

تعارض خصوصی سازی و عدالت اجتماعی در حقوق کار

امیرعلی دهقانی^۱، خیرالله پروین^۲
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۲/۲۴
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۶/۲

چکیده

تعریف: عدالت اجتماعی را می‌توان یکی از اساسی‌ترین اصول نظام اجتماعی دانست که با وجود ارائه تعاریف مختلف از سوی صاحب نظران و اندیشمندان سیاسی و اجتماعی، اصالت و حقانیت آن تردیدی وجود ندارد. تحقق عدالت اجتماعی، مبنای توجیهی فلسفه وجودی دولت و به عبارتی، سنگ بنای مشروعیت اقدامات آن در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه است. از طرفی خصوصی‌سازی اصطلاحی فراگیر و متنوع است که به واگذاری کنترل عملیاتی و یا مالی مؤسسات در مالکیت دولت به بخش خصوصی اشاره می‌کند، یا به عبارت دیگر خصوصی‌سازی حذف هر نوع کنترل و دخالت در برقراری مکانیسم عرضه و تقاضا است. از این رو با توجه به این که تحقق عدالت اجتماعی در حوزه روابط کار از جمله دغدغه فعالان این حوزه بوده و با خصوصی‌سازی در این حوزه، چتر حمایتی دولت کم خواهد شد، همواره بیم این می‌رود که سرمایه‌داران و کارفرمایان با توجه به هدف اصلی خود که کسب سود بیشتر بوده، در روابط کارگر و کارفرمایی به سمت تضعیف عدالت اجتماعی گام بردارند.

روش: این مقاله با بهره‌گیری از روش‌هایی چون تحلیل محتوا و تحقیق کتابخانه‌ای، سعی در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز کرده و سپس با توجه به نظری‌بودن موضوع به استدلال و استنتاج صحیح مطلب بر می‌آید.

یافته‌ها: مقررات‌زدایی، ارزان‌سازی نیروی کار، کالایی‌سازی نیروی کار و برون‌سپاری، از جمله ویژگی‌های خصوصی‌سازی است که با بررسی آنها دریافتیم عدالت اجتماعی در حوزه روابط کار با محدودیت مواجه شده و باعث تضعیف بیش از پیش حقوق کارگران شده است.

نتیجه: با توجه به شاخص‌های عدالت اجتماعی و ویژگی‌های خصوصی‌سازی، مشاهده شد که در حوزه حقوق کار، عدالت اجتماعی متزلزل شده و به علت کوتاه‌شدن دست دولت که فلسفه وجودی‌اش تحقق عدالت اجتماعی در جامعه است، در روابط کار حقوق کارگران بیش از پیش تضعیف شده است.

واژگان کلیدی: خصوصی‌سازی، تعارض، حقوق، عدالت اجتماعی، کار.

خصوصی‌سازی برنامه‌ای است که در بسیاری از کشورهای جهان به منظور کاهش فعالیت دولت در عرصه‌های مختلف اجتماعی به‌ویژه در بخش اقتصادی اجرا شده است. موج اول خصوصی‌سازی در برخی کشورهای صنعتی و سرمایه‌داری از اواسط دهه ۱۹۷۰ آغاز شد. در جمهوری اسلامی ایران پس از پایان جنگ تحمیلی با آغاز به کار دولت سازندگی روند خصوصی‌سازی آغاز گشت. همیشه در بحث خصوصی‌سازی دغدغه اصلی حامیان حقوق اجتماعی و مخالفان خصوصی‌سازی با توجه به این‌که نقش دولت در امور اقتصادی و توزیع منابع کاهش می‌یابد، این بوده است که با منحرف‌شدن فعالیت کارگاه‌های اقتصادی به سوی سودآوری و نه رفاه شهروندان، این امر منجر به افزایش نابرابری‌ها در جامعه و توزیع نابرابر فرصت‌ها می‌شود؛ از این‌رو همیشه این ترس در میان مخالفان خصوصی‌سازی هست که خصوصی‌سازی منجر به برداشته‌شدن چتر حمایتی از اقشار فرودست جامعه می‌شود.

