

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده حقوق

پایان نامه جهت دریافت درجه ی کارشناسی ارشد رشته حقوق بشر

عنوان:

حقوق بشر و حقوق جمعی کار

دانشجو:

سجاد صفری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر سید محمد هاشمی

استاد مشاور:



جناب آقای دکتر سعید رضا ابدی

استاد راهنما: دکتر سید محمد هاشمی
استاد مشاور: دکتر سعید رضا ابدی

بهمن ۱۳۸۸

۱۴۳۰۵۱

تقدیم به معلمانم از ابتدا تا حال ، که هرچه آموخته ام از زحمات آنهاست

دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

نام خانوادگی: صفری

نام: سجاد

سال ورود: ۱۳۸۶

رشته تحصیلی: حقوق بشر

استاد راهنما: دکتر سید محمد هاشمی

تاریخ فراغت از تحصیل: ۱۳۸۸/۱۱/۱۴

استاد مشاور: دکتر سعید رضا ابدی

عنوان پایان نامه: حقوق بشر و حقوق جمعی کار

چکیده

حقوق بشر و حقوق جمعی کار از لحاظ تاریخی در کنار یکدیگر تکوین یافتند و از یک ریشه و مبنا بوده و دارای هدف مشترک می باشند. این دو مجموعه ی حقوق و آزادی ها از ابتدای پیدایش همدیگر را پشتیبانی کرده و در تحقق کرامت و حیثیت انسانی بر هم تأثیرات بسیار داشته اند. در این رابطه از یک سو سازمان بین المللی کار طی اسنادی با تکیه بر حقوق بشر به شناسایی و حمایت از حقوق جمعی کار پرداخته و بدین وسیله در جهت تأمین حقوق بشر کارگران و کارفرمایان گام برداشته است و از سوی دیگر سندیکاها، به عنوان نمود اصلی حقوق جمعی کار، با استفاده از ابزار هایی نظیر مذاکرات، پیمان های جمعی و اعتصابات به حمایت از حقوق بشری اعضای خود پرداخته اند. در طرف دیگر این رابطه، حقوق بشر اولاً: با شناسایی حق بر تشکل مبنای حقوقی مستحکمی را برای حقوق جمعی کار ایجاد کرده، و با اعلام حق بر اعتصاب ابزار مناسب و کارآمدی را در اختیار سندیکاها قرار داده است. و از سوی دیگر حقوق گوناگون شناخته شده به عنوان حقوق بشر راه را برای رسیدن به حقوق جمعی کار واقعی هموارتر می سازد. اما باید به محدودیت های موجود در این زمینه نیز اشاره کرد، محدودیت هایی نظیر: حق حاکمیت دولت ها، تعارض حقوق و منافع کارگران و کارفرمایان و در نهایت کارکرد عمومی و حاکمیتی برخی از مشاغل.

کلید واژه: حقوق جمعی کار، حقوق بشر، سندیکا، پیمان جمعی کار، اعتصاب

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

مقدمه.....	۱
فصل اول : روند تاریخی در ارتباط حقوق بشر و حقوق جمعی کار	
بخش اول: تاریخچه ی روابط کار.....	۵
مبحث اول : آزادی مطلق روابط کار.....	۶
بند اول: قبل از انقلاب صنعتی.....	۶
بند دوم: بعد از انقلاب صنعتی.....	۷
الف-فردگرایی.....	۸
ب-لیبرالیسم اقتصادی.....	۹
بند سوم: اعلامیه حقوق بشر و شهروند فرانسه.....	۱۱
بند چهارم: بردگی جدید حاصل انقلاب صنعتی.....	۱۲
مبحث دوم: دخالت دولت در روابط کار.....	۱۳
بند اول: زمینه های دخالت دولت در روابط کار.....	۱۳
الف-گسترش افکار حقوق بشری.....	۱۴
ب-تلاش های کارگران.....	۱۴
بند دوم: تداوم دخالت دولت در روابط کار.....	۱۵
الف-از طریق قانون گذاری اساسی.....	۱۶
ب-از طریق قوانین عادی.....	۱۶
مبحث سوم: پیدایش روابط جمعی کار.....	۱۷
بند اول: پیش از انقلاب صنعتی.....	۱۸
بند دوم: بعد از انقلاب صنعتی.....	۱۸
الف-سازمان های کارگری.....	۱۹

