

تأمین اصول و حقوق بنیادین کار

دکتر زهره رحمانی*

چکیده:

در مباحث مربوط به حقوق کار، مانند هر مقوله حقوق بشری دیگر، نیازمند طراحی نظریه‌ای در باب حق‌ها می‌باشیم. نظریه‌ای که بر ضرورت و الزام اخلاقی و حقوقی مقررات کار تأکید داشته باشد و توجیه‌کننده وجود و ارزش قواعد و اصول بنیادین کار، به‌ویژه در چند حوزه مهم و تأثیرگذار در حیات و مبانی حقوق کار یعنی محو تبعیض در استخدام و مزد، لغو کار اجباری و انجام اعمال شاقه، به رسمیت شناخته شدن تشکّل‌ها و اتحادیه‌های صنفی و مذاکرات دسته‌جمعی باشد. اینکه معیارهای بین‌المللی کار تا چه میزان، جزء حقوق بشر به‌شمار می‌روند، موضوعی است مورد اختلاف و چالش برانگیز، اما مطمئناً مفاد و مضمون مقاله‌نامه‌های بنیادین کار، به‌روشنی بیانگر اصول و معیارهای حقوق بشری بوده و به همین دلیل برای همه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، حتی کشورهایی که به مقاله‌نامه‌های مذکور ملحق نشده باشند، الزام‌آور است.

کلیدواژه‌ها:

حقوق بنیادین کار، محو تبعیض در استخدام، مزد برابر، لغو کار اجباری، آزادی تشکّل و مذاکرات دسته‌جمعی.

مقدمه

در پی تحولات صورت گرفته در جهت احیای حقوق افراد و تحقق و تثبیت عدالت اجتماعی در سراسر دنیا، اندیشه حمایت از حقوق بنیادین کار و بهبود شرایط کار و کارگری، احترام به حقوق بشر و استانداردهای بین‌المللی کار و به‌منظور یک گذار عادلانه برای همگان به آینده‌ای پایدارتر، با در نظر گرفتن تعادل و توازن زیست‌محیطی و نیازهای اقتصادی و اجتماعی، اعلامیه مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار در سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است.

به دنبال جهانی شدن اقتصاد و گسترش فعالیت‌های تجاری به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم و نیاز به استخدام کارگران بیشتر برای مواجهه و پاسخی قانع‌کننده به معضلات و چالش‌های پیش رو در زمینه وضعیت و شرایط کارگران، من جمله بروز اشکال مختلف کار اجباری و بهره‌کشی آنان، اندیشه رعایت و حمایت از حقوق بنیادین کار و تحقق کار شایسته بروز و ظهور نمود.

متأسفانه با گذشت نزدیک به یک قرن از تشکیل سازمان بین‌المللی کار و تصویب مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های زیادی در زمینه بهبود و ارتقای وضعیت کارگران، هنوز جهان با چالش‌های زیادی در زمینه کار شایسته مواجه است که از جمله می‌توان به بیکاری، کم‌کاری، فقر، شغل و کار غیرمولد، محیط نامن کار، درآمد ناکافی، نادیده گرفته شدن حق‌ها و نابرابری جنسیتی و انواع تبعیض‌ها اشاره داشت.

اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار را می‌توان پاسخی به چالش‌های موجود در زمینه کار و نشان تحولی عمیق و ژرف به حساب آورد. این سازمان همواره با تلاش برای حرکت به سمت جهانی با صلح پایدار گام برداشته است، چنانچه برای آغاز قرن ۲۱ چند استراتژی کلی از طرف این سازمان تدوین و تعیین شده است که عبارتند از:

۱. ارتقاء و تشخیص اصول بنیادین کار؛
۲. ایجاد فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان به‌منظور دستیابی به درآمد کافی و شغل مناسب؛
۳. افزایش پوشش‌ها و کارایی حمایت‌های اجتماعی برای تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی.

از میان اسنادی که در سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده‌اند، هشت مقاله‌نامه بنیادین موردشناسایی قرار گرفته است که این مقاله‌نامه‌ها اسنادی هستند که به حقوق اساسی و بنیادین کارگران مربوط می‌شوند و از اهمیت و اعتبار بالایی برخوردار هستند. هدف از تحقیق حاضر طرح و پایه‌ریزی مبانی نظری درباره مفهوم و اصل حقوق بنیادین کارگران مندرج در این مقاله‌نامه‌ها و کاربرد و اجرای عادلانه و مناسب این اصول در روابط کارگری و کارفرمایی در نظام حقوقی کشور و تلاش برای ایجاد زمینه جهت تصویب قوانین مناسب‌تر و کارشناسانه‌تر، منطبق با نیازهای فعلی کارگران و بستن راه هرگونه سوءاستفاده و بهره‌کشی اجتماعی و اقتصادی از آنان و همچنین توانمندسازی مراجع اداری و قضایی جهت رسیدگی به شکایات و تظلمات کارگران با دقت و جدیت بیشتر می‌باشد. بدیهی است فعالیت سازمان بین‌المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار در راستای دستیابی به اهداف بزرگ آزادی، کرامت انسانی، برابری و امنیت اقتصادی می‌باشد.

۱- حق مذاکرات دسته‌جمعی

مذاکرات جمعی نقش مهمی در تضمین دستیابی کارگران به سهم عادلانه و منصفانه منافع ناشی از مشارکت در اقتصاد جهانی و نیز تأمین معیارهای لازم جهت ایمنی در مقابل خطرات ناشی از شغل و استخدام ایفاء می‌کند.^۱

۱-۱- مفهوم و ماهیت مذاکرات دسته‌جمعی

مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی، شیوه و روشی است برای حصول توافق در خصوص شرایط کار که بین اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری از یک طرف و کارفرمایان یا سازمان‌های و اتحادیه‌های کارفرمایی از طرف دیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد.

این مذاکرات فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی در زمینه کار است و متمایز از دیگر اشکال قاعده‌گذاری از قبیل وضع مقررات دولتی، قراردادهای فردی یا تصمیمات یک‌جانبه کارفرمایان است.^۲

ماده ۱۴۰ قانون کار ایران مقرر می‌دارد: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده

1. Susan Hayter, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice* (New York: Forth Coming Publication, Amazon, 2011), 16.

2. *Ibid*, 2.

قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.»
گزارش سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که از نیمه دهه ۱۹۳۰ مذاکرات و توافقات جمعی، به‌عنوان عنصر ضروری ساختار اجتماعی و اقتصادی جوامع صنعتی مدرن از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار بوده و در بسیاری از کشورها، این توافقات به‌عنوان روش و شیوه تعیین شرایط کار پذیرفته شده است.^۳

از دیدگاه کلی، گسترش پیمان‌های دسته‌جمعی موجب دگرگونی مهمی در حقوق کار شده است. این پیمان‌ها به حقوق کار غنا بخشیده و مقررات آن را انعطاف‌پذیر می‌کند. بدین معنا که به‌جای مقررات یکنواخت و انعطاف‌ناپذیر قانونی یا در کنار آنها، به‌عنوان بخشی از قواعد و ضوابط حقوق کار، انعطاف‌پذیر بوده و بر اوضاع و احوال کارگاه یا صنعت و یا رشته خاصی از فعالیت‌های اقتصادی انطباق‌پذیری بیشتری دارند.^۴

علت چنین تأسیسی این است که قانون امری ثابت تلقی می‌شود و با تغییر شرایط اجتماعی و اقتصادی نمی‌تواند پیوسته تغییر کند و یا قانونگذار از تمامی زوایا به امور کارگری و کارفرمایی نمی‌پردازد و لذا پیش‌بینی چنین اموری، گوشه‌هایی از خلأهای موجود یا نقصانی که به مرور زمان حادث می‌شود را پوشش می‌دهد و به همین دلیل است که در معرفی منابع حقوق کار یعنی مأخذی که قواعد و مقررات حقوق کار از آن به‌دست می‌آید، پیمان‌های دسته‌جمعی نیز ذکر گردیده است.

۱-۲- پیشینه و اهداف شکل‌گیری مذاکرات دسته‌جمعی

پیش از پیدایش شاخه‌ای از حقوق به نام حقوق کار، قرارداد کار بین کارگر و کارفرما بر اساس توافق و حاکمیت اراده دو طرف منعقد می‌شد. نتیجه عبارت بود از سلطه و حاکمیت کارفرما به دلیل داشتن قدرت، سرمایه کار، اجحاف و بی‌عدالتی در حق کارگران به‌عنوان طرف ضعیف که سرمایه‌ای جز نیروی کار در اختیار نداشت.