موضوع دیگری که همیشه مورد تأکید مخالفان خصوصی‌سازی بوده است که می‌توان آن را از پیامدهای خصوصی‌سازی نام برد و در منطق اسلامی هم مردود بوده و همیشه تقبیح شده، بحث تراکم سرمایه و تمرکز ثروت نزد عده‌ای قلیل و طبقه‌ای خاص بوده است و متعاقب آن شکل‌گرفتن ارتباطات سیاسی قوی متناظر با آن که تبدیل به اهرم فشاری از سوی این طبقه خاص نسبت به دولت در جهت تأمین نیازهایشان بوده است و همانگونه که بیان شد این امر باعث می‌شود عدالت اجتماعی که هدف اسلام است در جوامع بشری تحقق نیابد. لذا بر دولت اسلامی ضروری است برنامه‌های اقتصادی را به صورتی تدوین نماید که ثروت بین تمامی افراد جامعه به صورت عادلانه توزیع گردد و در دست اغنیا و افراد خاص جمع نشود. عدالت (اجتماعی) از مفاهیم مقدس و والایی است که قرآن کریم آن را به عنوان یکی از هدف‌های بعثت انبیا بیان فرموده است. باید دانست خصوصی‌سازی در جمهوری اسلامی ایران هنگامی معتبر و ارزشمند است که برای رسیدن به عدالت اجتماعی، جامعه و دولت را یاری رساند. پروین (۱۳۹۰: ۸۶)

خصوصی‌سازی

واژه «خصوصی‌سازی» در سال ۱۹۸۳ برای اولین بار در فرهنگ لغت دانشگاهی وبستر^۱ بدین صورت تعریف شده است: «خصوصی‌سازی عبارت است از تغییر کنترل یا مالکیت از سیستم دولتی به سیستم خصوصی». قدیمی‌ترین تاریخ ثبت استفاده از واژه «خصوصی‌سازی» به سال ۱۹۴۸ برمی‌گردد و هانک^۲ مدعی تعمیم آن در سال‌های ۱۹۸۱-۱۹۸۰ است؛ زمانی که وی در هیئت مشاوران اقتصادی رئیس جمهوری آمریکا خدمت می‌کرد. کمیجانی، رحیمی‌فر (۱۳۷۲: ۳)

1- Webster
2- Hunk

امروزه در تعاریف اقتصادی، خصوصی‌سازی را نشانه تعالی تفکر سرمایه‌داری و اعتماد به کارایی بازار در برابر بی‌اعتمادی به کارایی بخش عمومی می‌دانند. خصوصی‌سازی به مثابه یکی از رئوس سیاست‌های تعدیل عبارت از انتقال دارایی یا واگذاری خدمات از دولت به بخش خصوصی با هدف ایجاد شرایط رقابت و حصول بیشتر کارایی اقتصادی و اجتماعی است. خصوصی‌سازی موفق در گرو شکل صحیح و مناسب واگذاری مانند اصلاح ساختار بنگاه، قیمت‌گذاری صحیح و نظایر آن و همچنین وجود شرایط خاص اقتصادی و بازار است. اگر هر کدام از این دو محقق نشود، خصوصی‌سازی به رهاسازی تبدیل می‌شود. کمیجانی، رحیمی فر (۱۳۷۲: ۳)

◀ ویژگی‌های خصوصی‌سازی

در این قسمت با ویژگی‌های که برای خصوصی‌سازی بر خواهیم شمرد بیان می‌کنیم که با توجه به این ویژگی‌ها تأثیر آنها را در راستای محدود سازی و تضعیف عدالت اجتماعی در حقوق کار نشان خواهیم داد.

الف) مقررات زدایی

عدم تنظیم^۱ به زبان فرانسه «مقررات زدایی»^۲ معنا می‌شود و در مفهومی کوتاه، حذف تدریجی کنترل فعالیت‌های اقتصادی است و در یک مفهوم افراطی یعنی هر کس می‌تواند هر کاری که دلش خواست انجام دهد. اما در عمل این دو واژه کاملاً یکی نیستند؛ ممکن است یک دولت مقررات را در زمینه‌ای خاص کم کند، اما این کاهش کمی مقررات «عدم تنظیم» را به دنبال نیاورد، چراکه کیفیت آنها را می‌توان به گونه‌ای تغییر دهد که از میزان قدرت او کم نشود؛ برای نمونه در ایران تا پیش از سال ۱۳۴۳، کارکنان می‌توانستند سندیکای صنعتی داشته باشند (ماده ۲۵ قانون کار). حذف ماده قانونی که این شیوه از فعالیت سندیکایی را مجاز می‌شمرد، نوعی مقررات زدایی محسوب می‌شود، اما الزاماً عدم تنظیم نیست، چراکه باعث تقویت حضور دولت در صحنه اجتماعی و روابط کار است؛ در صورتی که اگر عکس این وضعیت صورت می‌گرفت، مثلاً اگر در همان قانون گفته می‌شد «دولت ضمن مجاز شمردن سندیکاهای صنعتی و عمومی زمینه را برای گسترش پیمان‌های جمعی میان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی فراهم می‌کند»، ما در وضعیت عدم تنظیم بودیم، چراکه نقش دولت کاهش یافته و در عین حال مقررات زدایی کیفی صورت گرفته بود. شمس (۱۳۷۲: ۳۶)

