

چالش‌های جهانی اشتغال از منظر موازین حقوق بشر

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۱/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۰۳/۰۹)

لیندا موثقی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه تبریز

دکتر آیت مولائی

دانشیار گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز

چکیده

موضوع بیکاری پدیده جدیدی نیست و بعد از انقلاب صنعتی قرن‌های ۱۷ و ۱۸ دامن بشریت را گرفت و ماشین در جنگ با نیروی کار انسانی کامیاب شده و موفق به اخراج کارگران از کارخانجات و مراکز صنعتی گردید. از سوی فقدان مهارت کارگران ساده و پیچیدگی تکنولوژی‌های روز عامل اصلی بیکاری کارگران در نقاط مختلف دنیا شده است. از سوی دیگر رقابت شرکتهای چندملیتی در نقاط مختلف جهان باعث رقابتی شدن بازار و تجارت و ثبات دستمزدهای کارگران شده در حالی در بسیاری از کشورها، تورم در حال ایجاد نوسان در قیمت‌ها است. در عین حال موازین حقوق بشر از جمله معاهدات و کنوانسیون‌های بین‌المللی و توصیه‌نامه‌ها و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر حفظ کرامت انسان‌ها تاکید کرده و رعایت حقوق عادلانه کارگران را در همه نقاط جهان توصیه می‌کند تا جهانی خوشایند برای همه بشریت را تجربه کنیم. روش تحقیق در این مقاله توصیفی-تحلیلی است و یافته‌ها و نتایج تحقیق ثابت خواهد کرد در آینده درآمدهای بالا متعلق به کارگران ماهر و ورزیده و نان بخور و نمیر متعلق به کارگران ساده خواهد بود و اگر جهان قصد کاهش یا حذف بیکاری و رفع مشکل اشتغال را دارد باید با آموزش‌های مستمر به توانمندسازی کارگران در زمینه شغلی مبادرت ورزد و برای آنها خوداشتغالی ایجاد کند تا کمتر از بیکاری و فقر آسیب بینند.

واژگان کلیدی: حق بر کار، سازمان بین‌المللی کار، مقاوله‌نامه، توصیه‌نامه، دهکده جهانی

مقدمه

اصولاً تحرک و اشتغال در حیات بشری نقش بسزایی داشته به طوری که تامین کننده نیازهای گوناگون خانواده‌ها می‌باشد و بیکاری و فقر مهمترین تهدیداتی است که حیات انسان‌ها و جامعه را به مخاطره می‌اندازد. علاوه از آن ادیان توحیدی نیز بر ارزش و منزل کار تاکید فراوان کرده‌اند اما به تدریج با افزایش جمعیت و شکل‌گیری اجتماعات بشری رابطه کاری بین انسان‌ها ایجاد شد و دو طرف کارگر و کارفرما در مقابل هم قرار گرفتند. تاریخ گواهی می‌دهد که کشورهای استعمارگر در چهار قرن گذشته از سیاه‌پوستان آفریقا به عنوان برده و کارگر در مزارع پنبه استفاده کرده و هیچ دستمزدی به آنها نمی‌پرداختند و آنها قربانی سخت‌ترین نوع ستم‌ها و سوء استفاده‌ها قرار می‌گرفتند. بدین ترتیب بعد از انقلاب صنعتی که رقابت برای اشتغال افزایش یافت وضعیتی پیش آمد که موجب سخت‌تر شدن شرایط کار در کارخانجات و معادن گردید و کارگران بر مبنای نظر و سلیقه کارفرمایان تن به کار و بیکاری می‌دادند و مجبور بودند برای کمترین دستمزد کار کنند و شرایط قرارداد کار کاملاً یکطرفه بود در عین حال با ظهور لیبرالیسم اقتصادی کم‌کم صحبت از تصویب مقررات کار در کشورهای اروپایی مطرح شد تا مانع از ستم برخی کارفرمایان به کارگران در مراکز صنعتی و تولیدی گردد. به این ترتیب احداث خط تولید باعث بیکار شدن بسیار شدن کارگران ساده گردید و روابط انسانی از مجموعه کار حذف شد. از سوی دیگر بر اثر افزایش کارخانجات و صنایع سیل کشاورزان بسوی صنایع راهی شد و کشاورزی افت بسیاری کرد سطح تولیدات به حد انبوه رسید و به هر بهانه‌ای کارگران یا اخراج می‌شدند و یا اینکه از دستمزد آنها کاسته می‌شد و کارگران تلاش می‌کردند که مانع از نارضایتی کارفرمایان گردند و رقابت بین کارگران برای تصاحب مشاغل و پست سازمانی در شرکت‌ها و معادن به شدت افزایش یافت و درست در این هنگام بود که انقلاب کبیر فرانسه در سال ۱۷۸۹ به وقوع پیوست و شعارهایی مانند آزادی، برابری و برادری بین انسان‌ها مطرح شد و طی اعلامیه حقوق بشر و شهروند فرانسه زمینه احترام به حقوق انسان‌ها احیا شد و اعلام شد که نباید به حقوق افراد تجاوز کرد و فرد از اصالت برخوردار بوده و هیچ کس حق تعرض به آزادی و برابری انسان‌ها (کارگران) را ندارد از سوی دیگر کارفرمایان با کاهش قیمت کالاها از طریق کاهش دستمزد کارگران قادر به رقابت در صحنه تجارت شده و درآمدهای هنگفتی را نصیب خود نمودند و کار

انسان بی ارزش تلقی شد اما به تدریج این تفکر در جوامع اروپایی پیدا شد که کارگران آزادند که مشاغل مورد علاقه خود را به عنوان اشتغال انتخاب کنند و در شرایط قرارداد کار بایستی به خواسته های آنها اهمیت داده شود علاوه از آن کارفرما نیز با توجه به تمایلات مالی خود به استخدام کارگران پرداخت و قراردادهای طوری تنظیم می شد که اساساً به نفع کارفرما تمام می شد هر نوع اعتصاب از سوی کارگران منع شده بود و کارگر به عنوان ابزار تولید مطرح بود و چون کارگر و کارفرما در یک سطح نبودند و لذا در شرایط قرارداد کار مطالبات کارگران مورد توجه قرار نمی گرفت اما به تدریج اوضاع بهتر شد و تحت تفکرات بسیاری از اندیشمندان حمایت از حقوق بشر و حقوق انسان ها مبدل به یک الزام حقوقی برای کارفرمایان شد (رنجبری، ۱۴۰۲، ۱۵ تا ۱۳). اصل آزادی اشتغال از اصولی است که در ماده ۱۷ اعلامیه حقوق بشر و شهروند ۱۷۹۳ به آن اشاره شده است به این صورت که نمی توان شهروندان را از اشتغال به هر کاری منع کرد. همین طور گفته شده که همه حق اشتغال را دارند. این حق شامل حق و درخواست استخدام و استعفا نیز می شود. البته در اکثریت کشورهای جهان اعلام شده که کار باید مجاز و مشروع و موافق با اخلاق حسنه باشد آن هم در یک اقتصاد سالم بدون دخالت دولت در ایجاد اشتغال و مقابله با تبعیض می تواند باعث ایجاد فضای بانشاط در جامعه گردد و کارگر با داشتن امنیت شغلی مبادرت به انجام کار کند و اشتغال کامل باید به یکی از اولویت های دولت ها مبدل شود اما عملاً بیکاری پنهان و کار سیاه وجود دارد. از سوی دیگر موارد اخراج کارگر باید محدود شود و در صورت اخراج به کارگران غرامت داده شود. همینطور دریافت دستمزد عادلانه یک معضل همیشگی کارگران در همه نقاط جهان است و دستمزد پایین کارگران و کاهش قیمت تمام شده کالاها می تواند زمینه ساز رقابت موفق در عرصه تجارت جهانی برای کشورهای صنعتی و در حال توسعه باشد. با این حال مداخله دولت در تعیین دستمزد ضرورت دارد بویژه تعیین حداقل دستمزد که باعث ایجاد توازن اقتصادی برای کارگران خواهد گردید (قاضی شریعت پناهی، ۱۳۹۸، ۵۷۵ تا ۵۷۳). همانطور که گفته شد حق اشتغال نوعی امتیاز است که کارگر با پرداختن به کار خود را در مقابل مشکلات مالی و غیرمالی بیمه می کند و حق انتخاب شغل مناسب از آن جهت مهم است که اگر شغل کارگر مطابق میل او نباشد هم کارایی او اندک خواهد بود و هم تحمل شغل غیر مناسب و انجام کاری که علاقه ندارد باعث شکنجه روحی و جسمی اش خواهد شد. اصولاً

