

## حق بر خورداری از امنیت در برابر اخراج خودسرانه کارگران در اسناد بین المللی

مصطفی سراجی<sup>۱</sup>، چمران زالی پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس (نویسنده مسول)

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق بین الملل دانشگاه پیام نور مرکز بین المللی عسلویه

### چکیده

حق امنیت کار، آدمی را از حداقل استانداردهای زندگی مصون می دارد، بعد از اینکه حق معیشت و امنیت تأمین و تضمین شد، نوبت به حقوق دیگر می رسد، حق تحصیل و مشارکت سیاسی به میدان می آید. به نظر می رسد که آنچه برای هر انسان و جامعه ای مهم و ارزشی است، پاسخ به مهم ترین نیاز و انگیزه حرکتی بشر یعنی امنیت است. اصولاً انسان ها هرچند که برای پاسخ گویی به نیاز طبیعی، زوجیت و پاسخگویی به عواطف و احساسات درکنار هم جمع شده و پایه های اجتماع را تشکیل داده اند، ولی نمی توان نقش مهم امنیت به عنوان مهم ترین نیاز بشری در ایجاد اجتماع را نادیده گرفت. انسانی که احساس امنیت نکند، هرگز در اندیشه سعادت نخواهد بود. زندگی پر مخاطره، انسان را دچار جنون و افسردگی می کند و از هرگونه حرکت و تلاشی باز می دارد. شکوفایی اقتصادی، مدنی و سلامت روانی فرد و جامعه در گرو تأمین امنیت و احساس آن تحقق می یابد. از این رو یکی از مؤلفه اصلی خوشبختی را امنیت در کنار آسایش دانسته اند. فلسفه ایجاد دولت ها نیز، تأمین امنیت و آسایش افراد جامعه است. از این رو به عنوان عامل مشروعیت دولت ها و هم به عنوان وظیفه و مسئولیت اصلی آنها مطرح می باشد. دولتی که نتواند خوشبختی یعنی آسایش و آرامش ملت را تأمین کند، مشروعیت و فلسفه وجودی خود را از دست می دهد، همچنان که هرگونه اختلال و اخلال در این امور دولت ها را از موفقیت می اندازد.

**واژه‌های کلیدی:** حقوق بشر، امنیت کارگر، مقابله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی.

## مقدمه

قرن نوزدهم دستخوش انقلابات و تحولات فراوان گشته و هنوز از انقلاب کبیر فرانسه و انقلاب ممالک متحده آمریکا و دهها جنبش آزادی خواهی دیگر لبریز بود. علاوه بر این در این قرن استثمار و استعمار به درجه کمال از خشونت خود رسیده بود و صاحبان صنایع در کشورهای صنعتی با اعمال زور و رفتارهای غیرانسانی با کارگران برخورد می کردند. اطفال نه ساله را روزی دوازده ساعت بهره کشی می کردند به کارگران حقوق ناچیزی می دادند از هر سوی ممالک اروپا و آمریکا و بریتانیا فریاد آزادی خواهان بشردوستانه بلند بود، و کارهای حکومت ها و ثروتمندان را به شدت مورد انتقاد قرار می دادند.

اغلب ما نام کارگر را می شنویم به یاد بیل و کلنگ می افیم. شخصی که صبح اول وقت باید به سر میادین برود تا بلکه بتواند نیروی کارش را بفروشد تا حداقل معاش خویش را تأمین کند. البته این بدترین وضعی است که ممکن است به یک کارگر به ارث برسد. اما تعریف کارگر وسیع تر از این است. کارگر کسی است که نیروی کار خود را به کسی دیگر، کارفرما یا سرمایه دار می فروشد تا مایحتاج زندگی خود را تأمین کند و سرمایه دار هم کسی است که به خاطر این مبادله آزاد بر ثروتش افزوده می شود، و از آنجایی که ثروت بشر ثابت است، این فزونی با فقر کارگر جبران می شود در نتیجه کارفرما ثروتمند تر و کارگر فقیرتر می شود. به واسطه این تعریف کارمند، کارگر دولت، پرستار، پزشک، مهندس و... همه کارگر هستند. به این اقسام کار متخصص می گویند.

بورژوازی هاله‌ی مقدس تمام پیشه‌هایی را که تا آن هنگام گرمی شمرده می شد و با هراسی توأم با وقار به آنها می نگریستند، دریده است. پزشک، وکیل، کشیش، شاعر و دانشمند را کارگر مزد بگیر خود ساخته است.<sup>۱</sup> این تعبیری است که مارکس و انگلس بیش از ۱۵۰ سال پیش در مانیفست کمونیست مطرح می کنند، غالباً وقتی از کارگر و طبقه ی کارگر و یا حتی خود کار و نقش آن در تولید مایحتاج مادی و معنوی جامعه صحبت به میان می آید، در مواجهه با کسانی قرار می گیریم که تصویری ذهنی و انتزاعی از این مفاهیم دارند و این گونه مقولات را تنها در کارخانه جستجو می کنند.

از نظر هگل، کار تنها یک مفهوم اقتصادی نیست، بلکه جنبه ای مهم از حیات اجتماعی است، از نظر وی کار ابزاری است که به وسیله ی آن انسان ها به درک و فهم جهان دست می یابند. کار حائل میان انسان و جهان است که از طریق آن، انسان ها به خودآگاهی می رسند و جهان خود را تغییر می دهند. کار، همچون فعالیتی رهایی بخش است که موجب ایجاد شبکه های پیچیده ی وابستگی متقابل می شود، زیرا که حاصل کار فردی، موجب تأمین نیازهای مادی می شود و به موازات آن، آرزوهای اجتماعی را گسترش می دهد. به بیان مارکس نیز: " کار پیش از هر چیز فرایندی بین انسان و طبیعت است، فرایندی که انسان در آن به واسطه ی اعمال خویش سوخت و ساز خود را با طبیعت تنظیم و کنترل می کند." وی با مواد طبیعی چون نیرویی طبیعی روبرو می شود. او قوای طبیعی پیکر خود، بازوها و پاها، مغز و دستان خود را به حرکت در می آورد تا مواد طبیعی را در شکلی سازگار با نیازهایش تصاحب کند. در حالی که انسان از طریق این حرکت بر طبیعت خارجی اثر می گذارد و آن را تغییر می دهد، همزمان طبیعت خود را نیز تغییر می دهد. وی توانمند ی هایی را که در این طبیعت نهفته است تکامل می بخشد و این نیروها را تابع قدرت مطلق خویش می کند. بنابراین کار را در شکلی پیش انگاشت قرار می دهیم که منحصرأ از آن انسان است. عنکبوت اعمالی را انجام می دهد که به کار بافنده شبیه است، و زنبور با ساختن خانه های مشبکی لانه ی خود روی دست بسیاری از معماران بلند می شود. اما آنچه بدترین معمار را از بهترین زنبور متمایز می کند این است که معمار خانه‌های مشبکی را پیش از آنکه از موم بسازد در ذهن خود بنا می کند. بنابراین پیش تر به صورت ذهنی وجود داشت. آدمی نه تنها در شکل مواد طبیعی تغییر پدید می آورد بلکه قصد خود را همزمان در این مواد به تحقق می رساند و این قصدی است که او از آن آگاه است.<sup>۲</sup> در توضیح این تعریف گفتن چند نکته ضروری است:

۱ - کارل مارکس و فریدریک انگلس، مانیفست کمونیست، ترجمه حسن مرتضوی، نشر آگه، ۱۳۸۰، ص ۲.

۲ - کارل مارکس، سرمایه، ترجمه حسن مرتضوی، نشر آگه، ۱۳۸۶، صص ۲۰۹ و ۲۱۰.

۱- انسان برای ادامه حیات خود و همزیستی با طبیعت و سازگار شدن و سیطره بر آن درصدد حل نیازهایش از طبیعت می باشد پس فعالیت فیزیکی و ذهنی سراغاز این حرکت گردید.

۲- کارگر با تمامی قوای طبیعی خود از بازو تا فکر و دستان خود فعالیت می کند پس با چنین تعبیری دیگر نمی توان گفت کارگر تنها کسی است که کار یدی انجام می دهد و در تعبیر موسع آن، تمامی کسانی که کار انجام می دهند کارگر محسوب می شوند، پس کارمندان را هم می توان کارگر دانست خواه کار آنها، کار نرم افزاری باشد خواه کار سخت افزاری و همه آنان را می توان در طبقه‌ی کارگر قرار داد. مارکس در دست نوشته های ۱۸۴۴ که در زمان خود شناخته و منتشر نشد و یک قرن بعد منتشر شد، بخش مفصلی را به کار مولد و کار غیرمولد اختصاص می دهد.

## ادبیات تحقیق

### گفتار اول: مبنا و ماهیت حق امنیت در برابر اخراج خودسرانه

بند اول: امنیت شغلی حق بنیادین بشری

برای بسط و توسعه حق رهایی از فقر می بینیم که معضل فقر با چالش عمیقی در جوامع بشری روبروست و برای رهایی از بخش وسیعی از این بلبشوهای اجتماعی می توان به حق امنیت شغلی در جوامع اشاره کرد.

انسان به عنوان یک موجود محق، دارای سلسله ای از حقوق مسلم و مشخص است حقوقی که هرکدامشان در سلسله مراتب خود دارای ارزش خاصی است اما از لحاظ اهمیت و جایگاه و تقدم و تاخر تفاوت هایی را نیز دارند به عنوان مثال مانند اهم بودن و مهم بودن موضوعی که اهم در سلسله مراتب بالاتری قرار می گیرد. اگر بخواهیم جایگاه حقوق انسان ها را به تصویر بکشیم، مطمئناً به این نتیجه می رسیم که پاره ای از حقوق، نسبت به پاره دیگر، اساسی ترند یا به عبارت دیگر بنیادی ترین حقوق انسان عبارت از حقوقی است که در مقام عمل، نخست باید آنها را تأمین و تضمین کرد و سپس به سراغ حقوق دیگر رفت، به طور مثال، انسان ها فارغ از تعلقات نژادی، عقیدتی، جنسی، سیاسی، زبانی و گروهی، صرفاً به دلیل انسان بودن، از حق حیات برخوردارند. تا زمانی که حق حیات انسان تأمین و تضمین نگردد، صحبت کردن از دیگر حقوق کاری عبث و بیهوده است و همچنین تحقق پاره ای از حقوق، زمینه ساز تحقق پاره ای دیگر می گردد. امنیت شغلی یعنی حق رهایی از گرسنگی و زندگی بدون ترس از تجاوز و تعدی که حق ابتدایی انسان ها است، آن هم نه جزء حقوق عادی و دسته چندم، بلکه جزء حقوق اساسی و بنیادین انسان، برای روشن تر شدن این بحث، این موضوع را در قالب روشن تری صورت بندی کنیم. حق امنیت و معیشت نیز از حقوقی به شمار می روند که در صورت نادیده گرفتن آنان بسیاری از حقوق دیگر انسان ها قهراً پایمال می گردد و تا زمانی که امنیت وجود نداشته باشد، و یا خطر گرسنگی انسان را به مرگ تهدید کند، به تأمین و تضمین هیچ یک از حقوق دیگر، قادر نخواهیم بود.

