادیه اروپا به طور کلی و کشورهای عضو را تنها زمانی که قوانین اتحادیه اروپا را اجرا می‌کنند، متعهد به پیشرفت حقوق اجتماعی در سطح اتحادیه اروپا می‌نماید. بنابراین اتحادیه اروپا تا حدی تکامل یافته است که اهداف دوگانه پیشرفت اقتصادی و اجتماعی را با هم در بر دارد. در پاسخ به همان عوامل اقتصادی و اجتماعی که در بالا در رابطه با سازمان بین‌المللی کار مورد بحث قرار گرفت، یک بعد کارگری پان اروپایی پدید آمده است. اتحادیه اروپا در توسعه هنجارها و استانداردها در بعد کارگری بیش از هر سیستم منطقه‌ای دیگر پیش رفته است. هم‌چنین بالغ‌ترین نظام منطقه‌ای از نظر نهادها و فرآیندها است. در آینده، بزرگ‌ترین چالش پیش روی اتحادیه اروپا ادغام چند کشور جدید عضو آن خواهد بود که تقاضای عضویت داده‌اند. اعضای جدید نه تنها اندازه و جمعیت اتحادیه اروپا را افزایش می‌دهند؛ بلکه اختلاف ثروت بین کشورهای عضو جدید و موجود منجر به کاهش چشمگیر تولید ناخالص داخلی سرانه خواهد شد (رنجبران و فرهمند صابر، ۱۳۹۱، ۷۳). علاوه‌براین، هماهنگ کردن سیاست‌های کمتر توسعه‌یافته کار و اجتماعی کشورهای عضو جدید با سیاست‌های اعضای موجود ممکن است در کوتاه‌مدت تا میان‌مدت بسیار دشوار باشد. اتحادیه

اروپا دارای پیشرفته‌ترین سیستم ادغام کار منطقه‌ای است؛ اما با چالش‌های جدید ناشی از اضافه شدن ده کشور جدید قبرس، جمهوری چک، استونی، مجارستان، لتونی، لیتوانی، مالت، لهستان، اسلواکی و اسلوانی در سال ۲۰۰۴ مواجه شد و این چالش اکنون نیز وجود دارد، زیرا هم‌اکنون ۷ نامزد رسمی برای عضویت در اتحادیه درخواست کرده‌اند. ترکیه، آلبانی، مونته‌نگرو، صربستان، مقدونیه شمالی، مولداوی، اوکراین که اوکراین در تاریخ ۲۶ فوریه ۲۰۲۲ پس از حمله روسیه درخواست عضویت فوری در این اتحادیه را ارائه کرد.

۵-۲-۲. اقدامات قاره آمریکا

اقدامات صورت گرفته در سطح قاره آمریکا در چند قلمرو مختلف صورت گرفته است.

۵-۲-۲-۱. منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا

درحالی‌که اتحادیه اروپا چندین دهه تجربه در هماهنگ کردن سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دارد، کشورهای قاره آمریکا فرآیندی را برای ایجاد یک بازار نیم‌کره مشترک از طریق منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا پیشنهادی آغاز کرده‌اند. این یک سؤال باز باقی می‌ماند که چگونه حقوق کار و سایر مسائل اجتماعی تحت منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا رفتار خواهد شد. برایان لانگیل توجیهی اصولی برای پذیرش حقوق کار در چارچوب منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا ارائه می‌کند. به نظر او، آنچه مورد نیاز است، تغییر چشمگیر نگرش نسبت به ابعاد اجتماعی آزادسازی تجارت است. لانگیل استدلال می‌کند که مذاکره در مورد حمایت‌ها و استانداردهای اجتماعی فراملی قابل دفاع است نه صرفاً برای جلوگیری

آمریکا خود هیچ بعد اجتماعی یا کارگری قابل تشخیصی نداشت. در واقع، ارتباط بین آزادسازی تجارت و استانداردهای کار یا محیط زیست توسط حامیان توافق‌نامه تجارت آزاد بین کانادا و ایالات متحده آمریکا رد شد. تنها دو سال بعد، مذاکرات برای یک توافق‌نامه تجارت آزاد سه جانبه که مکزیک را نیز در بر می‌گرفت، آغاز شد و جایگزین آن شد. پس از بحث‌های شدید ملی در خصوص احترام به پیامدهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی چنین توافقی، کانادا، ایالات متحده و مکزیک قرارداد تجارت آزاد آمریکای شمالی (نفتا) را در ژانویه ۱۹۹۴ منعقد کردند که رفتار سرمایه‌گذاری، مالکیت معنوی و خدمات را در سراسر قاره آزاد می‌کند.

