

آزاده السادات طاهری
دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران

حق اشتغال به مثابه حق بشری

حق اشتغال در میان حق های رفاهی یا نسل دوم حق های بشری از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اهمیت این حق چنان است که آن را با اعمال و تضمین سایر حق های بشری پیوندی نزدیک می دهد. توجه به اشتغال و بیکاری همواره اهمیتی انکار نشدنی در مسائل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دارد که تحقق آن را الزامی می سازد. نخستین گام در راه اجرایی شدن حق اشتغال، آشنایی با محتوا و تبیین عناصر و اجزای این حق است. به بیان دیگر نخست باید دانست مقصود از حق اشتغال چیست و این حق چه تعهداتی برعهده دولتها قرار می دهد؟ مقاله حاضر در پی آن است که با بررسی اسناد و منابع بین المللی این عناصر و اجزا را معرفی کند. نتایج تحقیق نشان می دهد که این حق واجد تعهداتی روشن برای دولتهاست که در مرکز آنها «سیاست اشتغال» قرار دارد؛ تکلیفی که عمل بدان تنها در پرتو تضمین حقوق و آزادی های مدنی و سیاسی شهروندان و نظرات علمی کارشناسان رشته های مرتبط امکان پذیر خواهد بود.

واژگان کلیدی: حقوق رفاهی - حق اشتغال - کار شایسته - کار مولد - سیاست اشتغال

۱- مقدمه:

۱-۱: ریشه های تاریخی

«کار» و «اشتغال» برای انسان مفهومی جدید نیست. چنانچه کار را وسیله امرار معاش و بقای انسانی بدانیم، تردیدی نمی ماند که از ابتدای خلقت بشر، انسان با کار مانوس بوده است اما طرح این موضوع در قامت یک حق انسانی تنها مختص به تحولات سده های اخیر است. می توان میان بروز و ظهور خواسته ای به نام «حق اشتغال» و پیدایش بیکاری و نبود «کار» کافی برای تمامی افراد رابطه ای نزدیک مشاهده کرد. از آنجا که بدون «کار» و دستمزد ناشی از آن، «مسکن»، «پهداشت»، «آموزش» و تامین بسیاری دیگر از نیازهای انسانی با مخاطره مواجه می شود می توان چنین نتیجه گرفت که نخستین زمینه های طرح خواسته ای مبتنی بر «حق» انسان ها بر داشتن کاری مناسب و مطلوب با بروز و ظهور بیکاری در جوامع مرتبط بوده است. چنین وضعیتی را می توان محصول انقلاب صنعتی دانست. شواهد حاکی از آن است که تا پیش از این دوران، بیکاری به عنوان پدیده ای شایع و آزاردهنده در میان جوامع مشاهده نمی شد و اگر کسی می خواست نیاز خود را برطرف سازد می توانست چنین کند. در جوامع مبتنی بر شکار، غالب مصالح و مواد مورد نیاز، فراوان بود و استفاده از آن برای همه کس آزاد. جستجوی غذا مهمترین فعالیت تمام جامعه های متکی بر شکار و گردآوری خوراک بود. (لنسکی، ۱۳۷۴، ۳-۱۶۲) در چنان شرایطی چنانچه کسی کار نمی کرد یا به دلیل ناتوانی بود یا آن که موجودی بود که از دید جامعه و لگد و لاپالی تلقی می شد. اما بروز انقلاب صنعتی که بر پایه تحولات تکنولوژیک و فکری در اروپای قرن هجدهم به وقوع پیوست نوسان هایی را در بازار کار به همراه داشت که «بیکاری» را گاه به شکلی گسترده برای افراد به همراه داشت. لذا افرادی که به دلیل ضعف در ثروت و یا سایر توانمندی های خود از بازار کار دور می ماندند از هر فرصتی برای طرح خواسته خود و حق خود برای داشتن کار پای می فشرده. با افزایش دامنه تعهدات دولتها و پیدایش دولتهای رفاه به آرامی اشتغال به مثابه تکلیف و تعهدی برعهده دولتها تلقی می شد. نخستین بارقه های چنین رویکردی در انقلاب فرانسه و تحولات ناشی از آن از جمله انقلاب ۱۸۴۸ مشاهده گردید. تامین اشتغال توسط دولت در مرکز رویکردهای موجود به کمک عمومی بود که در چند سال نخست انقلاب فرانسه به آن توجه شد. (Siegel, ۱۹۹۴, ۳۳)

هم‌چنین اسناد منطقه‌ای و قوانین اساسی کشورهای مختلف نیز این حق را مورد شناسایی قرار داده‌اند. به عنوان مثال می‌توان به ماده ۱۳ اعلامیه اسلامی حقوق بشر، ماده ۱۴ اعلامیه آمریکایی حقوق و تکالیف انسان، بند I ماده (۱) منشور اجتماعی اروپا اشاره کرد. لیکن از آنجا که میثاق جامع‌تر از اسناد دیگر به این مفهوم پرداخته، در تبیین این مفهوم در بخش‌های آتی، این سند از جایگاه ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

یکی از مهمترین ویژگی‌هایی که میثاق را در این میان از سایر اسناد متمایز می‌کند تفکیکی است که در آن، میان حق کار در معنای حق هر انسان به بهره‌مندی از کار (ماده ۶) از یکسو و حق‌های مربوط به حین انجام کار به معنای بهره‌مندی از شرایط مطلوب و منصفانه کار (مواد ۷ و ۸) وجود دارد. در بسیاری از اسناد یاد شده حق فرد بر کار و بهره‌مندی از مزد مناسب و برابر و یا ساعات معقول کار و مرخصی در قالب موادی واحد و بهم تنیده بیان شده‌اند، حال آنکه میثاق این موارد را جدا از یکدیگر مقرر داشته و این فرصت را فراهم آورده که به شیوه‌ای جداگانه تبیین شده و مورد مطالعه قرار گیرند. اگر چه از دیدگاه کمیته، حق اشتغال در پرتو تضمین شرایط منصفانه و مطلوب کار معنا می‌یابد، (General Comment ۱۸، ۳ para) با وجود این، نفس تهیه نظریه تفسیری شماره ۱۸ از جانب کمیته که تنها به ماده ۶ میثاق اختصاص یافته است، نشانگر امکان تفکیک این حق‌ها از یکدیگر به هنگام مطالعه و بررسی - دستکم در بعد نظری - است.

ماده ۶ میثاق با چنین عباراتی تدوین شده است:

«۱- کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که شامل حق هر کس است به این که فرصت یابد به وسیله کاری که انتخاب یا قبول می‌کند معاش خود را تامین کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت.

۲- اقداماتی که کشورهای طرف این میثاق به منظور تامین اعمال کامل این حق به عمل خواهند آورد باید شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها و تدابیر فنی باشد که از لوازم تامین توسعه مداوم اقتصادی - اجتماعی و اشتغال تام و مولد است تحت شرایطی که آزادی‌های اساسی و اقتصادی را برای افراد حفظ نماید.»

چنانچه حق اشتغال را در چارچوب حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در نظر آوریم، خواهیم فهمید که این حق درون خود حاوی طیف متنوعی از حقوق و تکالیف مرتبط است و در حقیقت تنها یک حق بشری نیست بلکه چشم‌انداز تکلیف محوری را دارد که از تعهدات حقوقی دقیق و قابل اجرا و الزامات سیاسی تشکیل یافته است (اسمیت، ۱۳۸۸، ۳۶۳).

اما این الزامات کدامند؟ آیا مقصود از حق اشتغال و تعهد مثبت دولت در قبال آن، ایجاد شغل معین برای هر شهروند و در اختیار گذاشتن آن است با تمام اهمیتی که حق اشتغال در منظومه حق‌های رفاهی یافته، هیچ وقت گفته نشده که دولت مکلف است برای همه اشتغال به

گرچه شکست انقلاب ۱۸۴۸ در ادامه، بسیاری از مطالبات یادشده را به محاق برد، لیکن تحولات بعدی دیگری طرح حق اشتغال را به پیش راندند. انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ در روسیه و نیز پیدایش سازمان بین المللی کار را می‌توان در چهارچوب این تحولات مورد بررسی قرار داد. به عنوان مثال در اعلامیه فیلادلفیا به عنوان سندی بیانگر اهداف سازمان بین المللی کار، بیان شد سازمان خود را متعهد می‌داند که در میان کشورهای جهان برنامه‌هایی را به پیش برد که در پی دستیابی به اشتغال کامل و ارتقای استانداردهای زندگی باشد. (Mayer, ۱۹۸۵، ۲۲۶)