۲۰	ب-سازمان های کارفرمایی
۲۱	ج-رواج آزادی سندیکایی
۲۲	د-دموکراسی اقتصادی
۲۴	بخش دوم: توجهات بین المللی به حقوق کار
۲۵	مبحث اول: تلاش های دولت ها
۲۶	بند اول: عدم امکان تدوین مقررات داخلی کار
۲۶	بند دوم: الزامات تدوین مقررات کار برای دولت ها
۲۷	مبحث دوم: مبانی عمده فکری در توجه بین المللی به حقوق کار
۲۸	بند اول: مبانی حقوق بشری
۲۸	بند دوم: مبانی فکری دولت محور
۲۹	بند سوم: مبانی اقتصادی
۲۹	مبحث سوم: سازمان بین المللی کار
۳۰	بند اول: صلح بین المللی
۳۱	بند دوم: ساختار سازمان بین المللی کار
۳۱	بند سوم: اعلامیه فیلادلفیا

فصل دوم : تاثیر حقوق جمعی کار بر حقوق بشر

۳۵	بخش اول: سازمان بین المللی کار و حقوق بشر کار
۳۶	مبحث اول: تدوین استانداردها و مقررات
۳۷	بند اول: مقاوله نامه ها
۳۷	بند دوم: اعلامیه ۱۹۹۸
۴۰	بند سوم: مقاوله نامه ی آزادی سندیکایی
۴۱	بند چهارم: توصیه نامه ها
۴۲	بند پنجم: آگاه سازی

۴۳	مبحث دوم: نظارت بر اجرای استانداردها.....
۴۴	بند اول: کمیته آزادی سندیکایی.....
۴۵	بند دوم: کمیته ی کارشناسان.....
۴۵	بند سوم: کمیسیون حقیقت یاب.....
۴۶	بند چهارم: روش تماس مستقیم با دولت ها
۴۶	مبحث سوم: ناکارآمدی سازمان.....
۴۶	بند اول: ضعف سازمان در اجرای استانداردهای سازمان.....
۴۷	بند دوم: انتقاد بر سازمان.....
۴۸	مبحث چهارم: سازمان بین المللی کار و حقوق بشر.....
۴۹	بند اول: کار شایسته.....
۴۹	بند دوم: فعالیت های دیگر.....
۵۰	بخش دوم: کارکرد سندیکا ها در حمایت از حقوق بشر.....
۵۱	مبحث اول: حقوق مدنی و سیاسی.....
۵۱	بند اول: حق بر دموکراسی.....
۵۲	بند دوم: حق بر عدم تبعیض.....
۵۴	بند سوم: ممنوعیت کار اجباری.....
۵۵	بند چهارم: حق برداشتن امنیت اجتماعی.....
۵۶	بند پنجم: آزادی بیان کسب اطلاعات و نشر آن.....
۵۷	بند ششم: حق بر تشکل.....
۵۷	بند هفتم: آزادی اجتماعات.....
۵۸	مبحث دوم: حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی.....
۵۸	بند اول: حق بر کار کردن.....
۵۹	بند دوم: حق بر آموزش.....
۶۰	بند سوم: حمایت از افراد آسیب پذیر.....
۶۱	الف- زنان.....

