



تحلیل رویکردهای نوین در حمایت از کرامت ذاتی کارگران در پرتو همبستگی حقوق بشر و حقوق کار

محسن واتقی^۱، فاطمه نوروزی^۲، محمد مهریار^۳

چکیده

تحولات عمیق در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی ناشی از جهانی شدن، گسترش شرکت‌های چندملیتی و تغییر الگوهای شغلی، بنیان‌های نظری سنتی حقوق کار را با چالش‌های اساسی مواجه ساخته است. در حقوق کار کلاسیک، نابرابری قدرت میان کارگر و کارفرما مبنای اصلی تدوین قواعد حمایتی بوده است، اما پیچیدگی‌های نوظهور بازار کار، به‌ویژه در قالب اقتصاد دیجیتال و اشتغال غیررسمی مستلزم بازاندیشی در مبانی هنجاری این حوزه می‌باشد. در واکنش به این چالش‌ها، چند رویکرد عمده در تبیین رابطه حقوق کار و حقوق بشر مطرح شده است: نخست، دیدگاهی که حقوق کار را امتداد حقوق بشر دانسته و بر لزوم تحلیل الزامات حقوق کار در چارچوب اصول بنیادین حقوق بشر تأکید دارد، دوم، رویکردی که با محوریت همبستگی جمعی و حمایت‌های صنفی، استقلال حقوق کار را از نظام حقوق بشر ضروری می‌داند و سوم، رویکردی که ضمن عدم پذیرش دو رویکرد قبل در صدد متعادل ساختن روابط حقوق کار و حقوق بشر می‌باشد. این مقاله، با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی، ضمن نقد و بررسی این سه رهیافت، استدلال می‌کند که حقوق بشر و حقوق کار نه تنها در تعارض نمی‌باشند، بلکه در چارچوبی تلفیقی می‌توان از ظرفیت‌های هر دو نظام برای تضمین حمایت مؤثر از کرامت کارگران بهره جست. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تلفیق اصول بنیادین حقوق بشر با سازوکارهای حمایتی حقوق کار، راهبردی کارآمد برای مواجهه با چالش‌های معاصر بازار کار و تقویت عدالت اجتماعی در مناسبات کارگر-کارفرما محسوب می‌شود.

کلیدواژه‌ها:

حقوق کار، کرامت کارگران، رویکرد حداکثری، رویکرد حداقلی، رویکرد تلفیقی، جهانی شدن، حقوق بشر.

۳۷

دوره ۱۴، شماره ۲، بهار ۳۷
تابستان ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴-۲-۱۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴-۶-۰۱

صص: ۶۱-۴۳

شابا چاپی: ۵۶۴۵-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صحت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

۱. استادیار گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). lawyer.law.2030.1404@gmail.com

۳. استادیار گروه حقوق، دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران.

مقدمه و بیان مسأله

حقوق بشر و حقوق کار به مثابه دو ستون بنیادین نظم حقوقی معاصر، در دهه‌های اخیر تحت تأثیر تحولات روزافزون اجتماعی، اقتصادی و توسعه فناوری‌های نوین، دستخوش دگرگونی‌های مفهومی و کارکردی عمیقی شده‌اند. حقوق بشر، که ریشه در آموزه‌های عقل‌گرایی دوران روشنگری و مبانی حقوق طبیعی دارد، با عبور از سنت‌های الهیاتی قرون وسطی، جایگاه خود را به‌عنوان نظامی جهانی مبتنی بر آزادی، برابری و کرامت انسانی تثبیت نمود. این تحول ابتدا در اسنادی چون اعلامیه استقلال ایالات متحده آمریکا و اعلامیه حقوق بشر و شهروندی فرانسه بروز یافت (سیدفاطمی، ۱۳۹۰: ۳۱) و متعاقباً با تصویب اسنادی نظیر اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸، در نظام حقوق بین‌الملل به منزلت هنجاری الزام‌آور دست یافت (فلسفی، ۱۳۷۴: ۹۵). در موازات این تحولات، حقوق کار به‌عنوان شاخه‌ای از حقوق عمومی، با هدف مهار نابرابری ساختاری میان کارگر و کارفرما و تأمین حداقل‌های حمایتی برای طبقات فرودست تکوین یافت. توجه نظری حقوق کار، عمدتاً بر مداخله دولت به‌منظور تحدید قدرت برتر کارفرما و تقویت ظرفیت چانه‌زنی جمعی استوار بود (عراقی، ۱۳۸۸: ۵۳). با وجود این، تحولات نوین در ساختار بازار کار نظیر رشد شرکت‌های فراملی، گسترش پلتفرم‌های دیجیتال، ظهور مشاغل غیررسمی و زوال تدریجی روابط استخدامی سنتی پایه‌های نظری حقوق کار کلاسیک را متزلزل ساخته و ضرورت بازنگری در بنیان‌های هنجاری این حوزه را پیش کشیده است (رحمانی، ۱۳۹۹: ۳۳). در پاسخ به این چالش‌ها، سه رویکرد عمده در نسبت‌سنجی میان حقوق کار و حقوق بشر شکل گرفته است: نخست، رویکرد حداکثری که حقوق کار را ذیل نظام حقوق بشر تفسیر می‌کند و بر این باور است که کلیه الزامات ناظر بر روابط کار باید بر مبنای اصول عام کرامت، منع تبعیض و آزادی تحلیل گردد (Mantouvalou, 2006: 3961). دوم، رویکرد حداقلی که با تکیه بر استقلال مفهومی و کارکردی حقوق کار، بر اصالت نهادهای صنفی، ابزارهای حمایتی خاص و ساختارهای جمع‌گرا تأکید دارد و نسبت دادن آن به نظام حقوق بشر را موجب تضعیف مأموریت حمایتی آن می‌داند (Collins, 2006: 127). در برابر این دو رویکرد، رویکرد تلفیقی قرار دارد که می‌کوشد ضمن حفظ اقتضانات نهادی و حمایتی حقوق کار، از ظرفیت هنجاری و الزام‌آور حقوق بشر نیز برای صیانت مؤثرتر از کرامت انسانی کارگران بهره‌گیرد (Fudge, 2007: 31). مسئله اساسی پژوهش حاضر آن است که در پرتو دگرگونی‌های ناشی از جهانی‌شدن و فروپاشی نسبی ابزارهای حمایتی کلاسیک، کدام یک از این سه رویکرد توانایی بهتری در حفظ کرامت انسانی کارگران، تقویت عدالت اجتماعی و بازطراحی قواعد حمایتی متناسب با نظم اقتصادی معاصر دارد؟ ضرورت این پرسش نه‌تنها در حوزه نظری، بلکه در سطح تنظیم‌گری عملی نیز نمایان است؛ چراکه فقدان چارچوبی هنجاری و منسجم برای پاسخ به چالش‌های نوظهور، منجر به گسست در اهداف عدالت‌محور حقوق کار خواهد شد.

بر همین اساس، پرسش‌های اصلی پژوهش بدین شرح‌اند:

۱. رویکردهای حداکثری، حداقلی و تلفیقی در تبیین نسبت میان حقوق بشر و حقوق کار چه مبانی نظری، هدف‌گذاری‌ها و

پیامدهایی دارند؟



۲. در مواجهه با چالش‌های ناشی از جهانی شدن و تحول الگوهای اشتغال، کدام یک از این رویکردها از کارآمدی بیشتری در تضمین کرامت کارگران برخوردار است؟

۳. آیا می‌توان چارچوبی ترکیبی و متوازن از ظرفیت‌های دو نظام حقوق بشر و حقوق کار طراحی نمود که هم واجد مشروعیت نظری و هم برخوردار از کارایی اجرایی باشد؟

پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی و با استناد به اسناد بین‌المللی و دیدگاه‌های نظریه‌پردازان برجسته حقوق بشر و حقوق کار، در پی آن است که از خلال واکاوی این سه رویکرد، امکان سنجی شکل‌گیری چارچوبی تلفیقی و متعادل را بررسی نماید؛ چارچوبی که بتواند در شرایط متحول جهان کار، حمایت مؤثرتری از کرامت انسانی کارگران فراهم آورد.