حاصل تمام این فراز و نشیب‌های تاریخی طرح مفهوم حق اشتغال به مثابه حقی بشری بود. با وجود مخالفت‌های دولتهای غربی با طرح مباحثی مرتبط با حق‌های رفاهی، اعلامیه جهانی حقوق حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ حاوی حقیقهایی بود که مستلزم مداخله مثبت دولت بود و تحقق آنها برنامه ریزی و اقدام از جانب دولت را می‌طلبید. اعلامیه مشتمل بر برخی از حق‌های اقتصادی، اجتماعی فرهنگی گردید. ماده ۲۲ اعلامیه، حق بر تامین اجتماعی، ماده ۲۳ حق اشتغال، ماده ۲۴ در خصوص حق استراحت و ایام فراغت و ماده ۲۵ در رابطه با تامین استانداردهای زندگی، در زمره مهمترین این حق‌ها هستند. با وجود این یکپارچگی در اعلامیه، وقتی نوبت به تصویب اسناد الزام‌آور رسید، دیدگاه‌های مختلف، حمایت از این دو دسته حقوق را در سندی واحد برنتابید. در سال ۱۹۴۸ مجمع عمومی ملل متحد از کمیسیون حقوق بشر درخواست کرد که پیش‌نویس میثاقی را در مورد حقوق بشر و اقدامات اجرایی در اولویت قرار دهد. کمیسیون به هنگام بحث و تدوین مفاد گوناگون این میثاق با مشکل مواجه شد. اگرچه در جریان مباحثات، مجمع عمومی پس از مناقشه‌ای طولانی و شدید اعلام نمود که «بهره‌مندی از آزادی‌های مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به هم مرتبط و وابسته است» اما کمیسیون هم چنان حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به منزله دسته متمایزی از حق‌ها قلمداد می‌کرد. در این وضعیت این احتمال وجود داشت که با این دسته‌بندی و به وجود آمدن «میثاق در میثاق» سند مورد نظر فاقد کارایی لازم باشد. در نهایت از مجمع عمومی درخواست شد که میثاق پیش‌نویس به دو سند مجزا تقسیم شود. بدین ترتیب حقوق مدنی و سیاسی در یک میثاق و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در میثاقی دیگر مورد حمایت قرار گرفتند. هر دو میثاق در ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ تصویب و برای امضا مفتوح گردیدند. در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی در سه ماده یعنی مواد ۶ و ۷ و ۸ حق اشتغال مورد توجه واقع شد.

۲-۱: مفهوم حق اشتغال در چهارچوب میثاق

این حق که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده و ماده ۶ میثاق دوم را نیز به خود اختصاص داده، در بسیاری دیگر از متون و اسناد از قبیل کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان و نیز کنوانسیون حقوق افراد معلول نیز مورد حمایت واقع شده است.

وجود آورد. (Ashiagbor, ۲۰۰۵, ۲۴۴) بلکه این حق به معنی حق دسترسی به فرصت‌های شغلی است. ذکر عبارت «حق هر کس به این که فرصت یابد» درستی این نظر را تایید می‌کند. لذا به نظر می‌آید که منظور از تضمین حق بر کار این است که دولت باید برای هر فردی که آماده و مایل به کار باشد فرصت شغلی فراهم آورد (کریون، ۲۶۴) و هر فرد باید این فرصت را داشته باشد که زندگی خود را به وسیله کاری که آزادانه برگزیده یا انتخاب کرده تامین کند. (Marks and Claopham, ۲۰۰۵, ۴۳۶)

برای آن که دولت بتواند به این تکلیف خود جامعه عمل بپوشاند پیش از هر چیز، تبیین محتوای هنجاری حق اشتغال است که لازم می‌آید. به عبارت دیگر قبل از هر اقدام، باید هنجارهای عینی این حق معلوم گردد تا در نتیجه آن بتوان آشکارا دولت را مکلف به برداشتن گام‌های عملی نمود. اهمیت این امر زمانی آشکار می‌شود که بدانیم یکی از مهمترین ایرادات وارد به حق‌های نسل دوم از سوی مخالفان آن است که به دلیل معین نبودن محتوای هنجاری اصولاً قابلیت اجرا ندارند و نمی‌توان دولتی را به دلیل شانه خالی کردن از زیر تعهدات سرزنش نمود.

تعیین این هنجارهای عینی، محور این مقاله و محتوای بخش دوم آن را تشکیل می‌دهد.

۲- عناصر حق اشتغال

چنانچه میثاق را به عنوان سندی جامع در تضمین حق اشتغال پذیرا شویم که عناصر و ارکان آن را برشمرده است این عناصر را می‌توان به ترتیب زیر از یکدیگر تفکیک نمود: برای تضمین حق اشتغال همه شهروندان باید بی هیچ تبعیضی به اشتغال دست یابند، همه افراد باید شغل خود را آزادانه برگزینند. آنها باید برای کار کردن مطلوب، آموزش‌هایی مطلوب را پشت سر بگذارند. برای دسترسی افراد لازم است به میزان کافی فرصت‌های شغلی وجود داشته باشد. باید رابطه ای میان جویندگان کار و کار وجود داشته باشد تا آنان را به هم متصل کند و در نهایت باید امنیت شغلی فراهم باشد تا شغل به دست آمده را برای افراد حفظ کند.

۲-۱) منع تبعیض در اشتغال

۲-۱-۱) مفهوم تبعیض در اشتغال

یکی از اجزای حق اشتغال، برابری در دستیابی به اشتغال است. گاه وجود برخی ویژگی‌ها در افراد از قبیل جنسیت، نژاد، رنگ، باورهای مذهبی یا سیاسی سبب میشود افراد از دستیابی به شغل بازمانند. تبعیض پدیده‌ای نو نیست. حدیثی به ظاهر تکراری و قدیمی است. ولی واقعیت آن است که هر روز چهره نو می‌کند و به شکلی رخ می‌نمایند و تنها به یک حوزه از زندگی انسان‌ها نیز محدود نمی‌ماند. در آموزش و اشتغال، در تشکیل خانواده و گسستن از آن، در بهره‌مندی از مواهب مادی و لذات معنوی (مانند اجازه حضانت فرزند) در مشارکت سیاسی و اجتماعی، تبعیض قابل مشاهده است.

یکی از بارزترین جلوه‌های تبعیض، تبعیض در استخدام و اشتغال است. به همین دلیل سازمان بین‌المللی کار تاکنون اسناد متعددی را برای مقابله با تبعیض در کار به تصویب رسانده است. اعلامیه فیلادلفیا به عنوان یکی از نخستین اسناد سازمان اعلام داشت که همه انسان‌ها صرف نظر از نژاد، جنسیت و عقیده حق دارند که رفاه جسمی و ارتقای معنوی خود را در شرایط آزادی، کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر جستجو کنند. بعدتر سازمان با تصویب دو مقاله نامه مهم ۱۰۰ و ۱۱۱ با موضوع برابری دستمزد زن و مرد و نیز برابری در استخدام و اشتغال و نیز مقاله نامه‌های ۱۵۶ و ۱۵۹ در خصوص بازتوانی افراد معلول و کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی به هنجارسازی منسجم در این رابطه دست زد. اهمیت مقابله با تبعیض در کار تا جایی بود که در سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار به هنگام تصویب اعلامیه حقوق بنیادین کار، برابری و منع تبعیض را به عنوان یکی از محورهای اعلام داشت. از آن زمان تاکنون، دبیرکل سازمان سه گزارش در زمینه منع تبعیض منتشر کرده است. نخستین گزارش تحت عنوان «زمان برابری در کار» در سال ۲۰۰۳ و دومین گزارش با عنوان «برابری در کار: مبارزه با چالش‌ها» در سال ۲۰۰۷ منتشر گردید. آخرین گزارش در سال ۲۰۱۱، تبعیض را مشکلی ادامه دار نامید.

در تعریف تبعیض می‌توان گفت تمایزی خودسرانه و غیرقانونی است (para ۹۱, ۲۰۰۲, Bossuyt) و چنانچه تمایزی براساس قانون و بر مبنایی موجه صورت پذیرد تبعیض نیست. به این ترتیب برای تشخیص تبعیض نخست وقوع تمایز را باید احراز کرد. سپس باید دید که آیا این تمایز براساس دلیلی موجه بوده و فردی که تمایز را اعمال کرده می‌تواند برای عمل خود دلیلی موجه ذکر کند؟ (European Commission, ۲۰۰۹, p10)

۲-۱-۲) مقابله با تبعیض در اشتغال

ابزارهای موجود برای مقابله با نابرابری و از میان بردن تبعیض را به دو دسته کلی تقسیم می‌نماییم. دسته اول اقداماتی هستند که مستقیماً به حذف تبعیض نظر دارند؛ درحالی که گروه دوم اگرچه یکی از اهداف و کارکردهای خود را مقابله با تبعیض قرار داده‌اند، اما اهداف دیگری را نیز پی می‌گیرند؛ مضافاً آن که اثراتی غیر مستقیم بر حذف تبعیض می‌گذارند. در میان راه‌های مستقیم مقابله با تبعیض می‌توان به قانونگذاری، تاسیس نهادهای اختصاصی مقابله با تبعیض و امکان طرح شکایت از تبعیض و استفاده از کاربایی و بازرسی کار در مقابله با تبعیض اشاره کرد. برخی از اقدامات غیرمستقیم نیز عبارتند از آموزش و بهره‌گیری از مذاکرات و پیمان‌های جمعی.

۲-۲) آزادی انتخاب شغل

وقتی گفته می‌شود که فرد باید شغلی داشته باشد که آن را آزادانه انتخاب کرده باشد، نخستین برداشت این است که نمی‌توان کسی را به انجام کار مشخصی وادار کرد و اجبار فرد به انجام کاری به وسیله زور یا تهدید و برخلاف میل او با آزادی انتخاب معیار است. در این برداشت، نخستین نتیجه اصل انتخاب آزادانه شغل، «منع کار اجباری» است؛

اصلی که نخستین ظهور آن در حقوق بین الملل در مبارزه با بردگی مشاهده گردید و بعدتر به تناسب تغییرات به وجود آمده اشکال شبیه بردگی نیز بدان منضم گردیدند. برداشت رایجی که تاکنون از مفهوم انتخاب آزادانه شغل صورت گرفته همین معناست و به طور عمده بحث از آزادی فرد در انتخاب شغل به بررسی ممنوعیت کار اجباری محدود می شود.