حق امنیت کار، آدمی را از حداقل استانداردهای زندگی مصون می دارد، بعد از اینکه حق معیشت و امنیت تأمین و تضمین شد، نوبت به حقوق دیگر می رسد، حق تحصیل و مشارکت سیاسی به میدان می آید. به نظر می رسد که آنچه برای هر انسان و جامعه ای مهم و ارزشی است، پاسخ به مهم ترین نیاز و انگیزه حرکتی بشر یعنی امنیت است. اصولاً انسان ها هرچند که برای پاسخ گویی به نیاز طبیعی، زوجیت و پاسخگویی به عواطف و احساسات درکنار هم جمع شده و پایه های اجتماع را تشکیل داده اند، ولی نمی توان نقش مهم امنیت به عنوان مهم ترین نیاز بشری در ایجاد اجتماع را نادیده گرفت. انسانی که احساس امنیت نکند، هرگز در اندیشه سعادت نخواهد بود. زندگی پر مخاطره، انسان را دچار جنون و افسردگی می کند و از هرگونه حرکت و تلاشی باز می دارد. شکوفایی اقتصادی، مدنی و سلامت روانی فرد و جامعه در گرو تأمین امنیت و احساس آن تحقق می یابد. از این رو یکی از مؤلفه اصلی خوشبختی را امنیت در کنار آسایش دانسته اند. فلسفه ایجاد دولت ها نیز، تأمین امنیت و آسایش افراد جامعه است. از این رو به عنوان عامل مشروعیت دولت ها و هم به عنوان وظیفه و مسئولیت اصلی آنها مطرح می باشد. دولتی که نتواند خوشبختی یعنی آسایش و آرامش ملت را تأمین کند، مشروعیت و فلسفه وجودی خود را از دست می دهد، همچنان که هرگونه اختلال و اخلال در این امور دولت ها را از موفقیت می اندازد. حال با توجه به مباحثی که مطرح شد،

اگر برگردیم به موضوع اصلی بحث، یعنی حق امنیت و معیشت انسان ها، به دو موضوع محوری دیگر می‌رسیم. موضوع اول این است که در یک جامعه، هیچ کس حق ندارد، امنیت جانی، شغلی و روانی انسان های دیگر را تهدید کند و یا آنها را از حق دسترسی به نیازهای نخستین زندگی، که همانا حق معیشت و امنیت است، محروم کنند. با توجه به اینکه یکی از موضوعات اساسی در جامعه، بحران امنیت شغلی است که امنیت شغلی فرایندی است که به میزان نامعین و نامشخصی استانداردهای لازم برای کار را تهدید یا تشویق می‌کند و در صورت عدم درمان آن، ناهنجاری در جامعه به وجود می‌آید و برای توسعه جامعه بشری باید این حق رعایت گردد و برای توسعه و رعایت این حق، جامعه بین الملل راهکارهایی ارائه داده است که آن را در بحث آتی بررسی می‌شود.

### مبحث دوم: اعلامیه جهانی حقوق بشر

انسان موضوع حقوق بشر جهان معاصر است و با توجه به موضوعیت انسان در این مدار حقوق بشری، تمامی انسان ها فارغ از هرگونه تعلقات از جمله دین، نژاد، ملیت و جنسیت و مانند آن از حداقل حقوقی برخوردارند که زیر عنوان استانداردهای حداقلی از آن یاد می‌شود و این استاندارد ها مبتنی بر کرامت ذاتی انسان است و کرامت ذاتی انسان متمایز از کرامت اکتسابی اوست و این کرامت مورد پذیرش تمامی مکاتب، ادیان و ایدئولوژی های الهی و بشری و حتی لادری گراها می‌باشد<sup>۳</sup> و در حقیقت می‌توان گفت استانداردهای حداقلی در گفتمان حقوق بشری با توسعه حقوق بشر و عدم اعتراض مستمر دولت ها به شکل گیری عرفی آن، امروزه به قواعد امرانه تبدیل گردیده که این قواعد امرانه بالاتر از هر رابطه حقوقی است و با این نگرش هیچ دولت، فرد، گروه یا سازمانی و یا مذهبی حق ندارد برخلاف این قواعد رفتار یا قانون وضع کند. مضافاً ذاتی بودن این استانداردهای حداقلی حقوق بشر برای انسان، به آن حقوق، رتبه ای بالاتر از قواعد امره اعطا می‌کند، چرا که قواعد امره با قواعد جدید با همان خصوصیت قابل جایگزینی است، برخلاف این حقوق که به هیچ وجه قابل سلب و جایگزینی نیست.<sup>۴</sup> چنان چه گذشت حقوق بشر با پارادایم انسان محوری با محوریت مطلق انسان و توجه کامل به نمودگاه نقطه تلاقی ارزش ها و هنجارهای حقوق بشری، نمودی از تلاش بشر برای تعالی بخشیدن و فتح تمامی قله های ارزشی برای انسان بوده است. حقوق بشر ابزاری با مبانی فلسفی، حقوقی، اخلاقی و عاطفی و موثر در راه حمایت از کرامت ذاتی انسان در برابر حاکمیت مطلق دولت ها می‌باشد و برای گذار و متقاعد کردن دولت ها، حقوق بشر دارای مواد و مفادی است که می‌تواند راهگشای بعضی از معضلات بشری باشد که در گفتار آتی یکی از حق های بشری را بررسی می‌کنیم.

امنیت شغلی یا به زبانی حق برخورداری از امنیت کارگر در برابر اخراج غیرموجه، هواره از دغدغه های بشری، بخصوص در فضای جهان مدرن بوده و با توجه به اینکه غالب دکترین این پرسپکتیو، نگاه انسان محور است لذا تلاش و جهاد آنها، رفاه اقتصادی و اجتماعی بیشتر، بشر است، و در این نگاه انسان مرکز تمام نگاهها قرار می‌گیرد و تمامی هم و غم آن، حل معضلات اوست و در این پرسپکتیو انسان باید بر تمام هستی سیطره یابد تا رفاه او به نحو احسن و اکمل انجام گیرد.

این دغدغه بالاخره بر مفاد اعلامیه جهانی حقوق بشر سایه افکند و ماحصل این دغدغه تصویب این حق به عنوان یکی از حق های بنیادین برای تعالی و توسعه جامعه بشری است. بی شک حق کار از بنیادی ترین حق های بشری است، به دلیل اینکه این اصل پذیرفته شد که حق کار، حق اساسی است پس حمایت از امنیت و تضمین آن هم به موازات آن از حق های بنیادین است. تضمین شغلی یکی از اساسی ترین حق های بشری است که می‌توان گفت زیر مجموعه و زیرساخت تمامی حق های بشری است زیرا تا این حق تحقق نیابد دیگر حق ها توان جولان ندارند و در صورت تامین این حق است که دیگر حق ها پا به عرصه وجود می‌گذارند و بنیادی ترین رسالت دولت ها حمایت و تامین این حق است و لازم و ضروری است که دولت ها برای حفظ امنیت اقتصادی شهروندان این حق را تضمین و تامین نمایند زیرا حداقل نیازهای شهروندان را با تضمین این حق می‌توان تامین نمود و در این راستا اعلامیه جهانی حقوق بشر با داعیه حمایت از انسان، سندی با مفهومی عجین شده با حقوق، اخلاق و

۳- مسلم خلفی، مبانی نظری حقوق بشر، مجموع مقالات دومین همایش بین المللی حقوق بشر، مقاله (نگرش برون دینی به حقوق بشر)، اردیبهشت ۱۳۸۲، ص ۳۷۱.

۴- پیشین، ص ۳۷۳.

عاطفه را به جامعه بشری عرصه می دارد چنان چه در ماده بیست و سوم اعلامیه جهانی حقوق بشر بیان می کند: هرکس حق کارکردن، انتخاب آزادانه شغل، برخورداری از شرایط منصفانه و رضایت بخش برای کار و برخورداری از حمایت دولت در برابر بیکاری را دارد.

حق کارکردن و امنیت آن در مقابل اخراج خودسرانه از بدیهی ترین حق اولیه بشر است و بدون آن بشر نمی تواند به حیات خود ادامه دهد و قوت لایموت او با کارکردن و صیانت از آن آغاز می شود و با توجه به اینکه این حق از بدیهیات است پس تضمین آن هم به تبع آن، از ضروریات افراد در جامعه می باشد و چنان چه می دانیم اصل ضرورت مرتبه ای بالاتر از حق می باشد، در جهت تحقق این حق، نه تنها دولت ها که کل جامعه موظف است تا حق برخورداری از امنیت در برابر اخراج غیرموجه (خودسرانه) کارگران را به رسمیت شناخته و با آموزش صحیح می توان این حق را بصورت اتومات در تاروپود و شریان اجتماع جایگزین کرد، چنان چه فرهنگ جهانی حقوق بشر با داعیه جهان شمولی این حق را به همین دلیل با سازوکارهایی برای حمایت و صیانت از بشر پیش بینی کرده است.

امنیت شغل در جهت تأمین معاش است و به رسمیت شناختن این حق و اقدامات مناسب برای صیانت از آن را حقوق، تضمین کرده است و باید دولت ها این حق را در مرحله اجرا، عملیاتی کنند در غیر این صورت شرافت و منزلت انسانی کارگران در معرض خطر قرار می گیرد که این موضوع می تواند از نقض های اشکار حقوق بشر باشد. این قصور و سهل انگاری چه از جانب دولت ها و چه سازمان های دولتی و غیردولتی صورت گیرد و چه حاصل مناسبات اجتماعی و سیستم های اقتصادی، در هر صورت نقض حقوق بشر و محکوم است، و همواره نقض حقوق بشر می تواند به انفجارهای اخلاقی و اجتماعی کشیده شود.

