

گزارش تحلیلی از تاریخچه، ساختار و عملکرد سازمان جهانی کار

(تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۱/۱۲/۱۸)

مزدک نصوری^۱

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی و اقتصادی

دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

سازمان بین‌المللی کار یکی از نهادهای تخصصی سازمان ملل متحد است که به امور سه‌جانبه حقوقی-سیاسی میان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در بین حدود ۱۹۰ کشور دنیا می‌پردازد. این سازمان که دارای قدمتی بیش از سازمان ملل متحد است، در سال ۱۹۱۹ و در نتیجه جلسات کنفرانس صلح پاریس تأسیس شد. منشور فعلی سازمان جهانی کار که به بیانیه فیلادلفیا مشهور است در سال ۱۹۴۴ تصویب گردید تا استانداردهای کار را تنظیم و تضمین کند و سیاست‌ها و برنامه‌هایی را برای ترویج کار شایسته نسبت به تمامی مردان و زنان طراحی و اجرا نماید. به همین دلیل، گزارش‌ها و مقاله‌های این سازمان، اسنادی هستند که برای تبیین مباحث علمی، توسعه پژوهش‌های کاربردی و به‌دست آوردن نظرات و پیشنهادات در زمینه حقوق تطبیقی کار مورد تنقیح و انتشار قرار می‌گیرند. در این مقاله نشان داده شده است که هدف حقوق کار طی دهه‌های مختلف، ایجاد توازن و تقارن میان قدرت عمومی و حقوق کارگران در روابط استخدامی بوده است. همچنین، در این پژوهش اثبات می‌شود که اگرچه سازمان بین‌المللی کار در راستای تضمین منافع فردی و جمعی مندرج در حقوق کار طی دهه‌های اخیر، مسیری ناهموار را پیموده است، اما همچنان در راستای ایجاد اتحاد و تضمین منافع دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران حرکت می‌کند. بنابراین، آشنایی با تاریخچه، ساختار و عملکرد سازمان جهانی کار به‌ویژه در بحث مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب در کنفرانس بین‌المللی کار سبب اصلاح شرایط کاری و ارتقای درآمد ملی در پیرامند جهانی شدن و تأمین عدالت و امنیت در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها خواهد شد.

واژگان کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل متحد، حقوق تطبیقی کار، حقوق کار

مقدمه

سازمان بین‌المللی کار^۱ نماینده سازمان ملل متحد در برخورد با مسائل کارگری به‌ویژه استانداردهای بین‌المللی کار، حمایت اجتماعی، فرصت‌های شغلی و رعایت ابعاد اخلاقی برای همگان است. سازمان بین‌المللی کار ۱۸۶ کشور عضو دارد؛ ۱۸۵ کشور از ۱۹۳ کشور عضو سازمان ملل متحد به اضافه جزایر کوک از اعضای سازمان بین‌المللی کار میباشند. این سازمان در سال ۱۹۶۹ میلادی، جایزه صلح نوبل برای بهبود صلح در میان اقشار مردم، پیگیری کار مناسب و معقول، عدالت برای کارگران و ارائه کمکهای فنی به دیگر کشورهای در حال توسعه را دریافت کرده است. سازمان بین‌المللی کار، شکایات علیه نهادهایی که قوانین بین‌المللی را نقض می‌کنند، ثبت می‌نماید؛ با این حال، هیچگونه تحریمی را بر دولت‌ها تحمیل نمی‌کند. سازمان بین‌المللی کار یکی از مؤسسات تخصصی سازمان ملل متحد است که به امور مربوط به کار و کارگران می‌پردازد. این سازمان در سال ۱۹۱۹ و در نتیجه بحث‌های کنفرانس صلح پاریس تأسیس شد (سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی پس از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای برپا بود، به‌وسیله کمیسیون کار در کنفرانس بین‌المللی صلح تشکیل شد). نیاز به پیدایش چنین سازمانی در قرن نوزدهم به وسیله دو تن از صنعت‌گران ولزی و فرانسوی یعنی رابرت اوون^۲ و دانیل لگران^۳ مورد تأکید و پیگیری قرار گرفته بود. در واقع، پس از آن که طرح مذکور در خلال همکاری‌های بین‌المللی جهت تدوین قانون کارگران در سال ۱۹۰۱ مورد توجه قرار گرفت، سازمان جهانی کار با هدف تدوین قوانین و مقررات بین‌المللی در جهت بهینه‌سازی استانداردهای بین‌المللی کار و حصول اطمینان از به کارگیری کارگران تأسیس شد. اولین نشست سالانه سازمان بین‌المللی کار، با مشارکت نمایندگان از دولت، کارفرمایان و کارگران از هر کشور عضو تشکیل شد که در تاریخ ۲۹ اکتبر ۱۹۱۹ میلادی با یکدیگر ملاقات کردند. این نشست، مسائل مربوط به شش مبحث اول قانون بین‌المللی کار را که شامل ساعات کار در صنایع، بیکاری، حفاظت از