لیکن توجه به متن ماده ۶ و اطلاق آن در این که فرد باید شغل خود را آزادانه انتخاب یا قبول کرده باشد، مانع محدود کردن این مفهوم به منع کار اجباری می شود. به عبارت دیگر وقتی گفته می شود که هر کس باید آزاد باشد شغل خود را برگزیند، نه تنها هیچ کس نباید با زور یا تهدید به کاری واداشته شود بلکه باید آزاد باشد که به هر شغلی که می خواهد و در انجام آن توانمند است، بپردازد. در حقیقت می توان گفت برداشت اول (منع کار اجباری) برداشت حداقلی از مفهوم آزادی انتخاب شغل و برداشت دوم (آزادی فرد در انتخاب شغل) برداشتی حداکثری از این مفهوم است.

۱-۲-۲: منع کار اجباری

مقاله نامه ۲۹ سازمان، کار اجباری را چنین تعریف می کند: «کار اجباری، کار یا خدمتی است که با تهدید به مجازات به فرد تحمیل می شود بدون آن که فرد خود را داوطلب انجام آن کار کرده باشد.» این تعریف سه عنصر اصلی دارد:

نخست این که باید کار یا خدمتی بر فرد تحمیل شده باشد. باید این کار یا خدمت را از آنچه که در آموزش، به ویژه در آموزش های فنی و حرفه ای فرد مکلف به آن است، جدا کرد. (ILO, 2007, p19)

این تفکیک از آن جهت حائز اهمیت است که آموزش اجباری یکی از تعهدات دولتهاست که در اسناد گوناگون بدان اشاره شده است. با این حال گاه مرز بین این موارد بسیار ظریف و تفکیک آنها دشوار است.

عنصر دیگر این تعریف، استفاده از مجازات است. باید توجه کرد که وقتی سخن از اعمال مجازات به میان می آید، مقصود صرفا ضمانت اجرای کیفری نیست، بلکه هر گونه محروم کردن فرد از حقوق و مزایایی که حق اوست، نیز می تواند مجازات تلقی گردد. همچنین نباید پنداشت که مقصود از ضمانت اجرای کیفری همیشه مجازات جسمی است. گاه تهدیدهای روحی بیش از هر مجازات دیگری بر فرد تاثیر گذار است. نمونه این گونه تهدیدها را می توان در قاچاق مشاهده کرد؛ وقتی که دلالت و واسطه های قاچاق، شخصی را که به شکل غیرقانونی وارد کشور شده و مشغول کار است، تهدید می کنند که در صورت نافرمانی، حضور او را به مقامات اطلاع خواهند داد. در این حالت چنین فردی از بیم اخراج و مشکلات جدید ترجیح می دهد در همان شرایط دشوار به کار بپردازد. عنصر دیگر تعریف کار اجباری، نبود پیشنهاد داوطلبانه است. بدین معنا که فرد خود، به این کار رضایت نداده باشد.

با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاکم بر جوامع مختلف، کار اجباری به شکل های مختلفی ظاهر میشود. با این حال برخی از اشکال کار اجباری آشناتر، گسترده تر و به دلیل نقض شدید

حقوق و کرامت انسانی بیشتر در معرض توجه بوده اند که از جمله آنها می توان به سرقت افراد و بردگی، استفاده از کار برای بازپرداخت بدهی، کار خانگی، کار در زندان و قاچاق انسان اشاره کرد.

۲-۲-۲: انتخاب آزادانه شغل

ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و ماده ۱ مقاله نامه ۱۲۲ سازمان بین المللی کار، حق انسان به انتخاب آزادانه شغل را به رسمیت شناخته اند. مطابق ماده ۶، حق اشتغال شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به وسیله کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می نماید معاش خود را تأمین کند. ماده ۱ مقاله نامه ۱۲۲ نیز دولتها را مکلف به اتخاذ سیاستی منسجم در زمینه اشتغال می کند که هدف از آن رسیدن به اشتغال کامل و مولدی است که آزادانه انتخاب شده باشد. در بند دوم همین ماده مقرر می دارد که این سیاست باید ناظر به تضمین برخی موارد باشد و یکی از این موارد آن است که آزادی در انتخاب شغل تضمین شود؛ به طوری که هر فرد بدون توجه به نژاد، رنگ، مذهب، جنس، عقیده سیاسی، وابستگی ملی و منشا اجتماعی تمام امکانات را برای تحصیل تخصص لازم، برای داشتن شغل مناسب و استفاده از تخصص و قابلیت خود در اختیار داشته باشد. توصیه نامه شماره ۱۳۶ سازمان پیرامون طرح های اشتغال جوانان نیز به تأمین حداکثر آزادی در انتخاب فعالیتی که فرد بدان می پردازد اشاره کرده است. در بند ۷ این توصیه نامه پس از اشاره به اختیاری بودن مشارکت در این طرح ها، بر این نکته تأکید شده که حتی در شرایط استثنایی که بنا به دلیلی این مشارکت اجباری می گردد باید ترتیبی اتخاذ شود که هر کس بتواند از میان چند گزینه فعالیتی را که بدان مایل است برگزیند. مدیرکل دفتر بین المللی کار نیز در گزارش سال ۲۰۰۹ پذیرفت که براساس اشاره صریح مقاله نامه شماره ۱۲۲ به «شغلی که آزادانه انتخاب شده باشد»، حتی اگر موقعیت هایی را که در آن فرد رضایت کامل نداشته، کار اجباری در نظر نگیریم، باید در پی راهکارهایی قانونی بود که این وضعیت را بهبود بخشید. (ILO, 2009(a), p6)

از صراحت اسناد یادشده و اعلام نظر مدیرکل استنباط می گردد که نه تنها فرد نباید در اشتغال به کار خاصی مجبور باشد، بلکه باید آزاد باشد تا شغل خود را برگزیند. آزادی فرد در انتخاب شغل نمودی از کرامت بشری او است. اقتضای شان و کرامت انسان آن است که فرصت یابد زندگی خود را مصروف کاری کند که با اراده آزاد آن را برگزیده است. لذا چنانچه کسی به دلیل فشارهای اقتصادی و ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه انسانی خود و خانواده اش مجبور شود به کاری تن دهد، آزادی او خدشه دار گردیده است.

دولت متعهد است در راه تضمین و تحقق این آزادی حتی الامکان بکوشد. این تعهد را می توان در سه سطح تعهد به احترام و حمایت و ایفا بررسی کرد. بدیهی است نمی توان از دولتها انتظار داشت برای هر فرد شغلی را دقیقاً مطابق با خواسته هایش ایجاد کند، لیکن می توان انتظار داشت برنامه ریزی و سیاستگذاری هایش به گونه ای

باشد که اشخاص حتی الامکان نزدیک ترین انتخاب به خواست خود را داشته باشند و برای تامین نیازهای اولیه خود مجبور نباشند به هر کاری تن دهند. این آزادی هم به سود فرد است و هم به سود جامعه؛ انسانی که با اشتیاق به کاری می پردازد که خود خواسته و جامعه ای که از تنوع در توان و استعداد شهروندانش بهترین بهره برداری را کرده است.