3. Ibid, 3.

۴. عزت‌اله عراقی و امیرحسین رنجبریان، تحول حقوق بین‌المللی کار (تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی،

در همین راستا کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۹ طی برگزاری سی و دومین اجلاس خود در ژنو مقاله‌نامه شماره ۹۸ را با عنوان «حق تشکّل و مذاکره دسته‌جمعی» به تصویب رساند.

محققان مذاکرات جمعی را ابزار کلیدی تنظیم شرایط کار و روابط استخدامی می‌دانند که توزیع منصفانه‌تر منابع ناشی از منابع تولید، ارتقای شرایط کار و حفظ کرامت و شأن انسانی کارگر را تضمین می‌کند.^۵

در نظام حقوقی کشور ما نیز هدف از مذاکرات دسته‌جمعی در ماده ۱۳۹ قانون کار ذکر شده است: «هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح‌شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.»

۱-۳- سازکارهای حمایتی حق مذاکرات دسته‌جمعی

مقاله‌نامه شماره ۹۸ از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول که درخصوص حق تشکّل و حقوق سندیکایی اشاره دارد و بخش دوم آن به مذاکرات دسته‌جمعی و پیشبرد آن اختصاص یافته است.

در ماده ۴ این مقاله‌نامه به اقدامات لازم جهت تشویق و تسهیل مذاکرات، توسط دولت‌ها اشاره گردیده و آمده است که مذاکرات فی‌مابین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در زمینه تنظیم شرایط کار باید به صورت اختیاری صورت گیرد و طرفین در تعیین موضوع و محتوای مذاکره از آزادی کامل بهره‌مند باشند. بر این اساس دخالت مقامات دولتی در این مذاکرات و یا حذف و یا محدود کردن طرح برخی موضوعات در مذاکرات جمعی با اصل آزادی مذاکرات دسته‌جمعی در تقابل بوده و استفاده از آیین مذاکرات اختیاری را خدشه‌دار می‌سازد.

در این راستا در موارد مختلف و در کشورهای گوناگون اتفاق می‌افتد که مقامات دولتی در مذاکرات دسته‌جمعی مداخله می‌کنند و هدفشان آن است که توافق بین کارگران و

کارفرمایان در چهارچوب سیاست اقتصادی دولت صورت گیرد و برای تثبیت این هدف مقرر می‌دارند که پیمان دسته‌جمعی باید به تأیید مقامات دولتی برسد.^۶

در این زمینه دولت‌ها می‌توانند با رهنمودهایی، آنان را تشویق و ترغیب نمایند، اما نمی‌توانند اعتبار موافقت‌نامه‌های مذکور را منوط به تأیید مقام دولتی نمایند.

طبق نظر کمیسیون کارشناسان سازمان و کمیته آزادی سندیکایی، در مواردی به‌نظر می‌رسد مندرجات پیمان دسته‌جمعی با ملاحظات مربوط به سیاست اقتصادی دولت و منافع عمومی جامعه در تعارضند، مناسب است که دولت به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مربوطه یادآور شود که در مذاکرات خود تجدیدنظر نمایند. در این صورت تعارض بین دو دسته منافع باید پس از بررسی دقیق و با استفاده از روش مشورت با سازمان‌های یادشده مشخص شده باشد. به‌طور خلاصه دولت نباید برای این مذاکرات حق دخالت مستقیم قائل شود و آن را اعمال کند.^۷

نظر به اهمیت مذاکرات دسته‌جمعی، اسناد دیگری نیز در سازمان به‌تصویب رسیده است که از جمله توصیه‌نامه شماره ۹۱ مصوب سال ۱۹۵۱ در زمینه پیمان‌های دسته‌جمعی که در آن تصریح گردیده است که مقامات عمومی و طرف‌های ذی‌نفع، اختیار دارند نظامی مناسب با اوضاع و احوال خاص هر کشور انتخاب نمایند. همچنین تأکید گردیده است که قرارداد کار کارگران و کارفرمایانی که به‌نوعی به مفاد این توصیه‌نامه ملزم شده‌اند، نباید حاوی شرایط مخالف با پیمان دسته‌جمعی برای آنان در نظر گرفته باشد.

طبق ماده ۱۴۶ قانون کار: «در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما، قبل از انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار، منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد، دارای مزایایی بیش از پیمان‌های دسته‌جمعی باشند.»

در این توصیه‌نامه همچنین به چگونگی گسترش پیمان دسته‌جمعی، تفسیر آن، نظارت بر اجرای آن و آگاه ساختن کارگران از مفاد آن و نیز تعیین حداقل مدت پیمان اشاراتی صورت گرفته است.

۶ عراقی و رنجبریان، پیشین، ۱۳۶.

۷ همان، ۱۳۷.

همچنین لازم است مدت در پیمان قید گردد که طی آن مدت در صورتی که خلاف آن ذکر نشده باشد، معتبر باشد، مگر آنکه پیش از پایان مدت با توافق طرفین تغییری در آن ایجاد یا کلاً باطل اعلام گردد.

طبق ماده ۱۴۴ قانون کار: «در پیمان‌های دسته‌جمعی که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ‌یک از طرفین نمی‌تواند به‌تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.»

علاوه بر مصوبات فوق‌الذکر، کنفرانس بین‌المللی کار، مقاله‌نامه شماره ۱۵۴ و توصیه‌نامه شماره ۱۶۳ سازمان، مصوب سال ۱۹۸۱ در خصوص مذاکرات دسته‌جمعی و پیمان دسته‌جمعی تأکیدی است بر فرایند دموکراتیک تعیین شرایط کار توسط طرفین وابسته، بدون دخالت دولت‌ها.

در زمینه مشورت مقامات عمومی با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نیز برای تسهیل گسترش پیمان‌های دسته‌جمعی، مقاله‌نامه مقرراتی مطرح می‌کند، اما تشویق و تسهیل پیمان‌های دسته‌جمعی نباید به‌گونه‌ای اعمال شود که به آزادی مذاکرات دسته‌جمعی لطمه‌ای وارد سازد.^۸

۲- حق تشکل و آزادی تشکیل اتحادیه

حق تشکل و آزادی تشکیل انجمن‌ها و اتحادیه‌ها از جمله حقوق آزادی‌های شهروندان محسوب می‌شود که افراد متعدد با داشتن هدف و آرمان مشترک به‌دنبال پایه‌ریزی آن هستند.

۲-۱- مفهوم و پیشینه حق تشکل

تشکل عبارت از میثاقی است که بر اساس آن افراد متعدد، با داشتن علایق و آرمان‌های مشترک فعالیت خود را تنظیم و موضع مشترکی را به‌طور مستمر اتخاذ می‌کنند، بدون آنکه هدف منفعت‌طلبانه اقتصادی داشته باشند.

آزادی تشکّل به معنای حق کارگران و کارفرمایان برای ایجاد و پیوستن به گروه‌ها و اتحادیه‌ها به نحو ارادی، در جهت ارتقاء و دفاع از منافع شغلی‌شان می‌باشد.^۹ در این راستا مقاله‌نامه شماره ۸۷ ضرورت مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و مشاوره با آنها را در مرحله اجرای مفاد مقاله‌نامه‌ها حائز اهمیت می‌داند و به آزادی این تشکّل‌ها توجه ویژه‌ای داشته است.

در این زمینه حق کارگر به مذاکره آزاد با کارفرما، عنصر ضروری و لازم در آزادی تشکّل است که برای دستیابی به توافقات جمعی، مذاکره با حسن نیت مورد قبول طرفین می‌باشد.^{۱۰} البته نحوه اجرای معیارهای بین‌المللی مربوط به این موضوع در جوامع و دولت‌های مختلف یکسان نمی‌باشد و این برمی‌گردد به ضعف فرهنگ دموکراسی و عدم شکل‌پذیری نهادهای واسطه، حاکمیت دولت و دخالت گسترده برخی دولت‌ها در حوزه اقتصاد، به نحوی که دولت‌ها به عنوان کارفرمایان قدرتمند و بزرگ از تشکّل این تشکّل‌ها کمتر استقبال می‌کنند و نیز موانع قانونی و فراهم نبودن بستر مناسب در این زمینه و مواردی از این دست که از جمله عوامل عدم کارایی و حتی در مواردی عدم تشکّل این نهادها می‌باشند.