۱. رویکرد حداکثری به رابطه حقوق کار و حقوق بشر

دیدگاهی که حقوق کار را به‌مثابه بخشی از حقوق بشر تحلیل می‌کند، بر این اصل اساسی استوار است که حقوق بنیادین کارگران نه تنها در قالب مقررات ناظر بر روابط کارگر و کارفرما، بلکه در چارچوب اصول کلی و مسلم حقوق بشر قابلیت تبیین دارد. رویکرد حداکثری به این ارتباط، بر آن است که حقوق کار فراتر از مجموعه‌ای از قواعد اقتصادی و اجتماعی بوده و در زمره حقوق بنیادین انسانی قرار می‌گیرد که مبتنی بر اصل کرامت ذاتی انسان می‌باشد. بر اساس این رهیافت، حقوق کار نه تنها ابزار تنظیم مناسبات شغلی، بلکه سازوکاری جهت تضمین آزادی‌های اساسی و عدالت اجتماعی در بستر روابط کارگری-کارفرمایی محسوب می‌شود (Albin, 2012: 193). بر مبنای این دیدگاه، حقوق کار به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از حقوق بشر، حوزه‌ای وسیع‌تر از مقررات سنتی ناظر بر بازار کار را در بر می‌گیرد. مفاهیمی همچون حق اشتغال، شرایط عادلانه و مساعد کار، دستمزد منصفانه، آزادی انجمن و حق اعتصاب به‌مثابه مصادیقی از حقوق بشر تلقی شده و در پرتو اصول بنیادین نظیر برابری، کرامت انسانی و منع تبعیض قابلیت تفسیر و استناد پیدا می‌کنند (رحمانی، ۱۳۹۹: ۳۳). در این چارچوب، استفاده از مبانی حقوق بشر به‌عنوان ابزاری برای حمایت از حقوق کار، به‌ویژه در شرایطی که قدرت نهادهای کارگری تضعیف شده، سیاست‌های نئولیبرالی موجب تحدید حمایت‌های قانونی از کارگران گردیده و مداخلات دولت رفاه رو به افول است، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر به شمار می‌رود (Collins, 2006: 125).

با وجود این، هم‌راستایی میان حقوق کار و حقوق بشر نه تنها در نظریات حقوقی، بلکه در اسناد بین‌المللی نیز انعکاس یافته است. برای نمونه، اعلامیه جهانی حقوق بشر در مواد متعددی، بر حقوق بنیادین کار نظیر حق اشتغال، شرایط کاری منصفانه و حق ایجاد اتحادیه‌های کارگری تأکید نموده است. در این راستا، ماده ۲۳ به عنوان مبنای اصلی و بنیادین حمایت از کرامت کارگران، حق بر اشتغال، حق بر دستمزد منصفانه و حق داشتن آزادی کار را به رسمیت شناخته است. مطابق این ماده، «اولاً، هر کس حق کار و حق برگزیدن آزادانه کار با شرایط عادلانه را دارد. ثانیاً، حق دارد که در مقابل بیکاری حمایت شود. ثالثاً، هر کس در مقابل کار، حق دارد دستمزدی منصفانه و رضایت‌بخش دریافت کند که برای او و خانواده اش وجه معیشتی فراهم آورد که شایسته حیثیت

کمال یافته انسانی باشد و در صورت مقتضی حق دارد از کلیه وسایل حمایت اجتماعی استفاده نماید. رابعاً، هر کس حق دارد برای پشتیبانی از منافع خود، با دیگران تشکیل سندیکا بدهد و عضو سندیکایی شود».

این ماده بر اساس اصول بنیادین حقوق بشری نظیر عدم تبعیض میان اقشار مختلف، احترام به کرامت انسانی و تضمین آن تدوین یافته است. این اعلامیه از این نیز فراتر رفته و در ماده ۲۴ برای کارگران حقوقی را در نظر گرفته است که بر مبنای رویکرد حداکثری تدوین یافته و ضامن کرامت وی به حساب می‌آید. مطابق این ماده، « هر کس حق استراحت و استفاده از ایام فراغت دارد، از جمله آن که ساعات کارش به طور معقول محدود باشد و از مرخصی نوبتی با دریافت حقوق بهره‌مند شود» (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۹۱-۹۲).

افزون بر اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز نقش بسزایی در تبیین جایگاه حقوق کار به‌عنوان بخشی از حقوق بشر ایفا نموده‌اند. به‌ویژه، سازمان بین‌المللی کار از طریق استانداردگذاری، نظارت و اجرای کنوانسیون‌های الزام‌آور، زمینه توسعه حقوق کار در پرتو معیارهای حقوق بشری را فراهم ساخته است.

رویکرد حداکثری نسبت به پیوند حقوق کار و حقوق بشر از پذیرش گسترده‌ای نزد اندیشمندان حقوقی، نهادهای بین‌المللی و فعالان کارگری برخوردار است. چراکه این رهیافت نه تنها موجب ارتقای جایگاه حقوق کارگران از سطح مقررات داخلی به سطح تعهدات بین‌المللی می‌گردد، بلکه زمینه لازم را برای تقویت ضمانت اجرای این حقوق از طریق مکانیسم‌های نظارتی حقوق بشر فراهم می‌آورد. بدین ترتیب، این رویکرد می‌تواند به‌عنوان ابزاری مؤثر در جهت مقابله با نابرابری‌های شغلی، پیشگیری از استثمار کارگران و ارتقای کرامت انسانی در محیط کار مورد استفاده قرار گیرد. در ادامه، با بررسی پیوندهای عمیق و تاریخی میان حقوق کار و حقوق بشر، تلاش خواهد شد تا مزایا و معایب این رویکرد مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۱. مزایای حقوقی و عملی رویکرد حداکثری

رویکرد حداکثری در تحلیل رابطه میان حقوق کار و حقوق بشر به‌طور قابل توجهی موجب تقویت و ارتقای جایگاه حقوق کارگران در اسناد حقوقی و سیستم‌های نظارتی بین‌المللی شده است. این رویکرد، علاوه بر توجه به حقوق فردی کارگران، بر ارتقاء حقوق اجتماعی و اقتصادی آنها تأکید دارد و از طریق تقویت ضمانت‌های اجرایی، گسترش مکانیسم‌های نظارتی و افزایش مسئولیت‌پذیری دولت‌ها و شرکت‌ها، به تحقق عدالت اجتماعی، کاهش تبعیض‌های شغلی و بهبود شرایط کاری در سطح ملی و بین‌المللی کمک می‌کند. در این راستا، حقوق کار نه تنها به‌عنوان یک موضوع داخلی و قراردادی بلکه به‌عنوان یک مسئله جهانی و تعهدآور در چارچوب حقوق بشر مورد توجه قرار گرفته است. ذیلاً، مهمترین مضایای رویکرد حداکثری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱-۱-۱. تضمین کرامت انسانی و اصول بنیادین حقوق بشری



این رویکرد بر این فرض استوار است که حقوق کار و حقوق بشر نه تنها در تعارض با یکدیگر نمی‌باشند، بلکه ارتباطی تنگاتنگ و متقابل دارند و می‌توانند به شکلی هم‌افزا بر یکدیگر منطبق گردند. این دیدگاه بر مبانی نظری و فلسفی متعددی استوار است که نشان می‌دهند چگونه حقوق کار، فراتر از یک مجموعه مقررات اقتصادی و اجتماعی، می‌تواند یکی از شاخه‌های بنیادین حقوق بشر تلقی شود. در این میان، اصل کرامت انسانی نه تنها به‌عنوان سنگ بنای حقوق بشر، بلکه به‌مثابه جوهره حقوق کار نیز قابل طرح می‌باشد. اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸) در ماده ۱ تصریح می‌کند که "همه افراد بشر آزاد به دنیا می‌آیند و از لحاظ کرامت و حقوق با یکدیگر برابرند." این اصل ایجاب می‌کند که هیچ فردی نباید در شرایطی کار کند که ناقض شأن و منزلت انسانی او باشد. در این راستا، حقوق کار علاوه بر تنظیم روابط اقتصادی و قراردادی میان کارگر و کارفرما، وظیفه دارد شرایطی را فراهم کند که نیروی کار از محیطی ایمن، شرایط عادلانه، دستمزد منصفانه و فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای برخوردار باشد. مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار که به تعیین حداقل دستمزد پرداخته است، نمونه‌ای از استانداردهای بین‌المللی در حمایت از این رویکرد محسوب می‌شود (Gilabert, 2016: ۸).

مبنای مفهوم برابری به کرامت ذاتی انسان، جایگاه او به‌عنوان شخص و برخورداری از قدرت اراده و انتخاب باز می‌گردد. کرامت، نخستین و مهم‌ترین اصلی است که در توجیه ایده "حق به کار" مورد استناد قرار می‌گیرد. کرامت نه تنها بنیان حقوق محسوب می‌شود، بلکه برای تحکیم آن، نیاز به رکن دیگری دارد که همان استقلال و خودمختاری در فلسفه کانتی می‌باشد. از طریق مفهوم کرامت، می‌توان ساختار کلی حقوق بشر را تحلیل و ارزیابی نمود چرا که کرامت یکی از بنیادی‌ترین اصول اخلاقی و اجتماعی است که شایستگی و احترام افراد را تضمین می‌کند (رحمانی، ۱۳۹۹: ۴۱). در این راستا، می‌توان چنین استدلال کرد که انکار اصل غایت بودن انسان و پذیرش تبعیض ناروا میان اشخاص، دو روی یک سکه‌اند. به این معنا که اگر فردی اصل کرامت انسانی را نادیده بگیرد، در واقع به نابرابری و بی‌عدالتی مشروعیت بخشیده است. ایراد اساسی در رد این اصل آن است که یا باید ترجیح بلا مرجح را بپذیریم (یعنی فردی را بدون هیچ دلیل موجهی بر دیگری ترجیح دهیم که امری غیرعقلانی است)، یا اگر برای این ترجیح دلیلی ارائه کنیم، در واقع اصل برابری ارزشی انسان‌ها را تأیید کرده‌ایم. بنابراین، رد اصل کرامت ذاتی، در نهایت منجر به تناقض منطقی خواهد شد و در عمل امکان‌پذیر نیست (هاشمی، ۱۳۸۴: ۱۰۴).