مواد متعدد اعلامیه جهانی حقوق بشر در راستای حق داشتن شغل و تامین موارد موازی آن، شاخص های متعدد دیگری نیز به عنوان حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است، از آن جمله می توان به لزوم تعیین حداقل دستمزد برای کارگران اخراجی یا بیکاران، لزوم دادرسی عادلانه و منصفانه کارگران در هنگام دادرسی، لزوم بهره گیری از استانداردهای معتبر اشاره کرد. اخراج گسترده و بی ضابطه و غیرقانونی کارگران که در سال های اخیر حتی در کشورهای توسعه یافته سرعت یافته است، از دیگر نمودهای نقض حقوق کارگران است. همچنین قراردادهای موقت و سفید امضاء که موجبات سوء استفاده کارفرمایان را فراهم می آورد از مهم ترین عوامل تهدید و نقض حقوق بشر در رابطه با کارگران است که در مباحث آتی هر کدام را به تنهایی توضیح خواهیم داد.

### مبحث سوم: میثاق بین المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

ماده حقوق بین المللی اقتصادی اجتماعی بیان می کند:

۱- کشورهای طرف این میثاق حق کارکردن را که شامل حق هرکس است به اینکه فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می نماید معاش خود را تأمین کند، به رسمیت می شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت.

انسان موجودی اجتماعی است و لازمه حیات او زندگی در کنار هموعان خویش است، از این رو برای ادامه حیات، ناگزیر از شرکت در فعالیت های اجتماعی است. توسعه و موفقیت هر جامعه بشری به تلاش و سعی و کوشش افراد آن اجتماع و چگونگی استفاده از منابع طبیعی و خدادادی که در اختیار دارند بستگی دارد، پس کار، نیاز حیاتی هر انسان و جامعه است و کارگر از این جهت ارزشمند می شود.

حق کارکردن و تامین آن تنها رهایی از فقر نیست، بلکه اشتغال به کار و تضمین آن، بر عزت و شخصیت هر فرد افزوده و او را در نظر خود و دیگران محترم می سازد، همه موارد فوق به کرامت و منزلت انسانی منتهی می شود. کارکردن، مایه بقا، رشد عقل و خردمندی و امنیت آن موجب آرامش روانی است، زیرا در کار و فعالیت های اقتصادی، هرکس به ناگزیر فکر و عقل خود را به کار می اندازد. در پرتو همین تفکر و خردورزی است که انسان مسیر تکامل را پیموده و رشد می کند. توجه به این بعد از کار و کارگر

بر ارزش های بسیار آنان می افزاید، و بی جهت نیست که میثاق بین المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در بخش سوم چنان چه در زیر می آید این حق را ترسیم نموده است.

معاهدات حقوق بشری برخلاف معاهدات متعارف حقوق بین المللی ماهیتی حمایت گرانه دارند و نه مبادله متقابل منافع، ماهیت حمایتی اسناد حقوق بشری اقتضا دارد که چارچوب تحلیلی متفاوتی در ارتباط با مسائلی همچون ایراد شرط بر این معاهدات و یا جانیشینی کشورها نسبت به این معاهدات اتخاذ شود، با توجه به ماهیت ویژه این معاهدات که کشورهای عضو در حقیقت محدودیت هایی را بر صلاحیت و حاکمیت خود در جهت تضمین حقوق و آزادی های بنیادین انسانی می پذیرند و همچنین عدم اعتبار برخی شرط های ایرادی به این گونه معاهدات دفاع شده است.<sup>۵</sup>

بند یک ماده (۶) این میثاق اشاره مستقیم به تضمین شغلی دارد و حقوق اقتصادی از جمله داشتن شغل و حق تامین کارگر را در موقع بیکاری مورد حمایت قرار گیرد و در این راستا برای دفاع از منافع خود یا دیگران در تشکیل اتحادیه ها و شرکت در آن آزاد باشد. کار و امنیت آن که در حقیقت مهم ترین بخش میثاق می باشد که ناظر بر نحوه اجرا و اعمال آن است. مفاد میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از ضمانت اجرای نسبی برخوردار است و از این حیث نسبت به اعلامیه جهانی حقوق بشر امتیاز بیشتری دارد، زیرا اعلامیه مذکور صرفاً جنبه توصیه ای داشته و هیچ مقام و مرجعی جهت نظارت بر اجرای آن تعیین نشده است و اجرای آن صرفاً جنبه اخلاق بین المللی دارد اما در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولت های طرف میثاق متعهد شده اند که درباره تدابیری که به منظور تأمین رعایت حقوق شناخته شده در میثاق اتخاذ کرده اند و پیشرفت هایی حاصل شده و همچنین نارسایی ها و سهل انگاری ها را به دبیر کل سازمان ملل متحد تقدیم می دارند. پس دولت ها موظف هستند که گزارشات پیشرفت و یا مشکلات عدم پیشرفت را به نهادهای مربوط به میثاق ارائه نمایند و همچنین دولت ها مکلف هستند که توصیه های کمیته مربوطه را به اجرا بگذارند، پس این نهاد بین المللی دارای سازوکارهای مشخص و دارای ضمانت اجرای نسبی می باشد.

اگرچه به طور خاص ذکری از این مسئله نشده است، ولی معقول است که نتیجه بگیریم که یکی از عناصر حق بر کار در ماده (۶) باید حق محروم نشدن خود سرانه از کار باشد. به واقع این حق را می توان از شناسایی تعهد به احترام و حمایت از حق بر کار استنباط کرد. در حالی که کمیته به عنوان یک کل، تنها به طور غیرمستقیم به چنین حقی در چارچوب حق بر کار اشاره کرده است، ولی آحاد اعضای کمیته از مدافعان سرسخت رهایی از اخراج خود سرانه بوده اند. در حقیقت یکی از اعضای کمیته اظهار داشته است که (بدون تضمین بنیادی علیه اخراج خود سرانه، حق بر کار بی معنی خواهد بود). رایج ترین قواعد ایجاد شده در زمینه امنیت اشتغال مقرر دارد که خاتمه دادن به اشتغال نباید صورت گیرد مگر اینکه دلیل معتبری مربوط به توانایی یا رفتار کارگر وجود داشته باشد یا این امر بر اساس الزامات عملیاتی مؤسسه ذی ربط رخ دهد. اعضای کمیته خاطر نشان نکرده اند که آیا این اصل عمومی را خواهد پذیرد یا خیر، بلکه صرفاً اظهار کرده اند که اخراج ها نباید (خود سرانه) باشند. بنابراین به نظر می رسد اعضای کمیته انتظار دارند دولت های ذی ربط خود قواعدی وضع کنند که ناظر بر (موجه) بودن یا نبودن اخراج باشد، اما با این حال درباره کفایت این قواعد نظر خواهند داد برای مثال، در بررسی گزارش ترینیداد و توباگو، یاد آوری شده بود که مفهوم (بازنشستگی به نفع عامه) به نظر می رسد متضمن (خطر خود سرانه بودن) باشد. پس آنچه در اعلامیه و میثاق در رابطه با صیانت از شغل آمده است برای این بوده که اخراج خودسرانه را به حداقل برسانند. از این حیث که در صورت سهل انگاری و قصور دولت ها، دولت های مربوطه دارای مسولیت و در صحنه بین الملل، شرمساری نصیب آنها می گردد، لذا دولت ها برای رهایی از مسولیت در صحنه بین المللی سعی و تلاش خود را برای به حداقل رساندن اخراج غیرموجه کارگران در قلمرو خود جهت وجه بین المللی تلاش می کنند.

۵ - سید محمد قاری سید فاطمی، مجله حقوقی بین المللی، بهار و تابستان ۱۳۸۲، شماره ۲۸، مقاله (معاهدات حقوق بشری فضایی متفاوت)، صص ۵ تا ۴۴.

۶ - متیوسی، ار، کریون، پیشن، صص ۲۸۴.

### مبحث چهارم: سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ پس از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای بر پا بود، شکل گرفت. پس از آنکه طرح مذکور در خلال همکاری‌های بین‌المللی جهت تدوین قانون کارگران در سال ۱۹۰۱ در باسل مورد توجه قرار گرفت. سازمان ILO با هدف تدوین مقررات و قوانین بین‌المللی در جهت بهینه‌سازی استانداردهای بین‌المللی کار و حصول اطمینان از بکارگیری آنها متولد شد. قانون ILO در بین ماه‌های ژانویه و آوریل ۱۹۱۹ به وسیله کمیسیون کار در کنفرانس بین‌المللی صلح تدوین شد. این کمیسیون ترکیبی بود از نمایندگان ۹ کشور بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، لهستان، بریتانیا، و ایالات متحده آمریکا که رهبری کمیسیون را ساموئل گامپرس، رئیس فدراسیون کارگری آمریکا (AFL) بر عهده داشت. نتیجه این نشست بروز سازمان سه‌جانبه‌گرایی بود که تنها سازمانی بود که نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران را در یک نقطه سامان می‌داد. اولین نشست سالانه سازمان بین‌المللی کار، همراه بود با دو نماینده از دولت و کارفرمایان و کارگران از هر کشور عضو که در تاریخ ۲۹ اکتبر ۱۹۱۹ با یکدیگر ملاقات کردند. این نشست مسائل مربوط به شش مبحث اول قانون بین‌المللی کار را که درباره ساعات کار در صنایع، بیکاری، حفاظت از زنان باردار، ساعات کار شبانه زنان، حداقل سن کار و کار شبانه برای جوانان در صنعت می‌باشد، مشخص ساخت.

در کمتر از دو سال، ۱۶ قانون بین‌المللی کار و ۱۸ توصیه‌نامه تدوین شد سازمان بین‌المللی کار همچنان پا برجا ماند تا اینکه در سال ۱۹۴۶ قراردادی با سازمان ملل امضاء کرد و جزء مؤسسات تخصصی سازمان ملل درآمد. از لحاظ حقوق، این سازمان اتحادیه‌ای است که دولت‌ها برای حفظ صلح و تعمیم عدالت اجتماعی به وجود آورده‌اند. خدمات بین‌المللی سازمان از این جهت در حفظ صلح مؤثر است که عدالت اجتماعی را تعمیم می‌دهد و شرایط نامساعد زندگی بشر را که پیوسته باعث ظلم، فقر و بدبختی و تهدید صلح جهانی بوده است از بین می‌برد و موجبات تأمین صلح پایدار را میسر می‌گرداند.