با توجه به مواردی که گفته شد، هرگونه تلاش برای ایجاد فضای رقابتی، کاهش دخالت دولت در اقتصاد و گسترش حضور بخش خصوصی، حذف شرایط به وجود آورنده فساد اداری، حذف شرایط دستیابی گروه‌ها و سازمان‌های خاص به منافع اختصاصی، حذف شرایطی که موجب طولانی‌تر شدن

1- deregulation

2- dereglementation

زمان اجرای طرح‌های مختلف تولیدی و خدماتی برای بخش خصوصی و گاهی عمومی و دولتی می‌شود و... را می‌توان از جمله فعالیت‌های مقررات‌زدایی محسوب کرد.

ب) کالایی‌سازی

کالایی‌سازی نیروی کار در حقیقت نوعی دگرگونی نهادی است که صاحبان نیروی کار را برای تأمین معیشت خویش به فروش نیروی کارشان در بازار کار مجبور می‌سازد. پیش از تحقق این نوع دگرگونی نهادی، از نیروی کار افراد در فعالیت‌های اقتصادی استفاده می‌شد، اما نه در چارچوب کار مزدی و عرضه نیروی کار در بازار کار. فعالیت‌های اقتصادی در متن انواع نهادهای سیاسی و اجتماعی حک شده بود. صاحبان نیروی کار غالباً نیروی کار خویش را در چارچوب مناسبات غیربازاری عرضه می‌کردند و متقابلاً از پشتیبانی نهادهای اجتماعی و سیاسی برای تأمین معیشت خویش بهره‌مند می‌شدند. صاحبان نیروی کار برای تأمین معیشت خویش کار می‌کردند، اما نه بر پایه قهر اقتصادی، بلکه تحت انواع قهرهای سیاسی و اجتماعی. کالایی‌سازی نیروی کار و ظهور نهاد کار مزدی در حقیقت همزاد گذار از انواع قهرهای سیاسی و اجتماعی به قهر اقتصادی بوده است. صاحبان نیروی کار در موقعیتی که نیروی کار به کالا تبدیل شده باشد عمدتاً بر پایه نوعی اجبار اقتصادی است که نیروی کار خویش را برای فروش به بازار کار عرضه می‌کنند. برای تحقق حد اعلایی از چنین اجباری باید همه مناسبات اجتماعی و سیاسی که پیش‌ترها متکای تأمین معیشت صاحبان نیروی کار بوده است حتی‌الامکان امحاء شوند و جای خود را به نوع جدیدی از سازمان‌دهی هر چه فردگرایانه‌تر بسپردند. این در عمل به این معنا بود که رابطه حمایت‌گرایانه‌ای که نهادهایی اجتماعی و سیاسی چون سازمان خویشاوندی و محله و پیشه و دولت با صاحب نیروی کار برقرار می‌ساختند باید حتی‌الامکان قطع می‌شد زیرا این نهادها حداقل‌هایی از امنیت معاش را در چارچوب مناسبات غیربازاری در اختیارش قرار می‌دادند. برای تحقق چنین چیزی باید پوشش حمایتی نهادهای فرهنگی و اجتماعی و سیاسی حتی‌الامکان هر چه بیشتر از بین می‌رفت. اگر چنین وضعیتی تحقق نمی‌یافت، نامحتمل‌تر بود که صاحبان نیروی کار به فروش نیروی کار خویش در بازار کار مبادرت ورزند. صاحبان نیروی کار باید نخست از قید انواع نهادهای غیربازاری آزادتر می‌شدند تا سپس مجبور شوند نیروی کار خویش را در بازار کار بفروشند؛ احتمال فروش نیروی کارشان در بازار کار هنگامی افزایش می‌یافت که از حمایت‌های نهادهای اجتماعی و سیاسی هر چه محروم‌تر می‌شدند. مالجو (۱۳۹۶: ۲)

قطع حمایت‌های نهادهای اجتماعی و سیاسی البته در آغاز با انباشت ابتدایی تحقق یافت، متکی بر انواع قهر سیاسی به زیان توده‌ها و به نفع اقلیتی از اعضای جامعه. اما چنین نیست که این رخداد فقط یک بار در تاریخ به وقوع پیوسته باشد، بلکه با آنچه «انباشت به مدد سلب مالکیت» نامیده می‌شود؛ متکی بر آمیزه‌ای از قهر سیاسی و فساد اقتصادی و رویه‌های قانونی و عوامل تصادفی مستمراً در