از دیدگاه فلسفی، امانوئل کانت کرامت انسانی را یک اصل اساسی می‌داند که باید در تمام روابط اجتماعی، از جمله در محیط‌های کاری، محترم شمرده شود. کانت معتقد است که انسان نباید صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای اهداف دیگران (از جمله اهداف اقتصادی) مورد استفاده قرار گیرد، بلکه باید همواره به‌عنوان غایتی فی‌نفسه در نظر گرفته شود. بر این اساس، هرگونه استثمار نیروی کار و ایجاد شرایطی که منزلت انسانی را تضعیف کند، ناقض اصل کرامت انسانی خواهد بود (Collins, 2006: 125).

ویس^۱ نیز در تأیید این دیدگاه خاطر نشان می‌کند که نظریه حقوق کار که توسط سینزایمر^۲ مطرح شد، بر این فرض استوار بود که کارگر نباید به عنوان شیء تلقی شود، بلکه باید به عنوان دارنده حقوق بنیادین مورد احترام قرار گیرد (Weiss, 2011: 50).

عنصر "فاعلیت" نیز در مباحث جدید حقوق بشر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر فردی تمایل دارد که زندگی او، نه تنها بر اساس شرایط موجود، بلکه با تکیه بر تفکرات، احساسات و تصمیمات شخصی اش شکل بگیرد. از این رو، طراحی زندگی توسط فرد، صرفاً به معنای زنده بودن او نیست، بلکه مستلزم ایفای نقش فعال در تعیین مسیر زندگی خویش است. این مفهوم که در نظریه خودمختاری کانت نیز مطرح شده است، مبنای حق‌های فردی را تشکیل می‌دهد. به همین دلیل است که حق‌های فردی در نظام‌های حقوقی مدرن جایگاه برجسته‌ای دارند و با حفظ و حمایت از این حق‌ها، شأن و کرامت انسانی افراد تضمین می‌شود. کانت با تأکید بر خودآیینی انسان‌ها، بیان می‌کند که انسان، برخلاف سایر موجودات، از قابلیت گزینش و تصمیم‌گیری عقلانی برخوردار است و همین ویژگی، او را مستحق کرامت کرده و از سایر موجودات متمایز می‌سازد. بر همین اساس، دولت‌ها موظف‌اند شرایطی را فراهم آورند که هیچ فرد یا نهادی نتواند به بهانه‌های فریبنده‌ای همچون مصلحت عمومی یا منفعت دولت، به حقوق و کرامت انسانی افراد تعرض کند. در این راستا، حق در مفهوم شخصی، یعنی "حق داشتن"، در مقابل "حق بودن"، در نظریه‌های حقوقی مدرن مورد تأکید قرار گرفته است (هاشمی، ۱۳۸۴: ۲۹).

لذا، رویکرد حداکثری بر این نکته تأکید دارد که حقوق کار، نه صرفاً مجموعه‌ای از مقررات اقتصادی و اجتماعی، بلکه یکی از حقوق بنیادین بشر است. این دیدگاه در اسناد بین‌المللی متعددی مورد تأیید قرار گرفته است؛ از جمله مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که حداقل شرایط کار، حق تشکل، منع کار اجباری و حمایت از کرامت کارگران را تضمین می‌کنند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۱۳۸). این مجموعه مقررات نشان‌دهنده آن است که حقوق کار، به عنوان بخشی از نظام عام حقوق بشر و ضامن کرامت و برابری آنان، نه تنها از کارگران در برابر استثمار حمایت می‌کند، بلکه در تحقق عدالت اجتماعی در سطح جهانی اثربخش می‌باشد.

۱-۲-۱. تقویت ضمانت اجرای حقوق کار از طریق مکانیسم‌های بین‌المللی

یکی از مهم‌ترین مزایای رویکرد حداکثری، تقویت ضمانت‌های اجرایی برای حقوق کار از طریق نهادهای بین‌المللی و منطقه‌ای است. با این رویکرد، نظارت‌های بین‌المللی از جمله سازمان‌های دولتی و غیردولتی، می‌توانند ابزارهایی برای الزام دولت‌ها و کارفرمایان به رعایت حقوق کارگران فراهم آورند. به‌ویژه در مواردی که دولت‌ها به دلایل اقتصادی یا سیاسی از اجرای حقوق کار سر باز می‌زنند، نهادهای بین‌المللی می‌توانند به عنوان اهرم فشاری عمل کنند. در این خصوص باید توجه داشت که در نظام‌های بین‌المللی، دولت‌ها برای رعایت حقوق کار نه تنها در چارچوب قوانین داخلی خود بلکه در زمینه حقوق بین‌الملل نیز تعهداتی الزام‌آور دارند. این تعهدات معمولاً از طریق پذیرش و تصویب کنوانسیون‌های بین‌المللی و عضویت در نهادهای حقوق بشری،



مانند سازمان بین‌المللی کار، به تصویب می‌رسند. این کنوانسیون‌ها دولت‌ها را ملزم می‌سازند تا حقوق کارگران را به‌طور کامل در سیستم‌های داخلی خود پیاده‌سازی نمایند (Alston, 2004: 481).

در پرونده «IACHR – Caso Trabajadores Cesados de Petroperú v. Perú» (۲۰۱۷)، دیوان حقوق بشر آمریکای لاتین^۱ به علت نقض حقوق کارگران اخراجی از شرکت نفتی Petroperú تصمیم به محکوم نمودن دولت پرو نمود و چنین استدلال کرد که: «این کشور، حقوق کارگران اخراجی از شرکت نفتی را نقض نموده و به تعهدات بین‌المللی در راستای تضمین کرامت کارگران توجهی نداشته است». در این پرونده، دیوان حکم داد که اخراج این کارگران بدون رعایت اصول حقوقی، از جمله عدم وجود دلایل اقتصادی معتبر و بدون ارائه اقدامات جبرانی مناسب، نقض حقوق کارگران محسوب می‌شود. دیوان در این رأی بر این نکته تأکید نمود که دولت‌ها موظف‌اند در برابر بحران‌های اقتصادی، حقوق کارگران را مراعات کرده و آن را نادیده نگیرند و باید راه‌حل‌های قانونی و منصفانه برای حمایت از نیروی کار فراهم نمایند (Trabajadores Cesados de Petroperú and Others v. Peru: 2017, <https://iachr.ils.edu/node/343>, Accessed May 25, 2025). منظور دیوان از بحران اقتصادی، هر وضعیتی است که توازن و تعادل اقتصادی را بر هم بزند نظیر وضعیت‌های جنگی، افزایش تورم و مانند آن (Clark, 2025: 387).

۳-۱-۱. ارتقای مسئولیت‌پذیری شرکت‌های چندملیتی در رعایت حقوق کار

رویکرد حداکثری در نظارت بر عملکرد شرکت‌های چندملیتی، یکی از مهم‌ترین سازوکارهای تضمین رعایت حقوق بشر در فعالیت‌های اقتصادی بین‌المللی محسوب می‌شود. این رویکرد بر تعهد مستمر شرکت‌ها نسبت به رعایت حقوق انسانی در کلیه مراحل زنجیره تأمین تأکید دارد و آن‌ها را موظف می‌سازد که علاوه بر پایبندی به قوانین داخلی کشورها، اصول و استانداردهای بین‌المللی حقوق بشری را نیز اجرا نمایند. در چنین چارچوبی، مسئولیت شرکت‌ها تنها به محدوده جغرافیایی فعالیت‌شان محدود نمی‌شود، بلکه تمام حلقه‌های زنجیره تأمین، از تأمین‌کنندگان مواد اولیه گرفته تا توزیع‌کنندگان و شرکای تجاری، تحت این تعهدات قرار می‌گیرند (زرودی، ۱۴۰۰: ۲۰۵). سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۱ با تصویب اصول راهنمای کسب‌وکار و حقوق بشر مسئولیت شرکت‌های چندملیتی را در حوزه حقوق بشر به‌طور دقیق تبیین نمود. این اصول که بر سه محور اصلی حمایت دولت از حقوق بشر، تعهد شرکت‌ها به احترام به این حقوق و تأمین راهکارهای جبران خسارت برای افراد آسیب‌دیده استوارند، شرکت‌ها را مکلف می‌کنند که با اجرای سیاست‌های کنترلی و پیشگیرانه، مانع از وقوع نقض حقوق بشر در فرآیندهای خود شوند. این مسئولیت، صرفاً به رعایت قوانین داخلی کشورها محدود نمی‌شود، بلکه اجرای تعهدات بین‌المللی را نیز شامل می‌شود. به همین دلیل، شرکت‌ها باید در چارچوب اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، سیاست‌های داخلی خود را تنظیم و اجرا کنند. (۹: UN