بنابراین هدف سازمان بین‌المللی کار عبارت است از ایجاد عدالت اجتماعی و خدمت به مردان و زنانی که در نقاط مختلف جهان کار می‌کنند. این سازمان حافظ حقوق اکثریت بزرگی از جامعه بشری است و تلاش و سعی می‌کند حقوق کارگران و حداقل زندگی مادی و معنوی که امنیت کاری آنها می‌باشد را تأمین نماید و مورد حمایت بین‌المللی قرار دهد تا ضمن فراهم آمدن موجبات توسعه اقتصادی اجتماعی کلیه مظاهر عقب‌ماندگی را از میان بردارد و به آرزوی مشترک بشریت، یعنی عدالت اجتماعی نزدیک شود. در نهایت، با توجه به آگاهی مردم و همت و تلاش‌های طرفداران حقوق بشر و به دلیل طرفداری از حقوق کارگران و ایجاد سندیکاها و تشکل‌های کارگری، این اعتراضات در طول تاریخ بشر به نتیجه رسیده و بعد از به وجود آمدن سازمان بین‌المللی کار و ضوابط بین‌المللی کار در جهت حقوق کارگران آشکار است که سازمان بین‌المللی کار باید وظیفه‌اش را اصلاح نموده و شرایط کار و صیانت از آن را در سراسر دنیا بهبود بخشد و به تقویت سیستم‌های نظارتی و ضمانت‌اجرائی‌اش ادامه دهد و این امور را با فرستادن گروه‌های کارشناسی به این کشورها و اعطای امتیازات بین‌المللی و مشوق‌های لازم برای تقویت زیرساخت‌های روابط کار انجام دهد.

به طور کلی باید به این توجه کند که عملکرد سازمان بین‌المللی کار در دنیا جهت اصلاحات بین‌المللی است و این مسئله توسط ضمانت‌های در نظر گرفته سازمان حمایت شده و در صورت تخلف در اجرای مناسب این اسناد، مسئولیت آنها را در برابر سازمان رقم زده و با انواع واکنش‌ها و برخوردها روبرو می‌سازد.<sup>۷</sup>

در بین مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، آن دسته از مقوله‌نامه‌هایی که به حقوق اساسی کار مربوط می‌شوند، از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردار هستند. مهم‌ترین ویژگی مقوله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار، ارتباط آنها با یکی از جنبه‌های حقوق انسان است. به همین سبب الحاق به آنها مورد علاقه و تشویق سازمان بین‌المللی کار می‌باشد. در سال ۱۹۹۸ کنفرانس

۷- رضا محمدی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "تأثیر مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر قانون کار ایران"، دانشگاه علامه طباطبائی دانشکده حقوق و علوم سیاسی و

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی سال، چکیده، ۱۳۸۵.

بین المللی کار، بیانیه ای رسمی درباره اصول بنیادین حقوق کار به تصویب رسانید و بار دیگر به تعهد جامعه بین المللی به ارج نهادن، ارتقاء و نگرش صحیح به اصول مربوط به حقوق کارگران و کارفرمایان برای آزادی اجتماعات، شناخت حق مذاکره جمعی و نیرو تاکید نمود. بیانیه همه کشورهای عضو را به رعایت اصول بنیادین حقوق کار ترغیب می کند، خواه مقوله نامه مربوطه را تصویب کرده و یا نکرده باشند.

۱- اساسنامه سازمان بین المللی کار و تضمین شغلی: سازمان بین المللی کار (ILO) در سال ۱۹۱۹ به عنوان بخشی از پیمان ورسای تاسیس شد. هدف این سازمان استقرار عدالت اجتماعی، آزادی و امنیت اقتصادی و به تبع آن امنیت شغلی و ایجاد فرصت های برابر برای همه ی ملت ها بوده است. صدور اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ و در دوران جدید حیات سازمان بین المللی کار بعد از جنگ جهانی دوم دیگر تردیدی در مورد صلاحیت سازمان باقی نماند و امروزه چنان که مطالعه مصوبه های سازمان بین المللی کار نشان می دهد، سازمان مذکور در تمامی مسائل مربوط به کار چه از طریق تصویب مقوله نامه ها و توصیه نامه ها و چه از طریق کمک های فنی و نیرو بصورت بزرگ ترین مرجع جهانی درآمد است.

۲- اعلامیه مربوط به اهداف و مقاصد سازمان جهانی کار: کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در بیست و ششمین اجلاس خود در فیلادلفیا در تاریخ دهم ماه مه سال ۱۹۴۴ اعلامیه حاضر را درباره اهداف و مقاصد سازمان بین المللی کار و اصولی که باید الهام بخش سیاست اعضای آن باشد به تصویب می رساند. اعلامیه مربوط به اهداف و مقاصد سازمان جهانی کار دارای مفاد گوناگون و ارزشمندی برای جامعه بشری بخصوص برای جامعه کارگری می باشد که هر کدام از مواد آن دارای مزایایی ارزشمند می باشد.

#### مبحث پنجم: قلمرو صلاحیت سازمان بین المللی کار

پس از اعلام صلاحیت سازمان بین المللی کار با اعلام نظر دیوان دائمی دادگستری بین المللی و صدور آرای مشورتی از سوی دیوان، دستاورد دیگری برای سازمان بوده است، و اکنون بنگریم که ماده (۳۷) چه می گوید:

۱- هرگونه سؤال یا اختلاف در تفسیر این اساسنامه یا هر مقوله نامه بعدی که به موجب مقررات این اساسنامه توسط اعضاء منعقد می گردد به دیوان بین المللی دادگستری برای تصمیم گیری ارجاع خواهد شد.

۲- علی رغم مقررات بند یک از این ماده هیأت مدیره می تواند قواعدی تدوین و جهت تصویب به کنفرانس تسلیم نماید که در آن پیش بینی شده، دیوانی تشکیل گردد تا درباره اختلاف یا مسائل مربوط به تفسیر مقوله نامه که ممکن است توسط هیأت مدیره یا طبق شرایط مقوله نامه بدان ارجاع شود، سریعاً تصمیم بگیرد، به هر حکم قابل اعمال یا نظر مشورتی دیوان بین المللی دادگستری برای دیوانی که به موجب این پاراگراف تشکیل می شود، لازم الاجرا خواهد بود، رأیی که چنین دیوانی صادر می کند بین اعضاء و سازمان انتشار خواهد یافت و نظراتی که اعضاء ممکن است درباره رأی ابراز دارند در کنفرانس مطرح خواهد شد.

صدور آرای مشورتی در رابطه با سازمان در پی تردید صلاحیت سازمان بین المللی کار این بود که قلمرو صلاحیت سازمان تا کجاست؟ و سؤال اصلی در مورد صلاحیت که ایا سازمان می تواند در همه اموری که به انسان مربوط می شود صرف نظر از نوع کار ( فکری، صنعتی، کشاورزی و غیره) و صرف نظر از نحوه انجام آن (به مزد گیر یا مستقل) اظهار نظر کند و مقوله نامه یا توصیه نامه ای از تصویب گذراند یا صلاحیت آن محدود به مسائل دسته ای از کارگران است؟<sup>۸</sup> چنان چه گذشت دیدیم که نظر تفسیری صلاحیت سازمان بین المللی کار دارای قلمرویی گسترده می باشد، و سرنوشت کسانی که کار می کنند اعم از کارگر، کارمند، کشاورز چه در بخش خصوصی یا عمومی حتی افرادی که مستقلاً کار می کنند یا بیکار شده اند، کارگران مهاجر یا آنهایی که بالفعل شاغل نیستند همه و همه مورد توجه و در قلمرو سازمان بین المللی کار است با توجه به مطالب فوق می توان بدست آورد که این سازمان ضمن توسعه خود، بصورت هماهنگ کننده بزرگ سیاست اجتماعی در سطح جهانی جلوه گری می کند.<sup>۹</sup> از دیگاه سازمان بین المللی کار هنگامی که آدمی بر کره زمین پدید آمد، برای رفع نیازهای خود نیازمند کوشش بود، و

۸- سید عزت الله عراقی، تحول حقوق بین المللی کار، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص ۷۶.

۹- پیشین، ص ۶۶.



زندگی انسان بر محور کار می گردد و کار، تلاش انسان جهت حصول به هدف معین است. کلید گشایش هر استعدادی در درون انسان کار است. کار بزرگ ترین و شاید زیربنایی ترین بخش زندگی انسانی است، چرا که از کار می توان به جوهره درونی افراد پی برد و وقتی این جوهره های درونی آشکار شوند و استعدادهای بالقوه به منصفه ظهور برسند، می توان به وجود جامعه ای پویا امیدوار بود، با توجه به مواردی که گذشت، سازمان دارای قلمرویی گسترده و با گستردگی صلاحیت می تواند مدافع حق برکار و امنیت شغلی کارگران باشد و با توجه به جواز صلاحیت انواع کار، صلاحیت این سازمان علاوه بر کارهای یدی کارهای فکری و ذهنی هم می باشد.

### مبحث ششم: اعلامیه اسلامی حقوق بشر

اعلامیه اسلامی در ماده سیزدهم اظهار می دارد: کار حقی است که باید دولت و جامعه برای هرکسی که قادر به انجام آن است، تضمین کند و هرانسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد به گونه ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه بر آورده شود. هرکارگری حق دارد از امنیت و سلامت و دیگر تأمین های اجتماعی برخوردار باشد. و اگر کارگران با کارفرمایان اختلاف پیدا کردند دولت موظف است برای حل این اختلاف و از بین بردن ظلم و اعاده حق و پایبندی به عدل بدون این که به نفع طرفی عدول کند، دخالت نماید.

با توجه به اینکه اعلامیه اسلامی حقوق بشر برگرفته شده از متون مقدس اسلام می باشد و قرآن کریم این نسخه حیات بخش بشری در آیات متعدد انسان را محور خود قرار داده است و همواره دغدغه او کرامت انسانی است، چنان چه بیان می کند در جامعه دینی خط قرمز، کرامت انسانی است و ادیان الهی به شرح زیر کرامت انسانی را فارغ از نژاد، زبان، جنس و سرزمین های جغرافیایی، مورد ستایش قرار داده اند، در متون مقدس اسلام که از دیدگاه مسلمانان نسخه نجات بشری از بدو تولد تا مرگ وحتى بعد از مرگ می باشد، به صراحت بیان می نماید: "لقد کرمانا بنی آدم و فلما هم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلنا هم علی کثیر من خلقنا تفضیلا".<sup>۱۰</sup> به تحقیق ما فرزندان آدم را گرمای داشتیم و آنان را در خشکی و دریا پراکنده ساختیم و آنان را از پاکی روزی بخشیدیم و بر بسیاری از موجودات دیگر که آفریدیم، برتری دادیم.<sup>۱۱</sup> پس این ایه تأکیدی است بر منزلت انسان ها و استفاده از بنی ادم نشان می دهد که مقصود از آیه، همه افراد بشر، اعم از موحدان، کافران، مشرکان و فاسقان می باشد.<sup>۱۲</sup> در کتاب سلیمان آمده است: اری خداوند ادبی را از به هر جاوداندگی آفریده است و از او صورتی از ذات خویش آفریده است.<sup>۱۳</sup>

مقصود از بشر کیست؟ و هویت وجودی او چیست؟ آیا این همان انسانی است که پیامبران آن را برای ما توصیف کرده اند و به عنوان موجودی که استعداد رسیدن به مقام شامخ خلافت الهی را دارد، دارای شرف و حیثیت و کرامت ذاتی است که با حکمت بالغه خداوندی به وجود آمد و رهسپار هدفی اعلا گردید یا چنان که توماس هابز و ماکیاولی او را با عنوان انسان، گرگ انسان معرفی کرده اند، فاقد هرگونه حقیقت ارزشی در واقعیت خود است.