روابط و تاریخچه سه کشور عضو نفتا شکل و مفاد اساسی نفتا را شکل داده است. درحالی‌که دلایل زیادی برای کانادا، ایالات متحده و مکزیک برای توسعه روابط اقتصادی نزدیک‌تر وجود دارد، پویایی اجتماعی، سیاسی و فرهنگی که باعث ایجاد و تکامل اتحادیه اقتصادی اروپا پس از جنگ جهانی دوم شد، به سادگی در اوایل در آمریکای شمالی وجود نداشت. در نتیجه تجربیات تاریخی کانادا، ایالات متحده و مکزیک، هر کشور تمایل شدیدی برای حفظ حاکمیت خود در مواجهه با یک‌پارچگی اقتصادی نشان داده است. بزرگی و قدرت ایالات متحده باعث شده است که کانادا و مکزیک تمایلی به ادغام اجتماعی و سیاسی در آمریکای شمالی نداشته باشند. این پویایی است که به‌طور سنتی در اتحادیه اروپا وجود نداشت. جایی که کشورهای عضو از نظر قدرت سیاسی و اقتصادی متعادل‌تر بودند. اولویت بالایی که سه کشور نفتا برای حاکمیت قائل شده‌اند در ماهیت

ازمسابقه به سمت پایین. مهم‌تر از آن، چنین اقداماتی برای توسعه اجتماعی-اقتصادی و پیشرفت انسانی ضروری است. لانگیل در توسعه مؤلفه حقوق کار در منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا اظهار می‌دارد که کشورهای شرکت‌کننده در مذاکرات منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا باید دلایل خود را برای درگیر شدن در دستور کار حقوق کار مورد ارزیابی مجدد قرار دهند. اگر اهداف متقابل کشورها شامل توسعه بلندمدت اقتصادی، پیشرفت اجتماعی و ثبات سیاسی باشد، این اهداف می‌توانند و باید نتیجه مذاکرات منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا را بیان کنند (بلانگر و همکاران، ۲۰۰۳، ۴۷۱).

خوزه پاستور بررسی دقیقی از سیستم‌های روابط صنعتی آمریکای لاتین ارائه می‌دهد تا چالش‌های پیش روی مذاکره‌کنندگان منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا در ایجاد استانداردهای کار در نیم‌کره قابل دوام را نشان دهد. پاستور بر کشورهای مرکوسور تمرکز می‌کند و مشاهده می‌کند که هر یک از آنها قوانین کار حمایتی جامعی دارند؛ اما رعایت این قوانین مشکل ساز است. علاوه‌براین، روابط شغلی غیررسمی غالب است و میلیون‌ها کارگر را از دسترس قوانین حمایتی خارج می‌کند.

۵-۲-۲-۲. نفتا

توافق‌نامه تجارت آزاد بین کانادا و ایالات متحده آمریکا در ژانویه ۱۹۸۹ اجرایی شد و یک منطقه تجاری آزاد بین کانادا و ایالات متحده ایجاد کرد. توافق‌نامه تجارت آزاد بین کانادا و ایالات متحده

تجاری بین دو کشور توسعه‌یافته (کانادا و ایالات متحده) و یک کشور در حال توسعه (مکزیک) منجر به فشارهای رقابتی قابل توجهی برای کاهش استانداردهای کار در توسعه شود. دولت کلینتون استدلال کرد که قوانین کار موجود مکزیکی به اندازه کافی حمایت‌کننده است و معتقد بود که مشکل عدم اجرای این قوانین است (هاروی، ۲۰۲۲، ۲۰۹). در پاسخ، مکزیکی استدلال کرد که قوانین کار این کشور به اندازه قوانین کار کانادا و ایالات متحده متری است و اینکه مشکلات اجرایی ناشی از کمبود منابع دولتی است (پاترسون و همکاران، ۲۰۰۳، ۱۱-۳). به نوبه خود، کانادا معتقد است که رویه‌های اجرایی باید در مکزیکی بهبود یابد؛ اما استدلال می‌کند که هر کشور عضو باید در تنظیم استانداردهای کار خود آزاد بماند (پاترسون و همکاران، ۲۰۰۳، ۱۱).

توافقی که در نهایت مورد مذاکره قرار گرفت، متعهد به هماهنگ کردن استانداردهای کار سه کشور نبود. علاوه بر این، گنجاندن یک فرآیند اجرایی در سطح نفتا برای مسائل کارگری رد شد. در واقع، توافق‌نامه آمریکای شمالی در مورد همکاری کارگری تشخیص می‌دهد که قوانین و استانداردها متفاوت خواهند بود و هر کشوری ممکن است مسیر خود را ترسیم کند. در نتیجه، توافق بسیار ساده است. کافی است تا کشورهای نفتا قوانین کار خود را اجرا کنند، بدون هیچ الزام رسمی مبنی بر اینکه این قوانین با استانداردهای اصلی کار مورد توافق بین‌المللی مانند آنچه در اعلامیه بنیادین آمده است، سازگار باشد.