سیاست گذاری اصلی اشتغال باید کارآموزی و هدایت کارگران به مراکز اشتغال و همین طور حمایت از افراد بیکار باشد که یا شغلی ندارند یا آن را از دست داده اند زیرا دولت مسئولیت تنظیم بازار کار و اشتغال یابی را تا حدی بر عهده دارد. اشتغال کارگر با اقتصاد جامعه در ارتباط است و واحدهای تولیدی برای تولید به کارگران متکی است و دولت ها تلاش دارند که تعامل منصفانه ای بین کارگر و کارفرما ایجاد کنند بنابراین دستیابی به توسعه نیازمند کار کارگر است. در اعلامیه فیلادلفیا نیز اعلام شد که سازمان بین المللی کار^۱ مسئول قاعده سازی بین المللی و برنامه ریزی در ارتباط اشتغال کامل افراد جوامع انسانی در همه نقاط جهان است با داشتن فرصت برابر و پرهیز از هر نوع تبعیض از هر حیث. مقاله نامه شماره ۱۲۲ مصوب ۱۹۶۴ به این موضوع اهتمام ورزیده و به موضوعات ذیل پرداخته است:

۱- بایستی حل مشکل بیکاری و کم کاری و تدوین یک هدف اساسی برای اشتغال با آزادی در انتخاب شغل توأم باشد.

۲- ایجاد زمینه اشتغال برای همه جویندگان کار.

۳- مولد بودن کار و اشتغال.

۴- آزادی انتخاب شغل بدون تبعیض برای افزایش کارایی مشاغل و کارگران.

۵- تدوین سیاست های هماهنگ در راستای ترویج اشتغال (هاشمی، ۱۳۹۳، ۴۸۳ تا ۴۸۱).

اصولاً مداخله دولت در ارتباط با حقوق کار غیرقابل اجتناب است زیرا حقوق کار نه یک حقوق خصوصی صرف است و نه یک حقوق عمومی کاملاً مجزا از حقوق خصوصی. روابط کارگر و کارفرما کاملاً مبتنی بر اجاره اشخاص است با این حال با حضور بازرسان کار و مسئولین دولتی در زمینه تنظیم بازار اشتغال این موضوع حالت عمومی پیدا می کند و اشتغال با قدرت و سیاست تعامل است. از سوی دیگر حقوق کار با حقوق تامین اجتماعی^۲ نیز در ارتباط است و حقوق کار هم ابعاد عمومی دارد و هم ابعاد خصوصی و اجتماعی و با لحاظ اقتدار کارفرما بر محیط کار و کارگر مداخله دولت برای ایجاد تعادل بین کارگر و کارفرما یک مسئولیت حقوقی است که باید با حضور دولت این تعادل و توازن ایجاد شود (گرگی ازندریانی، ۱۳۹۶، ۲۶۵ تا ۲۶۳). تفکیک

^۱-International labour organization

^۲-social security law

حقوق فردی از حقوق جمعی مفید است زیرا اشتغال جزو مسائلی است که به هر دو حقوق مربوط است. حقوق فردی حقوقی است که ذاتاً به خاطر شخصیت فرد به او تعلق می‌گیرد از جمله حق حیات، حق بر آزادی، حق داشتن یک حداقل زندگی استاندارد که شامل حق بر شغل نیز می‌شود (Green, ۱۹۸۷, ۱۲۳).

بخش اول - مفهوم حق بر شغل (کار) و تاثیر آن در تحقیق عدالت اجتماعی

حق بر شغل (کار) عبارت است از صلاحیتی که شخص به موجب آن امتیاز یافتن کاری را که متناسب با روحیه و توان جسمی‌اش می‌باشد را داراست که بواسطه آن از فقر و فلاکت رهایی یافته و زندگی توأم با آرامش و رفاهی را بگذرانند. از سوی دیگر آزادی انتخاب شغل یکی از نتایج اصل آزادی اقتصادی است که بتواند به شغل مورد علاقه و تخصصی خود مبادرت ورزد و مشغول شود و کسی مزاحم او نشود که این حق با انتخاب شغل و پرداختن به آن توأم است. آزادی انتخاب شغل ویژه کارگران است که به مدد و تکیه به نیروی فیزیکی خود گام برمی‌دارد و به درخواست کارفرما به اشتغال و انجام امور معین مکلف می‌شوند و به همین جهت نیازی به داشتن سرمایه و کسب مجوز از مقامات عمومی نیست اما دولت مکلف است با انواع بی‌عدالت‌ها در رابطه با کار جلوگیری کند زیرا بزرگترین حامی کارگران درجه اول قانون و سپس دولت است و با توجه به سطح توسعه اقتصادی جامعه مشاغل تعریف و طبقه‌بندی می‌شوند با این حال باید موازین حقوق بشر بر محیط کار حاکم باشد و کارگر هنگام کار احساس نکند که او صرفاً یک ابزار است و وظیفه اصلی سازمان بین‌المللی کار نظارت بر یکنواخت‌سازی قوانین مربوط به حقوق کار در همه نقاط جهان است. به این موضوع در قرارداد ورسای اشاره شده که صلح جهانی مدیون کار و تلاش کارگران است که باید با تصویب مقرراتی محکم و عادلانه زندگی کارگران را بهبود بخشید و به همین جهت در سال ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار تاسیس شد و اعلامیه فیلادلفیا ۱۹۴۱ تدابیری تمهید نمود تا دولت‌ها را در تنظیم و تصویب مقررات کار یاری دهد و گفته شد که کار کالا نیست و همه افراد جامعه از حق اشتغال و رفاه مادی و معنوی بایستی برخوردار شوند به شرطی که شرایط اشتغال اجازه این حمایت‌ها را بدهد و آن منوط است به:

- ۱- وجود زمینه و بستر اشتغال و بویژه حق انتخاب شغل و همین‌طور حمایت دولت از کارگران.
- ۲- ممنوعیت بیگاری و بردگی و کار اجباری از جهت رعایت حقوق کارگران (طباطبایی مومنی،

۱۳۹۴، ۱۶۰ تا ۱۵۸).

در عین حال حق بر شغل و کار با حق بر انتخاب شغل نیز توأم می‌باشد و اشخاص بر اساس توانائی‌های واقعی خود (نه ادعاهای واهی) باید شغلی را انتخاب کرده و به آن مشغول شوند و وظیفه حکومتها بسترسازی اشتغال در جامعه است از سوی دیگر تحمیل کار اجباری ممنوع است که در اصل ۲۸ قانون اساسی ایران به آن تصریح شده با این عبارت که هر کسی حق دارد که هر شغلی را بدان تمایل دارد که مخالف شرع اسلام و مصلحت عمومی و حقوق دیگران نباشد را انتخاب کند و دولت باید نیازهای اشتغال را مرتفع ساخته و برای آن سیاست‌گذاری کند. همین‌طور در اصل ۴۳ قانون اساسی آمده که از سیاست‌های عمده اقتصادی کشور تامین اصل آزادی انتخاب شغل و منع اجبار اشخاص به شغل نامتناسب برای افراد است که با اتکا به شغل امکان توانمندسازی در زمینه سیاسی، معنوی و اجتماعی فراهم خواهد شد و می‌تواند از مهارت خود به نفع جامعه استفاده کند (خسروی، ۱۳۹۷، ۵۴-۵۳). کارگر علاوه بر حق بر شغل و انتخاب شغل مناسب از حقوق تامین اجتماعی نیز باید برخوردار شود و چون کارفرمایان به لحاظ سرمایه از وضعیت و توان مالی مناسبی برخوردارند بایستی مسئولیت مدنی ناشی از سوانح شغلی و بیماری‌های مرتبط با کار کارگر را پذیرا شوند تا کارگر امکان مجدد بازگشت به کار و مداوای صدمات وارده به خود را داشته باشد چرا که کمک به هم‌نوع یک فریضه انسانی است بویژه کارگران که برای کارفرما کار می‌کنند و در این ارتباط اعتقادات دینی و معنوی کارفرمایان معتقد به خدا و رسول (ص) می‌تواند زمینه‌ساز کمک‌های موثر به کارگران دردمند و صدمه دیده و خانواده‌اش باشد. در گذشته اگر کارگر صدمه می‌دید و کارفرما تقصیری نداشت نمی‌شد مطالبه خسارت نمود اما بعدها در اثر تلاش‌های انسان‌دوستانه برخی از حقوق‌دانان و سیاستمداران و فلاسفه نظریه خطر وارد عرصه حقوق شد و خسارات بدون لحاظ تقصیر نیز قابل جبران شناخته شد. به همین جهت در سال ۱۸۹۷ اولین قانون راجع به پرداخت خسارت به کارگران تصویب شده صرف از نظر میزان پرداخت خسارت، جبران ضرر و زیان به یکی از اصول مسلم حقوق کار و قراردادهای دسته جمعی کار مبدل شد. با این حال هنوز هم در بسیاری از کشورها تکلیف جبران خسارت منوط به تقصیر کارفرما بود در غیر این صورت او محکوم به جبران هیچ خسارتی نمی‌شد (مجتهدی، ۱۴۰۰، ۳۵-۳۴). جالب است که اسلام به قشر کارگر اهمیت بسیاری داده و آنان را