۲-۳: آموزش: مسیر اشتغال

۱-۳-۲: آموزش و اشتغال

طرح گسترده این حق در اسناد مختلف را می توان نشانه اهمیت آن دانست. تحقق حق بر آموزش فرد را برای بهره مندی از سایر حقوق و شرکت در جامعه به شکل یک شهروند مستقل و آزاد توانا می سازد و مهارت‌ها و دانش لازم برای حضور در جامعه را فراهم می نماید. آگاهی، نخستین گام برای مطالبه حقوق از جانب شهروندان است. حق آموزش برای هر فرد این فرصت را فراهم می کند که بر مسیر زندگی خود و بر دولت کنترل داشته باشد. (Donnelly and Howard, 1988, p48) آموزش به عنوان یک حق توانمندساز وسیله ای اصلی است که به واسطه آن بزرگسالان و کودکان می توانند خود را از فقر نجات دهند. (CESR, 1999, para 1) ضعف و نقص در آموزش، آغازگر چرخه فقر است؛ فقدان آموزش، فقدان اشتغال مولد، مراقبت‌های بهداشتی، مسکن، غذا و سایر نیازهای انسانی را به دنبال خواهد داشت؛ فقری که نسل به نسل منتقل می گردد؛ کودکانی که به دلیل ناتوانی والدین خود یا هرگز به مدرسه وارد نمی شوند و یا وادار می شوند که تحصیلات خود را نیمه کاره رها کنند و به این ترتیب دور باطلی آغاز می شود. از این رو اگرچه حق آموزش به عنوان یکی از حق های نسل دوم شناخته شده است، اما آن را عاملی برای تحقق کلیه حق های بشری برشمرده اند؛ حقی که خود همزمان هدف و در عین حال وسیله ای برای رسیدن به سایر حقوق است. در میان حق های بشری که تضمین هر یک از آنها در گرو آموزش دیدن شهروندان است، حق اشتغال از جایگاه ویژه ای برخوردار است. آموزش با کلیه ابعاد حق اشتغال رابطه ای تنگاتنگ دارد. آگاهی است که زمینه مبارزه با تبعیض شغلی را فراهم می کند، آموزش این امکان را فراهم می آورد که افراد مجبور نباشند شغل آبا و اجدادی خود را ادامه دهند و بتوانند در فضایی آزاد شغل مورد علاقه و متناسب با توانایی های خود را بیابند. وجود مهارت‌ها و دانش‌های مقتضی باعث می شود فرد این فرصت را بیابد که در صورت تمایل شغل خود را تغییر داده و شغل مورد نظر خود را بیابد و به این ترتیب رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. (ILO, 1991, p1) علاوه بر آزادی انتخاب شغل که تضمین آن در گرو آموزش افراد است، مولد بودن شغل نیز با آموزش بیشتر افزایش می یابد. به عنوان مثال، گفته می شود هر افزایش ۵ درصدی در آموزش افراد منجر به چهار درصد افزایش در بهره وری می شود. (ILO, 2008, p25) از سوی دیگر، بهره وری تا حد زیادی محصول فناوری های جدید است و ایجاد فناوری های جدید خود محصول ابداع و ابتکار است و این ابداع، خود محصول سرمایه گذاری در توسعه سرمایه انسانی و آموزش است. (Ibid., p2) دستیابی به اشتغال برای افراد نیز از آموزش آنها تاثیرپذیر است. افرادی که آموزش های بیشتر و بهتری دیده باشند، بیشتر وارد بازار کار می شوند؛ طبیعی است که کارفرمایان ترجیح می دهند افرادی را به کار گیرند که بیشتر آموزش دیده اند. (Wolbers, 2000, pp185-200) این پیوند نزدیک سبب می شود که آموزش را جزئی از اشتغال بدانیم. دولت‌ها مکلفند نظام آموزشی را طراحی نمایند که اشتغال زا بوده و افراد را برای ورود به مشاغل موجود آماده نماید. این تعهد را می توان در دو بعد بررسی کرد: نخست نظام آموزش عمومی که باید اشتغال را یکی از محورهای خود قرار دهد و دیگر، نظام آموزش فنی و حرفه ای؛ نظامی که هدف از طراحی و اجرای آن آماده ساختن افراد برای ورود به یک کار مولد و شایسته است.

۲-۳-۲: سیاستها و الزامات آموزش های شغلی

برای برقراری ارتباط صحیح میان آموزش و اشتغال تا بتوان به واسطه آموزش نیروهای کارآمد و مناسب برای بازار کار فراهم آورد باید سیاست آموزشی جامعه بر این آموزش حاکم باشد. چنین سیاستی باید واجد پاره ای خصوصیات باشد. از جمله آن که باید این سیاست ها با الزامات و نیازهای بازار کار همخوانی داشته باشد. اگر بین مهارت های به دست آمده و کار تطابق برقرار باشد مهارت ها و تخصص های به دست آمده تاثیر مناسبی بر رشد بهره وری و در نهایت فرایند توسعه خواهند گذاشت. در غیر این صورت آثار مورد انتظار حاصل نخواهد شد؛ هرچقدر تطابق کمتر باشد درجه تاثیر گذاری کمتر خواهد بود. (نادری، ۱۳۸۵، ۴۴) دولت مکلف است با رصد کردن نیازهای کنونی و آتی بازار کار به تدوین سیاست‌های آموزشی و سرفصل های درسی متناسب مبادرت کند نباید پنداشت که تکالیف نهادهای مرتبط در این جا پایان می پذیرد. نیازها امری ثابت نیستند و با گذشت زمان و تغییر شرایط، تغییر می یابند. عمدتاً این تغییرات در بازار کار سریع هستند ولی این تغییرات در سرفصل‌های درسی مشاهده نمی شود. لذا دولت باید ترتیبی اتخاذ کند که به شکل

دوره ای و مرتب، سیاستها و برنامه های آموزشی خود را مورد بازبینی قرار دهد و در صورت لزوم آنها را اصلاح نماید. به عبارت دیگر نظام آموزش های شغلی باید متناسب با واقعیات موجود انعطاف پذیر باشد. انعطاف پذیری آموزش های شغلی تنها به بازبینی یاد شده منحصر نیست. بعد دیگر ناظر به تفاوت های چشمگیری است که بین نیاز مناطق مختلف و گروه های مختلف در جامعه وجود دارد. ممکن است در برخی مناطق، نیاز های آموزشی خاصی وجود داشته باشد که برنامه های آموزشی باید با در نظر گرفتن آنها تدوین شوند. به عنوان مثال افرادی که در مناطق کشاورزی روستایی زندگی می کنند به ویژه دختران، ممکن است برای انتقال از مرحله مدرسه به کار به مهارت های خاصی نیاز داشته باشند. به این ترتیب برنامه های آموزشی باید با توجه به نیاز گروه های مختلف متغیر باشد

برای انجام چنین تکالیفی لازم است نهادی مسئول وجود داشته باشد که متولی امر آموزش گردد و ابعاد گوناگون آن را هماهنگ کند. دولت باید نهاد مسئولی را تعیین کند که بر صلاحیت و فعالیت این نهادها نظارت داشته و آنها را با یکدیگر هماهنگ و هم آوا سازد. بدیهی است وجود چنین نهاد هماهنگ کننده ای تنها زمانی موثر خواهد بود که آموزش شغلی از سیاست های واحد و یکپارچه ای پیروی کند و فعالیت بخش های مختلف در هماهنگی کامل با این سیاست باشد. بدون وجود چنین برنامه جامعی، همه گروه ها تنها به فکر منافع خود خواهند بود و اعضای هر صنف برای حفظ منافع و انحصار خود، مانع از آموزش نیروهای جدید و ورود آنها به بازار کار می شوند. (Clark, ۱۹۳۴, ۲۳۳). راهنمایی و هدایت شغلی و نیز اعطای مرخصی با هدف آموزشی نیز جنبه های دیگری از الزامات برنامه ریزی آموزشی در مسیر تضمین فرصت های شغلی برای تمامی شهروندان است.

۴-۲: سیاست اشتغال

مقاله نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۶۴ به تصویب کنفرانس بین المللی کار رسید. مقاله نامه یاد شده دولتهای عضو را موظف به اعلام و پیگیری سیاست اشتغال نمود. مطابق ماده نخست این پیمان، دولتها متعهد می گردند که سیاستی را با هدف ارتقا اشتغال آزادانه، مولد و کامل، طراحی و اعلام کنند. بند دوم از توصیه نامه ۱۲۲ سازمان بین المللی کار، مشخصا به اعلام سیاست اشتغال برای عموم اشاره می کند. تکلیف دولتها به اعلام صریح و آشکار سیاست اشتغال زمینه ای را فراهم می آورد که گروه های مختلف جامعه از موضع رسمی دولت در قبال اشتغال آگاه گردند و علاوه بر فراهم آوردن فرصت انتقاد و جرح و تعدیل سیاست مربوطه از جانب کارشناسان، نوعی نظارت عمومی بر نحوه اعمال سیاستها و چگونگی حرکت دولت در این مسیر به وجود آید. با این حال مقاله نامه شیوه مشخصی برای اعلام سیاست اشتغال مقرر نمی دارد؛ از این رو دولتهای مختلف شیوه های مختلفی را برگزیده اند. مهم آن است که متن یاد شده، در هر قالب، صرفا تکرار برخی شعارها و اشاره ای مبهم و کلی به موضوع نباشد مقاله نامه ۱۲۲ ایجاب می کند که سیاست اشتغال از برنامه زمان بندی خاصی پیروی کند که حتی الامکان جزئیات در آن مشخص شده باشد؛ به گونه ای که امکان نظارت و ارزیابی در مراحل اجرا و پیشرفت وجود داشته باشد (ILO, ۱۹۶۴). به عبارت دیگر آنچه که مقاله نامه از دولتها طلب می کند، برنامه ای مدون است که بتوان چگونگی پیاده شدن آن را در مراحل مختلف سنجید و ارزیابی نمود.

در این راستا سیاستگذاری اشتغال نیز مانند سیاستگذاری آموزشی الزامات و ضرورت هایی در پی دارد. یکی از مهمترین تکالیفی که سازمان بین المللی کار در بند ۲ توصیه نامه ۱۲۲ (مربوط به سیاست اشتغال)، در این رابطه بر عهده دولتها می گذارد، تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به وضعیت اشتغال در کشور است. در این بند سازمان اعلام گردآوری میدارد که سیاست اشتغال باید مبتنی بر مطالعات تحلیلی از حال و آینده بازار کار باشد. بدون در نظر گرفتن وضعیت موجود و ملاحظه نیاز های کنونی و آتی بازار کار هرگونه تصمیم گیری و سیاستگذاری برای اشتغال، ناکارآمد و غیر واقعی و در نتیجه غیر قابل اجرا خواهد بود. دولت به منظور اتخاذ سیاستی صحیح نیازمند آن است که از تعداد افرادی که در جستجوی کار هستند، به تفکیک جنس، سن، محل زندگی، مدتی که بیکار بوده اند و ... آگاهی داشته باشد. همچنین باید ظرفیت های کنونی و آتی اشتغال در بخش های گوناگون از قبیل صنعت، خدمات، کشاورزی و ... معین باشد. از این رو در قسمت دوم از بند چهار توصیه نامه ۱۲۲ به دولتها توصیه شده منابع مالی مناسب را برای گردآوری اطلاعات آماری، مطالعات تحلیلی و نیز توزیع و انتشار نتایج به دست آمده اختصاص دهند. انجام چنین تکالیفی بی تردید در گرو وجود نهادی مسئول است. بسیاری از آن چه درباره نهاد مسئول آموزش های شغلی پیشتر اشاره شد در رابطه با نهاد سیاستگذار اشتغال نیز قابل تامل و بررسی است. یکی از وظایفی که چنین نهادی در راستای سیاستگذاری اشتغال موظف بدان خواهد بود سنجش و ارزیابی تاثیرات تصمیمات و دستور العمل ها و اقدامات گوناگون بر اشتغال است.