۵-۲-۲-۳. بازار مشترک مخروط جنوبی

بازار مشترک مخروط جنوبی که معمولاً به‌عنوان Mercosur شناخته می‌شود، الگوی مهم دیگری را

فرعی ابعاد اجتماعی و کارگری قاره‌ای که در نهایت ظهور کرد، آشکارتر است. به جای تلاش برای هماهنگ کردن استانداردهای کار همان‌طور که در اتحادیه اروپا اتفاق افتاده بود، ایالات متحده، کانادا و مکزیکی با مکانیزمی موافقت کردند که به هر کشور این فرصت را می‌دهد تا اجرای قوانین کار ملی خود توسط سایر کشورها را به چالش بکشد. این مکانیسم در توافق‌نامه آمریکای شمالی در مورد همکاری کارگری یک توافق جانبی تکمیلی برای نفتا آمده است (استیگلیتز، ۱۳۹۳، ۱۲۲).

انگیزه توافق‌نامه آمریکای شمالی در مورد همکاری کارگری عمدتاً ناشی از شرایط سیاسی در ایالات متحده بود. در جریان مذاکرات نفتا، جنبش‌های محیط‌زیست و کارگری آمریکا استدلال کردند که تجارت آزاد باعث دامپینگ اجتماعی مخرب خواهد شد. بیل کلینتون که در آن زمان نامزد حزب دموکرات برای ریاست جمهوری بود و در ابتدا از برنامه تجارت محور جرج اچ دبلیو بوش حمایت می‌کرد، حمایت خود از نفتا را مشروط به پیوند آزادسازی تجارت به بهبود استانداردهای محیطی و کار کرد. پس از به دست گرفتن قدرت، کلینتون با انعقاد توافق‌نامه همکاری‌های زیست محیطی آمریکای شمالی به نگرانی‌های زیست محیطی پاسخ داد.

مذاکرات پیرامون مفاد اساسی توافق‌نامه آمریکای شمالی در مورد همکاری کارگری مشکلات اجرایی بعد کارگری را به‌عنوان جنبه‌ای از آزادسازی تجارت در میان کشورهای دارای سطوح مختلف توسعه آشکار کرد. در ایالات متحده، جنبش کارگری بیشترین نگرانی را داشت که ایجاد یک منطقه آزاد

ایجاد مؤسسات در سطح مرکوسور با دستور ابعاد کار، تا انتشار استانداردهای اجتماعی و کار نشان می‌دهد. یک نقطه شروع مناسب، «زیرگروه کاری شماره ۱۱» است، یک تشکیلات سه جانبه که در سال ۱۹۹۱ به منظور تأثیرگذاری بر بعد حقوق کار در مرکوسور به خوبی تنظیم شد. در بدو تأسیس، امور مربوط به بازار کار، روابط کار، اشتغال و تأمین اجتماعی به این زیرگروه ارجاع شد. از طریق کار کمیسیون‌های فنی خود، این زیرگروه توانست بررسی‌های تشخیصی و مطالعات مقایسه‌ای را توسعه دهد، عدم تقارن را در بین سیستم‌های اعضا با هدف هماهنگی و همگرایی در زمینه‌هایی مانند کار فردی و جمعی، حقوق، اشتغال، آموزش حرفه‌ای، بهداشت کار و تأمین اجتماعی تشخیص دهد (بلانگر و همکاران، ۲۰۰۳، ۴۷۳).

این گروه فرعی هم‌چنین وظیفه بازنگری کنوانسیون‌های بین‌المللی کار و شناسایی آن‌هایی را که برای توسعه موافقت‌نامه‌های چند جانبه برای استانداردسازی قوانین کار ملی ضروری می‌دانست، بر عهده گرفت. نتیجه این پروژه شناسایی ۳۵ کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار بود، از جمله کنوانسیون‌هایی که اصول اصلی حقوق کار را پوشش می‌دادند و در نهایت در اعلامیه بنیادین گنجانده شدند. کار این گروه فرعی که تا سال ۱۹۹۵ تا حد زیادی تکمیل شد، برای به دست آوردن بینش در مورد واقعیت‌های ملی کشورهای عضو بسیار مهم بود و مسلماً اولین گام ضروری قبل از هر گونه ابتکار اساسی در بعد کارگری در سطح مرکوسور بود (رید، ۲۰۰۲، ۲۱۱).

از تأثیر جهانی شدن بر حقوق کار ارائه می‌دهد. بازار مشترک مخروط جنوبی نمونه‌ای از یک بلوک تجاری که توسعه یک بعد کارگری منطقه‌ای را دنبال کرده است. مرکوسور در سال ۱۹۹۱ توسط آرژانتین، برزیل، پاراگوئه و اروگوئه از طریق معاهده آسونسیون تشکیل شد (مرکوسور، ۲۰۲۰). این معاهده آزادسازی تجارت کالا را بین کشورهای عضو فراهم کرد، تعرفه خارجی مشترکی را اجرا کرد و جاه‌طلبی مرکوسور را برای تبدیل شدن به یک بازار مشترک که در آن کالاها، خدمات، سرمایه و نیروی کار آزادانه در گردش باشند اعلام کرد (رید، ۲۰۰۲، ۲). با ۲۸۵ میلیون مصرف کننده (در مقایسه با ۵۰۰ میلیون نفر در نفتا) در سال ۲۰۲۲، سیستم منطقه‌ای مرکوسور یکی از مهم‌ترین سیستم‌های جهان است.