- ب-کودکان..... ۶۱
- بند چهارم: معاش شایسته برای کارگر..... ۶۳
- بند پنجم: حق بر استراحت، فراغت و محدودیت های معقول ساعت کار..... ۶۴
- بند ششم: حق بر تشکل های کارگری، فدراسیون و کنفدراسیون..... ۶۵
- بند هفتم: حق بر اعتصاب..... ۶۵
- بند هشتم: حق بر بهداشت و سلامتی..... ۶۶
- مبحث سوم: حقوق همبستگی..... ۶۷
- بند اول: حق بر توسعه..... ۶۸
- الف-انواع توسعه..... ۶۹
- ۱-توسعه انسانی..... ۶۹
- ۲-توسعه سیاسی..... ۶۹
- ۳-توسعه اقتصادی..... ۷۰
- ۴-توسعه ی قضایی..... ۷۰
- ۵-توسعه ی اجتماعی..... ۷۱
- ب-مشارکت محتوای اصلی حق بر توسعه..... ۷۲
- ۱-توانمند سازی در تصمیم گیری و بالا بردن سطح تصمیم سازی افراد و گروهها..... ۷۲
- ۲-شناسایی بهتر نیازهای اجتماعی..... ۷۲
- ۳-جلوگیری از تمرکز..... ۷۳
- ۴-احساس تعهد در مردم..... ۷۳
- بند دوم: حق بر صلح..... ۷۴

فصل سوم : تاثیر حقوق بشر بر حقوق جمعی کار

- بخش اول: حقوق بشر مبنای حقوق جمعی کار..... ۷۷
- مبحث اول: حق بر تشکل..... ۷۹
- بند اول: ماهیت تشکل..... ۷۹

- بند دوم: آزادی تشکیل سندیکا..... ۸۱
- بند سوم: محدودیت های وارد بر تشکیل سندیکاها..... ۸۲
- الف- نظام تعقیبی..... ۸۲
- ب- نظام های پیشگیرانه..... ۸۳
- ۱- نظام اعلام قبلی..... ۸۳
- ۲- نظام اجازه قبلی..... ۸۴
- بند سوم: آزادی عضویت و خروج از سندیکا..... ۸۵
- الف- آزادی عضویت..... ۸۶
- ب- آزادی سندیکا در عدم پذیرش عضو جدید..... ۸۷
- ج- آزادی اخراج اعضای متخلف از سندیکا..... ۸۷
- د- آزادی خروج از سندیکا..... ۸۸
- ه- امنیت شغلی..... ۸۸
- بند چهارم: آزادی اداره ی سندیکا..... ۸۹
- الف- آزادی تدوین مقررات سندیکا..... ۹۰
- ب- آزادی انتخاب نمایندگان سندیکا..... ۹۱
- ج- دموکراسی در اداره ی سندیکا..... ۹۱
- د- دخالت دولت در دموکراسی سندیکایی..... ۹۳
- ه- آزادی تشکیل فدراسیون و کنفدراسیون سندیکایی..... ۹۳
- مبحث دوم: دیگر حقوق جمعی کار..... ۹۴
- بند اول: مذاکرات جمعی..... ۹۵
- الف- حق بر مذاکرات جمعی..... ۹۵
- ب- حق بر عدم مذاکره..... ۹۶
- ج- آزادی و امنیت ، لازمه ی اعمال حق بر مذاکره..... ۹۷
- بند دوم: پیمان های جمعی کار..... ۹۷
- الف- شرط امنیت سندیکایی..... ۹۸
- ب- شرط عدم اعتصاب در پیمان های جمعی..... ۹۸

- ج- شرط عدم اخراج ۹۹
- د- شرط « بازار بسته » ۱۰۰
- ه- حقوق گروه های اقلیت سندیکا در مذاکرات جمعی ۱۰۰
- بند سوم: حل اختلافات جمعی کار: ۱۰۱
- بند چهارم: حق بر اعتصاب ۱۰۲
- بند پنجم: حقوق بشر عامل تضعیف حقوق جمعی کار ۱۰۴
- بخش دوم: حقوق و آزادی های تضمین کننده ی حقوق جمعی کار ۱۰۵
- مبحث اول: حق بر امنیت ۱۰۵
- بند اول: حق حیات: ۱۰۵
- بند دوم: امنیت اجتماعی (جلوگیری از بازداشت خودسرانه): ۱۰۶
- مبحث دوم: آزادی اجتماعات و راهپیمایی ها ۱۰۷
- مبحث سوم: آزادی دسترسی به اطلاعات ۱۰۸
- مبحث چهارم: آزادی بیان و عقیده ۱۰۹
- مبحث پنجم: ممنوعیت هر گونه تبعیض ۱۱۰
- مبحث ششم: حق بر دادرسی عادلانه ۱۱۲
- بخش سوم: محدودیت های وارد بر حقوق سندیکایی ۱۱۳
- مبحث اول: حق حاکمیت دولت ها ۱۱۳
- بند اول: سندیکاها و تهدید حاکمیت دولت ها ۱۱۴
- بند دوم: انواع حکومت ها و رعایت حقوق جمعی کار ۱۱۵
- بند سوم: جهات دخالت دولت ها در امور سندیکاها ۱۱۶
- الف- جهات فلسفی و ایدئولوژیک ۱۱۶
- ب- جهات سیاسی ۱۱۶
- ج- جهات قضایی ۱۱۷
- مبحث دوم: حفاظت از فرد در مقابل اتحادیه ۱۱۷
- مبحث سوم: محدودیت های مربوط به نظم عمومی ۱۱۸