در این راستا، در کنار کمیسیون کارشناسان مستقل که بر اجرای همه مقاله‌نامه‌ها نظارت می‌کند، کمیته آزادی سندیکایی هم به وجود آمد که به بررسی گزارش‌ها و شکایات مربوط به چگونگی اعمال این اصل در کشورهای عضو سازمان می‌پردازد.

طبق اصل ۲۶ قانون اساسی: «احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.»
طبق اصل مذکور آزادی تشکّل با ابعاد گسترده و متنوع در نظام حقوقی ایران به رسمیت شناخته شده است.

در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بر اصل آزادی تشکّل و حق تشکّل آن در همه اموری که مخالف قانون نباشد هم برای کارگران و هم کارفرمایان تأکید گردیده است.

9. The Labour Principle of the UN Global Compact, a Guide for Business, (2008), ILO, Geneva, 15.

10. Ibid, 15, 16.

۲-۲- سازکار حمایتی حق تشکّل و آزادی سندیکایی

در مقاله‌نامه شماره ۸۷ تأکید شده که کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیضی به‌نحو آزادانه و بدون اجازه قبلی، حق تشکیل سازمان‌های خود یا پیوستن به آنها را دارند به شرط آنکه اساسنامه‌های مصوب را رعایت کنند. تنها استثنائی که در این مورد به چشم می‌خورد نیروهای مسلّح و پلیس است که مقاله‌نامه در ماده ۹ خود تصمیم‌گیری در این زمینه را به خود دولت‌های عضو واگذار نموده است. در ماده ۳ مقاله‌نامه مذکور مقرر گردیده که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حق تدوین آزادانه اساسنامه و آیین‌نامه‌های خود، انتخاب نمایندگان خویش و تنظیم و اداره امور و اعلام برنامه کار خود را دارند.

در این زمینه اصل آزادی سندیکایی و حق تشکیل آزادانه تشکّل‌ها به معنای عدم‌رعایت و احترام به قوانین و مقررات نیست.

آزادی تشکّل و حق به مذاکرات جمعی از جمله حقوق بنیادین کارگران است که عنصر اصلی دموکراسی در جهان محسوب می‌شود و ابزاری است که از طریق آن، کارگران به چانه‌زنی در جهت بهبود شرایط کار و توسعه روابط کار می‌پردازند.^{۱۱}

در ماده ۷ مقاله‌نامه ۸۷، به شناسایی شخصیت حقوقی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی اشاره شده است و تصریح گردیده است که این امر نباید موقوف به شرایطی شود که حق کارگران و کارفرمایان در مورد تشکیل آزادانه سندیکا توسط دولت به خطر افتد. به دیگر سخن دولت نمی‌تواند تحصیل شخصیت حقوقی را سبب محدود ساختن آزادی سندیکایی قرار دهد. طبق ماده ۴ مقاله‌نامه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان با احکام منحل و توقیف کرد و این امر فقط با صدور رأی قضایی امکان‌پذیر خواهد بود البته این امر منوط به استقلال سیستم قضایی دولت مذکور و وجود سیستم دادرسی عادلانه و بی‌طرف در این زمینه می‌باشد.

مقاله‌نامه شماره ۹۸ یک سال پس از مقاله‌نامه شماره ۸۷ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده است که در بخش نخست اعمال تبعیض‌آمیز ضد سندیکایی منع شده و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از مداخله در امور یکدیگر ممنوع شده‌اند. بنابراین نخستین نکته‌ای که در این زمینه مورد توجه مقاله‌نامه قرار گرفته آن است که سیاست تبعیض‌آمیز در مورد استخدام منتفی گردد؛ یعنی کارفرما نتواند کارگر را در وضعی قرار

11. Hayter, op.cit. 7.

دهد که مجبور شود بین عضویت در سندیکا و داشتن کار و استخدام شدن یکی را انتخاب کند.

طبق ماده ۱۷۸ قانون کار: «هرکس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، باتوجهبه شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.»

۳- منع تبعیض در استخدام و اشتغال

پیشینه فکر و دغدغه برابری به قدمت حیات اجتماعی انسانها برمیگردد، شواهد تاریخ زندگی اجتماعی انسان به یک معنا، تاریخ مبارزه با ظلم و نابرابری و تلاش برای کسب موفقیت برابر برای همه انسانها، فارغ از تفاوتها و گوناگونی میان آنها بوده است.^{۱۲}

۳-۱- تعریف و پیشینه اصل برابری و عدم تبعیض

اگرچه مفهوم و اصل برابری از گذشته دور در لابه‌لای اندیشه‌های اجتماعی و سیاسی انسان وجود داشته، ولی اصل مزبور عملاً از پایان قرون وسطی در اندیشه سیاسی اهمیت بیشتری یافته و برجسته گردیده است. این امر در عصر روشنگری، یعنی سده هجدهم، با آثار کسانی چون، «ژان ژاک روسو»، «ایمانوئل کانت» به اوج خود رسید.^{۱۳}

تبعیض در استخدام و اشتغال و دسته‌بندی مشاغل به «زنانه» و «مردانه» موجب شده است که زنان اغلب در مشاغل آموزشی، بهداشتی و خدماتی، شاغل باشند و تنها درصد کمی از مشاغل صنعتی به آنها اختصاص یابد. همچنین تبعیض در آموزش‌های حرفه‌ای و ارتقاء سبب شده است که زنان حتی در کشورهای توسعه‌یافته کمتر موفق به دست یافتن به مشاغل مدیریتی و عالی شوند و اغلب به کارهای پایین‌تر اکتفاء کنند.

۱۲. محمد راسخ، «تئوری حق و حقوق بشر بین‌الملل»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی ۴۱

(۱۳۸۴)، ۲۵.

۱۳. همان، ۲۶.

تبعیض به‌طور کلی در هر شکل که باشد نقض یکی از حق‌های بشری محسوب می‌شود. در اعلامیه فیلادلفیا آمده است: همه افراد انسان صرف‌نظر از نژاد، عقیده یا جنس حق دارند که پیشرفت مساوی و شکوفایی معنوی خود را آزادانه و با برخوردی از کرامت انسانی و نیز تمتع از تأمین اقتصادی با شانس مساوی دنبال کنند.

بدیهی است آزادی کار تنها با لغو کار اجباری تأمین نمی‌شود؛ زیرا کافی نیست که فردی به ظاهر در انجام کار خود مجبور نباشد، اما از راه‌های دیگر و به‌ویژه از طریق اعمال تبعیض در مرحله استخدام و یا ارتقاء اجازه داده نشود که وی آزادانه شغل و کاری که می‌خواهد را انتخاب کند. تبعیض به هر دلیل که باشد خودبه‌خود مخالف احترام به شخصیت انسان است. رفتار متفاوت و ناشایست با افراد به‌دلیل ویژگی‌هایی از قبیل نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقاید سیاسی و یا منشأ اجتماعی که هیچ ربطی به تصدی شغل موردنظر شخص ندارد، تبعیض در استخدام و شغل محسوب می‌شود.^{۱۴}

در سراسر دنیا، زنان با موانع بیشتر و مهم‌تری برای دستیابی به کار شایسته روبه‌رو هستند. طبق آمار شانس زنان برای مشارکت در بازار کار تقریباً ۲۷ درصد پایین‌تر از مردان است و زنان بیشتر از مردان در معرض بیکاری هستند، چنانچه نرخ بیکاری در جهان برای مردان ۵/۵ درصد و برای زنان ۶/۲ درصد است.^{۱۵}

۳-۲- مبانی برابری و عدم تبعیض

مبنای مفهوم برابری به کرامت ذاتی انسان و شخص بودن انسان و داشتن قدرت اراده و انتخاب او بازمی‌گردد.

اولین اصلی که برای توجیه ایده حق به‌کار می‌رود، اصل کرامت ذاتی انسان است. «کرامت مبنای حق به‌شمار می‌رود که البته جهت تحکیم حق‌ها نیاز به رکن دیگری دارد که همان استقلال و خودمختاری کانتی است.»^{۱۶}

«از طریق مفهوم کرامت، مفهوم حقوق بشر قابل‌ارزیابی است، این مفهوم از جمله مفاهیم اساسی و بنیادین در اجتماع و همین‌طور در اخلاق است که از طریق آن شایستگی و احترام

14. "The Labour Principle of the UN Global Compact," op.cit. 22.