^۱ International Labour Organization (ILO)

^۲ Robert Owen

^۳ Daniel Legrand

زنان باردار، ساعات کار شبانه زنان، حداقل سن کار و کار شبانه برای جوانان در صنعت می‌باشد را مشخص ساخت. سازمان بین‌المللی کار در آغاز وابسته به جامعه ملل بود و پس از تأسیس سازمان ملل متحد از سازمانهای وابسته به آن شد. منشور فعلی سازمان که به بیانیه فیلادلفیا^۱ معروف است، در سال ۱۹۴۴ میلادی تصویب شد که این بیانیه به انضمام اساسنامه سازمان در حال حاضر منشور سازمان بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهد. این بیانیه با تأکید مجدد بر اصولی که سازمان بر پایه آنها پی‌ریزی و تشکیل شد بر نکات زیر تأکید ورزیده است:

الف. کارگر یک کالا نیست.

ب. آزادی بیان و تجمع برای توسعه پایدار امری لازم و ضروری است.

پ. فقر در همه‌جا باعث ایجاد خطر برای خوشبختی می‌باشد.

ت. همه آحاد بشر حق دارند از رفاه مادی و رشد معنوی در فضایی آزاد و مطمئن از امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر برخوردار شوند.

به‌طور کلی، هر دوره از تاریخ، دربردارنده تغییراتی است که با خود وعده‌ها و امیدها، مخاطرات و نگرانی‌ها، چالش‌ها و فرصت‌ها را به همراه دارد. آغاز قرن بیست و یکم نیز از این قاعده مستثنا نیست. سازمان جهانی کار نیز در طول سالیان متمادی با پشتکار و اعتقاد راسخ به اصول و قوانین خود، پستی و بلندیهای بسیاری را طی نمود، اما هیچگاه در راه احقاق حقوق انسانی و بشری از پای ننشست و تاکنون کشورهای زیادی به عضویت این سازمان درآمده‌اند. امروزه، قوانین و اصول این سازمان در همه نقاط جهان به اجرا گذاشته می‌شود. این سازمان همواره با تلاش برای حرکت به سمت جهانی توأم با صلح پایدار گام برداشته است، استراتژی کلی سازمان بین‌المللی کار برای قرن بیست و یکم عبارتند از:

الف. ارتقاء و واقعیت بخشیدن به استانداردها و اصول اساسی حقوق کاری.

ب. ایجاد فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان جهت دستیابی به استخدام آبرومند و حقوق مکفی.

پ. ارتقاء پوشش‌های اجتماعی و مؤثر برای همگان.

ت. تقویت چند جانبه گرایی و گفتگوهای اجتماعی.

بخش اول: تاریخچه پیدایش

سند تأسیس سازمان بین‌المللی کار به وسیله کمیسیون بین‌المللی کار در اوایل سال ۱۹۱۹ میلادی با ریاست ساموئل گمپرز^۱ (رئیس فدراسیون کار آمریکا) تدوین شد. این کمیسیون متشکل از نمایندگان ۹ کشور (بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، لهستان، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا) بود. تشکیل این سازمان سه جانبه منجر به تعامل نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در دستگاه‌های اجرایی کشورها گردید.

فرآیند محرک برای ایجاد سازمان بین‌المللی کار ناشی از ملاحظات سیاسی، اقتصادی، امنیتی و بشردوستانه بوده است. بنیانگذاران این سازمان به اهمیت عدالت اجتماعی در تأمین صلح و رفع استثمار کارگران در کشورهای صنعتی واقف بوده‌اند. همچنین، نقش غیرقابل انکاری از وابستگی متقابل اقتصاد جهان و نیاز به همکاری همه‌جانبه جهت نیل به شرایط کاری مشابه در کشورهای رقابت‌کننده حاضر در بازار وجود دارد. با این اوصاف، در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار چنین آمده است:

- صلح جهانی پایدار تنها در صورتی می‌تواند محقق شود که مبتنی بر عدالت اجتماعی باشد.
- با توجه به اینکه شرایط کار ممکن است منجر به بی‌عدالتی، سختی و محرومیت برای تعداد زیادی از مردم شود که نهایتاً ناآرامی‌های زیادی را ایجاد می‌کند که صلح جهانی را به خطر می‌اندازد، لذا بهبود شرایط کار بایستی با فوریت انجام شود.
- ناکامی هر کشور در اتخاذ شرایط انسانی کار، مانعی برای کشورهای دیگر جهت بهبود شرایط کار می‌باشد.