حال تکرار بوده است. انباشت به مدد سلب مالکیت و کالایی‌سازی نیروی کار در حقیقت دو روی یک سکه هستند. با اتکا بر این دو حلقه از دورپیمایی سرمایه است که از سویی اقلیتی برخوردار و از دیگر سو اکثریتی نابرخوردار در جامعه و از این‌رو نوعی مناسبات نابرابر قدرت طبقاتی میان‌شان شکل می‌گیرد. بر مبنای همین مناسبات نابرابر قدرت طبقاتی است که عناصر گوناگون شرایط کاری و زیستی اکثریت جامعه که صاحبان نیروی کار هستند بر پایه‌ی اراده‌ی اقلیت جامعه که صاحبان ابزار تولید هستند تعیین می‌شود، عناصری چون اجرت و ساعات کاری و میزان مرخصی و شرایط اسکان و نوع تولید و تکنولوژی تولید و نوع قرارداد کار و درجه‌ی امنیت شغلی و شدت کار و میزان ایمنی محل کار و زمان‌بندی پرداخت اجرت‌ها و غیره. هر چه نیروی کار به میزان بیشتری به کالا تبدیل شده باشد، نقش آفرینی صاحبان نیروی کار در تعیین شرایط کاری و زیستی‌شان نیز کمتر است. کالا اصولاً چیزی است که از خود هیچ اختیاری ندارد. خود کالا نیست که تعیین می‌کند به چه کسی فروخته شود و برای چه هدفی استفاده شود و با چه قیمتی مبادله شود و به چه شکل مصرف شود. وقتی نیروی کار به حد اعلا کالا می‌شود، صاحب نیروی کار نیز در فعالیت اقتصادی به حد اعلا مطیع می‌شود و سوژگی خویش را از دست می‌دهد. اقلیتی از اعضای جامعه که در اولین حلقه از دورپیمایی سرمایه چه با انباشت ابتدایی و چه با انباشت به مدد سلب مالکیت از ابزار تولید برخوردار شده است در دومین حلقه از دورپیمایی سرمایه با استفاده از پروژه‌ی کالایی‌سازی نیروی کار به ذخیره‌ی مطمئنی از نیروی کار هر چه مطیع‌تر و بی‌اراده‌تر دست می‌یابد.

پ) ارزان‌سازی نیروی کار

ارزان‌سازی نیروی کار در حقیقت نوعی دگرگونی نهادی است که با روش‌های مختلف نیروی کار را مجبور می‌کند برای حفظ شغل خود نیروی کار خود را ارزان‌تر از قیمت منطقی خود در بازار کار به فروش برساند. در سال‌های اخیر از جمله مواردی که با آن سعی در جهت ارزان‌سازی نیروی کار شده است بحث موقتی‌سازی نیروی کار می‌باشد که در این طرح قراردادهای موقت با کارگران می‌بستند که این امر سبب از دست‌رفتن امنیت شغلی کارگران می‌شد و تبع آن کارگران برای حفظ موقعیت خود مجبور هستند با دست‌مزدی پایین‌تر از حد واقعی به کار کردن بپردازند. موارد دیگری که در بحث ارزان‌سازی مطرح شد طرح غیر رسمی سازی نیروی کار و همچنین طرح کارورزی است که در این طرح با به خدمت گرفتن نیروی کارورز به قیمتی پایین‌تر از قیمت مصوب وزارت کار باعث به خطر افتادن امنیت شغلی دیگر کارگران رسمی و دائمی می‌شد؛ لذا آنها از جهت حفظ شغل خود تن به این می‌دادند که با دست‌مزدی کمتر به ادامه کار بپردازند که می‌توان گفت ارزان‌سازی نیروی کار به مثابه یکی از ویژگی‌های خصوصی‌سازی متأسفانه در جهت تضعیف عدالت اجتماعی در روابط کار گام برمی‌دارد.

ت) برون سپاری

برون سپاری عبارت است از: عمل انتقال بعضی از فعالیت‌های داخلی یک سازمان با یا بدون واگذاری حق تصمیم‌گیری به عرضه‌کننده بیرون از سازمان بر اساس قرارداد. رهنورد (۱۳۸۷: ۵۱) گرچه در برخی تعاریف «برون‌سپاری»^۱ مترادف با عقد قرارداد با کارگزاران بیرونی برای انجام برخی وظایف سازمانی در نظر گرفته می‌شود، ولی از نظر «جوذیت هال»^۲ قرارداد به عنوان یک الگوی کسب و کار عبارت است از به کارگیری عوامل بیرونی برای انجام یک پروژه خاص که به عنوان یک رویداد تک نوبتی یا یک فرایندی که تنها برای یک بار انجام‌دادن، تنظیم و منعقد می‌گردد؛ درحالی‌که برون‌سپاری شامل واگذاری اختیار انجام یک مسئولیت یا وظیفه سازمانی به سایر عوامل برون‌سازمانی است که دوره‌های زمانی طولانی را در بر گرفته و منجر به کاهش نیروی انسانی شرکت و یا ایجاد امکان جابجایی نیرو به بخش‌ها و پروژه‌های مهم‌تر می‌گردد. بنابراین، در برون‌سپاری نه‌تنها فعالیت‌ها منتقل می‌شوند، بلکه ممکن است عوامل تولید و حق تصمیم‌گیری هم واگذار گردد؛ برون‌سپاری در واقع تحولی بنیادین در ساختار سازمان‌هاست.