15. M., J. Ghosh Lansky, D. Mede & U. Rani, *Women, Gender and Work: Social Choices and Inequalities* (Geneva: ILO, 2016), Vol. 2, Introduction.

16. R. Audi, "Wrongs Within Rights," in *Normativity*, ed. E. Sosa, & E. Villanueva (London: Cambridge University Press, 2005), 128.

افراد تأمین می‌شود.^{۱۷}

این اصل به زیبایی در قرآن کریم بیان شده است^{۱۸} و خداوند از همان ابتدای خلقت، به همه افراد بشر شرافت و عزت بخشیده است.^{۱۹}

در پاسخ به این مسئله که چرا باید برای انسان‌ها کرامت قائل شد و آنها را غایت در خویشتن دانست، می‌توان این‌گونه استدلال کرد که انکار اصل غایت بودن شخص و تبعیض ناروا میان اشخاص دو روی یک سکه‌اند. بدین معنا که اگر کسی اصل مزبور را نادیده بگیرد در واقع سرسپردگی خود را به رفتار ناعادلانه و رواداری تبعیض ناموجه اعلام داشته است. ایرادی که بر رد اصل غایت بودن وارد است، آن است که «مدعی یا مجبور است مرتکب ترجیح بلامرجح شود یا دچار تناقض».^{۲۰}

ترجیح بلامرجح یعنی اینکه مدعی بدون هیچ دلیل موجه و یا مبنای قابل توجیهی فردی را بر دیگری ترجیح می‌دهد که این امر به لحاظ منطقی قابل قبول نمی‌باشد؛ اما اگر مدعی برای این ترجیح خود دلیل ارائه کند، در واقع به‌طور ضمنی می‌پذیرد که نمی‌توان فردی را بدون دلیل بر دیگری برتر دانست و این به معنای قبول ضمنی برابری و لذا تناقض‌گویی است. رد این امر نیز ترجمان قبول اصل غایت و باور به برابری ارزشی انسان‌هاست. بدین ترتیب مدعی رد اصل کرامت ذاتی انسان و غایت بودن او دچار نوعی تناقض شده و برای انکار آن به همان اصل متوسل گردیده است.^{۲۱}

اهمیت عنصر فاعلیت نیز در مباحث جدید حق‌ها غیرقابل بحث است، چراکه هر یک از ما خواهان زندگی هستیم که قسمت عمده آن با تفکرات، احساسات و تصمیمات خودمان پایه‌ریزی شده باشد، به همین دلیل ایده حق‌های فردی تا این حد جذاب به نظر می‌رسد.^{۲۲} بر این اساس طراحی زندگی توسط فرد همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، به‌سادگی و صرفاً

17. Md Sirajul Islam, "Human Dignity and Human Rights," in *The Dialogue of Cultural Traditions: A Global Perspective*, ed. William Sweet, George F. McLean, Tomonobu Imamichi, Safak Ural and O. Faruk Akyol, (Washington, D.C: The Council for Research in Values and Philosophy, 2008), Chapter V.

۱۸. ولقد کرّمنا بنی آدم و حملنا هم فی البرّ و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلنا هم علی کثیر من خلقنا تفضیلاً (اسرا/ ۷۰).

۱۹. سید محمد هاشمی، *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی* (تهران: انتشارات میزان، ۱۳۸۴)، ۱۰۴.

۲۰. همان، ۲۹.

۲۱. برای مطالعه بیشتر نک: همانجا.

22. Jeremy Waldron, "Rights," in *A Companion to Contemporary Political Philosophy*, ed. R.E. Goodin, P.H. Pettit, & T. Pogge (London, Oxford University Press, 1999), Vol. 2, Second Edition, 444-454.

به معنای زنده بودن او نیست، بلکه راهبری زندگی با تکیه بر عنصر فاعلیت، انتخاب و حس مسئولیت فردی اوست.^{۲۳} فاعلیت اخلاقی، توانایی تنظیم و سازمان‌دهی اعمال شخص از طریق اصول اخلاقی و آرمان‌های خود اوست.^{۲۴}

کانت با تأکید بر خودآیینی انسان‌ها می‌گوید انسان قابلیت‌گزینش و تصمیم‌گیری عقلانی را دارد و دیگر جانوران چنان نیستند. پس انسان مستحق فضیلت، شرف و کرامت است که او را از دیگر موجودات ممتاز می‌گرداند، امتیاز انسان به انسانیت اوست.^{۲۵}

وی معتقد بود که انسان‌ها به‌خاطر توانایی خود در رفتار خودمختارانه در بین مخلوقات دنیوی منحصر به فرد هستند. آنها با تبعیت از اراده عقلانی خود، خودمختارانه عمل می‌کنند.^{۲۶}

بهترین راه برای حفظ و حمایت از حقوق اساسی اشخاص و تأمین برابری حقوق آنان، فراهم نمودن حوزه‌ای مطمئن برای انسان‌هاست. «بایستی درمقابل تعدی و تجاوزهای مزبور دایره و حریمی امن برای تک‌تک انسان‌ها فراهم آورد که هیچ‌کس، به‌ویژه حکومت‌ها، نتوانند به‌راحتی و با بهانه‌های فریبنده‌ای چون مصلحت دولت یا نفع عمومی به آن دایره وارد شده و به آن حریم تجاوز کنند.»^{۲۷} در این راستا حق در مفهوم شخصی یعنی «حق داشتن» درمقابل «حق بودن» مطمح نظر طرفداران این نظریه است.

۳-۳- ساز کارهای حمایتی منع تبعیض در استخدام و اشتغال

مهم‌ترین سند بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار، در این زمینه، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ است که در سال ۱۹۵۸ به‌دنبال قطعنامه شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد مبنی بر درخواست از سازمان برای انجام بررسی و مطالعه همه‌جانبه درباره اقدامات تبعیض‌آمیز در زمینه استخدام و انتخاب شغل، به تصویب این سازمان رسید.

از نظر این مقاله‌نامه تبعیض عبارت است از:

«الف - هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدیمی (ترجیحی) که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجداد یا طبقه اجتماعی برقرار بوده

23. Ibid, 752.

24. M.W. Martin, *Everyday Morality, an Introduction to Applied Ethics* (Cengage Learning US, U.S.A: Thomson Wadsworth, 2007), 109.

۲۵. محمدعلی موحد، در هوای حق و عدالت، از حقوق طبیعی تا حقوق بشر (تهران: نشر کارنامه، ۱۳۸۱)، ۴۲۴.

۲۶. پیتر جونز، حقوق، ترجمه سید رضا حسینی (تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۷)، ۱۹۳.

۲۷. راسخ، پیشین، ۳۲.

و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی و رعایت سلوک با کارگر را به کلی از میان برده و یا بدان لطمه وارد سازد؛

ب - هرگز نه تفاوت دیگر یا محرومیت و یا تقدیمی که نتیجه آن از میان بردن یا محدودیت تساوی و شرایط سلوک و رفتار با کارگران باشد و پس از استماع نظریه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ذی‌نفع از طرف مقامات صلاحیتدار به این عنوان شناخته و معرفی می‌گردد.»

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر تساوی آحاد مردم در تمامی زمینه‌ها اشاره کرده و اصل چهل و سوم این قانون به تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسایل کار ندارند، تأکید می‌کند.

توصیه‌نامه شماره ۱۱۱ با تفصیل بیشتری به روش‌های دستیابی به سیاست عدم تبعیض توسط دولت‌ها اشاره دارد. طبق این توصیه‌نامه هر فرد باید بر اساس قابلیت‌های شخصی و تجربه استعدادهای خویش امکان پیشرفت و ارتقای شغلی را پیدا کند و از امنیت شغلی، مزد مساوی برای کار مساوی و سایر شرایط برابر بهره‌مند باشد.

البته طبق بند ۲ ماده ۱ مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ و نیز توصیه‌نامه ذکر شده: «تفاوت یا محرومیت یا حق تقدیمی که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای جهت اشتغال به حرفه معینی لازم دانسته شده باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد.»