در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به موارد دیگری همچون تنظیم زمان کار، عرضه نیروی کار، پیشگیری از بیکاری، پیش‌بینی دستمزد مناسب و حمایت اجتماعی از کارگران، کودکان، جوانان و زنان اشاره شده است. همچنین، تعدادی از اصول کلیدی همچون دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر، آزادی تشکل، آموزش و... نیز در این مقدمه به رسمت شناخته شده است.

^۱ Samuel Gompers

دفتر سازمان بین‌المللی کار در تابستان سال ۱۹۲۰ میلادی به شهر ژنو^۱ (در کشور سوئیس) منتقل شد و آلبرت توماس^۲ فرانسوی اولین مدیر آن بود. ۹ کنوانسیون بین‌المللی کار و ۱۰ توصیه‌نامه در کمتر از ۲ سال به تصویب رسید. این کنوانسیون‌ها موضوعات کلیدی همچون ساعات کار، بیکاری، حفاظت از بارداری، کار شبانه برای زنان، حداقل سن و کار شبانه برای جوانان را تحت پوشش قرار داده‌اند. کمیته‌ای از کارشناسان در سال ۱۹۲۶ م. جهت نظارت بر اجرای استانداردهای سازمان بین‌المللی کار راه‌اندازی شد. این کمیته که امروزه نیز وجود دارد، متشکل از حقوق‌دانان مستقلی است که مسئول بررسی گزارش‌های دولتی هستند و گزارش سالیانه خود در مورد اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را به کنفرانس بین‌المللی کار ارائه می‌کنند. رکود بزرگ دهه ۱۹۳۰ میلادی و بیکاری گسترده ناشی از آن در جهان نشان داد که رسیدگی به مسائل کارگری نیازمند همکاری بین‌المللی همه‌جانبه است. جان وینانت^۳ آمریکایی در سال ۱۹۳۹ میلادی -درست زمانی که جنگ جهانی دوم قریب الوقوع بود- ریاست سازمان بین‌المللی کار را به‌عهده گرفت. او در ماه مه سال ۱۹۴۰ م. مقر سازمان بین‌المللی کار را به‌دلایل امنیتی موقتاً به شهر مونترآل^۴ (در کشور کانادا) منتقل کرد. قائم مقام او، ادوارد فیلان^۵ که به تدوین متمم قانون اساسی مصوب ۱۹۱۹ میلادی ایالات متحده آمریکا کمک کرده بود، بار دیگر در جریان نشست فیلادلفیا (در کشور ایالات متحده آمریکا) در کنفرانس بین‌المللی کار -در بجهت جنگ جهانی دوم- نقش مهمی را ایفا کرد. نمایندگان دولتی، کارفرمایان و کارگران از ۴۱ کشور جهان، اعلامیه فیلادلفیا را به‌عنوان ضمیمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار امضا کردند. همچنین، این اعلامیه به‌عنوان منشور اهداف و مقاصد سازمان بین‌المللی کار محسوب می‌شود. در واقع، این اعلامیه یکسری اصول کلیدی حقوق کار پس از پایان جنگ جهانی دوم را تعیین می‌کند. این اصول تصریح می‌کنند: "کار، کالا نیست و همه افراد بشر صرف‌نظر از نژاد، عقیده یا جنسیت حق دارند که