توسعه بازار مشترک بین کشورهای عضو نه تنها به عنوان یک پروژه توسعه اقتصادی؛ بلکه به معنای دستیابی به بهبود استانداردهای اجتماعی و ارتقای ثبات سیاسی از طریق وابستگی متقابل چند جانبه بوده است. هم‌زمان با الزامات بشردوستانه و سیاسی مرکوسور یک نگرانی آشنا در مورد دامپینگ اجتماعی بود. با توجه به نزدیکی جغرافیایی کشورهای عضو، سرمایه می‌تواند به راحتی از حوزه قضایی به حوزه قضایی دیگر برای بهره‌برداری از استانداردهای کار پایین‌تر و ارزان‌تر جابه‌جا شود. بنابراین اجتناب از دامپینگ اجتماعی مستلزم اقدامات پیشگیرانه و هماهنگ در سطح مرکوسور در مورد استانداردهای اجتماعی است (پورتس و والتون، ۲۰۱۸، ۱۹۳).

مروری بر دستاوردهای مرکوسور با توجه به بعد کار، پیشرفتی را از تأکید اولیه بر مسائل فرآیندی، به

که به‌طور سنتی به بعد بین‌المللی نیروی کار منجر شده است. این به این دلیل است که اجلاس کنونی فرآیند قاره آمریکا، از آغاز، ادغام اقتصادی تحت منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا را به‌عنوان یکی از عناصر پروژه یکپارچگی سیاسی-اجتماعی گسترده‌تر برای قاره آمریکا تلقی کرده است. گستردگی روند اجلاس سران در دستور کار اولین اجلاس سران قاره آمریکا که در سال ۱۹۹۴ در میامی برگزار شد منعکس شده است. مسائل زیر: (۱) تقویت نهادهای دموکراتیک؛ مبارزه با قاچاق مواد مخدر؛ (۲) رشد تجارت و بازرگانی، شرایط کار بهتر و افزایش حفاظت از محیط زیست؛ (۳) پرداختن به مسائل اجتماعی از جمله فقر، بهداشت، آموزش و رشد شغل.

اعلامیه اصول و برنامه اقدام که از اجلاس میامی به دست آمد، کشورهای شرکت‌کننده را متعهد کرد که دستور کار مشترکی را برای تقویت دموکراسی‌ها در قاره آمریکا دنبال کنند. ریشه‌کن کردن فقر و تبعیض و تشویق توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست. برنامه اقدام میامی شامل مجموعه‌ای از ابتکارات خاص بود که یک یا چند کشور برای ایفای نقش رهبری در مورد هر ابتکار تعیین شده بودند (سالازار، ۱۹۹۷، ۱۴۸-۵۸). یکی از این ابتکارات، البته توافقی برای کار در جهت ایجاد یک نیم‌کره مشترک بود.

دومین اجلاس سران قاره آمریکا در سانتیاگو، شیلی در تاریخ ۱۸ تا ۱۹ آوریل ۱۹۹۸ برگزار شد. مجدداً دستور کار این اجلاس بر روی موضوعات اجتماعی-سیاسی مانند تقویت نهادهای دموکراتیک و حمایت از حقوق بشر متمرکز بود. با توجه به ادامه حضور شکنجه، خشونت پلیس، بازداشت خودسرانه، آزار و اذیت روزنامه‌نگاران و اعدام‌های غیر قانونی در برخی

پروتکل اورو پرتو در سال ۱۹۹۴ پیشرفت قابل توجه بعدی بود. زیرا باعث ایجاد یک ساختار نهادی در مرکوسور برای رسیدگی به بعد کار شد. ابتدا زیرگروه کاری شماره ۱۰ در اردیبهشت ۹۶ با مسئولیت مسائل کارگری، اشتغال و تأمین اجتماعی تأسیس شد. این زیرگروه از اهداف و ساختار سه جانبه سلف خود، زیرگروه شماره ۱۱ پیروی کرد؛ اما وظایف آن به‌طور قابل توجهی گسترش یافت. دوم، یک نانچمن مشاوره اقتصادی و اجتماعی به‌منظور تسهیل همکاری بین نمایندگان کارفرما و کارگر ایجاد شد. انجمن هم‌چنین برای عضویت سایر گروه‌های اجتماعی از جمله انجمن‌های مصرف‌کننده، تعاونی‌ها و دانشگاهیان باز بود (بوش، ۲۰۰۲، ۱۱).