۱۱۹.....	مبحث چهارم: حقوق کارفرمایان و آزادی های سندیکایی
۱۲۱.....	مبحث پنجم: محدودیت های وارد بر حقوق سندیکایی برخی از مشاغل
۱۲۴.....	نتیجه گیری
۱۲۷.....	فهرست منابع

از ابتدای پیدایش حقوق کار نوین - پس از انقلاب صنعتی - محرک اصلی توسعه و ترویج این حقوق وجود افکار انسان دوستانه و فلسفه های انسان گرایانه و اتکای این حقوق بر آن ها بود. این تفکرات که پایه ی اصلی تکوین حقوق کار بودند به تدریج خود به صورت ارزش هایی درآمدند که دارای ماهیت حقوقی بود. همزمانی تقریبی حقوق بشر و حقوق جمعی کار بدان سبب بود که هدف این هر دو شاخه از علم حقوق یک چیز و آن حفظ و حراست از کرامت و شخصیت انسانی بود. هر دو بخش از حقوق به دنبال آن بودند که حیثیت انسانی را از پایمال شدن حفظ کنند، با این تفاوت که محدوده ی نفوذ حقوق کار تنگ تر از حقوق بشر و صرفا مربوط به حقوق طبقات اجتماعی کارگر و کارفرما می شد، آن هم تنها در درون روابط کارگری و کارفرمایی. در حالی که حقوق بشر عام تر بوده و تمامی اقشار و طبقات اجتماعی را تحت پوشش حمایتی خود قرار می داد.

پر واضح است که حقوق کار و از آن طریق حقوق جمعی کار به دلیل نشأت گرفتن از یک ریشه و اصل و پیگیری هدف مشترک با حقوق بشر، دارای تاثیر و تاثیر بسیار خواهند بود. نوشتار حاضر با امعان نظر بر اینکه حقوق جمعی کار و حقوق بشر هم از لحاظ مبنایی و هم از نظر انواع حقوق مورد حمایت در ارتباط کامل با یکدیگر قرار دارند، به دنبال پاسخگویی به این پرسش اساسی است که نحوه ی بهره مندی حقوق بشر و حقوق جمعی کار از یکدیگر چگونه و میزان این بهره مندی تا چقدر است؟ در همین راستا باید به سوالاتی از قبیل اینکه؛ سازمان بین المللی کار به عنوان متولی اصلی حقوق کار، در عرصه ی بین المللی و حافظ اصلی حقوق جمعی کارگران و کارفرمایان در فرآیند استاندارد سازی، نظارت و حمایت از حقوق کار و بالاخص حقوق جمعی تا چه میزان به مبنای حقوق بشری آن ها توجه دارد؟ این سازمان تا چه میزان از ظرفیت های سندیکاها در اجرای حقوق بشر کارگران و کارفرمایان بهره برده است؟ سندیکاها به عنوان اصلی ترین ابزار اجرایی حقوق جمعی کار چه نقشی در احقاق حقوق بشر داشته اند؟ مبنای و ریشه های حقوق بشری که حقوق جمعی کار با اتکا و استناد به آنها مورد حمایت قرار میگیرند کدامند؟ و حقوق و آزادی های شناخته

شده در اسناد حقوق بشری چگونه می توانند حقوق جمعی کار را مورد حمایت قرار دهند؟ چه محدودیت هایی برای اعمال حقوق جمعی کار از سوی کارگران و کارفرمایان می توان در نظر گرفت؟ و آیا این محدودیت ها مورد پذیرش حقوق بشر می باشند؟، پاسخ گفت.