شایان ذکر است که این مسئله بدین معناست که باب مشاغل و مناصب به‌نحو برابر برای همگان باز بوده باشد تا هرکس که شایستگی بیشتری دارد و از استعداد بالاتری برخوردار است به این مشاغل دست یابد اما چنانچه کشوری در مرحله استخدام برای یک شغل معین، ترجیحی از قبیل زن یا مرد بودن، تعلق به نژاد یا طبقه اجتماعی خاص داشتن و یا داشتن عقیده سیاسی خاص (البته در مشاغل غیرمرتبط به امنیت کشور) قائل شود، این موارد هم از مصادیق تبعیض بود و از نظر سازمان مردود می‌باشد.

البته طبق ماده ۴ شماره ۱۱۱ مقاوله‌نامه چنانچه به دلیل اتهام قانونی به شخصی، اقدامات وی مغایر با مصالح دولت و منافع مقامات دولتی تشخیص داده شود و شخص از اشتغال به مشاغل خاصی محروم شود، این امر تبعیض محسوب نمی‌شود، اما به شخص مذکور حق و اجازه داده می‌شود که به مقامات صلاحیتدار مّلی مراجعه و به دادخواهی بپردازد.

همچنین بر اساس ماده ۵ همین مقاله‌نامه چنانچه کشوری به برقراری مقررات حمایتی مندرج در مقاله‌نامه‌های دیگری که توسط کنفرانس بین‌المللی کار تصویب شده پردازد، این امر تبعیض محسوب نمی‌گردد و نیز اقدامات و مقرراتی که جهت مساعدت و یا حمایت از برخی اشخاص به دلیل جنسیت، سن، شخصیت و موقعیت اجتماعی یا فرهنگی آنان صورت می‌گیرد از مصادیق تبعیض نمی‌باشد بلکه می‌توان با کمی مسامحه آن را تبعیض مثبت در جهت حمایت از افراد نیازمند مساعدت و توجه تلقی کرد. کشورها آزادند که با توجه به شرایط و عادات و رسوم و اوضاع و احوال خاص خود، به اتخاذ سیاست عمومی، ملی و روش‌های اجرایی جهت استقرار تساوی در استخدام و اشتغال بپردازند.

با این همه نباید فراموش کرد که مسائل ناشی از تبعیض تنها با تصویب یا لغو قانون حل نمی‌شود و باید پیش‌داوری‌ها و طرز فکری که موجب چنین وضعی شده است از بین برود. شک نیست که این کار به مراتب از تهیه و تصویب قانون و مقررات مشکل‌تر خواهد بود. در ماده ۲۰ اعلامیه فیلادلفیا آمده که همه انسان‌ها حق بهره‌مندی از رفاه مادی و معنوی در شرایط آزادی و فرصت برابر را دارند و دستیابی به شرایطی که این امر را ممکن سازد، باید هدف اصلی سیاست ملی و بین‌المللی قرار گیرد.

۴- تساوی در مزد برای کار با ارزش برابر

تساوی و برابری حق آدمیان از اصول پایه‌ای حقوق بشر است. این تساوی و برابری بر مبنای کرامت ذاتی انسان و منع ابزار قرار گرفتن او برای اهداف انسان‌های دیگر استوار است. بدیهی است هیچ عذری برای تبعیض و دیگر نقض‌های حقوق بنیادین بشر پذیرفته نیست و کشورها با هر میزان درآمد، نمی‌توانند برابری جنسیتی را نادیده بگیرند.^{۲۸}

۴-۱- مفهوم و پیشینه تساوی در مزد

نظام بین‌الملل حقوق بشر، حمایت از زنان را به‌عنوان یکی از اهداف اصلی خود مطرح نظر قرار داده است. از زمان پایه‌گذاری سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ برابری جنسیتی و عدم تبعیض، رکن محوری رسالت سازمان، برای توسعه عدالت اجتماعی در زمینه کار بوده است.^{۲۹}

28. Ibid, Preface.

29. Lansky, Mede and Rani, op.cit. 2.

در واقع یکی از مسائل و معضلاتی که ذهن بشر را همواره به خود معطوف داشته، مشکل بیکاری است. پیشرفت ابزارهای الکترونیکی و توسعه فناوری و سیستم‌های رایانه‌ای بیش‌ازپیش بر این امر تأثیرگذار بوده است. در این میان زنان در معرض آسیب بیشتری قرار دارند و بیش از سایر کارگران با تبعیض، مشاغل رده‌پایین و دستمزد کمتر مواجه هستند. عامل اصلی اشتغال زنان به کار فقر است و همین مسئله سبب است شمار بیشتر آنان و دریافت مزد ناچیز توسط زنان می‌شود.

از آغاز فعالیت سازمان بین‌المللی کار، اصل برابری مزد کارگران زن و مرد در مقابل کار مساوی مورد توجه قرار گرفته است. در اعلامیه فیلادلفیا نیز به‌عنوان ضمیمه اساسنامه سازمان بر این امر تأکید گشته است.

۴-۲- سازکارهای حمایتی تساوی در مزد برای کار با ارزش برابر

به‌منظور برقراری شرایط لازم برای کار برابر، منع تبعیض در اشتغال و استخدام به‌تنهایی کافی نیست، بلکه در کنار آن باید به تساوی مزد بین کارگر زن و مرد توجه داشت و تلاش وافر برای رفع عواملی که موجب تبعیض و نابرابری مزد زن و مرد می‌شود، انجام داد. در این زمینه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب ۱۹۵۱ و توصیه‌نامه به شماره ۹۰ به‌طور خاص اصل تساوی مزد را مورد توجه قرار داده‌اند.

اصطلاح اجرت در مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ همانند قانون کار ایران مفهوم گسترده‌ای دارد و علاوه بر حداقل مزد، شامل کلیه مزایایی می‌شود که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، به‌صورت نقدی کالا از طرف کارفرما به کارگر به تناسب کار او پرداخت می‌شود.

در ماده ۲ مقاله‌نامه مذکور به تکلیف کشورها به اجرای اصل تساوی اجرت کارگر زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش با استفاده از روش‌ها و ابزارهایی که منطبق با روش‌های معمول یقین میزان اجرت باشد، اشاره می‌کند.

نکته قابل توجه در این ماده آن است که مقاله‌نامه اصطلاح «اجرت مساوی در برابر کار با ارزش مساوی» را به کار می‌برد که با مفهوم «کار مساوی» اندکی متفاوت و از آن وسیع‌تر است. منظور آن بود که نتوان با عنوان کردن اینکه دو کار «مساوی» نیستند، اصل برابری اجرت را زیر پا نهاد؛ زیرا ممکن است دو کار مساوی نباشند ولی با ارزیابی عینی آن دو، مشخص شود که از ارزش مساوی برخوردارند.

بر اساس ماده ۳ مقاوله‌نامه راه‌های اجرای اصل تساوی مزد از طریق وضع قوانین و مقررات داخلی، به‌وسیله روش و برنامه‌ای که جهت تعیین میزان اجرت طبق قوانین پیش‌بینی شده و همچنین از طریق انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و کارگران و یا ترکیبی از روش‌های مختلف ذکر شده، قابل دستیابی است.

بدیهی است که اختلاف میزان اجرت افراد بدون ملاحظه جنسیت، با توجه به تفاوت‌های موجود حاصله از ارزیابی‌هایی که باید انجام پذیرد، مخالف با اصل تساوی اجرت زن و مرد در قبالت کار با ارزشی برابر محسوب نخواهد شد.

علاوه بر این مقاوله‌نامه، توصیه‌نامه شماره ۹۰ نیز اقداماتی را که باید در جهت اجرای اصل اجرت مساوی در برابر کار با ارزشی مساوی اتخاذ گردد، مطرح کرده است.

از جمله این اقدامات می‌توان به آموزش حرفه‌ای و رهنمودهای شخصی و کاریابی برای هر دو جنس زن و مرد به‌نحو برابر و همچنین ایجاد خدمات رفاهی و اجتماعی لازم برای کارگران زن و فراهم ساختن فرصت‌های برابر برای زنان و مردان جهت دستیابی به مشاغل گوناگون اشاره کرد.