در طول دوره ۱۹۹۶-۱۹۹۸، زیرگروه شماره ۱۰ مأموریت خود را برای در نظر گرفتن مکانیسم‌هایی برای اطمینان از بهبود مؤثر شرایط اجتماعی و کار در منطقه دنبال کرد. حقوق اساسی کار کارگران و کارفرمایان را برشمرد و کشورهای عضو را متعهد به پیگیری اجرای مؤثر این حقوق کردند. این اعلامیه هم‌چنین سومین نهاد مهم به نام کمیسیون اجتماعی و کار را ایجاد کرد، بر اساس یک ساختار سه جانبه، به کمیسیون این مأموریت داده شد که گزارش‌های دولتی را بررسی کند و توصیه‌ها، برنامه‌ها و طرح‌های عملی را برای اطمینان از رعایت مؤثر استانداردهای اجتماعی و کار مندرج در اعلامیه ارائه دهد.

۵-۲-۲-۴. اجلاس سران قاره آمریکا

از بسیاری جهات، اجلاس سران قاره آمریکا، بیان نهایی پویایی‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی است

اجلاس‌های قبلی مشخص شد. موضوعات اجتماعی، مانند دسترسی به آموزش، فقر، حقوق بشر و دموکراسی، محور مهم بحث‌ها بود. در همین حال، در خارج از اجلاس، معترضان ضد جهانی‌سازی برای مخالفت (در برخی موارد با خشونت) با دستور کار ظاهراً شرکت‌گرایانه اجلاس و عدم رسیدگی به مسائل اجتماعی به اندازه کافی از جمله استانداردهای کار و محیط‌زیست گرد آمدند.

اعلامیه شهر کبک تعهد مستمر کشورها به اصول دموکراسی، حقوق بشر و حفاظت از امنیت را مشخص کرد. اهداف دیگر شامل کاهش قاچاق مواد مخدر، مبارزه با گسترش ایدز و تقویت اقتصادهای آزاد و باز بود. از نظر بعد مسائل مرتبط با حقوق کار و خود کار، سران کشورها موافقت کردند که در راستای انطباق با استانداردهای اصلی کار شناخته شده بین‌المللی، همان‌طور که در اعلامیه بنیادین گنجانده شده است تلاش کنند.

برنامه اقدام شهر کبک (قسمت ۱۱ - کار و اشتغال) (آیلو، ۲۰۰۱) اذعان داشت که رفاه واقعی تنها با حمایت و احترام به حقوق اولیه کارگران و هم-چنین ارتقای فرصت‌های شغلی برابر و بهبود شرایط کار برای مردم در سراسر نیم‌کره حاصل می‌شود.

۵-۲-۳. اقدامات منطقه‌ای در آسیا و وضعیت

کشور ایران

اقدامات مشابه در آسیا در راستای گذر از چالش‌های مربوط به جهانی شدن در حوزه روابط کار صورت گرفته است.

۵-۲-۳-۱. آسه آن

از کشورها، این موضوعات مهم‌تر از موضوعات مربوط به حقوق کار بودند. اجلاس سانتیاگو بر تعهدات نشست میامی به دموکراسی و یکپارچگی اقتصادی تأکید کرد و مقرر کرد که اجلاس سران باید به‌طور منظم به‌عنوان یک جزء جدایی‌ناپذیر از روابط نیم‌کره سازماندهی شود.

بیانیه سانتیاگو، مانند اعلامیه قبلی میامی، سندی بود که اصول کلی را برای راهنمایی دولت‌ها در اجرای برنامه اقدام مفصل بیان می‌کرد (آیلو، ۱۹۹۸). بیانیه سانتیاگو به دلیل تأکید بر نیاز به بهبود آموزش و زندگی، برای مردم قاره آمریکا و اهمیت حرکت رو به جلو با یکپارچگی اقتصادی نیم‌کره قابل توجه بود. در بیانیه سانتیاگو، سران کشورها و دولت‌ها به «وزرای مسئول تجارت» خود دستور دادند تا مذاکرات برای منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا را آغاز کنند. آن‌ها هم‌چنین عزم خود را برای پایان دادن به مذاکرات منطقه تجارت آزاد قاره آمریکا حداکثر تا سال ۲۰۰۵ تکرار کردند.

برنامه اقدام سانتیاگو ۲۶ ابتکار جداگانه، از جمله ابتکار عمل در مورد «مدرن‌سازی دولت در مسائل کار» را تعیین کرد. برنامه اقدام هم‌چنین شامل بخش ویژه‌ای با عنوان «پیگیری اجلاس سران قاره آمریکا» بود که رویه‌ها و گام‌های پیش رو را بیان می‌کرد.