بولتر^۳ (۲۰۰۳) برون‌سپاری را مدیریت بیرون از درون تعریف می‌کند. برون‌سپاری عبارت است انتقال فرایندهای غیرراهبردی به بیرون از سازمان و تمرکز بر فرایندهای اساسی درون‌سازمانی. برون‌سپاری عبارت است از کاربرد راهبردی منابع برون‌سازمانی برای ایفای فعالیت‌های که به طور سنتی از طریق کارکنان و منابع داخل سازمان صورت می‌گیرد. مایکل^۴ (۲۰۰۷: ۴۳)

زنگ^۵ (۲۰۰۰) برون‌سپاری را به سه دسته زیر تقسیم کرده است: ۱. برون‌سپاری درون مرزی: عبارت است از دریافت خدمات از اشخاص دیگر اما در درون مرزهای کشور؛ ۲. برون‌سپاری فرامرزی: عبارت است از دریافت خدمات از اشخاص برون مرزی؛ ۳. برون‌سپاری هم‌مرزی: عبارت است از دریافت خدمات از اشخاص دیگر در کشورهای همسایه.

◀ عدالت اجتماعی

عدالت از جمله مفاهیمی است که انسان از آغاز با آن آشنا بوده و اندیشمندان با دیدگاه‌های متفاوت درصد تعریف و تبیین آن برآمدند. به همین دلیل درباره مفهوم آن برداشت‌ها، قرائت‌ها و تعاریف گوناگونی شکل گرفته است؛ به‌نحوی که مفهوم چپستی آن یکی از مهم‌ترین مناقشه‌برانگیزترین مفاهیم است. از نظر هیوم عدالت حقیقتی است که ماهیتی قابل تعریف و توصیف دارد که عبارت

- 1- Outsourcing
- 2- Judith hal
- 3- Bolter
- 4- Micheal
- 5- Zeng

است از سلوک مطابق قانون یا عبارت است از آن خاصیت ممتاز روانی که باعث می‌شود انسان عادل از هیچ قانونی انصراف ننماید، اگرچه واجد آن توانایی باشد که برای نفع شخصی خود قانون را نادیده بگیرد و از آن منصرف گردد. جعفری (۱۳۸۴: ۱۸۶)

مفهوم عدالت در مکتب حقوق فردی، اینچنین است که اشخاص از نظر حقوقی در برابر هم مستقل و آزادند و چون گاه منافع آنان در جامعه تعارض پیدا می‌کند، وظیفه حقوق این است که همزیستی افراد را با منظم‌ساختن روابطشان فراهم سازد؛ قواعدی که اشخاص به رضای خود و در نتیجه قرارداد اجتماعی پدید آورده‌اند و در چنین جامعه‌ای عدالت مفهومی جز برابری و تناسب سود و زیان ناشی از معاملات ندارد؛ یعنی حقوق، بدون توجه به شایستگی و نیازمندی افراد، باید تعادل بین اموال که مبادله می‌شود را فراهم سازد. دولت هیچ سهمی در توزیع و سنجش لیاقت‌ها ندارد و عدالت در مفهوم «عدالت معاوضی» است. به باور طرفداران این دیدگاه، دولت، نقش پلیس و شبگرد را دارد و باید از افراد و حقوق ایشان در برابر تعرضات دفاع کند و هیچ‌گونه وظیفه‌ای برای ترقی، تکامل و رشد آنها ندارد. در دیدگاه حقوق فردی همه افراد در مقابل قانون برابرند و قانون باید بکوشد هنگام تعارض حقوق افراد با رعایت عدالت این تعارض را حل کند. پروین (۱۳۹۶: ۷۵)