دوستان خداوند قلمداد کرده است بطوری که به کارگران آزادی کامل در زمینه اشتغال اعطا کرده و اعلام داشته که کسی مجاز نیست و حق ندارد که کارگری را به زور بکار بگیرد یا او را به بیگاری وادارد و کارگر هم مجاز نیست که مشغول شغل حرام و نامشروع شود زیرا نابود کننده اجتماع و خودش است (رنجبری، ۱۴۰۱، ۱۱۴). سازمان بین‌المللی کار با تصویب مقوله‌نامه‌های ذیل حمایت جدی از حق بر شغل و تاثیر آن از جنبه موازین حقوق بشر بعمل آورده که عبارتند از: «لغو کار اجباری ۱۹۳۰- آزادی اتحادیه‌ها و حمایت از حقوق اتحادیه‌های کارگری ۱۹۴۸- برابری دستمزد کارگران زن و مرد در قبال کار یکسان ۱۹۵۱، منع تبعیض در امور استخدام و اشتغال ۱۹۵۸- برابری حقوق (دستمزد) کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران خسارات ۱۹۷۲- حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان ۱۹۹۰ و لغو کار کودکان ۱۹۹۲» (ضیائی بیگدلی، ۱۴۰۲، ۲۳۱). به نظر می‌رسد که اشتغال یکی از مهمترین معضلات دهکده جهانی است که همه کشورها به نوعی درگیر آن هستند و تنها با یک مدیریت و سازماندهی قانونمند مشکل اشتغال در جهان مرتفع خواهد شد چرا که کشورها علاقه مضاعفی به توسعه و توسعه پایدار داشته و قصد دارند که در رقابت‌های تجاری کامیاب شوند در عین حال شرط موفقیت در این مرحله عبارت است از توجه به حقوق حقه کارگران که از جنبه حقوق بشری نیز قابل توجه می‌باشد و باعث استقرار عدالت اجتماعی در جامعه می‌گردد.

بخش دوم- معضلات جهانی اشتغال در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه

اعتراضات مردم آمریکا علیه جهانی شدن در سال ۱۹۹۹ در سیاتل آمریکا آغاز شد و شهروندان متوجه این نکته شدند که ممکن است آزادسازی تجارت باعث از دست دادن شغل آنها شود. کارگران آمریکایی به این نکته پی بردند که شاید رقابت تجاری با کشور چین آنها باعث بیکاری آنها گردد. همین‌طور کشاورزان برخی از کشورهای در حال توسعه بدلیل واردات ذرت و دیگر غلات از آمریکا متوجه شدند که دیگر محصولات آنها بفروش نخواهد رسید زیرا در آمریکا یارانه‌های بسیاری به کشاورزان پرداخت می‌شود. علاوه بر آن کارگران اروپایی با ترس از جهانی شدن جنبش‌های جدیدی را برای مقابله با آثار مخرب جهانی شدن آغاز کردند. افزایش قیمت داروهای ایدز که حاصل انعقاد موافقت‌نامه‌های تجاری بین شرکت‌های داروساز مطرح جهان بود باعث نگرانی مردم بسیاری از نقاط جهان شد که از گران شدن دارو ترس داشتند و هواداران

محیط زیست از بی توجهی به مقررات حفاظت از محیط زیست اظهار تاسف کردند و قبول نداشتند که جهانی شدن بتواند حافظ منافع و رفاه اقتصادی آنها گردد و ممکن است دستاوردهای کنونی را نیز از بین ببرد (استیگلیتز، ۱۳۸۶، ۲۸) بویژه آنکه مهاجرت کارگران از یک کشور به کشور دیگر ممکن است شغلشان به خطر بیفتد. خرید کالاهای چینی از کشور چین میتواند این پیامد تلخ را داشته باشد که تولیدکنندگان داخلی آمریکا ورشکسته شوند. البته با از دست رفتن برخی از مشاغل، شغل‌های جدیدی ایجاد می‌شود مانند خدمات موبایل یا فروش فیلترشکن و دفاتر تعمیرات تخصصی تجهیزات الکترونیکی. در عین حال هنوز هم در برخی از کشورها نرخ بیکاری رشد صعودی را می‌پیماید و آزادسازی تجارت باعث شده که قدرت هماهنگ‌سازی شرکت‌های خصوصی با این وضعیت کاهش یابد اما در کشورهای توسعه یافته سیاست‌های پولی و مالی به نحوی تنظیم می‌شود که با از دست دادن یک شغل، شغل‌های دیگری ایجاد می‌شود در اروپا نیز می‌توان بیکاری را مشاهده کرد اما بیشتر بیکاران مهاجرین دیگر کشورها هستند و یا پناهندگان که هنوز نتوانستند شغل ثابتی پیدا کنند در این کشورها نیز وقتی فردی شغل خود را از دست می‌دهد مدت‌ها طول می‌کشد که شغل جدیدی بدست آورد و اشخاص بیکار مدت بیشتری بیکاری می‌مانند و پیوسته به دنبال کار جدید می‌گردند.

از سوی دیگر کارگران میانسال بعد از دست دادن شغل دیگر فرصت یافتن شغل جدید را پیدا نمی‌کنند و آنهایی که قبل از موعد بازنشسته می‌شوند و کارگران نیمه ماهر نیز وضعیت مشابه دارند به همین جهت مردم و بخش صنایع کشورهای توسعه یافته نیز گاهی اوقات نگران از دست دادن فرصت‌های شغلی و تجاری می‌شوند در عین حال زمان که کارگری شغلش را از دست می‌دهد و شغل جدیدی با درآمد کم پیدا می‌کند عملاً وارد گروه فقرا شده و رشد اقتصادی روند آرامی را طی می‌کند از سوی دیگر کاهش دستمزدها در کشورهای توسعه یافته نیز مشاهده می‌شود و کارفرمایان بزرگ به آنها می‌گویند که اگر با دستمزد اندک کار نکنند محل شرکت را به کشورهای دیگر انتقال می‌دهند همانطوری که جان مینارد کینز اقتصاددان بزرگ انگلیسی گفته بازارها باید مدت زمان طولانی صبر کنند تا اقتصاد به اشتغال کامل دست یابد. آزادسازی تجارت در این کشورها نمی‌تواند باعث افزایش مشاغل جدیدی گردد و کارگران نیمه ماهر همیشه در معرض آسیب قرار دارند که البته باید با بیمه‌های تامین اجتماعی و بیمه بیکاری خسارات کارگران

بیکار جبران شود. پرداخت حق بیمه در کشورهای توسعه یافته باعث نجات کارگران از بیکاری می‌گردد اما در کشورهای غیر توسعه یافته بویژه در قاره آفریقا کارگران بیکار مدتهای مدیدی بیکار می‌مانند. رقابت تجاری شرکت‌ها با یکدیگر باعث کاهش ارزش پول و همینطور تورم می‌گردد و وجود تورم باعث کاهش تقاضا برای خرید محصولات می‌شود موارد فوق باعث افزایش نابرابری بازار کار می‌گردد و دولتها به سرعت نمی‌توانند مشکلات را حل کنند و وقتی کسی بیکار می‌شود دولت‌ها هم ضرر می‌کنند زیرا درآمدهای دولت از بخش مالیات نیز کاهش می‌یابد و دولت مجبور است مدتهای مدید بیمه بیکاری پرداخت کند و افزایش صادرات در این وضعیت به سرعت امکان‌پذیر نیست و بالا بودن نرخ‌ها در بسیاری از کشورهای در حال توسعه فرصتی برای کارآفرینان کشورهای توسعه یافته نمی‌گذارد و در این حالت توسعه پایدار را شاهد نخواهیم بود (استیگلتز، ۱۳۸۶، ۹۷-۹۶).