در حالی که اجلاس اول و دوم هر یک به ابتکاراتی در بعد کارگری منجر شد، این سومین اجلاس سران قاره آمریکا در شهر کبک، کانادا (۲۰ تا ۲۲ آوریل ۲۰۰۱) بود که نشان داد یک رویداد مهم در توسعه ابعاد کار نیم‌کره‌ای شکل گرفته است. در اجلاس شهر کبک، رهبران به مسائل و چالش‌های مشترک نیم‌کره‌ای پرداختند که در نتیجه فرآیندهای ایجادشده در

حمایت نماید (وطن‌خواه، ۱۳۸۲، ۱۲). از این جهت نظام حقوق کار ایران هم‌سو با تحولات ناشی از جهانی شدن می‌باشد. جهانی شدن بر حقوق اقتصادی و اجتماعی شهروندان تأثیر عمیقی داشته است. اصول حاکم بر اقتصاد جهانی و شرایط پیوستن به این قافله جهانی، همراه با سیاست‌هایی است که رابطه مستقیمی با کاستن از حمایت‌های اجتماعی در روابط کار و تأمین اجتماعی دارد. سیاست‌های تعدیل اقتصادی که همراه با خصوصی کردن اقتصاد، رقابت آزاد، مقررات‌زدایی، رفع موانع تولید و انعطاف‌پذیری در قوانین حمایتی در سال‌های اخیر صورت گرفته است، شرایطی است که بستر را برای جهانی شدن در ایران فراهم می‌آورد. هرچند کشور ایران به برخی از دلایل نسبت به سایر کشورها کمتر تحت تأثیر جهانی شدن بوده است؛ اما بدون تردید جهانی شدن بر امنیت شغلی کارگران، حقوق و مزایا، کارگران مهاجر که در ایران بسیار زیاد هم هستند. استانداردهای کار، میزان مستمری‌ها، سالخوردگان و بازماندگان تأثیر داشته و دارد. جهانی شدن پدیده نوظهوری نیست؛ بلکه فرایندی است که هم‌گام با افزایش آگاهی انسان نسبت به خود و محیط طبیعی و اجتماعی، از آغاز تاریخ وجود داشته است. از جنگ جهانی دوم به بعد با رشد تجارت جهانی، افزایش تحرک سرمایه در سطح بین‌المللی، مهاجرت نیروی کار و کاهش موانع تجاری بر اساس قراردادهای بین‌المللی، شکل دیگر و سرعت بیشتر پیدا کرد. در سال‌های اخیر هم با سرعت فزاینده دانش و فناوری شتاب بی سابقه‌ای گرفته است. امروزه کارگران ایرانی از طریق شبکه‌های ارتباطی جهانی با استانداردهای جهانی کار آشنا هستند و نمی‌توان گفت که نظام حقوق کار ایران بدون توجه

کمیسیون جهانی ابعاد اجتماعی جهانی شدن در مورد کشورهای منطقه آسه آن، تأکید کرد که روند کنونی جهانی شدن، ناعادلانه و انحصاری است و باعث ایجاد جهانی نامتوازن می‌شود (سرانو، ۲۰۱۳، ۲۹). در همین راستا اقداماتی در حوزه حقوق کار بین کشورهای این منطقه در جهت رفع این آثار ناگوار صورت گرفته است. در ششمین نشست مقامات ارشد کارگری در این منطقه در سال ۲۰۰۹، انجام یک مطالعه تطبیقی در مورد قوانین و شیوه‌های کار در منطقه به‌عنوان نقشه راه پیشنهاد شد. این مطالعه به‌منظور تسریع در هماهنگ‌سازی قوانین کار در منطقه پیش‌بینی شده است. در این برنامه مقرر گردید تا قوانین کار در کشورهای این منطقه از دریچه کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان گامی در جهت کاهش شکاف در توسعه قوانین کار، بین کشورهای توسعه‌یافته و کمتر توسعه‌یافته در منطقه صورت پذیرد (آرتورو، ۲۰۰۹، ۸۴۷). بعد از انجام این مقایسه و تطبیق این‌گونه گفته شده است که عدم تصویب کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار به این معنی نیست که کشورهای عضو نیازی به ایجاد قوانین ملی توانمندساز برای کنوانسیون‌های تصویب نشده ندارند. قوانین کار ملی در واقع ممکن است استانداردهای بالاتری را نیز به تصویب برسانند.

۵-۲-۳-۲. ایران

ایران از جمله کشورهایی است که در قانون اساسی خود و قوانین کار و مقررات داخلی دیگر (آئین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها و...) و همچنین با پیوستن به اسناد بین‌المللی حقوق بشری مرتبط با حقوق کار و عمل به مقوله‌نامه‌های بین‌المللی کار، خود را متعهد کرده است که از کار و اشتغال

به پدیده جهانی شدن و آثار آن به راه خود ادامه می‌دهید. در این خصوص مسائلی از قبیل عضویت و مشارکت ایران در سازمان‌های بین‌المللی و فراملی و منطقه‌ای مرتبط با حقوق کار، شیوه پذیرش حقوق بنیادین بین‌المللی کار، وضعیت خاص کار بیگانگان در ایران، به طور خاص مورد بحث می‌باشد.