(Human Rights Council, 2011)

از منظر حقوقی، شرکت‌های چندملیتی نه تنها در قبال اقدامات مستقیم خود، بلکه در برابر عملکرد شرکای تجاریشان در زنجیره تأمین نیز مسئول هستند. این بدان معناست که شرکت‌های مادر، نمی‌توانند از مسئولیت‌های خود در قبال مواردی همچون بهره‌کشی نیروی کار، کار اجباری، کار کودکان، شرایط کاری غیراستاندارد و تبعیض در محیط کار شانه خالی کنند. اصول راهنمای **OECD** درباره شرکت‌های چندملیتی به‌طور مشخص بر لزوم اجرای استانداردهای یکسان در تمام مراحل زنجیره تأمین تأکید کرده و شرکت‌ها را ملزم به اعمال نظارت دقیق بر تمام بخش‌های تحت نفوذشان نموده است. مطابق این اصول، شرکت‌ها مکلف‌اند از هرگونه تبعیض، آزار و سوءرفتار نسبت به کارگران جلوگیری کنند، شرایط کاری ایمن و استانداردهای بهداشتی مناسب را تضمین نمایند، دستمزد منصفانه و عدالت اقتصادی را برای تمامی کارکنان، صرف‌نظر از ملیت یا موقعیتشان فراهم آورند و با اجرای سیستم‌های نظارتی قوی، رعایت این حقوق را در زنجیره تأمین خود تضمین کنند. در صورت وقوع هرگونه تخلف، شرکت‌ها نه تنها باید اقدامات جبرانی را اجرا کنند، بلکه موظف‌اند مکانیسم‌های نظارتی خود را اصلاح نموده و تدابیری اتخاذ کنند که از تکرار این تخلفات جلوگیری شود (**See OECD Employment Outlook 2018**). هرچند اصول سازمان ملل ماهیتاً غیر الزام‌آور محسوب می‌شوند، اما در سال‌های اخیر این اصول از طریق ادغام در قوانین داخلی کشورها و درج در قراردادهای تجاری شرکت‌ها، جنبه‌ای شبه‌الزام‌آور پیدا کرده‌اند. در راستای تقویت این الزام، برخی کشورها مقررات داخلی سخت‌گیرانه‌ای را برای کنترل عملکرد شرکت‌های خود در زنجیره تأمین به تصویب رسانده‌اند. به‌عنوان نمونه، قانون وظیفه دقت لازم فرانسه، شرکت‌های بزرگ را مکلف ساخته تا برنامه‌های شفاف و مشخصی برای پیشگیری از نقض حقوق بشر در زنجیره تأمین تدوین و اجرا کنند (**Cossart and at all, 2017: 319**). در بریتانیا، قانون مدرن برده‌داری ۲۰۱۵^۱ شرکت‌ها را ملزم ساخته تا گزارش‌هایی دوره‌ای درباره اقداماتشان برای جلوگیری از کار اجباری و قاچاق نیروی کار منتشر نمایند. اتحادیه اروپا نیز با تصویب مقررات مربوط به تأمین پایدار مواد اولیه، شرکت‌ها را موظف کرده تا فرآیندهای تأمین منابع خود را از حیث رعایت استانداردهای زیست‌محیطی و حقوق بشری شفاف سازی نمایند. این قوانین، شرکت‌ها را وادار می‌کند که برای حفظ اعتبار خود در بازارهای بین‌المللی، نظارت جدی‌تری بر عملکرد شرکای تجاری و پیمانکاران خود اعمال نمایند (**Craig, 2019: 102**). در کنار قوانین ملی، برخی از اسناد حقوقی بین‌المللی نیز سازوکارهایی برای مسئولیت‌پذیری بیشتر شرکت‌ها ارائه کرده‌اند. به‌عنوان نمونه، کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار مانند کنوانسیون شماره ۲۹ درباره کار اجباری و کنوانسیون شماره ۱۸۲ درباره بدترین اشکال کار کودک، شرکت‌ها را ملزم می‌سازند که سیاست‌های خود را به نحوی تنظیم کنند که از به‌کارگیری نیروی کار کودک و کار اجباری در زنجیره تأمین جلوگیری شود. همچنین، کنوانسیون حقوق کودک سازمان ملل، تأکید بر حمایت از حقوق کودکان دارد و شرکت‌ها را موظف به رعایت آن می‌کند (**International Labour Organization; United Nations, 1989**). علاوه بر این، کنوانسیون مقابله با فساد سازمان ملل (**UNCAC**) شرکت‌های چندملیتی را مکلف ساخته که از مشارکت در

^۱Modern Slavery Act 2015.



اقدامات فسادآمیز در فرایندهای تجاری خودداری کنند، چرا که فساد اقتصادی ارتباط مستقیمی با نقض حقوق کارگران و نادیده گرفتن استانداردهای حقوق بشری دارد (United Nations Office on Drugs and Crime, 2004).

۱-۲. چالش‌ها و محدودیت‌های رویکرد حداکثری

علی‌رغم تلاش‌های گسترده برای پیوند حقوق کار و حقوق بشر از طریق رویکرد حداکثری، چالش‌های ساختاری و اجرایی متعددی وجود دارد که موجب تضعیف کارایی این رویکرد در سطح بین‌المللی می‌شود. دو چالش عمده که بیشترین تأثیر را در محدودیت اجرای این رویکرد دارند، عبارت‌اند از: (۱) مشکلات در اجرای حقوق کار در کشورهای با وضعیت اقتصادی ضعیف و (۲) چالش‌های مربوط به تقویت مسئولیت‌پذیری شرکت‌های چندملیتی.

۱-۲-۱. ناکارآمدی اجرای حقوق کار در کشورهای با وضعیت اقتصادی ضعیف

یکی از مهم‌ترین موانع پیش روی رویکرد حداکثری، فقدان ظرفیت‌های اجرایی در کشورهایی است که از نظر اقتصادی ضعیف هستند. بسیاری از کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه در مناطق آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین، به دلیل مشکلات اقتصادی، نبود زیرساخت‌های قانونی قوی، و نهادهای نظارتی ناکارآمد، قادر به تضمین اجرای استانداردهای بین‌المللی حقوق کار نیستند.

الف) محدودیت منابع مالی و اولویت‌بندی اقتصادی دولت‌ها

در بسیاری از این کشورها، دولت‌ها ناچارند بین اهداف اقتصادی و اجتماعی خود اولویت‌بندی کنند. کشورهایی که با بحران‌های اقتصادی، بدهی‌های خارجی یا جنگ‌های داخلی روبه‌رو هستند، معمولاً حمایت از حقوق کارگران را در اولویت دوم قرار می‌دهند. این موضوع باعث می‌شود که استانداردهای کارگری، حتی اگر در قوانین ملی تصویب شده باشند، در عمل اجرایی نشوند (Fudge and Jensen, 2016: 89). مطابق با ماده ۲ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولت‌ها موظف‌اند با استفاده از حداکثر منابع موجود، حقوق اقتصادی و اجتماعی را تضمین کنند. اما در کشورهایی که از منابع مالی و انسانی کافی برخوردار نیستند، اجرای این تعهدات عملاً با موانع جدی مواجه است.

ب) ضعف نهادهای نظارتی و اجرایی در تضمین رعایت حقوق کار

اجرای مؤثر حقوق کار نیازمند وجود نهادهای کارآمد برای نظارت و اعمال استانداردهای بین‌المللی است. با این حال، در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، وزارتخانه‌های کار، دادگاه‌های کارگری و سازمان‌های غیردولتی به دلیل کمبود بودجه، نیروی متخصص و فناوری‌های نظارتی، توانایی اجرای نظارت‌های لازم را ندارند. علاوه بر این، در برخی کشورها، فساد اداری و فشارهای سیاسی، کارایی نهادهای اجرایی را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود که مقررات کارگری تنها در سطح نظری باقی بماند (Fudge and Jensen, 2016: 89).

ج) وابستگی اقتصادی به شرکت‌های چندملیتی و تضعیف حقوق کارگران

کشورهای در حال توسعه معمولاً برای جذب سرمایه‌گذاری خارجی، امتیازاتی به شرکت‌های چندملیتی اعطا می‌کنند که می‌تواند به کاهش حمایت از حقوق کارگران منجر شود. بسیاری از این کشورها برای حفظ سرمایه‌گذاران خارجی، استانداردهای بین‌المللی حقوق کار را به‌درستی اجرا نمی‌کنند و در برخی موارد، حتی قوانین داخلی کارگری خود را نیز تعدیل کرده یا اجرا نمی‌کنند تا جذابیت اقتصادی خود را افزایش دهند. این وضعیت نشان‌دهنده تقابل میان الزامات حقوق بشری و الزامات اقتصادی در این کشورهاست، که در نهایت به تضعیف حقوق کارگران منجر می‌شود.