اهمیت شناسایی مبانی حقوق بشری حقوق جمعی کار و ارتباط متقابل آن ها با یکدیگر از آن جاست که با شناسایی و درک آن ها می توانیم تفسیر صحیحی از حقوق جمعی کار در پرتو اصول حقوق بشری داشته باشیم، و در اعمال محدودیت ها و یا تعیین صلاحیت ها و اختیارات و تکالیف سندیکا ها، به عنوان اصلی ترین نمود حقوق جمعی کار، اصول پشتوانه ای را در نظر گرفته، از اقداماتی که در تعارض با هدف و مبنای حقوق مزبور باشد، بپرهیزیم. از سوی دیگر میتوانیم با شناسایی حقوقی که حقوق جمعی کار را مورد حمایت قرار می دهند، با گسترش آن ها و تامین این حقوق برای کارگران و کارفرمایان، تضمین حقوق جمعی را از حالت صوری به عینیت تبدیل کنیم. و در نهایت با درک صحیح از این رابطه میتوان نظامی مبتنی بر حقوق بشر ایجاد کرد که در آن حقوق جمعی کار صحیحاً و با تکیه بر مبانی کرامت انسانی و دیگر ارزشهای بشری مورد حمایت قرار گرفته و کارگران و کارفرمایان از آن بهره مند شوند.

در این رابطه آثار متعددی به زبان فارسی وجود دارد که به موضوع بحث ما پرداخته اند. اما این آثار، یا به طور عام به کل مباحث حقوق کار پرداخته اند و در نتیجه، به دلیل وسعت دامنه ی مباحث آن، این امکان وجود نداشته که بتوانند به صورت جزئی تر به موضوع رابطه ی حقوق بشر و حقوق جمعی کار بپردازند و یا اینکه صرفاً به بررسی بخشی از موضوعات مربوط به حقوق جمعی کار و حقوق بشر پرداخته اند و یا به آن از زاویه ای خاص توجه کرده اند یعنی یا با گرایش حقوق بشری بوده و کمتر به جزئیات حقوق کار توجه کرده اند و یا با گرایش حقوق کار بوده و اهتمام کمتری در بررسی مبانی حقوق بشری نموده اند. نوشتار حاضر به دنبال آن است تا تصویری روشن تر از این ارتباط به دست دهد، هر چند دربرخی از زمینه ها مانند حقوق بشر نسل سوم بررسی دقیق موضوع تا حدودی سخت می نماید. بدین منظور با توجه به مطالب عنوان شده در فوق ساختار

این پژوهش در سه فصل به ترتیب زیر تنظیم شده است تا هم به مبانی و سیر تاریخی این ارتباط توجه کرده و هم از منظر هر دو گرایش - حقوق بشر و حقوق کار - موضوع را بررسی کرده باشد.

فصل اول: روند تاریخی در ارتباط حقوق بشر و حقوق جمعی کار

فصل دوم: تاثیر حقوق جمعی کار بر حقوق بشر

فصل سوم: تاثیر حقوق بشر بر حقوق جمعی کار

فصل اول :

روند تاریخی در ارتباط حقوق بشر و حقوق جمعی کار

یکی از مباحث مهمی که در اکثر نوشته های مربوط به حقوق کار مطرح می شود ، مباحث مربوط به تاریخچه روابط کار است که علی رغم تکراری بودن بسیاری از موضوعات همچنان ضروری به نظر می رسد زیرا موجب کشف وجوه جدیدی از روابط انسانی می شود که تا حدودی مورد غفلت واقع شده است . نگرش تاریخی باعث می شود که اصول اولیه و زیربناهای یک موضوع، که در کل بررسی ها بدان تکیه شده است ، مورد شناسایی قرار گرفته و درک صحیحی از موضوع به دست آید.