کار شایسته مفهومی است که سازمان بین‌المللی کار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی، آن را مطرح کرده است. امروزه کار شایسته به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه انسانی مطرح و بررسی ابعاد آن از دید حقوقی حایز اهمیت است. از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، چهار مؤلفه کار شایسته عبارت‌اند از: حقوق بنیادین کار، گفت‌وگوی اجتماعی، حمایت اجتماعی و اشتغال کامل (دانش ناری؛ خوشنویسان، ۱۳۹۴، ۴۹۴). کار شایسته به‌عنوان یک مفهوم چند بعدی، در پی ارتقای وضعیت کار می‌باشد. هدف سازمان بین‌المللی کار از طرح این مفهوم، ارتقای وضعیت کار در حقوق داخلی کشورها است (ملاهاشمی، ۱۴۰۱، ۷). امروزه رسیدن به مفهوم واحد از کار شایسته در حوزه حقوق کار از نتایج مستقیم جهانی شدن تلقی می‌شود. اساساً کار شایسته یک مفهوم جدید است که کمتر از سه دهه از طرح آن توسط سازمان بین‌المللی کار می‌گذرد و قوانین مورد بررسی قبل از طرح این مفهوم تصویب شده‌اند. با وجود این برخی از معیارهای کار شایسته در این قوانین آمده‌اند. تدوین سند ملی کار شایسته و تبدیل آن به قانون نوید آن را می‌دهد تا شاهد ایجاد یک قانون جامع در موضوع کار شایسته باشیم و پراکندگی قوانین با تصویب این سند از بین خواهد رفت. موضع قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در

توجه به حقوق بنیادین کار و به رسمیت شناختن این حقوق موضعی صریح و روشن است. توجه به فاصله‌ی بین قانون و عمل است که رسالت یک حقوق‌دان کاهش این فاصله و تلاش برای از بین بردن آن است. به‌ویژه در بحث حمایت‌های اجتماعی این شکاف مشهود است. نکته آخر آنکه عدم الحاق ایران به برخی از مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار محل انتقاد است و نظام حقوق کار ایران را از ابعاد جهانی آن، دور می‌سازد.

۶. نتیجه

در سطح بین‌المللی، مهم‌ترین اقدام توسط سازمان بین‌المللی کار صورت گرفته است که استانداردهای بین‌المللی کار را معرفی کرده است. در سطح اروپا، دستاوردهای امیدوارکننده تجربه اروپا با توافقی‌های فراملی به‌عنوان وسیله‌ای برای ارتقای قوانین کار و تلاش‌های با اهمیت کمتر در قاره آمریکا برای گنجاندن استانداردهای کار اختیاری به‌عنوان مکمل توافقی‌نامه‌های تجاری منطقه‌ای، منجر به ارتقای حقوق کار شده است. این امر موجب شده است تا تصور اولیه در مورد امکان ایجاد ساختارهای بین‌المللی و قاره‌ای جدید برای تضمین حقوق کار در اذهان نقش ببندد. با تکیه بر آنچه در اروپا انجام شده است و گام‌های آزمایشی که برداشته شده است در جاهای دیگر، روشن می‌شود که ایجاد ساختارهای جدید بین‌المللی قانون کار به‌عنوان یک پروژه از بالا به پایین رخ نخواهد داد. تقریباً به‌طور قطع، این ساختارهای جدید از تعداد فزاینده توافقی‌نامه‌های اقتصادی منطقه‌ای و نیمکره‌ای شکل خواهند گرفت که پیمان‌های استانداردهای کار را به‌عنوان پاسخی سیاسی به خواسته‌های حمایت اجتماعی در برابر

شوک‌های تغییرات سریع اضافه کرده‌اند. در حالی که، در ابتدا، بسیاری از این پیمان‌های کار تلاش‌های فروتنانه‌ای بوده است؛ اما در درون خود پتانسیل تبدیل شدن به بستری برای نهادهای اساسی‌تر و قوانین مؤثرتر را در خود جای داده است که می‌تواند مکمل مجموعه قوانین ملی کار باشد.

۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان در پژوهش حاضر مشارکت برابر داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

فارسی

کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران»، نشریه حقوق ملل، شماره ۱۷، ۱۳۹۴.

- رنجبران، امیرحسین؛ فرهمندصابر، بهرام، «تأثیر جهانی شدن بر روابط کار و تأمین اجتماعی»، فصلنامه مطالعات حقوقی، شماره اول، ۱۳۹۱.

- عراقی، عزت‌اله؛ رنجبریان، امیرحسین، تحول حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۲.

- ملاهاشمی، محمدرضا، منشور سازمان بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، انتشارات اندیشه بیگی، ۱۴۰۱.