^۱ Geneva

^۲ Albert Thomas

^۳ John Winant

^۴ Montreal

^۵ Edward Phelan

هم رفاه مادی و هم رشد معنوی خود را در شرایط آزادی و کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت برابر دنبال کنند". در سال ۱۹۴۶ م. سازمان بین‌المللی کار به اولین مؤسسه تخصصی زیرمجموعه سازمان ملل متحد تبدیل شد. دیوید مورس^۶ آمریکایی از سال ۱۹۴۸ تا ۱۹۷۰ میلادی به عنوان مدیر کل این سازمان مشغول به کار بود. در این دوره، تعداد کشورهای عضو به ۲ برابر افزایش پیدا کرد و سازمان بین‌المللی کار، ماهیتی جهانی به خود گرفت و کشورهای صنعتی در میان کشورهای در حال توسعه در اقلیت قرار گرفتند. همچنین، بودجه سازمان به ۵ برابر خود رسید. سازمان بین‌المللی کار، مؤسسه بین‌المللی مطالعات کار را در سال ۱۹۶۰ م. در شهر ژنو و مرکز بین‌المللی آموزش را در سال ۱۹۶۵ م. در تورین^۷ (در کشور ایتالیا) مستقر کرد. این سازمان در پنجاهمین سالگرد تأسیس خود در سال ۱۹۶۹ میلادی برنده جایزه صلح نوبل شد. در خلال سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۳ میلادی که ویلفرد جنکس^۸ بریتانیایی مدیر کل سازمان بین‌المللی کار بود؛ این سازمان در توسعه استانداردها و مکانیسم‌هایی برای نظارت بر اعمال آنها، به‌ویژه ترویج آزادی شکل و حق سازماندهی، پیشرفت بیشتری کرد. قائم مقام او، فرانسیس بلانچارد^۹ همکاری فنی با کشورهای در حال توسعه را گسترش داد. سازمان بین‌المللی کار با حمایت کامل از مشروعیت تشکیل اتحادیه کارگری لهستان در خصوص رعایت کنوانسیون شماره ۸۷ این سازمان (آزادی شکل) که لهستان نیز آن را در سال ۱۹۵۷ م. تصویب کرده بود، نقش مهمی را در رهایی این کشور از استبداد بازار کار ایفا نمود. میشل هانس^{۱۰} بلژیکی در سال ۱۹۸۹ میلادی، مدیر کل سازمان بین‌المللی کار شد و این سازمان را به دوران پس از جنگ سرد هدایت کرد و بر اهمیت استقرار عدالت اجتماعی در مرکز ثقل سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی بین‌المللی تأکید نمود. همچنین، او سازمان بین‌المللی کار را در مسیر تمرکززدایی از منابع و فعالیت‌ها و دور از مقر این سازمان در ژنو قرار داد. در ماه

^۶ David Morse

^۷ Turin

^۸ Wilfred Jenks

^۹ Francis Blanchard

^{۱۰} Michel Hansenne

مارس سال ۱۹۹۹ میلادی، خوآن سوماویا^{۱۱} به عنوان مدیر کل سازمان بین المللی کار انتخاب شد. وی بر اهمیت تبدیل کار شایسته به عنوان هدف راهبردی بین المللی و ترویج جهانی شدن عدالت تأکید ورزید. همچنین، او بر مقوله کار به عنوان ابزاری برای کاهش فقر و نقش سازمان بین المللی کار جهت تسهیل دستیابی به اهداف توسعه هزاره (مانند کاهش فقر) در جهان تا سال ۲۰۱۵ میلادی تأکید نمود. در زمان مدیریت او، "کمیسیون جهانی ابعاد اجتماعی شدن جهان" در سازمان بین المللی کار با هدف پاسخ به نیازهای مردم در مواجهه با تبعات تغییرات بی سابقه جهانی شدن تأسیس گردید. در ماه مه سال ۲۰۱۲ میلادی، گای رایدر^{۱۲} به عنوان دهمین مدیر کل سازمان بین المللی کار انتخاب شد. او در نوامبر سال ۲۰۱۶ میلادی مجدداً برای دومین دوره پنج ساله خود انتخاب گردید. رایدر تأکید کرده است که آینده کار از پیش تعیین نشده است: "تحقق کار شایسته برای همگان امکان پذیر است، اما جوامع باید آن را محقق کنند". دقیقاً به همین دلیل است که کمیسیون جهانی آینده کار به عنوان بخشی از ابتکار عمل سازمان بین المللی کار به مناسبت صدمین سالگرد تأسیس این سازمان در سال ۲۰۱۹ میلادی تأسیس گردید.