(ILO, 2003 para26) سیاست دولت در بخش های مختلف از قبیل سیاستهای مالی، پولی، تجاری و آموزشی می تواند مستقیم یا غیر مستقیم تاثیر زیادی بر اشتغال داشته باشد، از این رو تعهد به ایجاد اشتغال، تعهدی است که همه اجزای دولت را در بر می گیرد. حتی سیاستهایی که به ظاهر در حوزه اقتصاد نیستند نیز می توانند اشتغال را متاثر سازند. عملکرد دولت در سیاست خارجی و نحوه تنظیم روابط یک کشور با دولتهای همسایه و سایر کشورها می تواند بر چگونگی روابط بازرگانی، امنیت سرمایه و کاهش یا افزایش ریسک سرمایه گذاری، تامین بازار برای کالاها و صادرات و واردات اثر گذارد و هر یک از این نتایج حسب مورد می توانند باعث افزایش یا کاهش فرصتهای شغلی شوند. مثال های دیگری نیز می توان یاد کرد. سیاستهای دولت در عرصه گردشگری و توسعه این صنعت نیز در اشتغال زایی موثر است. کشوری که با فراهم کردن زمینه های فرهنگی و امکانات زیرساختی ضروری از قبیل هتل، جاده، فرودگاه و ... زمینه حضور گردشگران را به وجود می آورد، به ایجاد فرصتهای شغلی جدید و ورود ارز به کشور کمک کرده است. سیاستهای فرهنگی نیز در سطوح مختلف بر پیدایی مشاغل جدید و ارتقای وضعیت شغلی موجود اثر دارند. رواج فرهنگ کارآفرینی و تلاش برای راه اندازی کسب و کارهای جدید در یک جامعه، طبیعتا شهروندان را به سوی اشتغال های جدید پیش می راند. لذا لازم است نهادی وجود داشته باشد که بر سیاستهای بخش های مختلف نظارت داشته و هر تصمیم را ارزیابی کند و بسنجد که تصمیم جدید باعث اشتغال آفرینی می شود و یا فرصت های شغلی را از بین می برد. به عنوان مثال این نهاد باید سیاستهای تامین اجتماعی و حمایتی اجتماعی دولت را تحت نظارت داشته باشد تا به گونه ای نباشند که افراد را از کار و تلاش بازدارد و به دریافت کمک های دولتی عادت دهد. این موضوع در مقاله نامه ۱۶۸ سازمان نیز مورد توجه قرار گرفته است. ماده ۲ این مقاله نامه مقرر می دارد که باید نظام حمایت شهروندان علیه بیکاری و سیاست اشتغال با یکدیگر هماهنگ باشند و شیوه های حمایتی بیکاران منجر به ارتقا اشتغال آزاد و مولد شود و نه این که افراد را از کار کردن باز دارد. نهاد مسئول به منظور این ارزیابی می تواند چک لیست ها و فهرستی از عناوین و سوالات را طراحی کند و در هر مورد نهاد های مرتبط را مکلف دارد که در خصوص تصمیمات و دستور العمل ها و مقررات مصوب خود به این سوالات پاسخ دهند تا معلوم گردد که تاثیرات این تصمیمات بر اشتغال زایی چیست و آیا تصمیمات جدید در حوزه های گوناگون باعث افزایش فرصتهای شغلی می شوند یا خیر.

نکته دیگر که در تدوین سیاست اشتغال باید مدنظر قرار داد مشارکت گروه های مختلف است. از آنجا که اشتغال با حوزه های مختلفی در ارتباط است، تدوین برنامه ای در خصوص آن نیز باید قطعا با مشارکت کارشناسان مختلف باشد. از این رو در بسیاری از کشورها دیده می شود که نهاد مسئول تهیه و اعلام سیاست اشتغال، نهادی بین بخشی است که معمولا نمایندگان وزارتخانه های گوناگون از قبیل

وزارت کار، آموزش و پرورش و آموزش عالی، بهداشت و درمان، وزارت زنان و جوانان، در آن مشارکت دارند. مثلا در اسپانیا برنامه های اشتغال در یک کمیسیون بین وزارتی نوشته می شود یا در رومانی برنامه عمل ملی اشتغال به وسیله وزارت کار و با همکاری آژانس ملی اشتغال و تعداد دیگری از نهادها و وزارتخانه ها نوشته شده است (ILO, 2004, p29). علاوه بر نهادهای دولتی مرتبط با اشتغال، گروه دیگری که لاجرم باید در سیاستگذاری اشتغال موثر باشند، سازمان های صنفی کارگران و کارفرمایان هستند. این سازمان ها به دلیل تعامل نزدیک با بازار کار این امکان را دارند که تصمیمات نظری را به واقعیت های موجود نزدیک نمایند. تجارب این گروه ها کمک می کند تا ارزیابی و پیش بینی نتایج احتمالی سیاست های اتخاذ شده دقیق تر باشد. از سوی دیگر سیاست اشتغال باید وضعیت گروه های مختلف را در نظر آورد. لذا به هنگام تهیه سیاست های مرتبط، شایسته است که نمایندگانی از گروه های ذی نفع، مشارکت داشته و نظرات آنها لحاظ گردد. این مشارکت به ویژه در خصوص گروه های در معرض تبعیض مانند زنان و جوانان دارای اهمیت و تاثیر بیشتری است.

با این حال صرف تصویب سیاست اشتغال مناسب برای همیشه کافی نیست. گرچه ثبات یکی از مهمترین عناصری است که در ایجاد کسب و کارهای جدید با این حال نباید پنداشت که ثبات به معنی بی تغییر ماندن است. زیرا تغییر در وضعیت بازار و تغییر در فناوری، تغییر در ترکیب جمعیتی جامعه و ... همگی این نیاز را به وجود می آورند که سیاستهای دولت در خصوص اشتغال، بازبینی و اصلاح گردند. به این منظور نهاد مسئول سیاستگذاری اشتغال - که پیشتر در باب آن توضیح داده شد- باید در دوره های زمانی مشخص، سیاستهای اشتغال را بررسی کند و چنانچه نیاز به اصلاح و تغییر در آنها مشاهده می شود با مشورت گروههای ذی نفع و ضمن رعایت اصل شفافیت و احترام به آگاهی شهروندان، تصمیمات مقتضی را اتخاذ نمایند. به عبارت دیگر نهاد مسئول باید چنان عمل کند که ضمن حفظ ثبات و آرامش، سیاستها تغییرات ضروری را حاصل کرده و متناسب با شرایط، اصلاح گردند.

۵-۲: کاربایی ها

سازوکاری لازم است که در جستجوی شغل و تلاش برای ورود به بازار کار و جابجایی در آن، به افراد باری رساند و همچون پلی واسط، نیروی آماده به کار را به صاحبان کار و کارفرمایانی برساند که برای پیشبرد عملکرد بنگاه اقتصادی خود به این افراد نیازمندند یا به عبارت دیگر عرضه و تقاضا را در بازار کار با یکدیگر مرتبط سازد. فقدان چنین مکانیسم و یا نقص در عملکرد آن در یک کشور، نقصی بزرگ در تضمین حق اشتغال افراد خواهد بود؛ زیرا آنها یا نخواهند توانست با وجود آماده بودن شرایط، شغلی بیابند و یا در این مسیر چنان با نقض حقوق فردی و حرفه ای خود مواجه می شوند، که حلاوت یافتن شغل را نخواهند چشید. از این روست که در زمره تکالیف دولت به منظور تامین اشتغال برای افراد، ایجاد و نظارت بر کار «دفاتر و بنگاه های کاربایی» از جایگاهی ممتاز برخوردار است.

در حال حاضر دولتها در خصوص کمک به شهروندان برای یافتن شغل و کمک به صاحبان مشاغل برای یافتن نیروی مطلوب کار دو کارکرد برعهده دارند: نخست ایجاد دفاتر کاریابی دولتی و دیگر نظارت بر تشکیل و عملکرد دفاتر کاریابی خصوصی. در هر دو دسته از این دفاتر، باید شرایط و استانداردهایی مراعات گردد؛ دولت از یکسو باید در دفاتر دولتی، این استانداردها را دقیقاً پیاده سازد و از سوی دیگر مکلف است بر اعمال آنها در بخش خصوصی نظارت کافی داشته باشد. از این رو وظایف زیر را برعهده دارد:

۱-۵-۲: تدوین مقررات و تعیین نهاد ناظر

عملکرد صحیح بنگاه های کاریابی به ویژه در بخش خصوصی در گرو نظارت صحیح دولت است. ماده ۳ مقاوله نامه ۱۸۱ سازمان در همین رابطه از دولتها می خواهد قوانین و رویه های ملی مناسبی را برای تنظیم شرایط حاکم بر دفاتر کاریابی خصوصی ایجاد کنند. این نظارت تنها در صورتی میسر خواهد بود که قانون و مقرراتی شفاف، به روز و متناسب به این منظور تدوین شده باشد؛ مقرراتی که در آن میان منافع این دفاتر و حقوق کارگران موازنه و تناسب وجود داشته باشد. اجرایی شدن این مقررات نیز در گرو نهادی ناظر است تا بتواند میزان انطباق دفاتر کاریابی گوناگون را با مندرجات قوانین و مقررات مصوب بسنجد. به طور عمده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در کشورهای گوناگون نقش این نهاد ناظر را برعهده دارد و متولی کاریابی رایگان عمومی نیز هست. نظارت صحیح از جانب نهاد مذکور در صورتی عملی است که دولت در بودجه مربوط به اشتغال، بخشی را نیز به این موضوع اختصاص دهد.