در نوشته های گوناگون که در خصوص تاریخ روابط کار بحث شده بیشتر به تحلیل صرف تاریخی مسئله توجه می شود و در اکثر موارد از بررسی جنبه های انسانی این رابطه - که موضوع بررسی ماست - غفلت می شود. برای مطالعه ی رابطه ی بین حقوق بشر و حقوق جمعی کار به دلیل ارتباط تنگاتنگ این دو مبحث از حقوق ، هم از لحاظ تاریخی و هم از لحاظ موضوعی ، لازم است نگاهی نیز به تاریخچه ی این روابط داشته باشیم ، با این ویژگی که اساس نگرش ما در این فصل کنکاش تاریخ روابط کار از دریچه ی اصول حقوق بشری و تاریخ حقوق بشر خواهد بود.

مطالب این فصل در دو بخش ارائه می شود ؛ بخش اول مربوط به تاریخ روابط کار در حوزه ی داخلی ، یعنی در درون کشور های صنعتی و بخش دوم مربوط به مرحله ی بین المللی شدن روابط کار و توجهات دولت ها در سطح بین المللی به استاندارد سازی این روابط .

بخش اول : تاریخچه ی روابط کار

ابتدائاً باید تاریخ روابط کار در درون خود کشور هایی بررسی شود که انقلاب صنعتی موجب تغییر این روابط در آنها شده بود . زیرا علل اصلی توجه بین المللی و حقوق بشری به روابط کار از درون این جوامع و ملزومات آن نشأت می گیرد . به طور تاریخی روابط کار سه وجه مختلف را در بر دارد ؛ اول آزادی مطلق روابط کار ، دوم حضور و دخالت دولت در روابط کار و سوم حضور سندیکاها و نقش آفرینی آنها در این روابط . وجود سه عرصه ی مختلف در تاریخ حقوق کار به هیچ وجه بدین معنی نیست که حضور هر یک از انواع روابط

مستلزم از بین رفتن نوع پیشین رابطه است، بلکه وجود هر یک از انواع روابط هر چند دایره ی نفوذ رابطه ی دیگر را تنگتر کرده، اما مانع از استمرار و تاثیر آن نشده است.

مبحث اول: آزادی مطلق روابط کار

اولین مرحله از دوران روابط کار دوران آزادی مطلق این روابط است. در این دوران طرفین رابطه به صورتی کاملاً آزادانه و بدون هر گونه دخالتی می توانستند شرایط مربوط به کار را و دستمزد را تعیین کنند. آزادی رابطه ی کار تمام دوران پیش از انقلاب صنعتی و مدت زمانی پس از انقلاب صنعتی را شامل می شود که هر یک ویژگی های مخصوص به خود دارد.

بند اول-قبل از انقلاب صنعتی

روابط کار که از ابتدای حیات بشر و تقسیم کار یکی از روابط مهم بشری بود، تا پیش از انقلاب صنعتی قرن هجده میلادی، در طی چند هزار سال با اندکی تحول به صورتی کاملاً سنتی تداوم یافته بود. تا پیش از این زمان به دلیل وجود هماهنگی های نسبی در بازار کار، بین عرضه ی نیروی کار و تقاضا برای آن، آشفتگی و بی نظمی قابل توجهی در روابط کار به چشم نمی خورد و بازار کار به صورت کاملاً آزاد، تا حدود بسیار زیادی توانایی پاسخگویی به نیازهای رابطه ی کار را داشت. یعنی در روابط آزاد بین طرفین، کارگران دارای مهارت پای مذاکره بر سر شرایط کار با کارفرما می نشستند و با توافق یکدیگر شرایط کار را تعیین می کردند.¹ زیرا در حالت عادی و به طور کلی نه کارگر آنقدر زیاد بود که کارفرما دست به استثمار وسیع بزند و نه کار آنقدر فراوان بود که کارگر قدرتمندتر از کارفرما شود.