بخش دوم: ساختار و عملکرد

هسته بنیادین حقوق کار، در قرن بیستم و برای اولین بار در اروپای غربی به عنوان واکنشی در مقابل افراط‌های انقلاب صنعتی و سوءاستفاده از حقوق حاصل از قانون مدنی قرن نوزدهم شکل گرفت. به عبارت دیگر، عواملی که سبب ایجاد حقوق کار و تصویب قوانین و مقررات کار در داخل کشورها شده بود، انگیزه‌ای برای پدید آوردن معیارهای جهانی پیرامون مسائل کار نیز شد. در واقع، کشورهای صنعتی از یک سو نگران رقابت با یکدیگر بودند و قصد داشتند که هزینه‌های ناشی از قوانین و مقررات کار و حمایت‌های اجتماعی کارگران به تمام کشورها سرایت کند و از سوی دیگر، کارگران نیز مایل بودند تا جنبش‌ها و مبارزه‌های خود را جهانی کنند. افکار عمومی نیز، دست کم در کشورهای صنعتی که با مسائل کار و کارگری آشنایی بیشتری داشتند، زمینه را برای ایجاد معیارهای بین المللی و جهانی شدن حقوق کار مهیا

^{۱۱} Juan Somavia

^{۱۲} Guy Ryder

ساختند. به همین دلیل، سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی در پایان جنگ جهانی اول و ضمن عهدنامه صلح ورسای تأسیس گردید و در دوران جنگ جهانی دوم و پس از آن نیز به حیات خود ادامه داده است. سازمان بین‌المللی کار که پیشینه پیدایش آن از سازمان ملل متحد نیز بیشتر است، امروزه به‌عنوان یکی از سازمان‌های تخصصی سازمان ملل متحد محسوب می‌شود و همواره به دنبال تحقق عملی وضعیتی به نام کار شایسته می‌باشد که مستلزم رعایت دموکراسی در کلیه روابط استخدامی از جمله در محیط‌های کاری است. از نیمه دوم قرن بیستم به بعد، تقریباً کلیه کارگرانی که بر اساس روابط استخدامی یا طبق ترتیبات حقوق عمومی، شاغل شدند و یا آرایه خدمات معینی را متقبل شده بودند، تحت پوشش حمایتی موضوعات حقوق کار مانند محدودیت ساعات کار، محدودیت استخدام زنان و کودکان، حوادث کاری، بیماری‌های شغلی، دستمزد و شرایط کاری، قراردادهای استخدامی، سازماندهی نمایندگی کارگران و... قرار گرفتند. امروزه، یکی از بزرگترین چالش‌های کنونی حقوق کار از این حقیقت نشأت می‌گیرد که تعداد فزاینده‌ای از کارگران در حیطه‌ای فراتر از روابط استخدامی فعالیت می‌کنند و یا به خدمت‌رسانی مشغول هستند، فلذا آنها از حمایت‌های حقوق کار محروم شده‌اند که این رویه نیازمند اصلاح و اعمال بازنگری در قوانین و مقررات کار با استفاده از تجربیات کشورهای موفق جهان تحت لوای سازمان بین‌المللی کار و با استفاده از ابزارهای استاندارد مانند تدوین کنوانسیون‌ها و توصیه‌ها جهت ایجاد وحدت رویه در حقوق کار کشورهای عضو می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار دارای سه نهاد و رکن اساسی (کنفرانس بین‌المللی کار، شورای مدیریت بین‌المللی کار، دفتر بین‌المللی کار) می‌باشد که مهم‌ترین آنها کنفرانس بین‌المللی کار است. این کنفرانس که می‌توان آن را به مثابه مجمع قانونگذاری (قوه مقننه) سازمان دانست، سالی یک اجلاسیه دارد که نزدیک به یک ماه طول می‌کشد و مسائل و مشکلات مربوط به کارگران را مورد رسیدگی قرار می‌دهد. کنفرانس سازمان بین‌المللی کار با شرکت هیئت‌های نمایندگی کشورهای عضو (بیش از ۱۸۰ کشور جهان) تشکیل می‌شود. هیئت نمایندگی هر کشور مرکب از چهار نماینده است که دو نفر نمایندگان دولت، یک نفر نماینده کارفرمایان و یک نفر نماینده کارگران می‌باشند. در کنار نمایندگان، مشاورانی بدون حق رأی نیز شرکت می‌کنند. نماینده کارفرمایان و نماینده