در نگرش اسلامی، حقیقت وجودی انسان از خدا و به سوی خدا و مستعد برای نیل به کمال شایسته انسانی است و اگر این هویت در شناخت بشر (موضوع حقوق بشر) و پی ریزی حقوق او مد نظر قرار گیرد، سایر تفاوت ها در پرتو این وحدت ماهوی قابل علاج است و با جهان شمولی حقوق بشر منافات ندارد. خداوند بلند مرتبه انسان را گرمای داشت و درآفرینش او به خود تبریک گفت و از بین همه موجودات، او را برای خود برگزید. در جهان بینی اسلامی، انسان خلیفه خدا<sup>۱۴</sup> و گل سرسبد آفرینش است<sup>۱۵</sup> و جهان هستی برای او و به خاطر خدمت به او آفریده شده است.<sup>۱۶</sup> خداوند حکیم برای نیل انسان به هدف آفرینش، که

۱۰ - سوره اسرا (۱۷)، ایه ۷۰.

۱۱ - سید محمد حسین طباطبایی، المیزان، ج ۳، ص ۱۵۵.

۱۲ - کتاب هایی از عهد عتیق، کتاب سلیمان، ترجمه پیروز سیار، ص ۳۵۴.

۱۳ - سوره انعام (۶) ایه ۱۶۵

۱۴ - سوره (۲۲)، ایه ۶۵

همانا کمال شایسته او است، به وی استعدادهایی عطا کرد و برای شکوفایی آن استعدادها، تکالیفی مقرر و حقوقی ارزانی داشت که از جمله آنها می توان به حقوق بشر اشاره کرد. چنان چه در مقدمه اعلامیه اسلامی حقوق بشر آمده است:

حقوق اصلی و آزادی های عمومی در اسلام، جزئی از دین مسلمین است پس انسان به صرف انسان بودن دارای منزلت و کرامت می باشد و آموزه هایی دینی می تواند در بنیان گذاری اندیشه و کرامت انسانی تاثیر داشته است. راز سروری و ارجمندی انسان و گل سر سبد آفرینش است که لسان الغیب حافظ شیرازی اظهار می دارد:

آسمان بار امانت نتوانست کشید : قرعه ی فال به نام من دیوانه زدند

انسان از همان اول خلقت دارای کرامت و شرافت بوده است و انسان فارغ از کرامت، تنها در ادبیات اهانت آمیز، تبیین و تعریف می گردد. فیلسوفان اخلاق و دین در رابطه با کرامت انسانی و ذاتی بودن این ارزش، فضای ذهنی دیگری را در افق ادبیات فلسفی و حقوقی جهان معاصر، گشوده اند. نظر به آنچه گذشت اعلامیه اسلامی قائل است که در جامعه اسلامی فضای اقتصادی باید به گونه ای باشد که برای همه امکان بهره مندی از کار وجود داشته باشند، و چنان چه عده ای در اثر اتفاقات اجتماعی بیکار، و یا به دلایلی از کار اخراج شدند، دولت باید در مقابل این اتفاقات مسئول باشد، و انسان ها باید در این موقعیت در تامین کامل قرار گیرند تا شرافت انسانی آنها حفظ بماند و در فرصت مقتضی و معقولی کاری جدید و یا سر کارشان باز گردند. شناسنامه اقتصادی تابعان یک کشور، اصل اشتغال و نوع آن را به خوبی مشخص می کند و به زبان آمار در اختیار مدیران کشور قرار می دهد. دولت اسلامی متکفل کسانی است که در حوزه قلمروی حاکمیت آنها، کسانی که به دلایل مختلف از کار اخراج می شوند حمایت نماید.

از نگاه اندیشمندان اسلامی همچون محمد عماره که حقوق بشر را از ضروریات می دانند نه از حقوق، بر این معنا بار نمود. وی می گوید: "در اسلام اعتماد به انسان و تقدیس حقوق وی به حدی رسیده است که از منزلت حقوق فراتر رفته و به عنوان ضروریات شناخته می شود و به این علت است که اسلام، حقوق بشر را در زمره واجبات داخل نموده است، و این گونه اندیشمندان اسلامی قائل هستند که حداقل استانداردها، ما فوق حق ها می باشند، زیرا ضروریات مرتبه ای بالاتر از حقوق است."<sup>۱۶</sup>

### مبحث هفتم : حمایت تشکل های صنفی از کارگران

برای تضمین در برابر اخراج خوسرانه باید سازوکارهایی وجود داشته باشد که از جمله این ابزار می تواند داشتن حق تشکل های صنفی تا چنان چه حقوق کارگران تضییع گردید به عنوان مدافع از موضع نهاد مدنی، از حقوق کارگران دفاع نمایند، و وجود تشکل های کارگری مستقل جهت حمایت صنفی از کارگران، همواره یکی از دغدغه های دکتترین حقوق بوده و این نگرانی موجب گردید که اصولی در اعلامیه منظور گردد. به موجب بند الف ماده (۲۰) اعلامیه جهانی حقوق بشر، "هر کس حق دارد آزادانه مجامع و جمعیت های مسالمت آمیز تشکیل دهد". و در این راستا بند الف ماده (۲۱) این اعلامیه نیز بیان می کند: "هر کس حق دارد که در اداره امور عمومی کشور خود، خواه مستقیم و خواه با وساطت نمایندگانی که آزادانه انتخاب شده باشند، شرکت جوید". در بند (د) ماده (۲۳) اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز آمده است: "هر کس حق دارد برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه ها نیز شرکت کند".

با ظهور دو گرایش فکری، اصالت فرد (تقدم فرد بر جامعه) و اصالت جامعه (تقدم جامعه بر فرد) در سطح جهانی و بین المللی پس از قرن نوزدهم بعد از جریان جنگ جهانی اول روندی ایجاد شد که اصالت جمع را وارد عرصه سیاسی کردند، سازمان بین المللی کار با مشارکت سه جانبه به وجود آمد و از آن زمان انواع و اقسام قوانین بین المللی در رابطه با کار به جامعه جهانی عرضه شد، اگر این زمینه را به عنوان تعهد بین المللی ببینیم، مفاهیم حقوق انسانی در درون مایه آن زیاد دیده می شود.

۱۵ - سوره بقره (۲)، آیه ۲۹

۱۶ - به نقل از برهان غلیون، مبانی نظری حقوق بشر، مسلم خلفی، مجموعه مقالات دومین همایش بین المللی حقوق بشر، مقاله (نگرش برون دینی به حقوق بشر)، اردیبهشت

۱۳۸۲، ص ۳۷۳.

به این ترتیب حقوق کار با گذار از قراردادهای سنتی و در سایه سار حقوق بشر پدیدار شد، و در فرآیند تاریخی این جریان، شریان دیگری را در فاز حقوق بشری ایجاد کرد که مانیفست و ظهور حق روابط جمعی کار بود که با گفتگو، گفتمان و مذاکرات جمعی کارگران و کارفرمایان زمینه آن فراهم شد. در این فضا، ارتباطات و اتصالات جمعی تبدیل به یکسری مدارها شد، این روابط جمعی، کارگران را به نقطه ای سوق داد که با گفتگوهای سازنده به رابطه‌ی متعادل دست یابند و حق روابط جمعی کار را سر لوحه قرار دهند اما با همه این پیروزی‌ها نباید از نظام‌های سیاسی دولت‌ها غافل بود که حاضر به دادن این حق‌ها نمی‌باشند. حق وجود تشکل‌های مستقل و دموکراتیک کارگری در کنار سایر تشکل‌ها و نهاد‌های مدنی یکی از الزامات دولت‌های قانون مدار است، و دولت‌های توسعه یافته و پاسدار حقوق بشر همواره از این حق دفاع می‌کنند، چنان‌که این تشکل‌ها با حفظ استقلال خود، در نظام تصمیم‌گیری کشور مشارکت و منافع گروهی از شهروندان را پیگیری می‌کنند و ضامن حفظ آن منافع به شمار می‌روند.

### مبحث هفتم: حق اعتصاب در مقابل اخراج خودسرانه:

در زبان فرانسه این واژه از اسم ساحلی به نام بلاژدوگرو که کارگران بیکار در آن گرد می‌آمدند، اخذ شده است. در اصطلاح به عمل قطع کار و بیکاری که توسط کارگران در یک واحد و یا کارمندان در یک سازمان اداری و به طور کلی مزد بگیران در یک واحد اقتصادی انجام می‌شود، اعتصاب می‌گویند. هدف اعتصاب کنندگان وادار کردن مدیریت به تسلیم در برابر خواسته‌هایشان و یا بحث در باب ادعاهایشان و رسیدن به یک توافق می‌باشد. اعتصاب به نظر ریور و ساوایت عبارت است از قطع کار توسط مزد بگیران با مشورت قبلی و به منظور مجبور ساختن صاحبان واحد اقتصادی و یا مدیران به پذیرش نظر آنان در رابطه با موضوع مورد منازعه می‌باشد.

تاریخچه اعتصاب به اندازه قدمت کشش و قوس‌های بین کارگران و کارفرمایان می‌باشد که ابتدا به صورت جنبش‌های خودجوش تجلی می‌کرد و هم‌اکنون به مرحله سازمان‌یافتگی رسیده است. در اکثر قوانین، حق اعتصاب به عنوان یکی از درخشان‌ترین پیروزی‌های حاصل در حقوق کار به رسمیت شناخته می‌شود و حتی مدیریت حق ندارد شغل رهبر اعتصاب کنندگان را به بهانه نقش مهم او در اعتصاب ملغی کند، پس جا دارد که قوانین، مشروعیت اعتصاب و حدود و ثغور آن را مشخص کنند زیرا اعتصاب وسیله ای است کارا، جهت اعمال فشار و این مکان وجود دارد که اشکالی نامعقول و متضاد با منافع عمومی یک کشور پیدا می‌کند.