در کشورهای توسعه یافته بیکاری بصورت ادواری است که ناشی از نوسانات اقتصادی است اما در کشورهای در حال توسعه چون تقاضای کار زیاد است بهیمن جهت دستمزدها پائین می‌آیند و جامعه اسیر بیکاری پنهان می‌شود که در آن حالت بهره‌وری کار تقلیل می‌یابد از سوی دیگر درآمد اندک باعث کاهش میزان رعایت استانداردهای زندگی می‌شود و این موضوع بر بهداشت و تغذیه افراد نیز تاثیر می‌گذارد بدین ترتیب کارگرانی که در بخش کشاورزی مشغولند فقط به اندازه نان بخور و نمیر غذا خواهند داشت و دلیل آن هم ساختار ضعیف تولید و عدم مهارت نیروی انسانی است (قربانزاده و شاکری، ۱۳۹۵، ۱۱۴-۱۱۳). یکی از دلایل پائین بودن میزان بیکاران در کشورهای توسعه یافته بالای سرمایه و تکنولوژی است در حالیکه در کشورهای در حال توسعه بسیاری از کارگران غیرماهر هستند کشورهایی که کارگران ماهری دارند کالاهایی با کیفیت بالا می‌سازند و آنهایی که از مهارت کاری برخوردار نیستند به تدریج از بازار کار کنار گذاشته می‌شوند در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۲۰ قانون جونز به تصویب رسید که مقرر می‌داشت کشتی‌هایی که در امر تجارت در خاک آمریکا هستند هم باید آمریکایی باشند و هم باید در شرکت‌های کشتی‌سازی آمریکایی ساخته شده باشند و پرسنل آنها نیز باید آمریکایی باشند و این قانون موفق شده که برای حفظ شغل ۲۵۰۰۰۰ دلار هزینه کند و در این حالت کارگران آمریکایی غیرماهر فرصتی برای اشتغال خواهند یافت علاوه از آن یکی از دلایل بیکاری

جایابی سرمایه و نیروی کار است که در کشورهای توسعه یافته بلحاظ سرمایه گذاری فراوان هر روز به تعداد مشاغل افزوده می شود در حالی که در کشورهای در حال توسعه کارگران غیرماهر در حال مهاجرت از کشوری به کشور دیگر برای یافتن شغل می باشند اصولاً کارگران کشورهای در حال توسعه مقداری از حقوق خود را برای خانواده خودشان در کشور مبدأ می فرستند و این امر موجب تحرک اقتصادی در کشورهای در حال توسعه می شود اما با لحاظ افزایش هزینه ارسال پول فرستاده شده بعد از پرداخت انواع مالیات به دست خانواده می رسد در حالی که کشورهای توسعه یافته انتقال پول از جایی به جای دیگر بسیار آسان و کم هزینه است و همین موضوع باعث افزایش مهاجرت به کشورهای توسعه یافته می گردد کشورهای توسعه یافته همیشه از مهاجرت نیروهای متخصص خود حمایت می کنند زیرا درآمد آنها در نهایت به این کشورها باز می گردد در حالی که کارگران کشورهای در حال توسعه در کشورهای توسعه یافته با دستمزد پائین تری کار می کنند و مقداری از درآمد خود را صرف آموزش شغل می کنند که این باعث جذب هوشمندانه نیروی کار می شوند در عین حال از این کارگران در کشورهای توسعه مالیات اندکی اخذ می شود و آنها تشویق به سرمایه گذاری در این کشورها می شوند و در صورت مخالفت کارگران با این روند آنها از محل کار اخراج می شوند (استیگلitz، ۱۳۸۶، ۱۲۲ تا ۱۲۰). حمایت از حقوق کارگران از زمانی شکل جدی به خود گرفت که صنایع بزرگ پدید آمدند و کارخانجات زندگی اجتماعی بشر را تغییر داد اما حتی در همان حال هم وضعیت بهداشتی و شرایط کار کارگران حتی در کشورهای بزرگ و صنعتی نیز وخیم و برخلاف شئون انسانی بود تا اینکه دولتها مجبور شدند که قوانینی در حمایت از کارگران وضع کنند با این حال حمایت جدی از کارگران فقط در پرتو قوانین بین المللی امکان پذیر بود (کلیار، ۱۳۷۱، ۶۰۲). اما اعلامیه فیلادلفیا بتدریج این شرایط را تغییر داد و تصریح کرد که کار را نباید یک کالا بحساب آورد و آزادی بیان و اجتماعات لازمه توسعه و رشد اقتصادی است از سوی دیگر فقر می تواند دشمن شماره یک جمعیت ها به حساب آید و نیازهای انسان ها بویژه کارگران بایستی در اسرع وقت برطرف شود چون انسان ها دارای کرامت بوده و بایستی بدون هرنوع تبعیضی به امکانات دسترسی داشته باشند بویژه اشتغال و حق بر کار (بیگ زاده، ۱۳۸۹، ۶۷۵).

بخش سوم- آزادی انتخاب شغل از منظر موازین بین‌المللی حقوق بشر

در بسیاری از اسناد بین‌المللی حقوق بشری به موضوع حق بر شغل و انتخاب آن اشاره شده است که در اینجا به برخی از این اسناد اشاره‌ای گذرا خواهیم داشت:

۱- اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ در ماده ۱۲ به موارد ذیل اشاره کرده است: حق اشتغال و کار- انتخاب آزاد شغل- شرایط منصفانه- حمایت در زمان بیکاری- منع تبعیض در دریافت اجرت مساوی- دستمزد منصفانه برای گذران زندگی شخص و خانواده‌اش- برخورداری از حمایت‌های اجتماعی- تشکیل اتحادیه کارگری و عضویت در آن (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۱۲-۷).

۲- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶ در ماده ۶-۷-۸ مقررات ذیل را آورده است: حق کار کردن- انتخاب آزاد شغل- حق داشتن امنیت شغلی- ارائه خدمات مربوط به مشاغل از سوی دولتها، تامین آزادی‌های اقتصادی برای افراد- دسترسی عادلانه به مشاغل- اجرت عادلانه و منصفانه بویژه برای زنان- برای کار مساوی مزد مساوی- تعلق مزایای کار برای خود شخص و خانواده‌اش- ایمنی و بهداشت کار- ارتقاء درجه در محل کار بر مبنای مدت خدمت و شایستگی- حق استراحت و محدود بودن زمان کار و داشتن حق مرخصی بویژه در ایام تعطیل رسمی- حضور در اتحادیه‌های کارگری- حق فعالیت آزادانه اتحادیه‌ها- حق اعتصاب با رعایت قانون- آزادی سندیکاها و حمایت از حق سندیکایی- حق بهره‌مندی از تامین اجتماعی (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۵۱ تا ۴۹-۴۷).

۳- کنوانسیون بین‌المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی ۱۹۶۵ در ماده ۵ به موارد ذیل پرداخته است: حق کار و انتخاب شغل، شرایط عادلانه کار- برخورداری از حمایت در قبال بیکاری- دریافت حقوق مساوی برای کار مساوی و پاداش- حق تشکیل اتحادیه‌های صنفی و عضویت در آن (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۷۲-۶۷).