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ در عمل و اجرا با مشکلاتی مواجه می‌باشد. از جمله این مشکلات چگونگی ارزیابی کار با ارزش مساوی است، به‌ویژه در مورد کارهایی که فقط زنان بدان اشتغال دارند. چگونه مشخص می‌شود که کار با کدام دسته از کارهای مردان دارای ارزش مساوی است و در نتیجه آیا تساوی اجرت واقعیت دارد یا نه؟ اما در ورای این امور مشکل اساسی همچنان مسائل اقتصادی است. کشورهای صنعتی به دلایلی و کشورهای درحال توسعه به دلایل دیگر مایل نیستند که از نیروی کار ارزان زنان صرف‌نظر کنند و غالباً چنین عنوان می‌کنند که زنان با گرفتاری‌های خانوادگی و مسائل مربوط به بارداری، زایمان و تربیت فرزندان، بازدهی کمتری نسبت به مردان دارند.

نهایتاً باید در جستجوی نیروها و سازکارهایی بود که برابری را در همه ابعاد آن، بین ملل ایجاد کند و سیاست‌هایی که بتواند تعادل را در زمینه عدالت اقتصادی برقرار نماید.^{۳۰}

30. Milanovic Branko, *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization* (New York: Harvard University Press, 2016), 304.

۵- حداقل سن کار کودک

کودکان به دلیل شرایط سنی خود، آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به بزرگسالان دارند و این امر در زمینه روابط کار بسیار مشهود بوده و به یکی از چالش‌های مهم در همه کشورهای جهان تبدیل شده است.

۵-۱- مفهوم و پیشینه حداقل سن

کودکان کار امروزه، بیشتر در کشورهای عقب‌مانده و در حال توسعه جهان بروز و ظهور دارند. در این کشورها میلیون‌ها کودک جهت امرار معاش خود و خانواده خود در شرایط نامتعارف به کار مشغولند و اغلب با دستمزدی پایین و گاه بدون دستمزد، برای ساعات طولانی در شبانه‌روز کار می‌کنند.

در این میان استثمار کودکان و کار در محیط‌های خطرناک به‌خصوص در مشاغل غیررسمی و کار کودکان در مناطق دورافتاده روستایی و یا در منازل که از بررسی مقامات ذیصلاح خارج است، باید از حساسیت زیادی برخوردار باشد.

طبق ماده ۳۲ کنوانسیون حقوق کودک: «کشورهای عضو، حق کودک جهت برخورداری از حمایت در برابر بهره‌کشی و استثمار اقتصادی و انجام هرگونه کاری که زبان‌بار بوده و یا خللی در آموزش کودک ایجاد می‌کند و یا برای سلامتی کودک یا رشد جسمانی، روحی، معنوی، اخلاقی یا پیشرفت اجتماعی کودک مضر باشد را به رسمیت می‌شناسد.»

در ادامه کشورهای عضو موظف شده‌اند که برای تضمین اجرای این ماده تمام اقدامات قانونی، اجرایی، اجتماعی و آموزشی را به‌عمل آورند که از جمله می‌توان به تعیین حداقل سن یا حداقل سنین برای اشتغال به کار، تعیین مقررات مناسب از نظر ساعات و شرایط کار و تعیین مجازات‌ها و سایر ضمانت‌های اجرایی مناسب جهت تضمین اجرای مؤثر مواد قانونی، اشاره کرد.

به این ترتیب، تعیین سن کار و موارد مربوط به آن به کشورهای عضو کنوانسیون سپرده شده و این امر، با توجه به شرایط کشورهای مختلف و ساختار سیاسی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت حاکم بر این کشورها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، چندان به سود کودکان کار نخواهد بود.

از نظر کارشناسان مسائل اجتماعی و اقتصادی، علل پدیده کار کودک، فقر، عدم تعادل اقتصادی و رشد ناکافی اقتصادی است. بدیهی است که بدون توزیع عادلانه و منصفانه درآمد

و دستیابی افراد به شغل و کار مطلوب و دلخواه خود، حتی در شرایط موفق اقتصادی نیز نمی‌توان به مشکلات مذکور فائق آمد.

باتوجه به معیارهای بین‌المللی که توسط دولت‌ها و جوامع مختلف در این زمینه پذیرفته شده، به نظر می‌رسد که معضل کودکان کار جنبه جهانی دارد.

در قریب اتفاق به موارد، در کشورهای توسعه‌نیافته و یا در حال توسعه به سبب نظام آموزش اجباری، گسترش نظام تأمین اجتماعی، رشد و پیشرفت اقتصادی و قوانین حمایتی مختلف، کودکان کمی کار می‌کنند و کار آنها نیز به سبب اضطرار ناشی از فقر و یا فشارهای فرهنگی و اجتماعی نیست، بلکه در ضمن تحصیل و در دوران تعطیلات و برای به دست آوردن درآمد شخصی و داشتن اشیائی است که مربوط به کار اولیه نمی‌باشد.

۵-۲- سازکارهای حمایتی حداقل سن کار کودک

از جمله مصوبات سازمان بین‌المللی کار در این زمینه مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ کنفرانس می‌باشد که معیارهای مندرج در آن و توصیه‌نامه‌های مرتبط با آن تأثیر شگرفی بر وضع و اصلاح قوانین موجود کشورها داشته و تقریباً همه دولت‌ها چنین قوانینی را به تصویب رسانده‌اند.

قانون کار در مبحث پنجم از ماده ۷۹ تا ۸۴ تمهیداتی را اندیشیده، از جمله اینکه به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال را ممنوع ساخته و به انجام آزمایش‌های پزشکی کارگرانی که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارند، تأکید داشته است.

هدف اصلی مقاله‌نامه ۱۳۸ تعهد و تضمین لغو کامل کار کودکان و بالا بردن سن اشتغال به کار آنهاست و کشورها مکلفند سیاست‌های مناسب را در این زمینه اتخاذ نمایند. در ماده ۱ این مقاله‌نامه مقرر شده است: «دولت‌ها متعهدند از سیاست ملی پیروی نمایند که هدف آن الغای مؤثر کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن اشتغال یا پذیرش کار در سطحی باشد که به نوجوانان امکان دهد به کامل‌ترین حد از رشد جسمی و فکری دست یابند.»

در این مقاله‌نامه سن شروع به کار همانند قانون کار ایران ۱۵ سال در نظر گرفته شده (بجز کشورهای در حال توسعه که سن ۱۴ سال لحاظ شده است) اما به کار گماردن کودکانی که سن بین ۱۳ تا ۱۵ سال دارند، برای کارهای سبک، خالی از اشکال می‌باشد (در مورد کشورهای در حال توسعه سن ۱۲ تا ۱۴ سال در این خصوص در نظر گرفته شده است). همچنین در مورد کارهای خطرناک یا زیان‌آور حداقل سن کار ۱۸ سال تمام لحاظ شده است.

طبق قانون کار: «در مشاغل و کارهایی که به‌علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.»

بدین ترتیب مقوله‌نامه مذکور هر نوع سوءاستفاده از کودک، بهره‌کشی جنسی، بیگاری و استثمار اقتصادی و بی‌توجهی به کودک را ممنوع اعلام کرد و بر نقش خانواده‌ها به‌عنوان مهم‌ترین و اولین محیط طبیعی رشد و بالندگی کودک و سپس بر تکالیف دولت‌ها در رعایت و نظارت در این زمینه تأکید داشته است.

۶- حذف بدترین اشکال کار کودک

وضعیت نامطلوب کودکان و اشتغال آنان در محیط‌های نامساعد و در شرایط ناگوار از جمله اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور، کار در شب و انجام کار در محیط‌هایی که برای اخلاق کودک نامناسب بوده، از جمله مواردی بود که حساسیت سازمان بین‌المللی کار را در جهت حمایت از آنان برانگیخت.

۶-۱- مفهوم و پیشینه بدترین اشکال کار کودک

مقوله‌نامه شماره ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۹۹ این مفهوم را تحت عنوان «حذف بدترین اشکال کار کودک» برای کودکان زیر سن ۱۸ سال را مورد تأکید قرار داده است که از جمله می‌توان از کار اجباری و بردگی، سوءاستفاده از کودکان در درگیری‌های مسلحانه، استفاده از کودکان به‌منظور روسپیگری و پورنوگرافی و نیز برای انجام کارهای غیرقانونی و تولید و فروش مواد مخدر و ارجاع کارهای خطرناک و زیان‌آور برای سلامتی، ایمنی و اخلاق به کودکان نام برد. در ماده ۱ این مقوله‌نامه تصریح شده است که هر عضوی که به این مقوله‌نامه ملحق گردیده است باید معیارها و اقدامات فوری و مؤثری را برای منع و حذف بدترین شکل کار کودکان انجام دهد. باتوجه به آسیب‌پذیر بودن کودکان، حمایت همه‌جانبه از کودکان در برابر آسیب‌ها از جمله وظایف والدین و دولت‌هاست.