کارگران در هر هیئت نمایندگی توسط دولت آن کشور و طی مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی برگزیده می‌شود. تصمیمات کنفرانس بین‌المللی کار با اکثریت دو سوم آراء نمایندگان حاضر در جلسه اتخاذ می‌شود و هر یک از چهار نماینده عضو هیئت نمایندگی یک کشور دارای یک رأی می‌باشند. مهم‌ترین مصوبات این کنفرانس، مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار است. مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها با ارائه معیارهای لازم در زمینه مسائل مختلف مربوط به کار انسانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم - قوانین و مقررات کشورهای عضو سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. تاکنون صدها مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه در کنفرانس سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است. افزون بر این، سازمان بین‌المللی کار از طریق دفتر بین‌المللی کار که نهاد دائمی (دبیرخانه دائمی) آن است، کشورهای عضو سازمان را به طرق مختلف جهت بهتر کردن قوانین و مقررات حقوق کار و اصلاح و ارتقای شرایط کار (کمک‌های فنی، آموزشی و غیره) یاری می‌کند. اینکه نماینده منتخب دولت تا چه اندازه مورد قبول و تأیید دولت و سازمانهای کشور مربوطه باشند، رابطه نزدیکی با درجه دموکراسی و آزادی و وجود یا عدم وجود سازمانها و اتحادیههای واقعی کارگری در آن کشور دارد. البته کنفرانس سازمان بین‌المللی کار، صلاحیت نمایندگان شرکت کننده را مورد ارزیابی قرار میدهد. همچنین، نمایندگان کشورها آزادند که هر یک مطابق صلاحدید خود (و نه نظر کل هیئت نمایندگی) رأی دهند. در دهه‌های اخیر، اعتقاد عموم دکترین حقوقی بر این است که حقوق کار به بخشی از نظام فراگیر عدالت اجتماعی و اقتصادی در سطح جهانی تبدیل شده است و به همین دلیل، در مفهوم دموکراسی کارگری عمیقاً ریشه دوانده است. این مفهوم، متضمن این معناست که رفاه و توسعه اقتصادی استمرار نخواهد یافت مگر اینکه دولت‌ها برابری اجتماعی را همواره در صدر اولویت‌های خود حفظ نمایند و برای کلیه افرادی که جویای کار هستند، شغلی با حقوق و مزایای مناسب ارایه دهند. به همین دلیل، سیر تحولات قانونگذاری در کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار حاکی از آن است که بسیاری از حقوق و اصول بنیادین کار نسبت به کارگران، قطعی و غیرقابل لغو هستند. افزون بر این، امروزه دلایلی وجود دارد که محققان را نسبت به آینده حقوق کار دلگرم می‌سازد. زیرا، گرایش روز افزون به حمایت از حقوق کارگران در قرن بیستم منجر به حفاظت از پیشرفت اقتصادی و

اجتماعی کشورها در قرن بیست و یکم گردیده است. به علاوه، در طول دهه‌های گذشته، حق‌ها و آزادی‌های بنیادین کارگران (به‌ویژه تشکیل اتحادیه‌ها و آزادی اجتماعات)، بیش از آن که دچار پسروی شود، در غالب مناطق جهان دارای حرکتی رو به جلو بوده است و تأثیر نژادپرستی بر حقوق کار تا حد زیادی محو گشته است.

به همین ترتیب، پیشرفت‌هایی نیز در زمینه توسعه روابط استخدامی و مسئولیت کارفرمایان در چارچوب اتخاذ راهبردی غیرمتمرکز در زمینه تولید به‌دست آمده است. از یک سو، تعداد کشورهایی که جهت تأمین حمایت از کارگران، آنها را در حیطه شمول قوانین (کار و اداری) قرار داده‌اند رو به افزایش است. زیرا، دولت‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که امروزه چارچوب تنظیم‌گری و مقررات‌گذاری منصفانه برای مدیریت بازار کار مهم‌ترین مقوله محسوب می‌شود. از سوی دیگر، امروزه رابطه میان تجارت بین‌المللی و حقوق کار، مسأله‌ای سرنوشت‌ساز است. زیرا، تجارب کشورهای توسعه یافته حاکی از این حقیقت است که رقابت جهانی نباید به ضرر حقوق کارگران و شرایط حیات و اشتغال آنان باشد. در نتیجه، قاعده کلی این است که حقوق کار در رأس هرم مدیریتی کشورهای صنعتی قرار گرفته است. در واقع، این کشورهای پیشرفته معتقدند تا زمانی که انسان کار می‌کند، وجود قوانین کار نیز ضرورت دارد. بدون شک، شرایط حقوقی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و اجتماعی که در کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار پیرامون حقوق کار طی قرن بیستم شکل گرفت، قرن بیست و یکم را تحت دگرگونی‌های عمیق و پیچیده‌ای قرار خواهد داد. زیرا، مسایل مهمی مانند کار کودکان و زنان که فلسفه وجودی حقوق کار است همچنان ادامه دارند. اما، مسأله مهم این است که امروزه چگونه می‌توان حقوق کار را کارآمدتر و نتیجه‌بخش‌تر نمود، به‌نحوی که بتواند به ایفای نقش مؤثر خود به نفع کارگرانی که نیازمند حمایت‌اند، ادامه دهد. در مجموع، تحقیقات آینده‌پژوهانه سازمان بین‌المللی کار حاکی از آن است که در دهه‌های پیش‌رو، فرآیند جهانی‌شدن و جهانی‌سازی به سمت تأمین هر چه بیشتر عدالت و امنیت در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی به‌ویژه در حوزه حقوق و شرایط بنیادین کار حرکت خواهد نمود. اما، مسأله اصلی همچنان این است که چگونه می‌توان به‌منظور ایجاد رشد اقتصادی و عدالت اجتماعی نهفته در حاکمیت قانون، فرآیندهای جهانی را قاعده‌مند ساخت. دقیقاً به همین دلیل