فکر اصیل بودن اجتماع از دیرباز در نوشته‌های حکیمان دیده می‌شود. هیوم، حکیم انگلیسی و از پیشگامان (جامعه‌شناسی آرمانی) در آغاز قرن ۱۸ می‌نویسد: «عدالت فقط وسیله‌ای است که جامعه برای حفظ خود به کار می‌برد». وی همچنین می‌افزاید: «موضوع قوانین مدنی چیزی جز نفع جامعه نیست، پس باید پذیرفت نفع جامعه باید تنها مبنای عدالت و مالکیت قرار گیرد»، ولی مبدأ اصلی نظریه‌های کنونی را باید در افکار «لاسال»^۱ و «انگلس»^۲ و «مارکس»^۳ فیلسوفان آلمانی جست‌وجو کرد. این دسته از متفکران با الهام گرفتن از افکار هگل^۴ و با تکیه بر نظریه «ماتریالیسم تاریخی»^۵ - که به موجب آن تمام وقایع مهم تاریخی و تحولات حقوقی را نتیجه شرایط مادی تولید و توزیع ثروت می‌دانند- فکر اجتماعی‌شدن حقوق را به شیوه علمی بیان کردند. برخلاف آنچه طرفداران حقوق فردی ادعا می‌کنند، از دیدگاه اجتماعی هیچ حق مطلقى در برابر منافع عموم ندارد. زندگی با دیگران یک سلسله تکالیف گوناگونی پدید آورده است و آزادی او چه در زمینه‌های سیاسی و اقتصادی و چه در قراردادها تا جایی محترم است که منافع عمومی آن را ایجاب کند. به طور خلاصه می‌توان بیان داشت که اختلاف دو نظریه فردی و اجتماعی را باید در این دانست که در نظریه نخست، قواعد حقوق

1- Lassal
2- Engels
3- Marx
4- Hegel
5- historical materialism

با تأمین آزادی و تساوی اشخاص، حق و تکلیف را به تراضی آنها واگذار می‌کند و قراردادهای منشأ اصلی همه روابط قرار می‌دهد، ولی در نظریه حقوق اجتماعی وضع اشخاص به وسیله قوانین و عرف و عادت معین می‌شود و جنبه امری و اجباری دارد. مفهوم عدالت در دیدگاه حقوق اجتماعی نیز این چنین است که وجود فرد خارج از اجتماع را قابل تصور نمی‌داند و هرکس را وابسته به گروه انسانی می‌داند که در آن به سر می‌برد. پس حقوق باید تکالیف او را در برابر این گروه‌ها و همچنین تکالیف گروه‌ها نسبت به اعضای خود را معین سازد. حقوق محصول زندگی اجتماعی فرد است؛ یعنی به خاطر نظم و عدالت در روابط اجتماعی است که وجود این گونه قواعد ضرورت می‌یابد. پس اگر حقوق فقط به زندگی و تأمین آزادی فرد توجه داشته باشد و نیازمندی‌های زندگی مشترک او را با دیگران فراموش کند، چگونه می‌توان ادعا کرد به هدف نهایی خود رسیده است؟ مفهوم عدالت هم با آنچه در مکتب حقوق فطری است فرق دارد، گرچه در روابط بین مردم و دولت علمای حقوق دو نوع عدالت قانونی و توزیع را قائل شده‌اند، ولی علمای حقوق در این مکتب هر دو را عدالت توزیعی می‌گویند، زیرا در هر حال این قواعد عمومی است که در تقسیم عواید و تکالیف بین افراد اجتماع دخالت می‌کند و در این راه باید عادلانه رفتار کند. پروین (۱۳۹۶: ۷۹)

◀ شاخص‌های عدالت اجتماعی در اسناد بین‌المللی و حقوق ایران

در اسناد بین‌المللی حقوق کار برای برقراری عدالت اجتماعی شاخص‌هایی در نظر گرفته شده است که در ادامه آنها را بیان خواهیم کرد:

۱. دیپاچه اعلامیه جهانی حقوق بشر در بخش ابتدایی خود، شناسایی حیثیت ذاتی و حقوق یکسان کلیه اعضای خانواده بشری را مبنای آزادی، عدالت و صلح در جهان دانسته است. این محور در دو میثاق حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز اشاره شده است.

۲. عدالت اجتماعی به عنوان یکی از اهداف مورد نظر اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، بار دیگر در بیانیه فیلادلفیا مورد تأکید قرار گرفت. در این بیانیه، سازمان بین‌المللی کار مجدداً بر این اعتقاد راسخ خود که «عدالت اجتماعی شرط ضروری برقراری صلح پایدار در دوران بعد از جنگ است» تأکید کرد. (خلاصه گزارش، ۱۳۷۸: ۸۷)

۳. ماده ۲ اساسنامه انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) بیان می‌دارد: «همکاری در جهت ارتقا و گسترش تأمین اجتماعی در سراسر جهان و به خصوص بخش‌های فنی و اداری در سطح بین‌المللی، به‌نحوی که شرایط اجتماعی و اقتصادی مردم کشورها بر مبنای عدالت اجتماعی بهبود و ارتقا یابد، همچنین شعار اصلی این انجمن عبارت است از: صلح پایدار بدون عدالت اجتماعی و عدالت اجتماعی بدون تأمین اجتماعی نمی‌تواند وجود داشته باشد». (خلاصه گزارش، ۱۳۷۸: ۸۸)