اعتصاب را می‌توان گفت یکی از پدیده‌های اجتماعی قرون معاصر می‌باشد که در فرآیند تاریخ خصوصاً پس از انقلاب صنعتی بروز و ظهور نموده است، بدین معنا که افزایش قدرت سرمایه داران و کارخانه داران استثمار بیش از حد کارگران را به دنبال داشت اما از طرف دیگر، تاسیس کارخانه‌های بزرگ موجب تجمع قهری همه کارگران ضعیف و در نتیجه قدرت جمعی بالقوه ای شد و کارگران بدین وسیله توانستند با هم فکری و ائتلاف خود با بی‌عدالتی مبارزه کنند.<sup>۱۷</sup>

زمانی که صاحبان واحدهای اقتصادی و مدیران، نیرویی نهادی و دائمی جهت تحقق سلطه خویش پدید آورند و مخصوصاً زمانی که قوانین کار وجود نداشته باشد، اعتصاب تنها وسیله کاربردی و استثنایی می‌باشد که کارگران به آن واحد برای اعمال فشار در جهت احقاق حقوقشان به آن دسترسی دارند، جنبش‌های مرتبط با اعتصاب، می‌توانند جهت اعتراض علیه تجاوز به حقوق اشخاص ثالث، پدید آیند، در این صورت اعتصاب کنندگان در حدود اعمال فشار بر قدرت سیاسی هستند. البته نه به خاطر منافع شخصی خودشان بلکه به خاطر منافع و حقوق تضییع شده دیگران مانند یک اعتصاب دانشجویی جهت حمایت از تقاضای کارگران به همکاری و همیاری جهت برگزاری یک اعتراض عمومی، می‌تواند باشد.

نکته قابل تأمل تمییز بین اعتصاب صرفاً حرفه ای و اعتصاب با نتایج و آثار سیاسی است که در موقعیت کنونی که توجه به جمع فزونی یافته و مسائل اقتصادی ابعاد سیاسی یافته، مشکل می‌باشد. اعتصاب می‌تواند گذشته از قطع محض و ساده کار، اشکال

دیگری نیز پیدا کند، مثل اعتصاب به منظور اعلام خطر اعتصاب با اشغال کارخانه، اعتصاب با کاهش در وقت کار، اعتصاب با کند کاری، اعتصاب در خدمات اساسی و غیره.

اعتصاب کارگران در مقابل بی عدالتی کارفرمایان به ویژه اخراج گسترده کارگران توانسته قدرت چانه زنی را بالا برده و کارگران در برابر این اخراج گسترده مقاومت نموده و به حق خود برسند. اعتصاب به عنوان حق طبیعی است، در اعلامیه جهانی حقوق بشر، به علت مخالفت کشور های کمونیستی که آن را مخالف ساختار سیاسی خود می دانستند، نگذاشتند این حق در اصلی از اصول اعلامیه گنجائیده گردد و عدم گنجائیدن این حق در اعلامیه، سکوت و نوعی سازش دو اردوگاه فکری در آن زمان بوده است.<sup>۱۸</sup>

این حق در قسمت (د) بند یک ماده (۸) میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی آمده و اعلام می کند: دولت های عضو این میثاق خود را متعهد تضمین... حق اعتصاب بر اساس قوانین هر کشور می دانند. این حق در مقاله نامه شماره ۸۴ تحت عنوان حق اجتماعات آمده است.

ماده هشتم میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیان می کند:

۱- دولت های عضو این میثاق متعهد و متضمن می گردند که:

الف: هر کس حق تشکیل اتحادیه صنفی و یا پیوستن به اتحادیه صنفی با انتخاب خود را دارد. (تشکیل و یا پیوستن به اتحادیه) به منظور دستیابی و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی فرد است. هیچ محدودیتی جهت اعمال این حق وجود ندارد مگر آنکه (این محدودیت ها) در یک جامعه دموکراتیک، برای مصالح و امنیت ملی یا نظم عمومی و یا حفظ حقوق و آزادی های افراد دیگر ضرورت داشته باشد و به وسیله قانون صورت گیرد.

ب: اتحادیه ها حق دارند که فدراسیون ها و یا کنفدراسیون های ملی تشکیل دهند و نیز از حق پیوستن به سازمان ها و اتحادیه های بین المللی برخوردار باشند.

با این وجود حق اعتصاب به طور صریح و آشکار در میثاق آمده است اما متأسفانه در مقاله نامه ۸۷ نیامده است اما سازمان بین المللی کار به طور خاص ناچار بوده است حق اعتصاب را از ماده ۳ مقاله نامه شماره ۸۷ سازمان استنباط کند که به موجب آن اتحادیه های صنفی حق دارند برنامه های خود را تنظیم و فعالیت های خویش را سازماندهی کنند.<sup>۱۹</sup>

با ظهور تفکرات نوین دموکراسی نظیر انتخابات، نقش کارگران که تعداد قابل توجهی از رای دهندگان را تشکیل می دادند در تعیین سیاست اقتصادی جدی تر گرفته شد. نامزدهای انتخاباتی و احزاب سیاسی برای جلب آرای کارگران موضعی هماهنگ با نیازها و حقوق کارگران اتخاذ نموده و پارلمان ها نیز قوانینی در جهت حمایت از کارگران تصویب کردند، بدین ترتیب کارگران ابزارهای قانونی بدست آوردند که این ابزارها در تکامل روند تصمیم گیری در مورد آنان موثر بودند، در این مورد به عنوان نمونه می توان از حق مذاکره و انعقاد قرار دادهای دسته جمعی، حق تشکیل سندیکا و حق اعتصاب نام برد.

جنبش های کارگری در قرن نوزدهم تا آن حد مفید و سازنده بود که فشارهای ناشی از آن، دولت ها را ناگزیر از تدوین قانون حمایتی کار نمود<sup>۲۰</sup> و حق اعتصاب بدین وسیله وارد حقوق موضوعه شد.<sup>۲۱</sup> حق اعتصاب که از آن به عنوان یکی از حقوق طبیعی (مقاومت) یاد می شود<sup>۲۲</sup> و باید اذعان کرد که صرف آزادی اعتصاب کفایت نمی کند.<sup>۲۳</sup> و حق اعتصاب باید از عناصر اصلی و لاینفک مندرجات استخدام باشد زیرا این حق در صورت گنجائیدن در مفاد استخدام می تواند دارای ضمانت اجرایی در برابر اخراج خودسرانه باشد. اگرچه این حق در مقررات بین المللی و قوانین داخلی دارای ساز و کارهای خاص می باشد که این مقررات و موازین تا حدی توانسته است در رابطه با اخراج خودسرانه کارگران تاثیر گذار باشد.

18 - Jean jacques isreal : Droit des libertes fondamentale ,L,G,D,J,Paris 1998,p.50.

19 - CF.Ben – Isreal,Supra,n.77,at 93.

۲۰ - سید محمد هاشمی، پیشین، ص ۴۸۵.

21 - Claude – Albert colliard,op-cit,p 721.

22 - Resistance (Face a un Pouvoir,la resistance est legitime.)

23 - Butragueno,E/C.12/1990/SR.11.at 2,p.6. Jimenez

با وضع قوانین پیشرفته کار متاسفانه این قوانین به تنهایی نتوانسته منجی مشکلات عدیده کارگران باشد بلکه بهترین تضمین، رعایت و اجرای حقوق کارگران، به رسمیت شناختن تشکیلات مستقل کارگری است که نمایندگان واقعی کارگران بدون وابستگی به دولت و ملاحظات سیاسی خواسته‌ها و حقوق صنفی و شغلی خود را مطرح و مطالبه نمایند و در سایه سار رعایت تمامی حقوق اصلی و جنبی کارگران حق امنیت شغلی تحقق می‌یابد.

حق اعتصاب ایزاری قانونی است که در قوانین بین الملل و همچنین غالب قوانین داخلی آمده است که این ساز و کار قانونی می‌تواند در مقابل اخراج ناعادلانه کارگران مقاومت مدنی نماید. آرامش مدنی که در زیر مجموعه جامعه مدنی قرار می‌گیرد، نقطه مقابل اعتصاب و اعتراض است و آرامش مدنی زمانی است که انسان‌های یک اجتماع اقدام به رعایت قوانین آن جامعه نمایند، اما گاهی بعضی قوانین از نظر گروهی ناعادلانه است و در برابر ناعادلانه بودن آن، گروهی اقدام به نا آرامی‌های مدنی می‌کنند و این اقدامات در برابر قوانین ناعادلانه منجر به نافرمانی مدنی می‌گردد.

اگر جامعه مدنی را حوزه‌های مستقل از دولت و گروه‌های خودگردان بدانیم که برخوردار از ارزش‌ها و اعتقادات متنوعی بوده و در همزیستی مسالمت‌آمیز به سر می‌برند و به صورت نهادهای واسطه و داوطلبانه میان دولت و احاد شهروندان عمل می‌کنند، و این خود جزء موارد مواریث و دستاوردهای بشری است که در آخرین تجربیات جامعه انسانی در فرایند سعی و خطا پذیرفته شده است و روش مطلوبی است برای اداره حیات اجتماعی انسان‌ها و همچون روش‌ها در بستر تاریخ در معرض بهسازی و تحول می‌باشد.<sup>۲۴</sup>

جامعه مدنی با توجه به سرشت و نقش مدنی آن در راستای صلح، ارزش بسزایی دارد. حال با این توضیحات، اگر مبنای قوانین روزمره را قوانین طبیعی و فطری بدانیم، نتیجه ضروری آن مشروع بودن مقاومت در برابر قوانینی است که از مبنای اصلی خود پیروی نکرده است، زیرا این گونه قوانین هرچند که به ظاهر بر مردم تحمیل شود، وجدان ایشان را پایبند نمی‌سازد. چنان که در اعلامیه حقوق بشر (۱۷۸۹) و در مواد ۳۳ و ۳۵ قانون اساسی ۱۷۹۳ فرانسه، حق مقاومت و انقلاب یکی از مقدس‌ترین حقوق بشری شناخته شده است.