۲-۲-۱. چالش‌های مربوط به تقویت مسئولیت‌پذیری شرکت‌های چندملیتی

شرکت‌های چندملیتی نقش مهمی در بازار جهانی کار دارند و فعالیت آن‌ها در کشورهای مختلف، تأثیر بسزایی بر شرایط کاری و رعایت حقوق کارگران دارد. با این حال، این شرکت‌ها غالباً با هدف کاهش هزینه‌های تولید، از رعایت کامل استانداردهای کارگری سر باز می‌زنند یا از خلأهای حقوقی و نظارتی در کشورهایی که در آن‌ها فعالیت دارند، سوءاستفاده می‌کنند (زرودی، ۱۴۰۰: ۲۰۵).

الف) فقدان تعهد الزام‌آور شرکت‌ها به رعایت استانداردهای بین‌المللی

اگرچه اصول راهنمای سازمان ملل در زمینه تجارت و حقوق بشر (UNGPs) شرکت‌های چندملیتی را به رعایت حقوق کارگران در زنجیره تأمین خود ملزم می‌کند، اما این اصول الزام‌آور نیستند و بیشتر جنبه‌ی توصیه‌ای دارند. در نتیجه، بسیاری از شرکت‌ها، به‌ویژه در صنایع تولیدی مانند پوشاک، استخراج مواد معدنی و الکترونیک، از اجرای این استانداردها طفره می‌روند. به‌عنوان مثال، بسیاری از شرکت‌های چندملیتی از برون‌سپاری تولید به کشورهایی استفاده می‌کنند که قوانین کارگری ضعیفی دارند. این امر باعث می‌شود که شرکت‌های مادر خود را از مسئولیت‌های قانونی در قبال کارگران در زنجیره تأمین معاف بدانند. در چنین شرایطی، حتی اگر تخلفات آشکاری مانند کار اجباری، ساعات کاری بیش از حد مجاز، یا عدم رعایت ایمنی در محیط کار اتفاق بیفتد، امکان پیگیری حقوقی شرکت‌های چندملیتی به دلیل پیچیدگی‌های حقوقی و نبود سازوکارهای الزام‌آور دشوار خواهد بود (Bright and at all, ۲۰۲۰: ۶۷۴).

ب) فقدان مکانیسم‌های نظارتی بین‌المللی مؤثر بر عملکرد شرکت‌های چندملیتی

یکی دیگر از چالش‌های جدی در خصوص مسئولیت‌پذیری شرکت‌های چندملیتی، ضعف نهادهای بین‌المللی در ایجاد مکانیسم‌های نظارتی و اجرایی برای کنترل عملکرد این شرکت‌هاست. سازمان بین‌المللی کار و دیگر نهادهای حقوق بشری، فاقد صلاحیت اجرایی برای اعمال تحریم یا مجازات علیه شرکت‌هایی هستند که استانداردهای کارگری را نقض می‌کنند. همچنین، در بسیاری از موارد، نظام‌های حقوقی داخلی کشورها نیز فاقد سازوکارهای کارآمد برای پیگیری تخلفات شرکت‌های چندملیتی می‌باشند. به‌عنوان مثال، در برخی کشورها، قوانین تنها شرکت‌های ثبت شده در همان کشور را مسئول نقض حقوق کار می‌دانند و



امکان تعقیب شرکت‌های مادر که در کشورهای دیگر مستقرند، وجود ندارد. این مسئله به خلأهای حقوقی گسترده‌ای در زمینه حمایت از کارگران در زنجیره تأمین منجر شده است (Bright and at all, 2020: 675).

ج) فشارهای اقتصادی و سیاسی بر دولت‌ها برای عدم نظارت بر شرکت‌های چندملیتی

در بسیاری از کشورها، شرکت‌های چندملیتی تأثیر بسزایی بر اقتصاد محلی دارند و سرمایه‌گذاری‌های آن‌ها، منبع اصلی اشتغال‌زایی و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. این امر باعث شده است که برخی دولت‌ها، به منظور حفظ روابط اقتصادی خود با این شرکت‌ها، از اجرای قوانین سخت‌گیرانه کارگری یا نظارت بر فعالیت‌های آن‌ها خودداری کنند. در برخی از موارد، دولت‌ها در مقابل اعتراضات کارگری یا گزارش‌های نهادهای حقوق بشری، به جای الزام شرکت‌ها به رعایت استانداردهای بین‌المللی، از آن‌ها حمایت کرده و اعتراضات را سرکوب می‌کنند. این موضوع به‌ویژه در کشورهایی با ساختارهای سیاسی اقتدارگرا، به یک چالش اساسی در اجرای حقوق کار تبدیل شده است (Collins, 2016: 395).

به طور کلی، چالش‌های مرتبط با اجرای حقوق کار در کشورهای با وضعیت اقتصادی ضعیف و همچنین محدودیت‌های نظارتی بر شرکت‌های چندملیتی، نشان می‌دهد که رویکرد حداکثری در پیوند حقوق کار و حقوق بشر، با موانع ساختاری و حقوقی متعددی روبه‌رو است. از یک سو، دولت‌های کشورهای در حال توسعه به دلیل کمبود منابع مالی و فشارهای اقتصادی، قادر به اجرای تعهدات خود در زمینه حقوق کار نیستند، و از سوی دیگر، شرکت‌های چندملیتی، با استفاده از خلأهای حقوقی و نظارتی، از اجرای استانداردهای کارگری در زنجیره تأمین خود اجتناب می‌کنند. این دو چالش، اثربخشی مکانیسم‌های بین‌المللی برای حمایت از حقوق کارگران را به شدت محدود کرده و نیازمند اصلاحات عمیق در ساختارهای حقوقی و نظارتی جهانی است.

۲. رویکرد حداقلی در پیوند حقوق کار و حقوق بشر

رویکرد حداقلی در پیوند حقوق کار و حقوق بشر، برخلاف رویکرد حداکثری که بر هم‌پوشانی این دو حوزه تأکید دارد، بر تفکیک آن‌ها اصرار می‌ورزد و استدلال می‌کند که حقوق کار باید عمدتاً بر اساس نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به‌طور مستقل تدوین شود، نه آنکه تحت تأثیر تعهدات بین‌المللی یا اصول عام حقوق بشر قرار گیرد (Arthurs, 2006: 23). این رویکرد بر این باور است که حقوق کار بیشتر ماهیتی اقتصادی و قراردادی دارد تا یک حق بنیادین بشری و از این رو نباید آن را به‌عنوان جزئی از منظومه حقوق بشر به‌شمار آورد. از منظر این رویکرد، تعمیم حقوق بشر به حوزه حقوق کار می‌تواند مشکلات متعددی را ایجاد نماید. از جمله، می‌تواند استقلال کشورها را در تنظیم سیاست‌های اقتصادی و بازار کار محدود نموده، هزینه‌های اضافی را برای کارفرمایان و دولت‌ها به همراه داشته باشد و از انعطاف‌پذیری بازار کار بکاهد. به همین علت، این دیدگاه بر این باور است که استانداردهای کار باید به وسیله دولت‌ها و متناسب با شرایط خاص هر کشور تعیین شوند و پذیرش بی‌قید و شرط معیارهای بین‌المللی ممکن است تبعات اقتصادی و اجتماعی ناخواسته‌ای برای دولت‌ها و به‌طور کلی برای تابعان حقوق کار به همراه داشته باشد.

برخی از نویسندگان از قبیل لیری^۱ این رویکرد را مورد پذیرش قرار داده و بر این نکته تأکید نموده اند که از نظر تاریخی، جنبش بین‌المللی حقوق بشر توجه اندکی به حقوق کارگران معطوف داشته است و اتحادیه‌های کارگری و رهبران کارگری به ندرت از گروه‌های حقوق بشر به منظور دفاع از حقوق کارگران حمایت می‌کنند. تو ضیح آن که نمایندگان این دو جنبش ارتباط و همبستگی چندانی با یکدیگر ندارند (Leary, 2003: 22). علت این امر آن است که جنبش حقوق بشر بر حقوق مدنی و نه اجتماعی تمرکز دارد و به حقوق کار به عنوان گرایش مستقلی از حقوق مدنی توجهی ندارد.

علاوه بر اولییتی که سازمان‌های حقوق بشر به حقوق مدنی و سیاسی داده‌اند، عدم تعامل میان حقوق بشر و حقوق کار نیز ناشی از تفاوت‌ها در ویژگی‌ها، انگیزه‌ها و ایدئولوژی‌های غالب آن‌ها می‌باشد. لیری معتقد است که تمرکز اتحادیه‌های کارگری بر مسائل محلی و اقتصادی با بین‌المللی‌گرایی جنبش حقوق بشر در تضاد می‌باشد (Leary 2003: 27).