۴. سایر اسناد بین‌المللی حمایتی حقوق بشر

بسیاری از کنوانسیون‌ها با هدف حمایت از قشر خاصی از افراد تدارک دیده شده است. این کنوانسیون‌ها توسط سازمان‌های مهم بین‌المللی (سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار، یونسکو و شورای اروپا) تهیه شده و مجموعه کاملی از موضوعات متنوع حقوق بشری را تشکیل می‌دهد که در اینجا به موضوعات مرتبط با روابط کار می‌پردازیم که عبارتند از:

منع کار اجباری (کنوانسیون‌های ۱۹۵۷ و ۱۹۷۰ سازمان بین‌المللی کار) حمایت از نمایندگان کارگر در کارگاه (کنوانسیون ۱۹۷۳ سازمان بین‌المللی کار) آزادی سندیکایی (کنوانسیون ۱۹۵۱ سازمان بین‌المللی کار). هاشمی (۱۳۸۴: ۱۵۴)

در حقوق داخلی نیز اصل عدالت اجتماعی زیربنای مناسبات اقتصادی و اجتماعی دانسته شده است و از آن تصریحاً و تلویحاً سخن به میان آمده است.

بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی بیان می‌دارد: «دولت جمهوری اسلامی ایران، موظف است همه امکانات خود را برای رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی برآورده سازد». همچنین در بند ۱۲ همین اصل «پی‌ریزی اقتصادی صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف‌ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و...» را به عنوان یکی از سیاست‌های اساسی دولت در جهت برقرارکردن اصل عدالت اجتماعی مقرر داشته است.

در ادامه به مباحث اصلی مد نظر یعنی شاخص‌های عدالت اجتماعی که از آنها به عنوان «حق» یاد می‌شود خواهیم پرداخت. شاخص‌های عدالت اجتماعی در پنج محور و شاخص اصلی مورد مطالعه قرار می‌گیرد که با ذکر این موارد فقط موارد مرتبط با بحث را مورد مطالعه قرار خواهیم داد:

۱. حداقل‌های معیشتی (حق زیست عادلانه): خوراک، پوشاک، مسکن؛

۲. حداقل‌های درمانی - بهداشتی؛

۳. حق آموزش و پرورش؛

۴. حق بر تأمین اجتماعی؛

۵. حق کار و اشتغال.

محور مرتبط با بحث (حق کار و اشتغال) است که این محور را به شکل عمده مورد مطالعه قرار خواهیم داد:

تأمین نیازهای زندگی که لازمه حیات انسانی است مستلزم کسب درآمد و داشتن شغل مطمئن و

درآمدها برای تأمین این منظور می‌باشد. افراد انسانی با رام کردن طبیعت، برای تأمین زندگی خویش گام برمی دارند و بدین طریق مراتب انسانیت خود را به اثبات می‌رسانند. کار کردن یکی از حقوق و آزادی‌های بشر محسوب می‌شود که حمایت‌های خاص خود را اقتضاء می‌کند و تضمین آزادی کار، حق کار، شرایط مطلوب کار و تقویت مواضع کارگران به عنوان اقشار آسیب پذیر جامعه، از طریق تشکل در مقابل مجاری قدرت اقتصادی، از جمله تدابیری است که در حقوق موضوعه به آن پرداخته می‌شود. هاشمی (۱۳۸۴: ۴۶۷) یکی از شاخص‌های دیگر عدالت اجتماعی، حق کار کردن یا حق گرفتن کار از جامعه می‌باشد، یعنی این‌که در جامعه برای همه افراد حاضر و داوطلب کار کردن کار وجود داشته باشد تا فرد بتواند به آن اشتغال پیدا کند. امروزه دولت مکلف است با برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی و اتخاذ سیاست‌های حساب شده برای عموم مردم کار فراهم کند تا افراد امکان اشتغال پیدا کنند. حق کار و اشتغال از جمله شاخص‌های عدالت اجتماعی است که در زمره حق- ادعاهای مثبت قرار می‌گیرد؛ به این معنا که دولت مکلف است برای بهبود وضعیت کلی جامعه و در جهت ارتقای سلامت آن و نیز بهره‌جویی از نیروی انسانی کار، وسایل و امکانات اشتغال به کار را برای افراد جامعه مهیا کند و در اختیار آنان قرار دهد.