۴- کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان ۱۹۷۹ در ماده ۱۱ به موضوعات ذیل پرداخته است: رفع تبعیض علیه اشتغال زنان- دریافت حقوق یکسان- حق کار- حق داشتن امکانات شغلی- حق انتخاب آزادانه شغل و داشتن امنیت شغلی و داشتن دوره‌های کارآموزی- مزد مساوی- حق برخورداری از تامین اجتماعی- حق برخورداری بهداشت و ایمنی شرایط کار- منع اخراج بخاطر حاملگی زنان- مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق با مزایای اجتماعی- دریافت خدمات

- اجتماعی - حمایت از زنان باردار (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۹۲-۹۱-۸۵).
- ۵- کنوانسیون حقوق کودک ۱۹۸۹ در ماده ۳۲ به موارد ذیل پرداخته است: حمایت از کودکان در قبال استثمار اقتصادی، تعیین حداقل سن برای انجام کار و مقررات متناسب با ساعت و شرایط کار - تضمین این حقوق با انواع ضمانت اجراها (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۱۱۶-۱۰۱).
- ۶- اعلامیه اسلامی حقوق بشر قاهره ۱۴۱۱ قمری در ماده ۱۳ به موارد ذیل پرداخته است: تضمین حق کار - آزادی انتخاب کار شایسته - منع تبعیض بین کارگر زن و مرد - حق دریافت مزد عادلانه - حق استفاده از دیگر مزایا (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۱۴۲-۱۳۷).
- ۷- اعلامیه کنفرانس جهانی حقوق بشر وین ۱۹۹۳ در ب (مکرر دوم): حمایت از حقوق بشر کارگران مهاجر و خانواده ایشان - ایجاد توازن بین کارگران مهاجر و کارگران کشور محل اقامت کارگران مهاجر (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۱۷۰-۱۴۷).
- ۸- کنوانسیون مربوط به وضع پناهندگان ۱۹۵۱ در ماده ۱۹۳ موارد ذیل را مقرر داشته است: اشتغال به کار آزاد در زمینه کشاورزی - صنعت - کارهای دستی و تجارت و تأسیس شرکتهای تجارتي و صنعتی (مرکز مطالعات حقوق بشر، ۱۳۸۲، ۱۹۳-۱۸۵).
- ۹- اعلامیه هزاره سازمان ملل متحد ۲۰۰۰ میلادی در فقره ۲۰ بند ج اعلام کرده است که بایستی با ابتکارات جدید برای همه جوانان جهان کار شرافتمندانه تدارک ببینیم (ذاکریان، ۱۳۸۱، ۱۸۵-۱۷۹).
- اصولاً آزادی انتخاب شغل در اسناد بین المللی گویای این حق بوده که هر انسانی این حق را داراست که در یک شرایط عادلانه و با میل خود درخواست استخدام در کاری را نماید و در زمان بیکاری مورد حمایت قرار بگیرد بدون اینکه در این زمینه تبعیضی در بین باشد و برای کار مساوی، مزد مساوی دریافت کند تا زندگی خودش و خانواده اداره شود و از طرق دیگر نیز مورد حمایت قرار بگیرند. اعلامیه اسلامی حقوق بشر نیز بر منع هر نوع بهره کشی و آزادی انتخاب شغل اصرار داشته و اعلام نموده که کارگر حق استفاده از مرخصی و پاداش و ترفیعات سالانه را دارا می باشد و اگر با کارفرما اختلافی پیدا کرد دولت مکلف است که حل اختلاف کند آن هم با بی طرفی و ماده ۶ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز اعلام نموده که دول عضو این میثاق حق اشتغال را به رسمیت شناخته اند تا شخص شغلی را با رضایت خودش انتخاب کرده و

مشغول بکار شود تا اینکه مزد عادلانه‌ای دریافت کند بدون لحاظ نمودن تبعیض بین زنان و مردان تا اینکه با این دستمزد زندگی شخص و خانواده‌اش تامین شود و شرایط کار نیز باید منطقی و عادلانه باشد و افراد اجازه پیشرفت در محیط کار را داشته باشند و با کارگر ماهر نبایستی مانند کارگر ساده رفتار کرد و اینکه کارگران از حقوق رفاهی مانند استراحت، غذا، فراغت، محدود بودن ساعات کار، انواع مرخصی‌های استحقاقی و استفاده از تعطیلات برخوردار شوند به همین جهت است که سازمان بین‌المللی کار با تصویب مقاوله‌نامه‌های ذیل به پیکار با بی‌عدالتی علیه کارگران در برخی از نقاط جهان رفته و با توصیه‌نامه‌ها و مقاوله‌نامه‌هایش خواستار ارتقاء زندگی کارگران شده است:

- ۱- مزد منصفانه یا حداقل مزد و تضمین آن در مقاوله‌نامه‌های شماره (۲۶-۱۹۲۸) - (۹۵-۱۹۴۹) - (۱۳۱-۱۹۷۰) و توصیه‌نامه‌های شماره ۳۰ و (۱۳۵-۱۹۷۰).
- ۲- زمان کار در مقاوله‌نامه‌های شماره (۱۰-۱۹۱۹) - (۴۷-۱۹۳۵) و توصیه‌نامه (۱۱۶-۱۹۶۲).
- ۳- تعطیلات استحقاقی و انواع مرخصی‌ها (۱-۱۹۱۹) - (۱۴-۱۹۲۱).
- ۴- مرخصی‌ها مقاوله‌نامه‌های شماره (۵۲-۱۹۳۶) - (۱۳۲-۱۹۷۰) - (۱۴۰-۱۹۷۳) و توصیه‌نامه‌های شماره (۴۷-۱۹۳۶) و (۱۴۸-۱۹۷۴).
- ۵- بهبود شرایط اشتغال زنان مقاوله‌نامه‌های (۳-۱۹۱۹) - (۴-۱۹۱۹) - (۴۱-۱۹۳۴) - (۸۹-۱۹۴۸) - (۱۰۳-۱۹۵۲) و توصیه‌نامه‌های (۱۳-۱۹۲۱) - (۹۵-۱۹۵۲).
- ۶- بهبود محیط و شرایط کار کودکان و نوجوانان مقاوله‌نامه‌های شماره (۵-۱۹۱۹) - (۶-۱۹۱۹) - (۱۵-۱۹۱۹) - (۷۷-۱۹۴۶) - (۹۰-۱۹۴۸) و توصیه‌نامه‌های (۱۴۶-۱۹۷۳ و ۱۹۸۱) (هاشمی، ۱۳۹۳، ۴۸۰-۴۷۹).

خوشبختانه در سال ۱۹۹۰ معاهده حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنها توسط مجمع عمومی تصویب شد که ضوابط حمایت قضایی و اداری از آنها را مشخص کرد تا حقوق آنها مورد حمایت قرار بگیرد و مقرر شد که با تشکیل کمیته‌ای از حقوق قانونی آنها حمایت شود با این حال روند تصویب این عهدنامه به آرامی به پیش می‌رود و حداقل بایستی ۲۰ کشور آن را تصویب کند تا به مرحله اجرا درآید (سازمان ملل متحد، ۱۳۷۴، ۲۶۳). در فراز بعدی ضمن آشنایی با سازمان بین‌المللی کار با تدابیر این سازمان در زمینه حمایت از اشتغال و آزادی آن آشنا

خواهیم شد.

بخش چهارم - تدابیر سازمان بین المللی کار در زمینه حمایت از آزادی و لزوم اشتغال

مهمترین عامل تاثیرگذار در تاسیس سازمان بین المللی کار استثماری بود که کارفرمایان کشورهای اروپایی بویژه انگلستان، آلمان و فرانسه در حق کارگران بعد از آغاز انقلاب صنعتی و ظهور ماشین و اختراع ماشین بخار روا می داشتند که باعث ایجاد شرایط کار نامساعد و عدم رعایت ایمنی و بهداشت برای کارگران زن و مرد و کودک بود که باعث شد از قرن ۱۹ یک اصلاح طلب انگلیسی بنام رابرت اون^۱ تلاش نمود که وضعیت نابهنجار محیط های کاری را تغییر دهد که بانی جنبش های بین المللی کارگری در جهان شد که خواستار استقرار عدالت و دموکراسی شغلی در حق کارگران شد و شرایط کار منصفانه و انسانی دستمزد عادلانه و توزیع کالاهای اقتصادی مورد نیاز کارگران را مطالبه می کردند که بعد از او لوگراند^۲ خواستار تصویب قوانین انسانی در ارتباط با کارگران شد و همین طور واگنر^۳ و برنانتو^۴ به حمایت جدی از کار و کارگر پرداختند که از سال ۱۸۷۶ منع کار افراد زیر ۱۴ سال، حمایت از کارگران زن و جوانان و ۸ ساعت کار روزانه، استراحت روز یکشنبه، منع کار شبانه و بیمه سوانح شغلی و حداقل دستمزد در کنفرانس عمومی در کشور سوئیس پیشنهاد شد و در عین حال اولین کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۸۹۰ در آلمان شروع به کار کرد و قواعدی را وارد حقوق کار کشورهای اروپایی نمود تا اینکه بالاخره در سال ۱۹۱۹ سازمان بین المللی کار تاسیس شد زیر نظر جامعه ملل در شهر ژنوسوئیس و مهمترین مقاله نامه هایی از سال ۱۹۲۱ توسط این سازمان تصویب شد عبارتند از:

۱- مقاله نامه شماره ۱۴ راجع به تعطیلی فرهنگی ۱۹۲۱

۲- مقاله نامه شماره ۱۹ راجع به تساوی حقوق کارگران داخلی و خارجی از جهت جبران

خسارت ۱۹۲۵

^۱ -Robert owen

^۲ -Legrand

^۳ - wagner

^۴ -Bernanto

- ۳- مقاله‌نامه شماره ۲۹ لغو کار اجباری ۱۹۳۰
 - ۴- مقاله‌نامه شماره ۹۵ حمایت از فرد ۱۹۴۹
 - ۵- مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ راجع به تساوی دستمزد کارگران زن و مرد برای کار مساوی ۱۹۵۰
 - ۶- مقاله‌نامه شماره ۱۰۴ راجع به تخلفات ناشی از قرارداد کارگران بومی ۱۹۵۵
 - ۷- مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ منع راجع به کار اجباری ۱۹۵۷
 - ۸- مقاله‌نامه شماره ۱۰۶ راجع به تعطیل فرهنگی در موسسات بازرگانی و اداری ۱۹۵۷
 - ۹- مقاله‌نامه شماره ۱۰۸ راجع به اسناد هویت دریانوردی ۱۹۵۸
 - ۱۰- مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ راجع به منع تبعیض در استخدام و اشتغال ۱۹۵۸
 - ۱۱- مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ راجع به سیاست اشتغال ۱۹۶۴ (موسی‌زاده، ۱۴۰۰، ۲۴۵ تا ۲۴۳).
- سازمان بین‌المللی کار دارای سه رکن اصلی است که عبارتند از:
- ۱- هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار که رکن اجرایی سازمان بین‌المللی کار می‌باشد و از سه گروه نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان تشکیل یافته است.
 - ۲- دفتر بین‌المللی کار که مسئول اجرای مصوبات کنفرانس بین‌المللی کار و هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار است.
 - ۳- کنفرانس بین‌المللی کار که مهمترین رکن سازمان بین‌المللی کار است که تصمیمات سازمان بین‌المللی کار شامل مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها می‌شود که مقاله‌نامه‌ها همان مصوبات کنفرانس بین‌المللی کار است که برای اجرا بایستی به تصویب مجالس قانونگذاری کشورهای عضو برسد و اگر کشوری بعد از تصویب این مقاله‌نامه‌ها را اجرا نکند مسئولیت بین‌المللی خواهد داشت. اما توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار فقط جنبه توصیه‌ای دارند و الزام‌آور نیستند اما درصدد اصلاح شرایط کار با توجه به نیازهای روزانه هستند (رنجبری، ۱۴۰۲، ۴۳ تا ۴۱). تاسیس نهاد حقوق اجتماعی بین‌المللی صرفاً با تاسیس سازمان بین‌المللی کار تحقق یافت و هدف از آن قدردانی از کارگرانی بود که در نتیجه تلاش‌های آنها متجاوزین جنگ جهانی اول شکست خوردند تا به عنوان قدردانی از طبقه کارگر مطالبات قانونی آنها برآورده شود (میرعباسی و میرعباسی، ۱۳۹۵، ۲۸۰). سازمان بین‌المللی کار از سال ۱۹۹۰ با توجه به غیرقابل پیش‌بینی بودن آثار جهانی سازی و اقتصاد بازار آزاد تلاش کرد که حقوق بنیادین کار را در سندی بین‌المللی

تدوین کند که حاصل آن صدور اعلامیه حقوق بنیادین کار در سال ۱۹۹۸ بود که اعلام شد که همه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار بایستی حداقل‌های حقوق کار را رعایت کنند با این توضیح که دولت‌ها این الزامات را رعایت می‌کنند اما برخی از کارفرمایان بخش‌های خصوصی از رعایت آنها شانه خالی می‌کنند. به همین جهت است که بر اساس اعلامیه حقوق بنیادین کار چهار موضوع در راس توجه کشورها باید قرار بگیرد که عبارتند از:

- ۱- ممنوعیت ارجاع کار اجباری
 - ۲- ممنوعیت تبعیض در محل کار
 - ۳- ممنوعیت کار اطفال
 - ۴- آزادی سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری برای فعالیت در زمینه حقوق کارگران (میرعباسی و میرعباسی، ۱۳۹۵، ۳۰۷).
- سازمان بین‌المللی کار هم اکنون بیشترین توجه خود را معطوف به فعالیت‌های ذیل نموده است:
- ۱- تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌های بین‌المللی برای اشتغال.
 - ۲- تدوین معیارهای بین‌المللی کار توأم با نظارت بر آنها.
 - ۳- فعالیت‌های کارآموزی و ترویج تحقیق و آموزش کارگران و کارفرمایان در زمینه حقوق کار و کارگر.
 - ۴- حمایت از کار شرافتمندانه که با احترام به حقوق بنیادین کار عملی خواهد شد.
 - ۵- ایجاد فرصت‌های شغلی بهتر برای زنان و مردان در حال و آینده.
 - ۶- حمایت از اشتغال کامل و اعمال انواع حمایت‌های اجتماعی در حق کارگران.
 - ۷- تقویت فرهنگ گفتگو بین کارگران و کارفرمایان.
 - ۸- ترویج همکاری فنی سازمان بین‌المللی کار برای کاهش فقر و حمایت از تامین اجتماعی کارگران.
 - ۹- تاسیس مرکز بین‌المللی کارآموزی با هدف گفتگو میان کارفرمایان، کارگران و مدیران و سیاست‌گذاران بخش‌های کارگری و رهبران اتحادیه‌ها و سندیکاها.
 - ۱۰- تاسیس موسسه مطالعات کارگری سازمان بین‌المللی کار با هدف تحقیق در زمینه حقوق کار با لحاظ رشد اقتصادی و تساوی اجتماعی و ایجاد شبکه‌ای از همکاری‌های بین‌المللی در زمینه

اشتغال و حقوق کارگران سراسر دنیا (سازمان ملل متحد. اداره اطلاعات همگانی، ۱۳۸۸، ۱۵۹-۱۵۸). در سال ۱۹۵۰ در خصوص حقوق اتحادیه های تجاری توافق نامه ای میان سازمان ملل متحد و سازمان بین المللی کار از جهت نحوه شکایت آنها تصویب شد که اوج تلاش های ایلو در زمینه حقوق کارگران بود (Samson, ۱۹۸۳, ۹۱). در ارتباط با رعایت حقوق کارگران دادگاه اداری سازمان بین المللی کار نیز تاسیس شده که هر سال ۲ بار تشکیل جلسه می دهد (Knapp, ۱۹۸۳, ۹۴). در فراز بعدی به موضوع آینده اشتغال کارگران در پرتو رشد تکنولوژی و ورود هوش مصنوعی به بازار کار خواهیم پرداخت.

بخش پنجم- آینده اشتغال کارگران در هزاره سوم

برای اولین بار این مارشال مک لوهان^۱ بود که به واژه دهکده جهانی^۲ در سال ۱۹۷۰ اشاره کرد و اعلام نمود که جهان کنونی در اثر ارتباطات جمعی که متأثر از تکنولوژی های مدرن هزاره سوم است به سرعت در حال کوچکتر شدن و رسیدن به یک وحدت جهانی است که در پرتو رهیافت جدید جهانی شدن می توان شاهد رویدادهای ذیل بود:

- ۱- افزایش شاخصه مدرنیسم در سطح جهان
 - ۲- جابجایی سریع سرمایه ها از کشوری به کشور دیگر.
 - ۳- کم رنگ شدن اهمیت مرزهای جغرافیایی
 - ۴- کاهش اقتدار حاکمیت دولتها
 - ۵- جایگزین شدن ارزش های مشترک بین المللی در سطح جوامع بشری
 - ۶- کوچک شدن جهان پیش رو در نتیجه نزدیکی کشورها به همدیگر
 - ۷- استقرار الگوهای اقتصادی و سیاسی لیبرالیسم و دموکراسی به سبک آمریکا با لحاظ اقتدار نظامی و مالی آمریکا و هم پیمانیانش (اسعدی و اسعدی، ۱۳۹۲، ۲۲-۱۹). اشتغال و حق بر کار از دسته تعهداتی است که دولتها مکلفند نسبت به آن اقدام کرده و برای اشتغال کامل بکوشند.
- در این ارتباط دیوان بین المللی دادگستری قائل به دو نوع تعهد بین المللی برای کشورها است که دسته اول مربوط به تعهداتی است که دولتها در قبال جامعه بین المللی دارد وفق ماده ۱۰۳ منشور

^۱ -Marshall McLuhan

^۲ -Global Village

سازمان ملل متحد و دسته دوم مربوط به تعهدات دولت ها در زمینه حمایت دیپلماتیک است با این حال رعایت تعهدات دسته اول در اولویت قرار دارد زیرا با پیوندهای حقوق بشری گره خورده است (فلسفی، ۱۳۷۵، ۲۳۶-۲۳۵). تصویب قوانینی مانند قوانین مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶ در راستای عمل به این تعهدات بین المللی است که هر دولت بایستی باید در تدارک شغل برای شهروندانش باشد (طباطبائی موتمنی، ۱۳۹۵، ۱۸۰).