است که کمیسیون جهانی آینده کار به دنبال آینده پژوهی هدفمند و مورد پژوهی سودمند جهت ایجاد یکپارچگی حقوقی و قاعده‌مندی تنظیم‌گری در کشورهای عضو و حتی غیرعضو سازمان بین‌المللی کار می‌باشد تا واقعیت‌های اقتصاد بازار جهانی را با ایده‌آل‌های عدالت اجتماعی سازگار و هم‌نشین سازد تا حقوق کار بتواند در قرن بیست و دوم به‌نحوی کارآمدتر در بازار کار و با حفظ غبطه طرفین در روابط کار، به حمایت از کار و کارگران ادامه دهد.

نتیجه‌گیری

سازمان بین‌المللی کار (سازمان جهانی کار) تنها مؤسسه سه جانبه سازمان ملل متحد می‌باشد که دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران را در کشورهای عضو خود گرد هم می‌آورد تا استانداردهای کار را تنظیم و تضمین کند، سیاست‌های این حوزه را توسعه دهد و برنامه‌هایی را برای ترویج کار شایسته برای تمامی مردان و زنان طراحی نماید. تجربه جنگ‌های جهانی اول و دوم نشان داد که صلح جهانی پایدار تنها در صورتی می‌تواند محقق شود که مبتنی بر عدالت اجتماعی پایدار قرار گرفته باشد. به همین دلیل، این سازمان در مقاطع بزرگ تاریخ مانند استعمارزدایی و پیروزی بر آپارتاید جهت برپایی یک چارچوب اخلاقی مبتنی بر عدل جهانی نقشی کلیدی داشته است. هدف حقوق کار، ایجاد توازن و تقارن میان قدرت عمومی و حقوق کارگران در روابط استخدامی است. در دهه نخست قرن بیست و یکم، شاهد آن بودیم که حقوق کار تلاش دارد تا با تقویت اقدامات جمعی، زمینه را برای مداخله مؤثر اتحادیه‌ها و سندیکا‌های کارگری جهت تبیین و تنظیم حقوق کارگران و کارفرمایان در عرصه‌های ملی و بین‌المللی فراهم آورد، تلاشی که امروزه با چالش‌های جدی مواجه شده است. سازمان بین‌المللی کار، در قرن جدید بر تأمین اقتصادی و اجتماعی نیروی کار تأکید ورزیده و این مسأله را لازمه کار شایسته و حفظ کرامت انسانی در اقتصاد جهانی دانسته و در این راستا چارچوبی برای طراحی تمهیدات اجتماعی پایدار، از جمله اصلاح و گسترش آنها ارائه داده است. تلاش اصلی این سازمان، حمایت از حقوق بنیادین انسان‌ها و بهبود شرایط کار و زندگی بوده است. در حقیقت، سازمان جهانی کار برای ایجاد اتحاد بین دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران، به منظور اقدامی مشترک از طریق برگزاری کنفرانس‌ها، تحقیقات آینده‌پژوهانه، مطالعات تطبیقی و... برای تضمین منافع هر سه گروه مذکور و تحقق عدالت اجتماعی تأسیس

شده است. سازمان بین‌المللی کار، در راستای تضمین منافع فردی و جمعی مندرج در حقوق کار (به‌ویژه حقوق کارگران) طی دهه‌های اخیر، مسیری ناهموار را پیموده است و اکنون، در مواجهه با ارزش‌ها و ضد ارزش‌های نوپدید اقتصاد جهانی، تصویری کامل از حقوق کار در کشورهای مختلف دنیا ارایه می‌دهد تا به دستاوردی شفاف و برداشتی موثق از آینده عدالت و امنیت جهانی در پرتو دانش حقوق تطبیقی کار دست یابد.