برای درک بهتر رویکرد حداقلی، لازم است ابتدا ویژگی‌ها، اصول و مبانی آن را بررسی کنیم و سپس به چالش‌ها و انتقاداتی که به این رویکرد وارد شده است بپردازیم.

۱. تعریف، قلمرو و ویژگی‌های رویکرد حداقلی در پیوند حقوق کار و حقوق بشر

رویکرد حداقلی بر این باور است که حقوق کار اساساً یک مجموعه از قواعد اقتصادی و قراردادی است که برای تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما در سطح ملی تدوین می‌شود و نباید آن را به‌عنوان یک حق ذاتی بشری تلقی کرد. در این چارچوب، حقوق کار با هدف تنظیم بازار کار، ایجاد تعادل میان منافع کارگران و کارفرمایان و بهبود بهره‌وری اقتصادی تعریف می‌شود. بنابراین، بر خلاف رویکرد حداکثری که حقوق کار را در امتداد حقوق بشر می‌داند، رویکرد حداقلی معتقد است که این دو حوزه باید از یکدیگر تفکیک شوند و حقوق کار عمدتاً در سطح ملی و بر اساس نیازهای اقتصادی هر کشور تدوین شود.

یکی از اصول اساسی این رویکرد، انعطاف‌پذیری در بازار کار است. طرفداران این دیدگاه بر این باورند که تحمیل استانداردهای سخت‌گیرانه حقوق بشری بر بازار کار، سبب افزایش هزینه‌های کارفرمایان شده و در نتیجه می‌تواند منجر به کاهش فرصت‌های شغلی و افزایش بیکاری شود. آن‌ها تأکید می‌کنند که تنظیمات کارگری باید به‌گونه‌ای باشد که به کارفرمایان اجازه دهد تا بر اساس شرایط اقتصادی، نیروی کار خود را مدیریت کنند، بدون اینکه تحت فشار الزامات بین‌المللی قرار بگیرند. از دیگر ویژگی‌های این رویکرد، تأکید بر استقلال دولت‌ها در سیاست‌گذاری اقتصادی است. در این دیدگاه، دولت‌ها باید بتوانند به‌طور مستقل تصمیم بگیرند که کدام قوانین و مقررات کار برای شرایط داخلی آن‌ها مناسب‌تر است. بنابراین، پذیرش مقوله‌نامه‌های بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار یا دیگر نهادهای حقوق بشری، نباید الزامی باشد بلکه باید بر اساس نیازهای داخلی هر کشور تعیین گردد.

(Smith, 2021:21)

این رویکرد همچنین به ماهیت اقتصادی حقوق کار توجه ویژه‌ای دارد. از نظر طرفداران این دیدگاه، حقوق کار بخشی از سیاست‌های کلان اقتصادی است و نمی‌توان آن را صرفاً از منظر عدالت اجتماعی یا اصول کلی حقوق بشر تحلیل نمود. برای مثال،

Leary



در شرایط بحران اقتصادی، ممکن است دولت‌ها تصمیم بگیرند که برخی حمایت‌های کارگری را کاهش دهند تا از رکود اقتصادی جلوگیری کنند. در چنین شرایطی، اگر قوانین کار تحت تأثیر استانداردهای جهانی حقوق بشری باشد، ممکن است دولت‌ها نتوانند سیاست‌های اقتصادی مناسبی را برای حفظ رشد و اشتغال اتخاذ نمایند (Arthurs, 2006: 23). این رویکرد به محدود کردن مداخلات فراملی در سیاست‌های کارگری تأکید دارد. طرفداران این دیدگاه استدلال می‌کنند که سازمان‌های بین‌المللی، سازمان‌های غیردولتی و سایر نهادهای حقوق بشری نباید دولت‌ها را مجبور به پذیرش معیارهای یکسان در حوزه حقوق کار کنند، چراکه چنین مداخلاتی می‌تواند منجر به بروز تنش‌های اقتصادی و اجتماعی در داخل کشورها گردد.

۲. چالش‌ها و انتقادات به رویکرد حداقلی

با وجود مزایایی که طرفداران رویکرد حداقلی برای آن قائل‌اند، این دیدگاه با انتقادات و چالش‌های جدی نیز روبه‌رو است. مهم‌ترین انتقاد به این رویکرد، کاهش حمایت از حقوق کارگران و تضعیف استانداردهای کار می‌باشد. منتقدان بر این باورند که در صورتی که حقوق کار به‌طور کامل در سطح ملی و بدون توجه به اصول جهانی تنظیم شود، برخی کشورها ممکن است استانداردهای حمایتی را کاهش دهند تا هزینه‌های تولید را پایین نگه‌دارند. این مسأله می‌تواند به افزایش استثمار نیروی کار، کاهش دستمزدها و تضعیف امنیت شغلی منجر شود. به عبارتی، یکی از چالش‌های اساسی این رویکرد، ایجاد رقابت منفی میان کشورها برای کاهش استانداردهای کارگری می‌باشد. در یک اقتصاد جهانی شده، برخی کشورها ممکن است با کاهش حقوق کارگران بکوشند سرمایه‌گذاران خارجی را جذب نمایند. این پدیده که به «مسابقه به قعر» مشهور است، می‌تواند موجب کاهش حمایت‌های کارگری در سطح جهانی شود و شرایط نامناسبی برای نیروی کار به وجود آورد (Fudge, 2007: 47).

انتقاد دیگر به این رویکرد، افزایش تبعیض و نابرابری در محیط کار است. در شرایطی که قوانین کار انعطاف‌پذیری بیش از حد داشته باشند و تحت تأثیر الزامات حقوق بشری قرار نگیرند، احتمال افزایش تبعیض‌های شغلی نیز بیشتر می‌شود. برای مثال، کارفرمایان ممکن است زنان، مهاجران یا اقلیت‌ها را از برخی حقوق اساسی محروم نمایند چراکه قوانین کار انعطاف‌پذیر به آن‌ها اجازه می‌دهد تا از اجرای مقررات سخت‌گیرانه اجتناب ورزند. مطالعات نشان‌دهنده آن است که زنان به نسبت مردان، کمتر به امور صنعتی مرتبط با حوزه حقوق کار می‌پردازند و بیشتر در حوزه‌های بهداشتی، آموزشی و خدماتی مشغول به فعالیتند. به دیگر سخن، در سراسر دنیا زنان با موانع بیشتر و مهمتری برای دستیابی به کار شایسته مواجهند. مطابق آمار شانس زنان برای مشارکت در بازار کار حدوداً ۲۷ درصد پایین‌تر از مردان بوده و زنان بیشتر از مردان در معرض بیکاری قرار دارند، چنانچه نرخ بیکاری در جهان برای مردان ۵/۵ و برای زنان ۶ تخمین شده است (رحمانی، ۱۳۹۹: ۴۱).

از دیگر چالش‌های این رویکرد، کاهش دسترس کارگران به عدالت و حمایت قانونی است. در کشورهایی که استانداردهای بین‌المللی کار نادیده گرفته می‌شوند، کارگران ممکن است نتوانند در برابر کارفرمایان متخلف از حقوق خود دفاع نمایند. به عبارتی، این دسته از کارگران در قبال کارفرمایان، قشر آسیب‌پذیر محسوب شده و در معرض خطرات مختلف جسمی، مالی و آموزشی

قرار می‌گیرند. این مسأله به‌ویژه در کشورهایی که نظام قضایی ضعیف‌تری دارند، می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را به وجود آورد. افزون بر آن، این رویکرد می‌تواند نظام دموکراسی و عدالت اجتماعی را تضعیف نماید. هنگامی که دولت‌ها برای حفظ رقابت اقتصادی، از اجرای استانداردهای حمایتی در محیط کار خودداری کنند، نارضایتی‌های اجتماعی افزایش خواهد یافت و ممکن است منجر به اعتراضات و ناآرامی‌های کارگری شود. این وضعیت می‌تواند ثبات اقتصادی و اجتماعی را به خطر بیندازد. به طور کلی، رویکرد حداقلی اگرچه در کوتاه‌مدت می‌تواند انعطاف‌پذیری بیشتری برای دولت‌ها و کارفرمایان ایجاد کند، اما در بلندمدت ممکن است به کاهش استانداردهای کار، افزایش نابرابری‌های شغلی و تضعیف عدالت اجتماعی منجر شود.

۳. رویکرد تلفیقی

شک و تردیدهایی درباره اعتبار توجیهات سنتی حقوق کار موجب افزایش توجه به جنبه‌های نظری این حوزه شده است. درک اصول و ارزش‌های بنیادین حقوق کار ضروری است تا تحلیل‌های ما از قانون و پیشنهادات اصلاحی بر پایه‌ای مستحکم قرار گیرند. علاوه بر این، وجود مبانی هنجاری قوی برای جلوگیری از تضعیف این حوزه توسط مخالفان در عرصه‌های حقوقی و سیاسی ضروری است.