اصولاً ماهیت و ساختار حقوق اقتصادی و اجتماعی به نحوی است که دولتها لازم است با دخالت مثبت خود امکانات مادی مربوط به اشتغال را فراهم آورند که البته محدودیت هایی نیز از بابت تامین بودجه را نیز باید لحاظ نمود. بنابراین اگر دولتها نتوانند به لحاظ کمبود بودجه در امر اشتغال یابی دچار مشکل شوند نمی توان آنها را مسئول شناخت و به نادیده گرفتن حقوق بشر متهم کرد چرا که نوسانات اقتصادی باعث کاهش یا افزایش درآمدهای ملی می شود (قاری سیدفاطمی، ۱۳۸۲، ۳۶-۳۵). حقوق بین الملل در جهانی نامتحد به سر می برد که مجبور است که همزمان هم به خواسته دولتها توجه کند و هم به خواسته ملتها و قواعد بازی بویژه در عرصه تجارت و اقتصاد جهانی به طور مستمر در حال تغییر و تحول هستند (کاسسه، ۱۳۷۰، ۴۲۴).

جهان امروز مملو از تهدیدات بزرگی است که بیکاری کمترین آن است که در گزارش هیات عالی رتبه دبیر کل سازمان ملل متحد در سال ۲۰۰۴ با عنوان گزارش هیات عالی رتبه دبیر کل سازمان ملل: جهان امن تر: مسئولیت مشترک ما، گزارش هیات عالی رتبه در مورد تهدیدات، چالش ها و تغییرها^۱ به آن اشاره شده است از جمله:

«۱- تهدیدات اقتصادی و اجتماعی، شامل فقر، بیماری های مسری و تخریب محیط زیست.

۲- منازعات بین کشورها

۳- منازعات داخلی شامل جنگ های داخلی، نسل کشی و دیگر خشونت های گسترده.

۴- سلاح های کشتار جمعی شامل سلاح های هسته ای، رادیولوژیک، شیمیایی و میکروبی.

۵- تروریسم

۶- جنایات سازمان یافته فراملی» (بعیدی نژاد، دریایی و علی آبادی، ۱۳۸۴، ۱۰۷-۲۴۹).

^۱ High-level panel on threats, challenges and change, ۲۰۰۴: A more secure world: our Responsibility

آینده اشتغال و حق بر کار در جهان در هزاره سوم به این ترتیب رقم خواهد خورد که درآمدهای عالی و ارتقاء رتبه متعلق به کارگران ماهر و ورزیده خواهد بود و کارگران ساده فقط به دریافت حداقل دستمزد اکتفا خواهند کرد مگر اینکه آنها نیز به تخصص و مهارت دست یابند از سوی دیگر با جابجایی شرکتها از کشورهایی که درآمد و دستمزد کارگران بالاست مانند ایالات متحده آمریکا به کشورهایی مانند بنگلادش که سطح درآمدها و دستمزدها بسیار ناچیز است بسیاری از کارگران آمریکایی نیز بیکار خواهند شد و باید بدنبال کار باشند و با بیمه بیکاری گذران عمر کنند. از سوی دیگر با افزایش جمعیت جهان رقابت برای کار بسیار سخت تر از گذشته خواهد شد و هزاران نفر بیکار اعم از باسواد و بی سواد در صف استخدام قرار خواهند داشت از طرف دیگر در برخی از کشورها با بالا رفتن سطح آموزش عالی بسیاری از فارغ التحصیلان که با نمرات متوسط فارغ التحصیل شده اند و مهارت عملی چندانی ندارند در ابتدا باید توانمندی های خود را افزایش داده و سپس وارد بازار کار گردند و تا زمانی که به شغلی دست یابند باید مزه تلخ بیکاری را بچشند. علاوه از آن برخی از بانوان با اخذ مدارک دانشگاهی علاقمند به حضور در جامعه و خدمت به هموعان خود و بهبود معیشت و استقلال مالی خود بوده و آنها نیز به صف منتظران شغل خواهند پیوست و همین طور بر تعداد کارگران مهاجر در دنیا افزوده خواهد شد زیرا بسیاری از کشورها از تغییرات اقلیمی دچار زیان های غیرقابل جبران شده اند و اتباع آماده کار آنها برای دستیابی به مشاغل جدید راهی کشورهای دیگر می شوند. همین طور با ورود هوش مصنوعی به عرصه زندگی بشری قطعاً بسیاری از مشاغل را که قبلاً توسط کارگران انجام می شد تصاحب خواهند کرد و بدون دریافت کوچکترین دستمزدی از دستورات کارفرما پیروی کرده و کارها را انجام خواهند داد در عین حال برخی از مشاغل تعطیل شده و مشاغل جدیدی تعریف خواهند شد همین طور دستمزدها به سرعت ارتقاء یافته و تورم جهانی نیز متناسب با دستمزدها و نوسانات تجارت جهانی و ارزشها حرکت خواهد کرد. از سوی دیگر همانطور که سازمان بین المللی کار اعلام کرده است برای حفظ مشاغل و داشتن امنیت شغلی کارگران بایستی مهارت های خود را افزایش دهند و کشورها نیز برای پوشش دادن همه جوانان جویای کار باید به طور مرتب قوانین کار و اشتغال را مورد بازنگری قرار دهند و افراد بیشتری را به سوی اشتغال کامل سوق دهند در عین حال پرداختن به خود اشتغالی نیز می تواند باعث کاهش میزان بیکاری گردند از سوی دیگر

تعداد کارگران در بخش های غذا و خدمات کامپیوتری افزایش یافته و اشتغال غیردولتی بیش از همه در این دو حوزه خواهد بود با این حال تلاش سازمان بین المللی کار برای بهبود زندگی شهروندان دهکده جهانی قابل ستایش است و این سازمان به راستی مدافع به حق حقوق کارگران در سرتاسر جهان بوده، هست و خواهد بود.

نتیجه گیری

یافتن شغل مناسب و پرهیز از کار اجباری یا شغل با درآمد ناچیز از مهمترین موضوعاتی بوده که ذهن بشر را درگیر کرده است در عین حال بیکاری معضلی است که دامن بشریت را در هزاره سوم گرفته و به لحاظ رقابتی شدن اقتصاد جهانی و کاهش قیمت کالاها و ورود هوش مصنوعی به عرصه تولید و بازار و همین طور کسب و کارهای الکترونیکی یافتن مشاغل سنتی که با انجام اعمال فیزیکی توأم باشد اندکی سخت گردیده است. در عین حال موازین حقوق بشر یکی از محکم ترین تضمین های رعایت حقوق کارگران را تمهید نموده و سازمان بین المللی کار با صدور و تصویب انواع مقاوله نامه ها و توصیه نامه مبادرت به حمایت از کارگران و ایجاد یک توازن منطقی میان کارفرمایان با کارگران نموده است با این حال حمایت از قشر کارگر که از نظر تعداد در اکثریت هستند اقتضاء می کند که برای تحقق عدالت اجتماعی هم که شده از حقوق کارگران زحمتکش همه کشورها از نظر حرفه ای و حقوق بشری حمایت بعمل آید. با این وجود مشکل اشتغال یک معضل جهانی است که حتی کشورهای توسعه یافته نیز با آن مواجهند و چالش های اشتغال تمام شدنی نیست. از سوی دیگر در نتیجه تلاش های سازمان بین المللی کار بسیاری از مشکلات شغلی کارگران پایان یافته نه همه آنها ضمن آنکه به لحاظ جمعیت زیاد کارگران در نقاط مختلف جهان حل مشکلات کارگران در زمینه اشتغال به سرعت انجام نمی شود و نیازمند مدیریت کارآمد کارفرمایان و به کارگیری توصیه ها و مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار در ارتباط با مسائل شغلی کارگران نوجوان، بیگانگان، مهاجرین، زنان، کهنسالان، بیکاران، پناهندگان و پناهجویان می باشد. با این وصف رعایت استانداردهای تعیین شده از سوی سازمان بین المللی کار برای همه کشورها الزام آور است و این الزام ناشی از موازین حقوق بشر است که به لحاظ ارتباط با کرامت انسانی درصدد ارتقاء حقوق و امتیازات انسان ها بویژه کارگران می باشد. بدیهی است که در بسیاری از اسناد بین المللی از جمله اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ و میثاق بین المللی حقوق

اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶ به موضوع حقوق بشر کارگران در زمینه اشتغال و عدالت شغلی با لحاظ ممنوعیت تبعیض پرداخته شده با این حال ضرورت که جهت مقابله با چالش‌های اشتغال ذیل اقدامات فوری و جدی به عمل آید که در این ارتباط پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

۱- رعایت موازین حقوق بشر کارگران از سوی همه کارفرمایان بخش‌های دولتی، خصوصی و تعاونی در همه کشورهای جهان مطالبه شود.

۲- به توصیه‌ها و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از دریچه قواعد آمره نگریسته شود.

۳- از اشتغال اطفال زیر ۱۵ سال در کارخانه‌های بزرگ و کوچک جلوگیری شود.

۴- از کارگران روستایی اعم از زن و مرد حمایت‌های شغلی به عمل آید بویژه حمایت‌های تامین اجتماعی و بیمه بیکاری.

۵- در رقابت شرکت‌های چندملیتی با یکدیگر به تامین امنیت شغلی کارگران توجه شود.

۶- با لحاظ تورم سالانه و جهانی که بسیاری از کشورها از آن رنج می‌برند حقوق کارگران اصلاح شود.

۷- جایزه جهانی و منطقه‌ای و کشوری برای کارفرمایانی که حقوق کارگران را رعایت می‌کنند اهدا شود.

۸- سازمان بین‌المللی کار به عنوان یک سازمان تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد در خصوص موضوعات پیچیده شغلی از دیوان بین‌المللی دادگستری درخواست نظریه مشورتی نماید.

۹- حمایت از حقوق شغلی زنان از هر جهت ادامه یابد و حقوق مساوی در قبال کار مساوی به آنها پرداخت شود.

۱۰- با انجام بازرسی‌های نهادهای ناظر بر کار و اشتغال از رعایت حقوق کارگران در محیط‌های کاری اطمینان حاصل شود.

منابع و مآخذ

۱. استیگلتیز، جوزف ای. (۱۳۸۶). نگاهی نو به جهانی شدن، مسعود کرباسیان، نشر چشمه، تهران، چاپ اول.
۲. اسعدی، سید حسن. اسعدی، سیده نگار. (۱۳۹۲). دهکده جهانی، نشر میزان، تهران، چاپ اول.
۳. بعیدی نژاد، حمید. دریایی، محمدحسن. علی آبادی، مهدی. تحول در ساختار نظام ملل متحد، دفتر مطالعات سیاسی و بین المللی، مرکز چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، تهران، چاپ اول.
۴. بیگ زاده، ابراهیم. (۱۳۸۹). حقوق سازمان های بین المللی، انتشارات مجد، تهران، چاپ اول، تهران.
۵. خسروی، حسن. (۱۳۹۷). حقوق اساسی (۳)، دانشگاه پیام نور، تهران.
۶. ذاکریان، مهدی. (۱۳۸۱). حقوق بشر در هزاره جدید، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.
۷. رنجبری، ابوالفضل. (۱۴۰۱). حقوق کار جلد دوم عناصر رابطه کار، انتشارات آیدین و انتشارات یانار، تبریز، چاپ دوم.
۸. رنجبری، ابوالفضل. (۱۴۰۲). حقوق کار به ضمیمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران، انتشارات مجد، تهران، چاپ بیست و دوم.
۹. سازمان ملل متحد. (۱۳۷۴). واقعیت های اساسی درباره سازمان ملل متحد، قدرت الله معمارزاده، کتاب سرا، تهران، چاپ اول.
۱۰. سازمان ملل متحد. اداره اطلاعات همگانی. (۱۳۸۸). سازمان ملل متحد در دنیای امروز، علی ایثاری کسمایی [برای] دفتر هماهنگی کننده سازمان ملل متحد در ایران و مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد در تهران، آبارون، تهران، چاپ اول.
۱۱. ضیائی بیگدلی، محمدرضا. (۱۴۰۲). حقوق بین الملل عمومی، انتشارات گنج دانش، تهران، چاپ هشتاد، با تجدید و اضافات.
۱۲. طباطبایی موتمنی، منوچهر. (۱۳۹۴). آزادی های عمومی و حقوق بشر، موسسه انتشارات

دانشگاه تهران، تهران، چاپ ششم.

۱۳. طباطبائی مومنی، منوچهر. (۱۳۹۵). حقوق اداری (ویراست ۴)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، تهران، چاپ بیستم.
۱۴. فلسفی، هدایت الله. (۱۳۷۵). جایگاه بشر در حقوق بین الملل معاصر، مجله تحقیقات حقوقی
۱۵. قاری، سیدفاطمی، سید محمد. (۱۳۸۲). حقوق بشر در جهان معاصر دفتر اول در آمدی بر مباحث نظری مفاهیم، مبانی، قلمرو و منابع، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
۱۶. قاضی شریعت پناهی، سید ابوالفضل. (۱۳۹۸). حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، نشر میزان، تهران، چاپ پانزدهم.
۱۷. قربانزاده، محمد. شاکری، حمید. (۱۳۹۵). حق بر توسعه و امنیت انسانی در حقوق بین الملل، انتشارات کتاب آوا، تهران، چاپ اول.
۱۸. کاسسه، آنتونیو. (۱۳۷۰). حقوق بین الملل در جهانی نامتحد، مرتضی کلانتریان، دفتر خدمات حقوقی بین المللی جمهوری اسلامی ایران، تهران، چاپ اول.
۱۹. کلیار، کلود آلبر. (۱۳۷۱). سازمان های بین المللی از آغاز تا به امروز (همبستگی بین المللی) مجله دوم از نهادهای روابط بین الملل، هدایت الله فلسفی، نشر فاخته، تهران، چاپ اول.
۲۰. گرجی ازندریانی، علی اکبر. (۱۳۹۶). مبانی حقوق عمومی، انتشارات جنگل، جاودانه، ویراست چهارم، تهران، چاپ ششم با اصلاحات و اضافات.
۲۱. مجتهدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). حقوق تامین اجتماعی، انتشارات آیدین (با همکاری) انتشارات یانار، تبریز، چاپ اول.
۲۲. مرکز مطالعات حقوق بشر. (۱۳۸۲). گزیده ای از مهم ترین اسناد بین المللی حقوق بشر، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.
۲۳. موسی زاده، رضا. (۱۴۰۰). سازمان های بین المللی، نشر میزان، تهران، چاپ بیست و نهم، ویرایش چهارم، با تجدید نظر کامل.
۲۴. میرعباسی، سید باقر. میرعباسی، رزی. (۱۳۹۵). جایگاه اصل توسعه پایدار در تحقق حق های بشری از منظر حقوق بین الملل، انتشارات جنگل، جاودانه، تهران، چاپ اول.
۲۵. هاشمی، سید محمد. (۱۳۹۳). حقوق بشر و آزادی های اساسی، نشر میزان، تهران، چاپ سوم.

۱. Green, N A Maryan, (۱۹۸۷), *International law*, pitman publisihing, Third edition, London.
۲. Knapp, Blaise, (۱۹۸۵), *International Labour organization Administrative Tribunal*, in: Bernhardt (ed.) *Encyclopedia of public International law*, Instalment ۵.
۳. Samson, Klaus Theodor, (۱۹۸۳), *International Labour organisation*, in: Bernhardt (ed.) *Encyclopedia of public International law*, Instalment ۵.