¹ E.E.Cummins. The Trade Union as a Social Institution. Social Industrial Relationships. vol. 11. 1932-33. p.273

در این دوران به دلیل عدم وجود تفکرات و اندیشه های حقوق بشری ، آنگونه که در عصر روشنگری و بعد از آن مطرح شد، و در واقع عدم شناسایی امری به نام کرامت بشری نمی توان انتظار وجود حقوق بشر و رعایت آن را داشت. هرچند روابط آزاد به دلیل توازن نسبی در بازار کار به عدالت نسبی می انجامید ولیکن چه بسا کارگران برای تأمین معاش خود و یا به خاطر زیاده طلبی ها ، موجبات نقض حقوق خویش و کرامت ذاتی را فراهم می کردند ولی آنچه مهم است در این دوران نه حقوق بشری مطرح بود و نه روابط جمعی کار و روابط کار فقط به صورت یک رابطه ی خصوصی جریان داشت ، که در هر حال امکان نقض کرامت بشری در آن محتمل بود.

در دوران پیش از انقلاب صنعتی و حتی سال ها پس از وقوع انقلاب صنعتی و عصر روشنگری و ترویج اندیشه های بشری ، یکی از سیاه ترین نوع رابطه کار که موجب نقض کرامت و حیثیت انسانی می گشت، به طوری که انسان را در حد یک کالای تجاری پایین می آورد، بردگی بود. زیرا در این نظام صاحبکار علاوه بر حاکمیت و مالکیت بر کار ، مالک و صاحب خود فرد نیز می شد. بردگان در نظر صاحبان خود موجوداتی کمتر از بشر و انسان پنداشته می شدند و تنها کسانی می توانستند دارای حاکمیت و شرافت شناخته شوند که آزاد بودند.^۱

بند دوم- بعد از انقلاب صنعتی:

با وقوع انقلاب صنعتی و از بین رفتن کارگاه های کوچک ، روابط آرام و سنتی کار به ناگاه از بین رفت ؛ زیرا از یک سو صاحبکاران خرد-که کارگاه های کوچک را اداره می کردند-بیکار شده بودند و رشد جمعیت موجب کمبود زمین کافی و بیکاری کشاورزان شده بود و از سوی دیگر شکل گیری کارخانجات عظیم در شهرهای بزرگ صنعتی سیل عظیم بیکاران را به سمت خود به حرکت درآورده بود ؛ که نتیجه این شد که در

^۱.Kristen Hastrup. Violence, Suffering and Human Rights: Anthropological Reflections. Anthropological Theory. Vol 3. 2003. p.312

یک سو یک ، یا چند کارفرمای بزرگ و صاحب کاز وجود داشت و در سوی دیگر خیل عظیم کارگران جویای کار که به دلیل عدم وجود شغل و کار کافی مجبور بودند هرگونه شرایطی را برای کسب درآمد و پیدا کردن کار بپذیرند.

تغییر شرایط کار بسیار سریع بود، در حالی که قواعد حقوقی نمی توانست به این سرعت خود را با شرایط جدید هماهنگ کند و روابط جدید پیش آمده را تنظیم کند. زیرا حقوق خود متکی بر ارزش های اجتماعی است که هنوز تغییر نیافته بودند. مهم ترین این ارزش ها ، که مانع تحرک حقوق برای تنظیم روابط جدید کار می شد فردگرایی افراطی و لیبرالیسم اقتصادی بود.

الف- فردگرایی

اندیشه ی «فردگرایی»^۱ که مبتنی بر تساوی و برابری افراد بود با ارزش های نظیر تمایز هر فرد از «دیگران»^۲ و «رقابت»^۳ برای کسب منافع شخص^۴ مانع از آن بود که قدرت عمومی در یک قرارداد خصوصی به نفع یکی از طرفین قرارداد وارد شود و موازنه را به هم بزند. همچنین فرد گرایی به معنای ضد ارزش بودن هرگونه فعالیت جمعی ، مخصوصا توسط کارگران ، بود.