با توجه به خاستگاه جامعه مدنی که به مجموع سازمان‌ها و نهادهای مدنی و اجتماعی داوطلبانه‌ای اشاره دارد که بنیان جامعه‌ای پویا و توسعه یافته را پی‌ریزی می‌کند و از این رو در تضاد با ساختار تحمیلی دولت‌ها هستند. علمای پیرو این اصل، درباره‌ی طرز مقاومت افراد اتفاق نظر ندارند و نگرانی از ایجاد آشوب و هرج و مرج، موجب شده است که سه پیشنهاد مختلف در این باره مطرح گردد:

#### ۱ - مقاومت منفی:

اگرچه اطاعت از مقررات و وظیفه شهروندان است اما این قلمرو تا جایی است که وجدان عمومی و اخلاق افراد جامعه، آن را ارزیابی نمایند و مشروع بودن این مقاومت در صورتی است که هرکس حق دارد در وجدان خود قوانین را ارزیابی کند و تشخیص دهد به کدام قاعده باید پایبند بود. اطاعت از قانون یک وظیفه اجتماعی است، ولی همه حق دارند درباره ارزش واقعی و حقیقی آن فکر کنند و بدون اینکه عملاً تعرض نمایند، تا حد امکان، از اجرای قوانین خلاف وجدان عمومی و نقض‌های حقوق بشری ممانعت نمایند.<sup>۲۵</sup>

#### ۲ - مقاومت دفاعی:

از دیدگاه کسانی که این روش مقاومت را مجاز دانسته‌اند، فرد حق دارد از اجرای قوانینی که خلاف حقوق فطری، آزادی مشروع و حقوق بشر است، خودداری و در برابر قوه قهریه مقاومت کند و محاکم صالحه نباید این مقاومت را جرم اعلام کنند، زیرا مبنای جرم زمانی محقق می‌یابد که فعل تا ترک فعلی برخلاف موازین حقوق فطری و حقوق موضوعی باشد که این فعل یا ترک فعل با موازین اخلاق عمومی، اخلاق حسنه و نظم عمومی سازگاری داشته باشد.

۲۴ - محسن مهاجر، کتاب نقد، سال سوم، شماره ۱ و ۲، ۱۳۷۸، مقاله (جامعه مدنی و جمهوری اسلامی)، ص ۴۷.

۲۵ - اردشیر امیر ارجمند، پیشین.

## ۳- مقاومت تعرضی:

نظر پاره ای از حکیمان، مانند سن توماس راکن و لاک، دولتی که برخلاف قوانین الهی (به نظر سن توماس) یا حقوق بشر (به نظر لاک) وضع قاعده کند، غاصب است و افراد ملت حق دارند با چنین دولتی به مبارزه برخیزند و آنچه حائز اهمیت است باید اذعان کرد که قوانین الهی، فطری، طبیعی از قوانین فرا زمانی، فرا مکانی و فرا قانونی است و هیچ نهاد قانونگذاری حق تصویب قانون مخالف این قوانین را ندارد و چنان چه نهادی برخلاف این قوانین تصمیم گیری نماید، افراد جامعه حق دارند در مقابل این قوانین تعرض و نافرمانی مدنی انجام دهند، و حقوق بشر معاصر حداقل استانداردها می باشند و دولت ها لاقلاً باید این حداقل ها را رعایت نمایند.

اما در مقابل این نافرمانی های مدنی دیگر دکتترین معتقد هستند در هیچ جامعه ی منظمی، نمی توان به همه حق داد که درباره ارزش گذاری قوانین داوری کنند، و از اطاعت قواعدی که مدعی نادرست بودن آن هستند، نافرمانی نمایند و عدم اجرای آن را بخواهند، زیرا مشروع ساختن مقاومت در برابر قوانین نادرست، با قبول آشوب و هرج و مرج ملازمت دارد. لزوم اطاعت از قانون به اندازه ای بدیهی است که بسیاری از پیروان حقوق فطری (قوانین طبیعی) و کسانی که خود را تشنه عدالت می دیده اند، از مشروع شناختن مقاومت در برابر قوانین نادرست پرهیز کرده اند. این دکتترین مدعی هستند که قانون دارای مقام و منزلت می باشد و مثال می آورند چنان که سقراط با آنکه وسایل فرارش را شاگردان و مریدان او فراهم کرده بودند، به خاطر اطاعت از قانون، حکم غیرعادلانه را به جان پذیرفت و جام شوکران را با خوشرویی سرکشید.

اما این سوال مطرح است که داور خوب و بد بودن قانون، اخلاق یا وجدان عمومی است یا دولت؟ محدودیت های مشروع بر آزادی کدامند؟

۱ - در تقابل آزادی دیگران نباشد یعنی به آزادی دیگران لطمه و صدمه وارد نکند،

۲ - نظم عمومی و اخلاق حسنه مقتضیات و مصالح عموم جامعه باشد.

نظم عمومی چیست؟

۱ - زمانی و تا جایی شروع می باشد که ارزش های فردی و اجتماعی رعایت گردد،

۲ - نظم عمومی تا زمانی و جایی است تا به اصل آزادی و حق های مشروع لطمه و صدمه وارد نکند.

پس اولاً باید ارزش ها شناسی شوند.

ثانیاً ارزش ها تضمین گردد، البته باید بپذیریم ارزش ها صرفاً از سوی دولت تضمین نمی شوند.

چه کسی باید ارزش ها را شناسائی کند؟ اگر دولت ها این ارزش ها را شناسائی نمایند جباریت و مطلقه بودن در آن به وجود می آید.

ارزش ها در جوامع بسته و باز:

در جوامع بسته دولت ها، اول ارزش ها را شناسائی بعد اولویت بندی و بعد تضمین می کند.

در جوامع باز دولت ها اول ارزش ها را تضمین می کند و در این جوامع وظیفه دولت شناسایی ارزش ها نیست بلکه در این دولت ها وجدان جمعی جامعه این ارزش ها را اولویت بندی می کند، پس نقش اساسی ارزش ها و اولویت بندی در این دولت ها توسط رسانه ها، سازمان ها و نهادهای غیردولتی می باشد نه اینکه ارزش ها صرفاً توسط دولت ها شناسایی شود، بلکه اجرا و تضمین توسط دولت و حاکمیت می باشد اما اگر در جامعه ای یک ارزش توسط وجدان جمعی شناخته نشده باشد دولت می تواند آن ارزش ها را توسعه دهد.

وجدان عمومی و اخلاق حسنه از موضوعات حساس جامعه می باشند، اخلاق برخلاف حقوق در اندیشه ساختن مدینه فاضله است اما حقوق با سازوکارهای خود در صدد نظم و عدالت در جامعه است پس این دو موضوع با هم دارای تفاوت هایی می باشند. قانون و حقوق برای نظم و عدالت در جامعه، تصویب می شوند و ممکن است در پاره ای موارد با اخلاق یا وجدان عمومی ناسازگاری داشته باشند، در دولت های مدرن و قانون مدار که ارتباط دوسویه بین شهروند و نهادهای دولتی وجود دارد و این ارتباط دوسویه با توجه به نفوذ افکار عمومی و رسانه های خبری، اخلاق عمومی را ارزش گذاری می کنند، پس دولت های مدرن

و قانون مدار در رابطه با ارزش گذاری اخلاق عمومی و وجدان عمومی، دارای سازوکارهی مشخص می باشند یعنی وظیفه دولت شناسایی ارزش ها و وظیفه رسانه ها و شهروندان جامعه ارزیابی و ارزش گذاری، ارزش ها می باشند برخلاف دولت های انتظامی که خود ارزش ها را شناسایی و ارزش گذاری می نمایند.

برای داوری کردن در این بحث، باید دانست که هرچند پشتیبانی دولت یا اقدام او برای ایجاد قواعد حقوقی ضرورت دارد، این گفته به این معنی نیست که ضعف هایی در مفاد حقوقی وجود ندارد و یقیناً مردم آنچه را در وجدان خود عادلانه می بیند، آن را ارزیابی و ارزش گذاری و در انتها اگر از هنجارهای ارزشی بود به آن عمل می کنند و آنچه ناعادلانه است، آن را نمی پذیرند. طبیعت و فطرت آدمی را نمی توان با زور دگرگون ساخت و حق داوری کردن درباره ی خوبی و بدی و داد و ستم را از او گرفت. به گفته گاندی: زمانی فرا می رسد که عدم همکاری، به اندازه همکاری و وظیفه هرکس می شود و کسی که از این حق خود صرف نظر کند، انسان شمرده نمی شود بنابراین، مقاومت منفی در برابر قوانین نادرست یک واقعیت روانی و اجتماعی است که اخلاق آن را تایید می کند.<sup>۲۶</sup>

### نتیجه گیری :

این پژوهش با توجه به بررسی، تحلیل و تجزیه قوانین بین المللی و داخلی و اثار و نظرات دکترین حقوق و اخلاق به یافته ها و نتایجی رسیده است که از جمله می توان موارد زیر را بیان کرد:

- ۱ - قوانین موجود در صحنه بین المللی و داخلی دارای ابعاد حمایتی و صیانتی از امنیت شغلی می باشند و این بارقه امید برای توسعه حقوق بشر در برابر نقض های فاحش حقوق بنیادین بشری در جهان معاصر می باشد.
- ۲ - علی رغم قوانین موجود و ابعاد حمایتی از امنیت شغلی، یافته های این پژوهش نشان می دهد که بازنگری در قوانین ناکارآمد و اصلاحات لازم در قوانین حمایتی از کارگران با ضمانت اجرای کافی می تواند در صحنه بین المللی و عرصه داخلی، عامل اصلی توسعه حق های بشری گردد که در ذیل آن را در صحنه بین المللی و داخلی بررسی می نماییم:

الف - بازنگری در قوانین بین المللی:

قوانین در صحنه بین المللی با ضمانت اجرای کافی می تواند ابزار حمایتی کافی برای امنیت شغلی گردد، اگرچه این قوانین حمایتی امروزه تبدیل به هنجارهای بین المللی گردیده، اما در اجرا این قوانین، از ضمانت اجرای کافی برخوردار نیستند و لازم است که با بازنگری قوانین و به روز، و کارآمد کردن قوانین و در عین حال با ضمانت اجرای کافی، می تواند از نقض حق های بشری ممانعت بعمل آورد.

ب - بازنگری در قوانین ملی:

۱ - قوانین موجود در حقوق ایران دارای ابعاد گوناگون حمایتی در مقابل هرگونه اخراج خودسرانه کارگران می باشد و از این حیث می تواند گام های توسعه در حقوق کار باشد، که به عنوان مثال قوانین حمایتی قانون کار ایران در برابر اخراج زنان باردار، می تواند نشان از توسعه حقوق بشر باشد که حقوق ایران هم در حدی توانسته پا به پای حقوق بشر توسعه یابد اما در عین حال این حقوق برای بشر هزاره سوم کافی نیست و در عین حال دارای ضعف ها و نارسایی هایی می باشد.