- وطن‌خواه، حمید، تأثیر مصوبات سازمان بین‌المللی کار بر حقوق کار ایران، چاپ اول، تهران، مرکز نشر سمر، ۱۳۸۲.

لاتین

- Arturo, ronstein, «Executive Summary International and comparative labour law Current challenges», Journal of International Labour Organization, No.107,2009.

- Belanger, Jacques; Giles, Anthony and Grenier, Jean-Noël, »Patterns of Influence in the Host Country A Study of ABB in Canada«, International Journal of Human Resource Management, No.14,2003.

- Betten, «International Labour LawILO Constitution online»: <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm#pre,2002>

- Bosch, J, «Mercosur- Recent Experience and Future Prospects for Social and Labour Institutions», Inter-American Conference of Ministers of Labour First Meeting of Working Group transcript available online: <http://www.xii.iaclml.org.11/06/2022>

- استیگلیتز، ای جوزف، نگاهی نو به جهانی شدن، ترجمه مسعود کرباسیان، چاپ سوم، تهران، نشر چشمه، ۱۳۹۳.

- بحرینی، احمد، «نقش و جایگاه جهانی شدن و تأثیر آن بر ساختار حقوق بین‌الملل کار»، مجله پژوهش و مطالعات اسلامی، سال چهارم، شماره ۳۵، خرداد ۱۴۰۱.

- براتی‌نیا، محمود، ابعاد حقوق کار و حقوق اداری در عصر جهانی شدن، چاپ اول، تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۴۰۰.

- بیگی، علی؛ رنجبری، ابوالفضل؛ محمدزاده اصل، محمد؛ بیگی، جمال، «حق بر آزادی کار و منع بیگاری در نظام بین‌المللی کار و حقوق اسلام» نشریه فقه و مبانی حقوق اسلامی، شماره ۴، ۱۳۹۹.

- جلالی، محمد؛ بستانی، محمد حسین، «منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی»، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۵۰، تابستان ۱۴۰۱.

- حاجی‌پور، شهرام، «تحول حقوق کار در پرتو نظریات دولت آزادی محوری تا عدالت‌محوری»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، پردیس ارس، ۱۳۹۳.

- دانش ناری، زهرا؛ خوشنویسان، محسن، «مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی

- International Trade», online <http://www.dfait-maeci.gc.ca/latinamerica/mercosuren>, 2020.
- Nielsen, R, European Labour Law, 2th Edition, Copenhagen,DJOF Publishing Copenhagen, 2013.
 - Paterson, Robert,et al, International Trade and Investment Law in Canada, 2th Edition, Toronto, Publishing Carswell, 2003.
 - Portes,Alejandro and Walton, John,Labor-Class and the International System, 2th Edition,New York/London,, Academic Press, 2018
 - Reid,Michael, Mercosur A Critical Overview Chatham House, 2th Edition, London, Publishing Mercosur Study Group, 2002.
 - Roger, Blanpain, European Labour Law, 2th Edition, London, Cambridge University Press, 2009.
 - Salazar,Jose M, «The Summit Process and Plan of Action Goals and Strategies for Hemispheric Integration», in Labour Issues in the Context of Economic Integration and Free Trade (ILO Caribbean Office), 1999.
 - Serrano, Melisa R, A Comparative Study on Gender Equality- Employment of Persons with Disabilities Youth Employment and Social Dialogue, 1th Edition,New York, Publishing ASEAN Service Employees Trade Union Council, 2013.
 - Cairns, Walter,Introduction to European Union Law, 2th Edition, London, Cavendish Publishing, 2002.
 - George Alexander,Johnston, The International Labour Organisation Its Work for Social and Economic Progress, 1th Edition,London,Europa Publications Limited, 1870.
 - Harvey, Pharis J, « The North American Agreement on Labour Cooperation A Non-Governmental View», conference on Social Clauses and Environmental Standards in International Trade Agreements Links Implementation and Prospects, online: <http://www.laborrights.org/publications/naalc.Html>, 2022.
 - ILO, «Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work(adopted by the 86th session of the International Labour Conference -Genev)» , online: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.Index>,1998.
 - ILO, «Reducing the decent work deficit A global challenge», Report of the Director General International Labour Conference 89th Session Geneva, 2001.
 - Karl ,Riesenhuber, European Employment Law, 2th Edition, London , Publications Ius Communitatis, 2022.
 - Lammy, Betten, International Labour Law (Selected Issues), 1th Edition,Boston,Publisher Kluwer- Deventer, 1993.
 - Margaret,Macmillan, Six Months that Changed the World, 1th Edition,New York,Random House Publishing, 2002.
 - McCormick, John, The European Union Politics and Policies, 2nd edn, New York, Boulder Westview Press, 1999.
 - Mercosur, «Trade and Investment Report - Department of Foreign Affairs and