منابع و مآخذ

۱. آشوری، داریوش، دانشنامه سیاسی، نشر مروارید، چاپ بیستم، ۱۳۹۶
۲. احمد السنه‌وری، عبدالرزاق، الوسیط فی الشرح قانون المدنی، ترجمه سید مهدی دادم‌ری و محمد حسین دانش کیا، نشر دانشگاه قم، چاپ دوم، ۱۳۹۵
۳. انصاری، باقر، حقوق حریم خصوصی، نشر سمت، چاپ سوم، ۱۳۹۷
۴. بابایی، علی اکبر، بستر سازی نخستین شرط حرکت بخش خصوصی، نشریه تدبیر، شماره ۱۰۹، دی ماه ۱۳۷۰
۵. برایان بیکس، فرهنگ نظریه حقوقی، ترجمه محمد راسخ، نشر نی، چاپ اول، ۱۳۹۳
۶. پاکدامن، رضا، رویکردهای اجرایی و مبانی قانونی خصوصی سازی، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول، ۱۳۸۸
۷. پیتز کری، جو ساندرز، حقوق رسانه، ترجمه حمید رضا ملک محمدی، نشر میزان، چاپ اول، ۱۳۸۶
۸. توماس موراوز، فلسفه حقوق، ترجمه بهروز جندقی، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ۱۳۸۷
۹. چربگو، تبیین مفهوم حق رفاه و تامین اجتماعی، فصل نامه قوانین و مقررات تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی، سال سوم، شماره هفتم، تابستان ۱۳۸۶
۱۰. حقیقت، سید صادق و میرموسوی، سید علی، مبانی حقوق بشر از دیدگاه اسلام و دیگر مکاتب، انتشارات موسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، چاپ اول، تابستان ۱۳۸۱
۱۱. حکمرانی خوب، طرح تحقیقی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، بی نا، بی تا
۱۲. خلیل الله سردار نیا، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر حکمرانی خوب، مندرج در مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، نشر موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ اول، ۱۳۸۶
۱۳. راسخ، محمد، فرهنگ نظریه حقوقی، نشر نی، چاپ اول، ۱۳۸۹

۱۴. رحمدل، منصور، حق انسان بر حریم خصوصی، مجله حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۷۰، زمستان ۱۳۸۴
۱۵. زنگنه، فرزاد، جرایم و مجازاتها در حقوق کار، نشر لوح محفوظ، چاپ اول، ۱۳۹۴
۱۶. ساکت، محمد حسین، حقوق شناسی (دیباچه ای بر دانش حقوق)، نشر ثالث، چاپ اول، ۱۳۸۷
۱۷. سیاح، موسی، حق بر اعتصاب، نشر کتیبه سبز، چاپ اول، ۱۳۹۴
۱۸. شمس السادات، زاهدی، بررسی تطبیقی تشکل های کارگری و کارفرمایی، نشر موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ سوم، ۱۳۹۸
۱۹. صفاری پژوه، بررسی حقوق کار در ایران، نشر تی آرا، چاپ اول، ۱۳۸۹
۲۰. طالب، مهدی، تامین اجتماعی، نشر دانشگاه امام رضا، چاپ نهم، ۱۳۹۷
۲۱. عراقی، سید عزت الله، جزوه حقوق کار، نشر دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی، سال ۱۳۷۳
۲۲. علی سلیمی و محمد داوری، جامعه شناسی کج روی (مجموعه مطالعات کج روی و کنترل اجتماعی)، چاپ سوم، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۶
۲۳. قاری سید فاطمی، محمد، حقوق بشر در جهان معاصر، (دفتر دوم)، نشر شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۸۸
۲۴. گرجی ازندریانی، علی اکبر، مبنا و مفهوم حقوق بنیادین، نشریه حقوق اساسی، سال دوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۸۳
۲۵. گی آرشه، لایسته چیست، ترجمه عبد الوهاب احمدی، نشر آگه، چاپ اول، زمستان ۱۳۸۵
۲۶. نوبهار، رحیم، حمایت حقوق کیفری از حوزه های عمومی و خصوصی، ج ۱، تهران: جنگل؛ جاودانه، ۱۳۸۷
۲۷. هکی، فرشید، حقوق کار، نشر نشر دانش، چاپ دوم، ۱۳۹۶