۲ - آنچه امروز برای جامعه کارگری حائز اهمیت است، دقت کامل و بازنگری در قوانین موجود و نظرخواهی از جامع کارگری، حقوقدانان منصف و با اخلاق و نگرش انسانی به قانون کار که می تواند مرهمی بر زخم های کهنه جامعه کارگری باشد و در صورت قصور و نگاه یک جانبه گرانه و حمایت از تفکر اقتصاد آزاد و خصوصی سازی، و عدم حمایت از جامعه کارگری جهت تعادل بخشیدن، می تواند به یک معضل اجتماعی و در انتها به یک بغض اجتماعی تبدیل گردد.

اما آنچه در این مناقشات و منازعات به نظر می رسد در صورت عدم توجه دولت و مجلس به جامعه کارگری، که در قالب قوانین می تواند بروز و ظهور نماید، و باید توجه کرد که بی توجهی و عدم حمایت قانونی از کارگران یقیناً دمیدن در کوره های آتش

۲۶ - ناصر کاتوزیان، فلسفه حقوق، جلد دوم، صفحات ۹۱ تا ۹۵.

است و باید دولت و مجلس با چشم باز و نگاه انسانی نه نگاه سودگرایانه یک طرفانه، به حق های اساسی و بنیادی کارگران توجه کامل نمایند.

۳- با توجه به تفاسیر گوناگون و همچنین شدت و حدت تقصیر و قصور و عنصر تعمد و عدم تعمد قصور، آنچه ضروری به نظر می رسد قانونگذار باید با احتیاط بیشتری این واژه را تعریف و تبیین می کرد و پیشنهاد می گردد که قانونگذار یک بازتعریفی با سازوکارهای مناسب انجام دهد تا سوء استفاده از واژه قصور به حداقل برسد و قانونگذار برای ثبات و امنیت شغلی مرز بین تقصیر و قصور را مشخص نماید زیرا تقصیر از عنصر تعمد برخاسته و عناصر تشکیل دهنده قصور موضوعات غیرعمدی می باشد.

۴- نهادهای تاثیر گذار بر امنیت شغلی

الف - نهادهای مدنی:

متأسفانه در حال حاضر ما شاهد وجود تشکل های کارگری مستقل و دموکراتیک برآمده از بطن و متن جامعه کارگری از پایین به بالا نیستیم، احزاب و تشکل ها باید همواره از پایین و خودجوش باشند نه اینکه احزاب بخشی از حکومت باشند، احزاب همواره باید واسطه مردم و حکومت باشند، و آنچه که در جامعه مدنی برای بهتر اداره کردن جامعه باید وجود داشته باشد سه لایه می باشد که این سه لایه می تواند شهروند، احزاب شامل تشکل های سیاسی و صنفی و دولت باشند، و آنچه برای دولت های مدرن و قانونمدار برای نظارت بر اعمال و رفتار دولت و سازمان های دولتی حائز اهمیت است، وجود نهادهای مدنی می باشد. با توجه به حق نظارت و انتقاد در فلسفه وجودی دولت های مدرن و قانونمدار، تشکل های صنفی حد واسط شهروندان و دولت می باشند و در صورت حذف این واسطه یقیناً دولت ها مطلقه خواهند شد. در دولت های مطلقه، انتظامی و بسته ما مشاهده می کنیم که برای فرار از مسئولیت و پاسخ گویی احزاب و تشکل ها را متهم به عناوین جعلی می کنند و برای نجات از این اتهامات در دولت های بسته و مطلقه باید با اصلاحات در سیستم تقنین، این حق را از تزلزل به ثبات رسانید تا انجمن ها با نظارت بر اعمال و رفتار دولت، امنیت شهروندان را در مقابل دولت تضمین نمایند.

ب - رسانه های ملی:

رسانه ملی تاثیرگذارترین نهاد در تبیین هر موضوعی می باشد و با توجه به رسالت این نهاد ملی جامعه کارگری از آن می خواهد که در انعکاس مشکلات جامعه کارگری سعی و تلاش نماید، رسانه ملی باید بصورت ملی اداره شده و تنها به خواست و اراده جمعی گروهی خاص تعلق نگیرد. اگر رسانه های ملی و در صدر آن صدا و سیما با دعوت از حقوقدانان حقوق کار و شرکت انان در میزگردهای متفاوت و ارائه توضیحات مبنی بر اینکه کارگران دارای حریم و حقوقی هستند که از نگاه ادیان الهی، فطرت، اخلاق و حقوق جایگاه رفیعی دارند و در این آموزش حقوق کارگران را تعریف و تبیین نمایند یقیناً جامعه در میان مدت به بلوغ خواهد رسید که حداقل حقوق نسبی کارگران و امنیت شغلی آنان در مقابل اخراج خودسرانه رعایت گردد.

اگر حقوقدانان تبیین نمایند که امنیت در همه زمینه های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و قضایی از مفاهیم با ارزش در حیات اجتماعی بشر است و در طول تاریخ بشر، توسعه و رشد، همواره در سایه حداقلی از امنیت فراهم آمده است و انسان ها در سایه سار امنیت به پیشرفت ها، نوآوری ها و اختراعات دست یافته اند. امنیت و احساس امنیت در میان شهروندان می تواند به پتانسیلی تبدیل شود که افراد یک جامعه، بدون داشتن دغدغه های ناشی از نا امنی به رشد و شکوفایی و توسعه نائل آیند. بدون تردید می توان اعتقاد داشت که امنیت در همه ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و قضایی پیش شرط و پیش نیاز توسعه همه جانبه در کشور است.

ج - کمیسیون حقوق بشر اسلامی:

با توجه به اینکه عمده ترین مشکلات موجود کارگران در محیط های کاری مربوط به عدم آشنایی بخش عظیمی از کارگران به حقوق حقه مصرح در قانون کار است، این خلاء ها و حفره ها که از عدم اشراف به قانون نشئت می گیرد، کمیسیون حقوق بشر اسلامی به عنوان یک نهاد منطقه ای و اسلامی، با توجه به رسالت انسانی و اسلامی خویش می تواند با برگزاری کارگاه های آموزشی جهت بالا بردن سطح آگاهی کارگران تلاش گسترده نماید.



با توجه به اینکه کمیسیون حقوق بشر اسلامی می تواند در هر کارگاهی رابط و نماینده ای داشته باشد، نهادهای مدنی و صنفی کارگران باید از کمیسیون حقوق بشر اسلامی درخواست نمایند تا به رسالت واقعی خویش در حمایت از حقوق حقه کارگران جوامع اسلامی عمل نمایند.

۵- در آخر به عنوان یک راهکار علمی و تحقیقاتی به دولت و مجلس ایران توصیه می شود که با توجه به اینکه مفاد مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی سازمان بین المللی کار، از حق های بشری می باشند و نظر به اینکه این حق ها در راستای مفاد حقوق بشر و دولت ایران عضو این اعلامیه و همواره ادعا به رعایت موازین حقوق بشری در قلمرو خود می نماید، پس آنچه به نظر ضروری می رسد، پیوستن جمهوری اسلامی ایران به مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی تا علاوه بر رعایت وضعیت جامعه کارگری، رعایت این حق ها از ضروریات برای شهروندان است و در صحنه بین المللی جمهوری اسلامی می تواند با این توسعه، به وجه بین المللی دست یابد. باید در نظر داشت که جایگاه حقوق کار در سند چشم انداز توسعه نرم افزاری و سخت افزاری باید جایگاه متعالی باشد و با توجه به اینکه ما باید طبق برنامه چهارم و پنجم توسعه و سند چشم انداز وظیفه داریم در چارچوب امور حقوقی عمل کنیم اما برای اجرایی کردن مصوبات این قوانین ابتدا باید زمینه آن فراهم شود. باید اذعان نمود و پذیرفت که در تمامی مقاله نامه ها یک نکته مشترک وجود دارد و آن این است که ضمانت اجرا به معنایی که مد نظر ماست، وجود ندارد، پس باید زمینه های اقتصادی و اجتماعی مناسب را برای اجرایی مقاله نامه ها فراهم کنیم. باید تمامی نمودگاهها به عدالت اجتماعی توجه کنند تا به امنیت شغلی برسیم.

حقوق بشر در فضای آزادی خواهانه، وجود نهادهای مدنی و جنبش های اصلاح طلبانه و حمایت اسناد و نهادهای بین المللی و ملی دگردیسی می کند تا به تکامل حقیقی خویش برسد و نگاه با تکامل این دگردیسی، بشر در دنج ترین صحرای جامعه بشری، در سایه سار حق های خویش در دنج ترین ماوا و مامن با اسایش و آرامش به زندگی خویش ادامه خواهد داد و این نهایت و غایت رسالت حقوق بشر است.

## منابع

۱. برهان غلیون، مبانی نظری حقوق بشر، مسلم خلفی، مجموعه مقالات دومین همایش بین المللی حقوق بشر، مقاله) نگرش برون دینی به حقوق بشر)، اردیبهشت ۱۳۸۲، ص ۳۷۳.
۲. خلفی، مسلم، مبانی نظری حقوق بشر، مجموع مقالات دومین همایش بین المللی حقوق بشر، (مقاله نگرش برون دینی به حقوق بشر)، اردیبهشت ۱۳۸۲.
۳. طباطبایی، سید محمد حسین، اصول فلسفه و روش رئالیسم، تهران، جلد ۲، نشر صدرا، ۱۳۷۲.
۴. عراقی، سید عزت الله، تحول حقوق بین المللی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۵. قاری سید فاطمی، سید محمد، حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر یکم، چاپ دوم، مؤسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی شهر دانش، ۱۳۸۸.
۶. کاتوزیان، ناصر، فلسفه حقوق، جلد اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، ۱۳۶۶.
۷. کارل مارکس و فریدریک، مانیفست کمونیست، ترجمه حسن مرتضوی، نشر آگه، ۱۳۸۰.
۸. متیوسی.ار. کریون، ترجمه محمد حبیبی مجنده، انتشارات دانشگاه مفید قم، پاییز ۱۳۸۷.
۹. محمدی، رضا، پایان نامه کارشناسی ارشد، "تأثیر مقاله نامه های سازمان بین المللی کار بر قانون کار ایران، دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده حقوق و علوم سیاسی و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
۱۰. مهاجر، محسن، کتاب نقد، سال سوم، مقاله (جامعه مدنی و جمهوری اسلامی)، شماره ۱ و ۲، ۱۳۷۸.
۱۱. هاشمی، سید محمد، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی (۹)، نشریه دانشکده حقوقی دانشگاه بهشتی، بهار و تابستان ۱۳۸۰.