تفکر مبتنی بر فرد گرایی در این دوران موجب ممنوعیت حرکت های جمعی و اجتماعات کارگری شده بود و به عنوان ابزاری در دست ارباب ثروت و صاحبان صنایع برای سرکوب عدالت طلبی های آنان به کار برده می شد. زیرا آنان از گسترش حرکت های جمعی کارگران به شدت واهمه داشتند و آن را در تعارض با منافع خود می دیدند ، بنابر این از هر ابزاری در جلوگیری از آن استفاده می کردند. نتیجه ی ممنوعیت دولت از ورود به مباحث رابطه ی کار و ممنوعیت همگرایی کارگران برای احقاق حقوقشان ، در رابطه ی کار، این بود که کارگر و

¹. Individualism

². Uniqueness

³. Competitiveness

⁴. Boaz Shulrut, John Hattie, Robyn Dixon. Development of the New Measurement Tool for Individualism and Collectivism. Journal of Psychoeducational Assessment. vol25. no 4. 2007 p.385

کارفرما باید شخصاً، در مذاکره‌ی با یکدیگر- و بدون دخالت دولت و فشارهای گروهی کارگران- شرایط کار را تعیین کنند.^۱ در واقع تکلیف دولت صرفاً اطمینان از وجود آزادی و برابری افراد و پاسداری از اصالت فرد بود و نه چیزی فراتر از آن.^{۲ و ۳}

ب- لیبرالیسم اقتصادی^۴

اندیشه‌ی فردگرایی از قرن یازدهم میلادی جامعه‌ی اروپایی را به تدریج تغییر داد^۵ و در نهایت در عرصه اقتصاد منجر به لیبرالیسم شد.^۶ این تفکر در طول قرن‌های هجدهم و نوزدهم میلادی مانع از دخالت حکومت در روابط اجتماعی از جمله روابط کار می‌شد. که در نتیجه‌ی آن سرمایه‌گذاران کاپیتالیست مالک محصول نهایی فرآیند تولید می‌شدند و قرارداد کار بدین معنی بود که کارگر، کار خود را به سرمایه‌دار می‌فروشد یا اجاره می‌دهد و در مقابل حقوق یا دستمزد دریافت می‌کند.^۷ لیبرالیست‌ها معتقد بودند که دست‌پنهن بازار توانایی برقراری توازن در روابط کار را داراست و دخالت دولت موجب برهم زدن این توازن است.^۸

^۱ رنجبری، حقوق کار، انتشارات مجد، ۱۳۸۴، تهران، ص ۱۳.

^۲ Terry Sheppard. Liberalism and the Charter: Freedom of Association and the Right to Strike. Dalhousie Journal of Legal Study. vol 5. 1996. p135

^۳ نتایج این تفکر در حقوق بشر جدید به وضوح دیده می‌شود به طوری که بسیاری هنوز هم حقوق بشر را حقوقی فردی می‌دانند و در نتیجه صرفاً حقوق مدنی و سیاسی را شناسایی می‌کنند یعنی حقوق بشر را تنها در عدم دخالت دولت در آزادی‌ها و روابط مردم می‌دانند.

See Dilip Das and Michael J. Palimiotto. International Human Rights Standards: Guidelines for the World's Police Officers. Police Quarterly. vol 5. 2002. p. 206-7

^۴ Economic Liberalism

^۵ Jüri Allik and Anu Realo. Individualism-Collectivism and Social Capital. Journal of Cross Cultural Psychology. vol 35. 2004 p. 30

^۶ رنجبری، پیشین، ص ۱۲.

^۷ پیشین.

^۸ «در اندیشه و افکار آدام اسمیت، این آرمان جامعه‌ی سرمایه‌داری و نظام اقتصادی حاصل از آن به بهترین شکل تبیین شده است، اندیشه‌ای که تا هنوز نفوذش را بر جامعه‌ی بشری حفظ کرده است. او در کتاب مشهور و تاثیرگذارش «ثروت ملل»، که در ۱۷۷۶ منتشر شد، به زیانبار بودن دخالت دولت در امور اقتصادی اشاره و اعتقاد خود را به اصل دادوستد آزادانه و به دور از نظارت عمومی بیان کرد.» رجوع شود به: عراقی، عزت الله، تحول حقوق بین‌المللی کار، موسسه‌ی کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۵، تهران، ص ۱۸