۲-۵-۲: بررسی صلاحیت ها و اعطای مجوز

کاریابی به عنوان یکی از عناصر حق اشتغال باید بر پایه اصول خاصی صورت پذیرد. دولت مکلف است این اصول را در کاریابی دولتی اجرا و بر نحوه اجرای آن در بخش خصوصی نظارت کند. در این راستا یکی از مهمترین شیوه های نظارتی دولتها، بررسی صلاحیت افرادی است که می خواهند دفاتر کاریابی خصوصی افتتاح کنند و اعطای مجوز تنها به کسانی است که صلاحیت های فردی، مدیریتی و تحصیلی ضروری را برای این کار دارند. دولت در این فرآیند به دنبال آن است که بداند چه افرادی در این دفاتر مشغول به کار خواهند شد و چه خدماتی ارائه می گردد. (ILO, 2010, p. 62) برای آن که بتوان به شکل مرتب بر صلاحیت این افراد نظارت داشت، به طور عمده این مجوزها برای دوره ای معین بوده و صاحبان آنها مکلفند در سررسید تعیین شده برای تمدید آن به نهاد مندرج در قانون مراجعه کنند. لزوم تمدید دوره ای این مجوزها این فرصت را فراهم می کند تا نهاد مورد نظر در صورت مشاهده تخلف، مجوز پیشین را ابطال کرده و مانع از ادامه عملکرد بنگاه خاطی می شود. به هنگام صدور مجوزها دولت باید پراکندگی آنها را در سراسر کشور و در دسترس بودن آنها را برای افراد در مناطق مختلف در نظر داشته باشد. در کنار دسترسی فیزیکی به دفاتر و خدمات کاریابی، دولت باید تدابیری بیندیشد که همه افراد امکان استفاده از این دفاتر را داشته باشند. یکی از مهمترین عوامل ممانعت می تواند هزینه های کاریابی باشد؛ دغدغه ای که به ویژه در خصوص دفاتر کاریابی خصوصی وجود دارد. ماده ۷ مقاوله نامه ۱۸۱ دریافت هرگونه وجهی از افراد جویای کار را در قبال یافتن شغل ممنوع کرده است. اما در شرایطی که عرضه و تقاضا در بازار کار نامتعادل باشد و فرد حاضر باشد برای یافتن شغل، حتی مبالغی نامتعارف و خارج از توان خود را بپردازد، در این حالت ممنوع ساختن دریافت پول صرفاً آن را از دید دولت پنهان کرده و امکان نظارت بر آن سلب می شود. از این رو مطابق مقاوله نامه ۱۸۱ نیز امکان دریافت مبالغی نیز وجود دارد؛ مشروط بر آن که با موافقت فرد بوده و یا برای برخی از مشاغل خاص و یا در قبال ارائه گونه خاصی از خدمات بوده باشد. این مبالغ عمدتاً به شکل درصدی از درآمد ماهانه فرد تعیین می شود و گاه دولتها برای آن حداکثری تعیین می نمایند که دریافت مبلغی بیش از آن غیرقانونی خواهد بود. (ILO, 2007(b), p30)

۳-۵-۲: بازرسی و رسیدگی به شکایات

اعطای مجوز به کسانی که می خواهند به شکل حرفه ای به کاریابی بپردازند، آخرین تکلیف نظارتی دولت نیست. بلکه باید شیوه ای وجود داشته باشد که عملکرد دفاتر کاریابی مستمرا تحت نظارت بوده و در صورت تخلف و چنانچه افراد از آنها شکایتی دارند، قابل بررسی و پیگرد باشد. ماده ۱۰ مقاوله نامه ۱۸۱ دولتها را مکلف می سازد که سازوکاری را برای رسیدگی به شکایات از سواستفاده ها و ارائه اطلاعات غلط از جانب بنگاه های کاریابی به وجود آورند. نتیجه بازرسی و رسیدگی به شکایات افراد مدعی زیان از دفاتر کاریابی می تواند حسب مورد و براساس مقررات موضوعه هر کشور، ضمانت اجراهای اداری و یا در موارد نیاز حتی مجازات کیفری باشد. در برخی کشورها رویه هایی پیش بینی می شود که سوی دیگر تنبیه، تشویق باشد. به عنوان مثال در کره، نظام امتیاز دهی برای دسته بندی

دفاتر کاریبایی (مشابه اعطای ستاره به هتل ها) طراحی و اجرا شده است. در این نظام چنانچه عملکرد مطلوبی از یک دفتر مشاهده نشود، امتیازهای آن حذف می گردد و در مقابل در صورت ارتقای خدمات، امتیازهای بیشتر به آنها تعلق می گیرد. (ILO, ۲۰۱۰, p۶۵)

نتیجه رسیدگی به شکایات افراد از دفاتر می تواند لغو مجوز این دفاتر باشد. به عبارت دیگر چنانچه ثابت شود که صاحبان دفاتر کاریبایی صلاحیت های ضروری خود را از دست داده اند، مجوز آنها ابطال می گردد.

۴-۵-۲: هماهنگی دفاتر دولتی و خصوصی اشتغال

این تکلیف دولت به صراحت در ماده ۱۳ مقاله نامه ۸۸ سازمان مورد اشاره قرار گرفته است؛ جایی که دولت های عضو متعهد می شوند که کلیه اقدامات ضروری را برای تضمین همکاری موثر (effective cooperation) بین خدمات دولتی و خصوصی اشتغال به کار ببندند.

۶-۲: امنیت شغلی

به دست آوردن کار، تمام مسئولیت دولت در قبال حق اشتغال نیست. چنانچه مقررات و رویه هایی برای امنیت شغلی افراد در نظر گرفته نشود، هر کس مدام نگران از دست دادن شغل خود است. علاوه بر آن که این امر، تلاشی دوباره برای یافتن شغلی جدید و همه هزینه های مادی و معنوی ناشی از آن را به دنبال خواهد داشت، بیم از بیکاری خود مانع از بروز خلاقیت و شکوفایی استعداد های افراد می گردد. در فضایی چنین مبهم و نامطمئن، کارگران از آینده شغلی و تامین زندگی خود و خانواده هایشان مطمئن نبوده و تنها به این می اندیشند که چگونه بیکار نشوند و از این رهگذر فرصتی برای مطالبه سایر حق های قانونی خود نیز نخواهند یافت. توجه به چنین دلایلی باعث شده که در چهارچوب حمایت از حقوق کارگران، حفظ امنیت شغلی آنها جایگاهی ویژه بیابد. اگرچه راه های خاتمه قرارداد کار، غیر از اخراج و فسخ یکسویه قرارداد از جانب کارفرما، موارد متعدد دیگری را نیز شامل می شود؛ اما آن

چه که به طور عمده کارگران را می آزارد، اخراج هایی ناگهانی، خودسرانه، بدون دلیل و یا به دلایلی تبعیض آمیز است؛ موضوعی که سازمان بین المللی کار نیز از اهمیت آن غافل نبوده و ابتدا در یک توصیه نامه و سپس در مقاله نامه ۱۵۸ و توصیه نامه ۱۶۶ به آن پرداخته است. پیام اصلی این اسناد آن است که اخراج حتما باید به دلیلی موجه صورت پذیرد؛ برخی دلایل هرگز نمی توانند دلیلی موجه برای اخراج کارگر تلقی شوند و در آخر آن که اخراج کارگر باید همراه با تشریفات باشد که کمترین آسیب را به وی وارد کند.