طبق قانون کار ایران، ساعات کار کارگران نوجوان کمتر از ساعت کار کارگران معمولی است و در ماده ۸۳ تأکید شده است که ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت، زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است. همچنین در این قانون مشاغل و

کارهایی که به علت ماهیتشان یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال در نظر گرفته شده است. ایران به مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ پیوسته و آیین‌نامه اجرایی آن در سال ۱۳۸۲ ابلاغ گردیده است. بر این اساس هرگونه بهره‌کشی و سوءاستفاده از کودکان با مقررات تنبیهی روبه‌روست. البته محو کامل کار کودکان نیازمند همکاری همه دستگاه‌های ذی‌ربط می‌باشد.

۶-۲- سازکارهای حمایتی حذف بدترین شکل کار کودک

در مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ به دسترسی کودکان به آموزش پایه رایگان، شناسایی و خارج کردن کودکان از خطرات خاص مرتبط با کار آنان و توجه ویژه به وضعیت خاص دختران، جهت محور بدترین شکل کار کودک اشاره شده است. (ماده ۷)

در کنفرانس جهانی کار کودک که در سال ۲۰۱۳ در برازیلیای برزیل تشکیل شد، کشورهای شرکت‌کننده، نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرما و همچنین سازمان‌های غیردولتی و فعالان جامعه مدنی و سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی متعهد شدند که تا سال ۲۰۱۶ تمهیداتی را جهت تقویت و ارتقای اقدامات متّحده به‌منظور محو بدترین اشکال کار کودک و محو تمامی اشکال کار کودک به‌کار گیرند.

با این باور که کار کودک تحقق حقوق کودک را با مشکل مواجه می‌کند و سدّی بر سر راه توسعه و حقوق انسانی است، آنان علی‌رغم بحران مالی و اقتصادی جهانی، شتاب بخشیدن به اقدامات در تمامی سطوح در راستای محو کار کودک به‌ویژه بدترین اشکال آن را تا ۲۰۱۶ به رسمیت شناختند و این امر را در راستای توسعه پایدار می‌دانند.

۷- لغو کار اجباری و بیگاری

کار اجباری از جمله مصادیق نقض بنیادین حقوق کارگران به‌شمار می‌رود و چالشی واقعی در همه کشورهای دنیاست.

۷-۱- مفهوم و پیشینه لغو کار اجباری

آزادی کار و شغل یکی از پیامدهای آزادی‌های شخصی و اقتصادی است و آن عبارت است از اینکه شخص بتواند با آزادی اراده شغل و کار دلخواه خود را انتخاب و دیگری یا دولت نتواند مانع از انجام این کار شود.

در مقررات داخلی بسیاری از کشورها جهت حمایت از قشر کارگر، احترام به شخصیت وی و رفع انواع تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌ها در این زمینه، تمهیداتی برای تضمین این آزادی در نظر گرفته شده است.

در بند ۴ از اصل چهل و سوم قانون اساسی بر رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری تأکید گردیده است. در هنگام تأسیس سازمان بین‌المللی کار، کشورها بر این نکته تأکید داشتند که شرایط کار برای گروه زیادی از افراد متضمن بی‌عدالتی، فقر و محرومیت است که این امر می‌تواند صلح و ثبات کشور را در معرض خطر قرار دهد.

طبق نظر سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۲ تقریباً ۲۱ میلیون نفر قربانی کار اجباری بودند که ۱۱/۴ میلیون نفر را زنان و دختران و ۹/۵ میلیون نفر را مردان و پسران تشکیل می‌دهند. تقریباً ۹۰ درصد کار اجباری در حال حاضر در بخش اقتصاد خصوصی در کارخانجات، بخش کشاورزی، ماهیگیری، کارهای خانگی، درمورد زنان، کودکان، کارگران بومی، کارگران با مهارت پایین و دیگر گروه‌های آسیب‌پذیر انجام می‌شود.^{۳۱}

مقاله‌نامه شماره ۲۹ مصوب ۱۹۳۰ در ماده ۲ خود آن را این‌گونه تعریف می‌کند:

«اصطلاح کار اجباری به کار یا خدماتی اطلاق می‌شود که با تهدید به مجازات و بی‌آنکه

ذی‌نفع به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد به وی تحمیل گردد.»

البته ممنوعیت کار اجباری و اعمال شاقه در همه اسناد ذکر شده امر مطلق نبوده و مواردی وجود دارد که در خصوص آنها در برخی شرایط و احوال خاص از جمله جنگ، فورس‌ماژور و به دلیل الزامات مدنی متعارف این حق معلق گردیده است.

در ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۲۹ آمده است که از لحاظ این مقاله‌نامه اصطلاح کار قهری یا اجباری در موارد ذیل قابل اطلاق نخواهد بود:

«الف - هر کاری یا خدمتی که طبق قانون نظام‌وظیفه عمومی به شخص عمومی محول گردد و صرفاً جنبه نظامی داشته باشد؛

ب - هر کار یا خدمتی که جز تعهدات مدنی و عادی اهالی کشور خودمختار و مستقل محسوب گردد؛

31. "Stopping Forced Labour and Slavery, Like Practices," (The ILO Strategy Brochure, 2012).

ج - هر کار و خدمتی که در نتیجه محکومیت در دادگاه‌های صالح به محکومین تحمیل شود؛

د - هر کار و خدمتی که به حکم اجبار (فورس‌ماژور) تحمیل گردد و به‌طور کلی هرگاه شرایط عادی زندگانی عمومی یا زندگی قسمتی از سکنه یک کشور منقلب شده و در معرض مخاطره قرار گرفته باشد؛

ه - کارهای جزئی و عمومی روستایی که به نفع مستقیم یک جمعیت و از طرف خود اعضاء و افراد آن جمعیت بایستی انجام پذیرد.»

۷-۲- سازکارهای حمایتی لغو کار اجباری

طبق ماده ۱۷۲ قانون کار: «کار اجباری به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت باتوجه‌به شرایط و امکانات خاصی و مراتب جرم به حبس و جریمه نقدی هم محکوم خواهد شد.»

در مقاله‌نامه شماره ۲۹ همچنین از لغو تدریجی کار اجباری جهت تأدیه مالیات صحبت شده، اما این امر مشروط به شرایطی مانند بهره‌مندی مستقیم شخص از منافع کار مرجوعه، فوریت داشتن انجام کار و غیره است، آن هم فقط برای افراد مذکور و بالغ که سن آنها کمتر از ۱۸ سال و بیشتر از ۴۵ سال نباشد. در غیر این صورت کار اجباری فوراً باید متوقف گردد.

هدف اصلی و استراتژی سازمان بین‌المللی کار، کاهش جهانی کار اجباری و کاهش نرخ حداقل ۳۰ درصد در سال ۲۰۱۵ بوده است که این امر معادل کاهش شش میلیون نفر برای کار اجباری است که برخلاف اراده آزاد خود به کار گمارده شده‌اند.^{۳۲}

مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ نیز درباره منع کار اجباری مصوب ۱۹۵۷ در ماده ۱ خود بر لغو کار اجباری در هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله‌نامه ملحق شده‌اند، تأکید داشته و از آنها خواسته تا از کار اجباری به هر شکلی که باشد جلوگیری به عمل آورده و از اقدام به کار اجباری در موارد ذیل خودداری کند:

الف - به‌صورت تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی، مجازات و تنبیه به‌علت داشتن یا ابراز عقاید سیاسی یا عقایدی که از نقطه‌نظر ایدئولوژی مخالف سیستم سیاسی، اجتماعی و اقتصادی باشد؛

ب - به‌عنوان بسیج کارگران و استفاده از آنان به قصد توسعه و پیشرفت اقتصادی؛

ج - به صورت انضباط؛

د - به عنوان تنبیه و مجازات به علت شرکت در اعتصابات؛

ه - به صورت تبعیض‌های نژادی، اجتماعی، ملی و مذهبی خودداری نمایند.