بیشتر مطالعاتی که حقوق بشر را به عنوان یک دیدگاه بنیادی برای حقوق کار بررسی می‌کنند، از رویکرد ابزاری بهره می‌برند، یعنی اینکه می‌سنجند آیا مکانیسم‌های حقوق بشر می‌توانند به طور مؤثر از حقوق کارگران حمایت کنند و تا حد امکان از بنیادهای حقوق بشر حمایت می‌کنند. چنانکه مورد بحث واقع گردید، برخی پژوهشگران که به تطابق فلسفی حقوق کار با حقوق بشر پرداخته‌اند، به مشروعیت این رویکرد انتقاد کرده‌اند. این انتقادات معمولاً به شکل برجسته کردن تفاوت‌هایی بین حقوق بشر و حقوق کار مطرح می‌شوند و استدلال می‌کنند که این تفاوت‌ها باعث می‌شود حقوق بشر نتواند به عنوان بنیادهای حقوق کار عمل کند. مثلاً گفته می‌شود که حقوق بشر استانداردهایی ابدی، جهانی و با اهمیت بالای اخلاقی هستند، در حالی که هنجارهای حقوق کار از درجه اهمیت کمتری برخوردارند و نه ابدی هستند و نه به طور جهانی قابل اجرا. از جمله دیگر انتقادات، این استدلال است که حقوق بشر روابط «عمودی» بین فرد و دولت را تنظیم می‌کند، در حالی که حقوق کار عمدتاً به روابط «افقی» بین کارفرما و کارمند می‌پردازد و نیز حقوق بشر بیش از حد فردگراست و نمی‌تواند جنبه‌های جمعی حقوق کار را پوشش دهد.

نظریه‌ای از حقوق بشر که تنها به حفاظت از حقوق مدنی در محیط کار می‌پردازد، قطعاً کار ارزشمندی انجام می‌دهد و برای حقوق کار نیز مرتبط است. اما اگر نتواند عنا صری مانند حمایت در برابر اخراج، شرایط کاری مناسب، و آزادی‌های اعتصاب و چانه‌زنی جمعی را توجیه کند، نمی‌تواند دیدگاه بنیادینی برای حقوق کار فراهم آورد.

رویکرد تلفیقی در حوزه تحلیل حقوق کار، تلاش می‌کند تا شکاف نظری و عملی میان دو دیدگاه متعارض یعنی رویکرد حداکثری و حداقلی را پر کند. از یک‌سو، دیدگاه حداکثری تمامی حقوق کار را در ذیل حقوق بشر تعریف کرده و خواهان ادغام کامل این دو نظام حقوقی است. از سوی دیگر، رویکرد حداقلی با تأکید بر استقلال مفهومی، تاریخی و نهادی حقوق کار، هرگونه



پیوند مفهومی با نظام حقوق بشر را کاهش داده و این حوزه را تابع الزامات صنفی و قراردادی می‌داند. در این میان، رویکرد تلفیقی کوشیده است تا با ایجاد نوعی هم‌افزایی میان اصول جهان‌شمول حقوق بشر و سازوکارهای خاص و فنی حقوق کار، چارچوبی واقع‌گرایانه، منعطف و کارآمد برای تضمین کرامت انسانی کارگران ترسیم کند (Mantouvalou, 2017: 368-369). این رویکرد از این پیش‌فرض آغاز می‌کند که کرامت انسانی کارگر، به‌مثابه هسته‌ی مرکزی هر دو نظام حقوقی، تنها از طریق پیوند متقابل حقوق بشر و نهادهای تخصصی حقوق کار به‌طور مؤثر قابل حمایت است. صرف اتکا به اصول کلی و بعضاً انتزاعی اسناد بین‌المللی حقوق بشر، بدون بهره‌گیری از نهادهای نظارتی و اجرایی نظیر بازرسی کار، کنوانسیون‌های ILO، و اتحادیه‌های صنفی، در عمل توان مقابله با تخلفات پیچیده و ساختاری بازار کار مدرن را ندارد (Blackett & Sheppard, 2003: 419-421). از سوی دیگر، تمرکز صرف بر سازوکارهای حقوق کار، بدون ارجاع به الزامات جهان‌شمول حقوق بشر، این خطر را دارد که مبنای نظری و ارزشی حفاظت از کرامت انسانی تضعیف شود. از این منظر، پیوند راهبردی میان این دو نظام، راه را برای طراحی سیاست‌های مؤثرتر در راستای تحقق عدالت شغلی و اجتماعی هموار می‌سازد (Fredman, 2011: 49).

یکی از مهم‌ترین مزایای رویکرد تلفیقی، پاسخ‌گویی آن به چالش‌های ناشی از جهانی‌شدن بازار کار است. در دوره‌ای که روابط کار، فراملی، سیال و مبتنی بر زنجیره‌های تأمین پیچیده شده‌اند، هیچ‌یک از دو رویکرد سنتی قادر به کنترل و تنظیم مؤثر فعالیت شرکت‌های چندملیتی در سطح جهانی نیستند. رویکرد تلفیقی، با تلفیق اصول الزام‌آور میثاق‌های بین‌المللی همچون میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و نیز نهادهای داخلی بازرسی و تنظیم روابط کار، می‌تواند الگویی عملی برای نظارت مؤثر بر عملکرد شرکت‌ها در سطوح مختلف ارائه دهد (Langille, 2005: 412-414).

افزون بر این، این رویکرد می‌کوشد تا با اجتناب از انتزاع‌گرایی مفهومی که گاه در حقوق بشر مشاهده می‌شود، پیوندهای تجربی و نهادی حقوق کار را حفظ نماید. به‌عنوان نمونه، مسائلی چون تنظیم ساعت کار، مزایای شغلی، و مقررات ایمنی، اگرچه ممکن است مستقیماً در اسناد حقوق بشری نیامده باشند، اما از منظر عملی، برای تحقق کرامت انسانی حیاتی‌اند. بنابراین، رویکرد تلفیقی با پذیرش کارکرد مکمل نهادهای صنفی و حقوق بشری، می‌کوشد تا توازن میان قواعد عام و ابزارهای خاص را حفظ کند (Fudge, 2007: 41-44).

این رویکرد همچنین در عرصه مقابله با تبعیض‌های ساختاری در محیط کار، ظرفیت بالقوه بالایی دارد. به‌جای تقلیل حقوق بشر به مفاهیمی فردگرایانه و نادیده گرفتن ساختارهای جمع‌گرای حقوق کار، رویکرد تلفیقی تلاش می‌کند تا قواعد ضد‌تبعیض مندرج در اسناد حقوق بشر را در تعامل با مکانیسم‌های نظارتی کارگری، در عمل پیاده‌سازی نماید. از این منظر، اصولی مانند منع تبعیض نژادی، جنسیتی یا مذهبی، تنها زمانی به‌درستی اجرا می‌شوند که در دل ساختارهای صنفی و با مشارکت نهادهای نمایندگی کارگران عملیاتی شوند (Fredman, 2011: 91-94). انعطاف‌پذیری نظری و کاربردی این رویکرد نیز یکی دیگر از امتیازات آن است. در کشورهای در حال توسعه که با مشکلاتی چون ضعف نهادهای کارگری، فساد اداری، و فشارهای اقتصادی مواجه‌اند،

بهره‌گیری صرف از حقوق بشر یا قواعد کار سستی، پاسخ‌گوی نیازهای واقعی نیست. اما رویکرد تلفیقی با اجازه‌دادن به پیاده‌سازی تدریجی و متناسب با بافت‌های فرهنگی و حقوقی محلی، امکانی برای بومی‌سازی حمایت از کرامت کارگران فراهم می‌کند (Supiot, 2001: 215–219). در سطح نظری نیز، این رویکرد بستری فراهم می‌آورد برای پیوند میان نظریه عدالت اجتماعی در حقوق بشر با تجربه‌های میدانی و تاریخی حقوق کار. به‌عنوان نمونه، آلستون با نقد رویکردهای صرفاً حقوق‌محور و تأکید بر پیوندهای ساختاری نابرابری در نظام‌های اقتصادی جهانی، خواستار بازاندیشی در چارچوب‌های تحلیل حقوق کار از منظر عدالت شده است؛ تحلیلی که به‌خوبی با اهداف رویکرد تلفیقی همسو است (Alston, 2004: 457–459).

در نهایت، رویکرد تلفیقی نه تنها در عرصه نظری واجد نوآوری و عمق است، بلکه از منظر عملی نیز ابزارهایی برای توانمندسازی سیاست‌گذاران و نهادهای حقوقی فراهم می‌آورد. این رویکرد می‌تواند به بازسازی گفتمان مسلط عدالت شغلی در سطح ملی و بین‌المللی کمک کند و ضمن حفظ استقلال حقوق کار، از مشروعیت و الزام‌آوری حقوق بشر بهره‌برداری کند. چنین تلفیقی، پاسخی است به پیچیدگی‌های ساختاری بازار کار جهانی، ضعف نظام‌های نظارتی ملی، و ناکارآمدی سازوکارهای بین‌المللی موجود در حمایت از کرامت انسانی کارگران.