۱-۶-۲: اخراج موجه

با وجود آن که اخراج کارگر از جانب کارفرما در بسیاری از موارد ناعادلانه، بر مبنای سلیقه و میل شخصی کارفرما و یا دلایل تبعیض آمیز و یا در یک کلام ناعادلانه است، لیکن به هر ترتیب نمی توان منکر شد که کارگران نیز گاهی صلاحیت و شایستگی ادامه کار را ندارند. الزامات مدیریت کارگاه گاه ایجاب می کند که کارفرما، فرد یا افرادی را اخراج کند. از این رو مقاله نامه ۱۵۸ ابتدا مواردی را بر می شمرد که مطابق آن کارفرما می تواند کارگر را اخراج کند و این اخراج موجه و معقول تلقی می شود. مقاله نامه دلایل موجه برای اخراج کارگر را سه دسته از عوامل می داند

۱-۱-۶-۲: رفتار کارگر

رفتار کارگر ممکن است در دو حالت منجر به اخراج گردد. نخست زمانی که کارگر وظیفه خود را به شکل نامناسب انجام می دهد و دیگر آن که رفتارهایی مغایر نظم کارگاه و رفتار حرفه ای انجام دهد. (ILO, 2009(b), p.2)

مقصود از حالت اول زمانی است که کارگر وظایف حرفه ای محول شده را به درستی به انجام نمی رساند و دومی مجموعه ای رفتارهای نادرست و غیراخلاقی در محل کار را در بر می گیرد. دسته اول می تواند مواردی از قبیل سهل انگاری در کار، نادیده گرفتن مقررات ایمنی و سلامت و بهداشت حرفه ای، نافرمانی از دستورات کارفرما، غیبت و تاخیر در محیط کار باشد. در دسته دوم نیز

رفتارهایی مانند خشونت، توهین، حضور در محل کار با حالت مستی یا تحت تاثیر مواد مخدر و رفتارهایی نظیر آن که باعث سلب اعتماد در محیط کار می شود جای می گیرند. (ILO, ۱۹۹۵, Para. ۹۰)

۲-۱-۶-۲: توانایی های کارگر

گاه کارگری توانایی و صلاحیت های ضروری برای انجام کاری را ندارد. ممکن است او از ابتدا این توانمندی ها را نداشته و با فریب کارفرما این فرصت را به دست آورده باشد و ممکن است بعدتر بنا به دلایلی این قابلیت را از دست بدهد. در هر دو حالت کارفرما می تواند به قرارداد کار پایان بخشد.

۳-۱-۶-۲: ضرورت های کارگاه

گاه بی آن که کارگر هیچ ناتوانی یا تقصیری داشته باشد، اخراج اجتناب ناپذیر می شود. در این موارد حتی کارفرما نیز میلی به اخراج ندارد، بلکه آن چه او را وادار به چنین تصمیمی می نماید، ضرورت های پیش آمده است. اخراج به دلیل ضرورت های کارگاه می تواند به دلایلی ساختاری، تکنولوژیکی و اقتصادی باشد. غالبا این ضرورتها ناشی از اوضاع نابسامان اقتصادی است که ممکن است گریبان اقتصاد را در یک کشور، منطقه یا خدمت و کالای خاصی گرفته باشد. در این موارد، کارفرما راهی جز کاهش تولید ندارد و طبعا کاهش تولید به معنای اخراج بخشی از کارگران مربوطه است. علاوه بر این، دلیل چنین اخراج هایی می تواند ایجاد صنایع جدید و از بین رفتن صنایع قدیم، خصوصی سازی صنایع متعلق به دولت و اصلاحات اقتصادی در کشورهای در حال تغییر از اقتصاد دولتی به سوی اقتصادهای خصوصی و نیز به کارگیری فناوری های جدید در کار باشد؛ فناوری های جدیدی که کاربرد آنان به وسیله کارگران قدیمی امکان پذیر نیست و یا اساسا حضور آنها را بی دلیل می کند. اخراج ناشی از این دلایل ممکن است شخصی یا دسته جمعی باشد و زمانی موجه خواهد بود که ادعای تغییرات و ضرورت ها نه فقط ناشی از احساس یا درخواست صرف کارفرما باشد، بلکه الزاماتی عینی و شفاف و مبتنی بر

واقعیت های مهم و جدی بیرونی آن را توجیه کند. همچنین مشکلاتی که کارفرما به استناد آنها می خواهد تعدیل نیرو را انجام دهد نباید مشکلات موقتی باشند که بتوان در اندک زمانی آنها را اصلاح کرد. بلکه باید چنان باشند که هیچ راه چاره ای جز اخراج کارگران وجود نداشته باشد (ILO, p30, 2011)

تعداد کارگران اخراجی و نحوه اخراج آنها نیز باید متناسب با مشکل و ضرورت های پیش آمده باشد.

۲-۶-۲: اخراج غیرموجه

ماده ۵ مقاله نامه ۱۵۸ به تفصیل مواردی را بر می شمارد که اقدام کارگر به آنها نمی تواند هرگز دلیلی برای اخراج مقبول از جانب کارفرما تلقی شود. از جمله عضویت در سندیکا و مشارکت در فعالیت های سندیکایی خارج از ساعات کار و یا در ساعات کار با رضایت کارفرما و نیز فعالیت به عنوان نماینده کارگران و نیز شکایت از کارفرما و یا مشارکت در روند رسیدگی به تخلفات کارفرما. در چنین مواردی، اخراج کارگر توسط کارفرما بیشتر شائبه نوعی انتقام گیری و لجبازی از جانب او را داشته و لذا نمی تواند علتی مناسب برای پایان بخشیدن به کار کارگر باشد.

از سوی دیگر هیچ کارفرمایی مختار نیست که به واسطه نژاد، رنگ، جنسیت، وضعیت خانوادگی (تاهل یا مجرد)، مسئولیتهای خانوادگی، بارداری و غیبت از کار در زمان مرخصی زایمان (که هر دو به نوعی مرتبط با جنسیت کارگر هستند)، مذهب و عقیده سیاسی، سن و سایر عواملی کسی را اخراج کند (بند ۴ و ۵ ماده ۵ مقاله نامه ۱۵۸ و بند ۶ توصیه نامه ۱۶۶). زیرا هیچ یک از این عوامل به تنهایی نشانی از ناتوانی کارگر در انجام وظایف محوله ندارد. مضافاً غیبت از کار به دلیل خدمت نظام وظیفه و سایر تعهدات مدنی (از قبیل شرکت در انتخابات یا حضور در هیات منصفه) و نیز بیماری و جراحت نباید دلیلی موجه برای پایان بخشیدن به قرارداد کار تلقی شود. (بند ۵ و ۶ توصیه نامه)

یکی دیگر از محورهایی که مقاله نامه ۱۵۸ در کنار الزامات ماهوی اخراج دنبال می کند، آیین شکلی آن است. تنها دلیلی موجه برای اخراج کارگر کفایت نمی کند؛ چه بسا کارگری که با چنین دلیلی باید به کارش پایان داده شود، اما در این شرایط هم اوضاع باید به شیوه ای سامان یابد که بیشترین حمایت از کارگر به عمل آید. از آنجا که مزد ناشی از کار اغلب تنها منبع درآمد خانواده کارگر است، وی پیشتر باید بداند که در آینده ای نزدیک از آن بی بهره خواهد بود و نیز باید برای یافتن شغلی جدید تلاش کند. همچنین کارگر ممکن است بخواهد از خود در برابر آنچه بدان متهم شده دفاع کند و به مرجعی بی طرف از تصمیمی که به زعم وی ناعادلانه است، شکایت برد. همه این موارد را می توان در بخش دوم مقاله نامه ۱۵۸ جستجو کرد؛ جایی که مقرراتی مربوط به پیش و پس از اخراج کارگر در نظر گرفته شده است. با توجه به این موازین تشریفات لازم برای اخراج را می توان به اختصار چنین معرفی کرد: اعطای فرصت دفاع، اخطار پیش از اخراج و مهلت پیش از اخراج و امکان شکایت به مرجعی بی طرف.

نتیجه گیری:

آن چه تاکنون بیشتر در مورد کار و اشتغال مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته، شرایط منصفانه برای آن است. حاصل سالها تلاش سازمان بین المللی کار و فعالان حقوق کارگری سبب گردیده اکنون گنجینه ای غنی از هنجارها پیرامون شرایط ایمنی و بهداشتی، حداکثر ساعات کار، حداقل دستمزد و مواردی از این قبیل تعیین گردیده و دولتها ملزم به اجرای آن هستند. اما توجه به این ابعاد نباید ما را از محور حق اشتغال باز دارد: حق دسترسی به اشتغال. نخستین محور از محورهای چهارگانه کار شایسته که بی شک پیش از شرایط منصفانه کار باید بدان پرداخت: تا کاری نباشد سخن از شرایط آن سودی نخواهد داشت.

مقصود از این حق آن نیست که هر دولت برای تک تک شهروندان شغلی مشخص فراهم آورد بلکه این حق و هسته اولیه آن به معنای دسترسی به فرصتهای شغلی برای شهروندان است.

برای آن که دولتها بتوانند به این حق جامه عمل بپوشانند و جهان را از بحرانی که روز به روز حادث می شود نجات دهند، چاره ای جز شناخت و تبیین عناصر آن ندارند. برخلاف انتقاداتی که از گذشته تا امروز حق اشتغال را نیز مانند تمامی حق های رفاهی به چالش کشیده، بررسی اسناد و قوانین مختلف حکایت از آن دارد که بی تردید حق اشتغال واجد ابعاد و عناصری معین، شفاف و قابل ارزیابی است و چنین نیست که دولتها بتوانند با توسل به مشکلات موجود از زیر بار آن شانه خالی کنند. منع تبعیض در دسترسی به فرصتهای شغلی، آزادی فرد در انتخاب مشاغل، آموزش های لازم برای عرضه مناسب نیروها در بازار کار، بنگاه های کارایی به عنوان واسطه و رابط عرضه و تقاضا و نیز حفظ شغل برای کسانی که آن را پیشتر به دست آورده اند (امنیت شغلی) و در نهایت سیاست اشتغال که این، همه را

به یکدیگر مرتبط سازد می توانند در زمره مهمترین عوامل باشند. آنچه این بحث و بررسی به دست می دهد آن است که گاه، تبعیض است که نمی گذارد فرد به شغل مطلوب خود دست یابد. اشتغال به عنوان حقی بشری برای همه، دولت را مکلف می کند که اگر گروهی در دستیابی به آن با مشکلاتی مواجه است، به هر ترتیب موانع را از میان برداشته و زمینه مساعد را فراهم نماید.