در مورد به‌کارگیری کارگران جوان و نوجوان که به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، قسمت اعظم نیروی کار را تشکیل می‌دهند و استفاده از کارگران نوجوان برای کارفرما بسیار مقرون به صرفه است، چراکه این گروه همان میزان کاری را که کارگران بزرگسال انجام می‌دهند، عهده‌دار می‌شوند، با این تفاوت که دستمزد کمتری را دریافت می‌کنند. این نکته قابل توجه و اهمیت است که به کارگماردن این دسته از کارگران بدون رضایت و تمایلشان می‌تواند از مصادیق کار اجباری باشد.

در همین راستا کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۰ توصیه‌نامه ۱۳۶ را با عنوان «برنامه ویژه جوانان» به تصویب رساند که در آن به اختیاری بودن مشارکت جوانان و منع کار اجباری آنان مگر در موارد استثنائی و به موجب قوانین و مقررات مربوطه و با لحاظ اصول مورد نظر مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های منع کار اجباری و سیاست‌های اشتغال، تأکید شده است. در انتها باید گفت که «تنها پذیرش استانداردها و مقررات مربوط به کار، برای بهبود شرایط کار کافی نبوده و جهت تضمین اعتبار، کارآمدی و رعایت این امر، نظارت از طریق سیستم قضایی ضروری است. همچنین برای تضمین بهره‌مندی کامل کارگران، کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی‌شان از حقوق اساسی، حاکمیت قانون، اصل حیاتی و محوری است.»^{۳۳}

نتیجه

در تأیید اینکه حقوق کار حقوق بشر است، باید اذعان داشت که در اندیشه مدرن حقوق بشر، پیشینه ساختاری و تاریخی نظریه حقوق طبیعی مؤید این مطلب است که هر موجود انسانی باید بر مبنای انسانیت خود از حقوقی بنیادین و خاص بهره‌مند باشد. این حقوق، جهان‌شمول و آمره‌اند و با ارزش خاص خود معمولاً هر ملاحظاتی را نادیده می‌گیرند.^{۳۴}

33. "The Labour Principle of the UN Global Compact," op.cit. 3.

34. Hugh Collins, *Theories of Rights as Justification for Labour Law*, Eg H Spector, *Philosophical Foundations of Labour Law*, Book Section: G. Davidov, & B. Langille, (eds), "The Idea of Labor Law," *Florida State University Law Review* 33(119) (2006): 133-155.

در دنیای معاصر، ارج نهادن به بشر و حفظ کرامت و شأن ذاتی انسان اقتضاء می‌کند که از کارگران به‌طور جدی و مؤثر حمایت شود و معیارهای بین‌المللی در زمینه ارتقاء و بهبود شرایط کارگران، ارزش‌هایی هستند که در این جوامع رو به پیشرفت هستند.

تدوین قواعد و مقررات مناسب در خصوص بهبود وضعیت کارگران و تأمین حقوق بنیادین آنان و تعیین ضمانت‌اجراها به‌منظور تضمین اجرای مؤثر مواد قانونی، از جمله اقداماتی است که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار باید اتخاذ کنند. یکی از نتایج مهم التزام کشورها به تعهدات اساسی در این زمینه، در دستور کار قرار دادن مسائل عملی مربوط به اجراست. هنگامی که دولت‌ها موازین و معیارهای بین‌المللی را می‌پذیرند، طبیعتاً توجه آنان به روش‌ها و ابزارها معطوف خواهد شد که بیشترین شمار کارگران در حداقل زمان ممکن و با استفاده بهینه از امکانات موجود مورد حمایت قرار گیرند.

با این تفاسیر، بر این نکته تأکید می‌گردد که ارتباط بین معیارها و موازین جهانی کار و مفاهیم حقوق بشر برای ارکان سازمان بین‌المللی کار از اهمیت بسزائی برخوردار بوده است. به همین دلیل کنفرانس بین‌المللی کار، اعلامیه سازمان درباره اصول و حقوق بنیادین کار را به تصویب رساند. بر اساس این اعلامیه، یکبار دیگر بر حقوق بنیادینی همچون آزادی سندیکایی، حق مذاکرات دسته‌جمعی، لغو هرگونه کار اجباری، فسخ مؤثر کار کودکان و تعیین حداقل سن کار آنان و الغای انواع تبعیض‌ها در شغل، استخدام و مزد تصریح گردید.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- بیگزاده، ابراهیم. *حقوق سازمان‌های بین‌المللی*. تهران: انتشارات مجد، ۱۳۸۹.
- جونز، پیتر. *حقوق*. ترجمه سید رضا حسینی. تهران: نشر پژوهش‌گده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۷.
- راسخ، محمد. «تئوری حق و حقوق بشر بین‌الملل». *مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی* ۴۱ (۱۳۸۴): ۸۳-۱۱.
- عراقی، عزت‌اله، امیرحسین رنجبریان. *تحول حقوق بین‌المللی کار*. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
- موحد، محمدعلی. *در هوای حق و عدالت، از حقوق طبیعی تا حقوق بشر*. تهران: نشر کارنامه، ۱۳۸۱.
- موحدیان، غلامرضا. *حقوق کار*. چاپ چهارم. تهران: انتشارات فکرسازان، ۱۳۸۹.
- هاشمی، سید محمد. *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی*. تهران: انتشارات میزان، ۱۳۸۴.

ب) منابع خارجی

- Audi, R. "Wrongs within Rights in Sosa." In *Normativity*, editd by E. Sosa & E. Villanueva. Blackwell, London :Cambridge University Press, 2005.
- Blackburn, Daniel. "The Role, Impact and Future of Labour Law." In *Labour Law: Its Role, Trend and Potential*. London: ILO, 2006.
- Boas, D. *Libertarianism*. The Dignity of the Individual. chap. 4. New York: Freepress, 1997.
- Branko, Milanovic. *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*. New York: Harvard University Press, 2016.
- Cambridge Business English Dictionary*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.
- Collins, Hugh. Theories of Rights as Justification for Labour Law, Eg H Spector, Philosophical Foundations of Labour Law, Book Section: G. Davidov, & B. Langille, (eds), "The Idea of Labor Law," *Florida State University Law Review* 33(119) (2006): 133-155.
- Gall, T. L. *Worldmark Encyclopedia of Nations*. 12nd Edition. New York: Gale, Amazon, 2007.
- Hayter, Susan. *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. New York: Forthcoming Publication, Amazon, 2011.
- Hill, Thomas. *Dignity and Practical Reason in Kant's Moral Theory*. Itaca, N.Y: Cornell University Press, 1992.
- Kant, I. *Ground Work for the Metaphysic of Morals*. edited by Mary. London: Cambridge Universith Press, 1998.
- Lansky, M., J. Ghosh, D. Mede & U. Rani. *Women, Gender and Work: Social Choices and Inequalities*. Vol. 2. Geneva: ILO, 2016.
- Mac Naughton, G. & D.F. Frex. "Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach." *American University International Law Review* 26 (2011): 441-484.

Martin, M.W. *Everyday Morality, an Introduction to Applied Ethics*. Cengage Learning US, U.S.A: Thomson Wadsworth, 2007.

Rigby, Crispin. "Monitoring International Labor Standards." Summary of a Workshop, National Academies Press, 2003.

Simmonds, N.E. *Central Issues in Jurisprudence*. London: Sweet & Maxwell, 1986.

Sirajul Islam, Md. "Human Dignity and Human Rights." In *The Dialogue of Cultural Traditions: A Global Perspective*, edited by William Sweet, George F. McLean, Tomonobu Imamichi, Safak Ural and O. Faruk Akyol, Chapter V. Washington, D.C: The Council for Research in Values and Philosophy, 2008.

Smith, Rhona K.M. *Textbook on International Human Rights*. London: Oxford University Press, 2003.

Social Security: Issues, Challenges and Prospects, Sixth Item on the Agenda, International Labour Office, Geneva, 2001.

Steiner, Henry J, PH. Alston. *International Human Rights in Context*. New York: Context, Oxford University Press, 2006.

"Stopping Forced Labour and Slavery, Like Practices." The ILO Strategy Brochure, 2012.

The Labour Principle of the UN Global Compact, a Guide for Business, ILO, Geneva, 2008.

Theron, J., SH. Godfrey & M.Visser. *Globalization, the Impact of Trade Liberalization and Labour Law*. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2007.

Waldron, J. "Rights." in *A Companion to Contemporary Political Philosophy*, edited by Goodin, R.E. Pettit, PH. & T. Pogge, Vol. 2, Second Edition, 444-454. London: Oxford University Press, 1999.