نتیجه‌گیری

حقوق کار و حقوق بشر به‌عنوان دو حوزه اساسی در نظام‌های حقوقی ملی و بین‌المللی، در مواجهه با تحولات ناشی از جهانی‌شدن، توسعه شرکت‌های چندملیتی و تغییر الگوهای اشتغال، نیازمند بازاندیشی در مبانی هنجاری و رویکردهای اجرایی خود هستند. بررسی این رابطه نشان می‌دهد که حقوق کار، علاوه بر نقش تنظیمی در مناسبات کارگری و کارفرمایی، دربردارنده اصول بنیادینی است که با موازین حقوق بشر هم‌پوشانی دارد. با وجود این، اختلاف‌نظرها در تبیین این پیوند به شکل‌گیری سه رویکرد حداکثری و حداقلی منجر شده است. رویکرد نخست حقوق کار را ذیل اصول عام حقوق بشر تحلیل کرده و بر همبستگی این دو نظام تأکید دارد، درحالی‌که رویکرد دوم، استقلال حقوق کار را ضروری دانسته و آن را نظامی خودبسنده تلقی می‌کند. تحلیل حقوقی این دو رهیافت نشان می‌دهد که هر یک از آن‌ها دربردارنده نقاط قوت و محدودیت‌هایی می‌باشند. رویکرد حداکثری با تأکید بر اصول کرامت انسانی، برابری و منع تبعیض، زمینه لازم را برای تقویت ضمانت‌های اجرایی بین‌المللی، افزایش مسئولیت‌پذیری شرکت‌های چندملیتی و گسترش حمایت‌های کارگری فراهم می‌آورد. با این حال، موانع ساختاری، از جمله خلأهای نظارتی در نظام بین‌المللی، وابستگی اقتصادی دولت‌های درحال توسعه و فشارهای ناشی از رقابت منفی در بازار کار، اجرای این مدل را با چالش‌هایی رو به رو ساخته است. در مقابل، رویکرد حداقلی، هرچند انعطاف‌پذیری بیشتری برای دولت‌ها در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی به همراه دارد، اما به دلیل کاهش حمایت‌های قانونی از کارگران، افزایش نابرابری‌های شغلی و تضعیف استانداردهای حمایتی، نمی‌تواند به‌عنوان مدلی جامع و کارآمد تلقی شود.



در راستای برون‌رفت از این چالش‌ها، اتخاذ رویکردی تلفیقی که ضمن پذیرش اصول بنیادین حقوق بشر، اقتضانات عملی و اقتصادی حقوق کار را نیز مدنظر قرار دهد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که دولت‌ها با تصویب قوانین داخلی کارآمد، اصول حقوق بشری را در نظام‌های حقوق کار نهادینه کرده و از تضعیف حمایت‌های قانونی کارگران جلوگیری نمایند. همچنین، تقویت مکانیسم‌های نظارتی بین‌المللی، گسترش صلاحیت نهادهای نظارتی فراملی و الزام شرکت‌های چندملیتی به رعایت استانداردهای حقوق کار، می‌تواند در تضمین حمایت مؤثر از نیروی کار نقش بسزایی ایفا نماید. افزون بر آن، ایجاد همگرایی میان نهادهای کارگری و سازمان‌های حقوق بشری، به‌منظور تدوین راهبردهای حمایتی مشترک، ضرورتی انکارناپذیر محسوب می‌شود. بر این اساس، توازن میان اصول عدالت اجتماعی و ملاحظات اقتصادی، مستلزم بهره‌گیری از مدلی است که ضمن صیانت از حقوق بنیادین کارگران، پویایی و کارآمدی نظام حقوق کار را در مواجهه با چالش‌های معاصر حفظ نماید.



منابع

- ۱- رحمانی، زهره. (۱۳۹۹). «تأمین اصول و حقوق بنیادین کار». مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره ۲۲، شماره ۴۵، صفحات ۳۱-۵۷.
- ۲- زرودی، امیر. (۱۴۰۰). «مسئولیت رعایت قواعد حقوق بشر توسط شرکت‌های چندملیتی در سرمایه‌گذاری‌های بین‌المللی». تحقیقات حقوقی بین‌المللی، دوره ۱۴، شماره ۵۳، صفحات ۲۰۳-۲۲۲.
- ۳- سیدفاطمی، سیدمحمدقاری. (۱۳۹۰). حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر یکم. تهران: شهر دانش.
- ۴- عراقی، عزت‌الله و امیرحسین رنجبریان. (۱۳۹۱). تحوّل حقوق بین‌المللی کار. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۵- عراقی، عزت‌الله. (۱۳۸۸). حقوق کار. تهران: انتشارات سمت.
- ۶- فلسفی، هدایت‌الله. (۱۳۷۴). «تدوین و اعتلای حقوق بشر در جامعه بین‌المللی». مجله تحقیقات حقوقی، دوره ۱۶-۱۷، شماره ۱، صفحات ۱۴۰-۱۲۰.
- ۷- هاشمی، سیدمحمد. (۱۳۸۴). حقوق بشر و آزادی‌های اساسی. تهران: انتشارات میزان.
- ۱) Arthurs, H. (2006). 'Who's afraid of globalization? Reflections on the future of labour law'. In J. D. R. Craig & S. M. Lynk (Eds.), *Globalization and the future of labour law* (pp. 59-76). Cambridge: Cambridge University Press.
- ۲) Collins, H. (2006). 'Theories of rights as justification for labour law'. In G. Davidov & B. Langille (Eds.), *The idea of labour law* (pp. 119-137). Florida State University Law Review.
- ۳) Fredman, S. (2011). *Discrimination Law*. Oxford University Press.
- ۴) Leary, V. (2003). 'The paradox of workers' rights as human rights'. In L. Compa & S. Diamond (Eds.), *Human rights, labour rights and international trade* (pp. 22-47). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- ۵) Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press.
- ۶) Weiss, M. (2011). 'Re-inventing labour law?'. In G. Davidov & B. Langille (Eds.), *The idea of labour law* (pp. 43-56). Oxford: Oxford University Press.
- ۷) Art icles
- ۸) Albin, E. (2012). 'Human rights and the multiple dimensions of precarious work'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34(1), 1933-1954.
- ۹) Alston, P. (2004). "Core labour standards" and the transformation of the international labour rights regime. *European Journal of International Law*, 15(3), 457-521.
- ۱۰) Blackett, A., & Sheppard, C. (2003). Collective Bargaining and Equality: Making Connections. *International Labour Review*, 142(4), 419-445.
- ۱۱) Bright, C., Marx, A., Pineau, N., & Wouters, J. (2020). Toward a corporate duty for lead companies to respect human rights in their global value chains? *Business and Politics*, 22(4), 667-697.
- ۱۲) Clark, D. (2025). *Trabajadores Cesados de Petroperú v. Peru*. *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, 47(3), 373-400.
- ۱۳) Collins, D. A. (2016). Transnational corporations and human rights duties: Perfect and imperfect. *Human Rights Review*, 17(4), 393-409.
- ۱۴) Cossart, S., Chaplier, J., & Beau de Loménie, T. (2017). The French law on the duty of vigilance: Theoretical and practical challenges since its adoption. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), ۳۱۷-۳۲۳.
- ۱۵) Craig, S. (2019). Modern slavery and the punitive-humanitarian complex. *British Journal of Criminology*, 59(1), 93-112.



- ۱۶) Fudge, J. (2007). The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 29(1), 29–66.
- ۱۷) Fudge, J., & Jensen, H. (2016). 'The right to strike: The Supreme Court of Canada, the Charter of Rights and Freedoms and the arc of workplace justice'. *King's Law Journal*, 27(1), 89-110.
- ۱۸) Gilibert, Pablo (2016). "Labor Human Rights and Human Dignity", *Philosophy & Social Criticism*, ۴۲(۱), ۱–۲۴.
- ۱۹) Langille, B. (2005). Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston). *European Journal of International Law*, 16(3), 409–437.
- ۲۰) Mantouvalou, V. (2006). 'Servitude and forced labour in the 21st century: The human rights of domestic workers'. *Industrial Law Journal*, 35(4), 3955-3970.
- ۲۱) Mantouvalou, V. (2017). Labour Rights and Human Rights. *Industrial Law Journal*, 46(3), 368–397.
- ۲۲) Smith, J. (2021). Challenges of Human Rights Approaches in Labor Markets. *Cadmus Journal*.
- ۲۳) UN Human Rights Council. (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. United Nations.
- ۲۴) International Labour Organization. (1930). Convention concerning Forced or Compulsory Labour (No. 29).
- ۲۵) International Labour Organization. (1999). Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (No. 182). Adopted 17 June 1999.
- ۲۶) United Nations. (1989). Convention on the Rights of the Child.
- ۲۷) United Nations Office on Drugs and Crime. (2004). United Nations Convention against Corruption.