تکلیف دیگر دولت، فراهم کردن شرایط انتخاب آزادانه شغل است. هرکس باید بتواند به شغلی بپردازد که آن را دوست دارد و بدان توانمند است. این آزادی در دو سطح معنا می شود. یکی آن که کار اجباری در تمام اشکال آن، اعم از بردگی، کار برای پرداخت بدهی، قاچاق انسان و ... از میان برداشته شود و دیگر آن که با اتخاذ سیاست های درست، هرکس بتواند شغل مطلوب خود را برگزیند.

برای آن که کسی بتواند کار مورد نظر خود را بیابد باید به دانش و مهارتهای لازم آراسته گردد. از این رو دولت مکلف است نظام آموزش عمومی و حرفه ای خود را چنان سامان دهد که در کنار یکدیگر و در تناسب با بازار کار این نیاز را برای افراد برآورند. وجود چنین سامانی تنها زمانی میسر است که دولت سیاست اشتغالی شفاف و همه جانبه، همراه با برنامه زمان بندی دقیق داشته باشد و آن را پیگیری نماید. تدوین و اجرای این سیاست نیز در گرو وجود نهادی مسئول است که با توجه به اوضاع و احوال داخلی و بین المللی آن بدان مبادرت ورزد.

علاوه بر این شکل گیری کاربایی های دولتی و نیز کاربایی های خصوصی تحت نظارت دولت، می تواند اشخاص را به بازار کار متصل کند. وجود ضوابطی برای دریافت مجوز تاسیس و نیز بررسی عملکرد این کاربایی ها می تواند بخش دیگری از حق افراد به اشتغال را برآورد. در نهایت آنچه نباید فراموش گردد حفظ امنیت شغلی است. اگر قوانین و مقررات به گونه ای نباشند که هرکس از آینده شغلی خود اطمینان حاصل کند سخن از تضمین حق اشتغال، پایه و اساسی نخواهد داشت. هریک از عناصری که در این تحقیق به تفصیل از آنها سخن راندیم با سنجه هایی علمی و آماری قابل ارزیابی هستند. نباید از خاطر برد که تهیه آمار علمی و شفاف و قابل استناد در این رابطه نیز خود یکی از تکالیف دولتهاست. تکلیفی که اگر انجام نگیرد هرگونه برنامه ریزی و سیاستگذاری را غیر ممکن می نماید.

در نهایت می توان چنین نتیجه گرفت که نقطه مرکزی و ثقل تعهدات دولتها تدوین و طراحی سیاست جامع اشتغال و اعلان آن برای همگان و پیگیری آن است. امری که مقاله نامه ۱۲۲ سازمان بین المللی کار بر آن پای می فشارد. به عبارت دیگر در پرتو این تعهد است که سایر تعهدات نیز معنا می یابند و به واسطه آن است که تحقق سایر اجزا

ممکن می شود. اگر نباشد سیاست اشتغالی مدون و هماهنگ که به شکل مرتب بازبینی گردد و بر شرایط هر کشور و نظرات علمی و آمار و تحلیل های دقیق بنا نهاده شده باشد، امکان ندارد دولت بتواند گام های روشنی را طراحی کند و به اهداف خود دست یابد. در سیاست اشتغال تمامی تلاشهای دولت گردهم می آید؛ نهادهای متولی جهت گیری یکسانی کسب می کنند و هر حرکتی مخالف این مسیر تعیین شده متوقف می شود؛ گویی خط کشی در دست قرار می گیرد که هر اقدامی بدان آزموده شود: سیاست خارجی دولتها، برنامه های صادرات و واردات، نقشه علمی کشور، نحوه تعامل با گردشگران و سرمایه گذاران خارجی و تولید کنندگان داخلی همگی در پرتو این چراغ جان می گیرند.

با این حال تنها زمانی می توان امیدوار بود سیاست اشتغال به نتایج مطلوب دست یابد که حاصل مطالعات علمی و هم اندیشی و هماویی اندیشمندان مختلف از کلیه تخصص های مرتبط باشد در این هم اندیشی لازم است که عالمان علم حقوق به ویژه حقوق عمومی (حقوق اساسی و حقوق کار) در کنار اقتصاددانان، روان شناسان و جامعه شناسان و ... قرار گیرند تا با توجه به ابعاد مختلف اشتغال سیاست اشتغال را تدوین و تصویب نمایند. از این رو ضروری است مراکز پژوهش و علمی پدید آیند که با انجام مطالعات میان رشته ای ضروری، زیربنای علمی تصمیم سازی ها و تصمیم گیری های دولت را ایجاد نماید.

در ایجاد فرصت های شغلی علاوه بر آن که توجه به این زیربنای علمی و همکاری متخصصان گوناگون موضوعی قابل عنایت است، توجه به ابعاد فرهنگی اشتغال نیز ضروری می نماید. اگرچه توسعه نیافتگی اقتصادی و نقائص حقوقی دستیابی به اشتغال را در فرود می اندازد، در بسیاری از موارد فرهنگ رشد نیافته است که این معضل را پدید آورده و تشدید می کند. رواج فرهنگ کارآفرینی و تلاش برای راه اندازی کسب و کارهایی جدید یکی از این نمونه هاست. مورد دیگر توجه به وجود استعداد های گوناگون و ارج گذاری به آنهاست. وقتی جامعه ای برای برخی مشاغل و یا رشته های تحصیلی ارزشی همسنگ سایرین قائل نمی شود در واقع مجموعه ای از شهروندان را از دستیابی به شغل مورد علاقه خود باز می دارد. رواج اندیشه های تبعیض آمیز و توسل به اخراج برای تضمین عملکرد کارگران و مسائل دیگری از این دست را نمی توان تنها به مدد تصویب قوانین پیشرو و با تصمیم هایی یک شبه اصلاح کرد، بلکه هریک نیازمند برنامه ریزی های بلند مدت، فرهنگ سازی و آموزش های غیر مستقیم است.

فهرست منابع:

الف) منابع فارسی

۱. اسمیت، رونا ک، ام. قواعد بین‌المللی حقوق بشر، ترجمه دکتر فاطمه کیهانلو، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۸
۲. سی.آر.کریون، متیو، چشم‌اندازی به توسعه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ترجمه دکتر محمد حبیبی مجنده، قم، دانشگاه علوم انسانی مفید، ۱۳۸۷
۳. عراقی، سید عزت‌الله و رنجبریان، محمد حسین، تحول حقوق بین‌المللی کار، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵
۴. نسکی، گرهارد و لنسکی، جین، سیر جوامع بشری، ترجمه دکتر ناصر موفقیان، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ دوم ۱۳۷۴
۵. نادری، ابوالقاسم، پارادوکس کمبود نیروی انسانی متخصص و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، طرح پژوهشی موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۵
6. Ashiagbor, Diamond(2005), "The Right to Work", in Social Rights in Europe, De Burca, Graaine and De Witte bruno (eds), Oxford university press
7. Bossuyt, Marc(1998), Prevention of Discrimination, The Concept and Practice of Affirmative Action, Final Report submitted Special Rapporteur in accordance with sub-commission Resolution 1998/5/E/CN.4/sub.2/2002/21
8. CCPR(1989), General Comment No 18: Non Discrimination
9. CESR(1999), General Comment 13: The Right to Education
10. Clark, Harold F(1934)., "Vocational Training and Educational Needs", Journal of Educational Sociology, Vol. 8, No. 4
11. Donnelly, Jack and Howard, R.E(1988), "Assessing National Human Rights Performance: A Theoretical Framework", Human rights Quarterly
12. European Commission(2009), The Concept of Equality and Non-discrimination in Europe: A Practical Approach, European Commission, Directorate-General for Employment , Social Affairs and Equal Opportunities
13. ILO(2007)(a), Eradication of Forced Labour, General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), International Labour Office, Geneva
14. ILO(2010), General Survey Concerning Employment Instruments in Light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization , International Labour Conference, 99th session
15. ILO(1995), General Survey Concerning Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Office
16. ILO(2004), General Survey Concerning the Employment Policy Convention, International Labour Conference, 92th session, Report III(part 18)
17. ILO(2007)(b) Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement, International Labour Office, Geneva
18. ILO(1991), Human Resource Development, General Survey of the reports on the paid educational leave convention and recommendation and the human resource development convention and recommendation, International Labour Office
19. ILO(2009)(b), Note on Convention No 158 and Recommendation 166, International Labour Organization, meeting document, March
20. ILO(2011), Termination of Employment Instruments, Background Paper for the Tripartite of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 and the Termination of Employment Recommendation, 1982, International Labour Standards Department, International Labour Office
21. ILO(2009)(a), The Cost of Coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Office, 98th Session
22. Marks, Susan and Clopham Andrew, International Human Rights Lexicon, Oxford University Press, 2005
23. Mayer, Jean(1985), "The Concept of the Right to Work in International Standards and the Legislation of ILO Member States", International Labour Review, Vol 124, No2, March-April
24. Siegel, Richard L.(1994), Employment and Human Right: The International Dimension, University of Pennsylvania Press
25. Wolbers(2000), Maarten H. J. , "The Effects of Level of Education on Mobility between Employment and Unemployment in the Netherlands, European Sociological Review, Vol. 16, Issue 2