◀ **حق اشتغال و کار در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و اسناد داخلی**

ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر حق کار را مورد شناسایی قرار داده و شرایط کار عادلانه را بر می‌شمارد. از جمله این شرایط انتخاب آزادانه کار، شرایط منصفانه و رضایت‌بخش کار، حمایت در مقابل بیکاری، اجرت مساوی در قبال کار، بدون هیچ تبعیضی استحقاق دریافت مزد در برابر کار کردن. حق بر اشتغال که شامل آموزش‌های حرفه‌ای لازم نیز می‌شود، مورد تأکید ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار گرفته است. توجه داشته باشیم که حق بر اشتغال مورد تأکید این میثاق، از آزادی انتخاب شغل ماهیتی کاملاً متفاوت دارد. در حالی که حق بر اشتغال حق مثبت و از مقوله حق-ادعاهای حمایتی است، حق بر انتخاب شغل از حق-ادعاهای منفی است که عدم مداخله دولت را می‌طلبد. قاری سیدفاطمی (۱۳۸۲: ۲۸۵) ماده ۶ دولت‌های عضو را متعهد ساخته تا حق کار را به رسمیت بشناسند و ضمانت اجراهای مناسبی برای حمایت از این حق وضع نموده است. بند ۲ این ماده از میثاق، به اقداماتی که دولت‌های طرف این میثاق به منظور اعمال کامل این حق باید به عمل آورند، اشاره کرده که شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و خط مشی‌ها و تدابیر فنی می‌باشد.

ماده ۷ میثاق به بیان شرایط منصفانه و مطلوب کار که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مورد تصریح قرار گرفته است می‌پردازد و آن را متشکل از موارد زیر می‌داند:

۱. مزد، که باید برای کلیه کارگران حداقل موارد زیر را تأمین کند:

- ◆ دستمزد منصفانه و مساوی در برابر کار مساوی بدون هیچ تمایزی؛ خصوصاً زنان نباید مجبور به انجام کارهایی پست‌تر از مردان گردند و باید دستمزد برابری دریافت نمایند؛
- ◆ امرار معاش مناسب برای کارگر و خانواده اش مطابق اصول میثاق حاضر.

۲. شرایط کار سالم و امن؛

- ۳. حق کلیه افراد به پیشرفت کاری و ترفیع به درجات بالاتر کاری تنها براساس ظرفیت و مهارت؛
- ۴. حق برخورداری از مرخصی، محدودیت منصفانه ساعات کار، روزهای تعطیل منظم با پرداخت مزد و نیز پرداخت مزد بابت روزهای تعطیل عمومی.

الف) آزادی کار و منع کار اجباری

بر اساس ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هرکس حق دارد کار کند و کار خود را آزادانه انتخاب نماید...». ماده ۱۳ اعلامیه اسلامی حقوق بشر نیز اعلام می‌دارد: «... هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد؛ به‌گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود... و نباید او را به کاری که توانش را ندارد و داشت یا او را به کاری اکراه نمود...». همچنین در ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و ماده ۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر بر آزادی کار تأکید شده است.

افزون بر قواعد عام مذکور، دو مقاله‌نامه خاص بین‌المللی مربوط به منع کار اجباری که مجموعاً از قدمت بیشتری نیز برخوردارند، در اسناد بین‌المللی کار وجود دارد:

۱. بر اساس ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۱۹۳۰-۲۹ که دولت ایران به موجب قانون مصوب ۱۳۳۵/۱۲/۲۸ به آن ملحق شده است: «اصطلاح کار قهری یا اجباری به کار یا خدماتی اطلاق می‌شود که با تهدید به مجازات بی‌آنکه شخص ذی‌نفع به میل و رضای خاطر برای انجام‌دادن آن داوطلب باشد، به وی تحمیل گردد». این مقاله‌نامه ضمن اعلام لغو تدریجی کار اجباری در برخی موارد (بند ۱ ماده ۱۰) لغو فوری و ممنوعیت مطلق آن در مورد زنان، از کارافتادگان و مردان و نوجوانان سالمند (بند ۱ ماده ۱۱) را مقرر داشته است.

۲. مقاله‌نامه شماره ۱۹۵۷/۱۰ ۵ نیز که دولت ایران به موجب قانون مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۷ به آن ملحق شده، با در نظر گرفتن پیشرفت‌های حاصله توسط کشورها در لغو تدریجی بر اساس مقاله‌نامه قبلی (شماره ۲۹) به جدیت و عدم انعطاف بیشتری در ماده یک خود چنین بیان می‌کند که هر یک از دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله‌نامه ملحق می‌شوند، موظفند از کار اجباری به هر صورت که باشد جلوگیری کرده، از مبادرت به استفاده از هر گونه کار اجباری به صورت تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی به عنوان بسیج کارگران برای آبادانی کشور، به عنوان تنبیه انضباطی کار، به عنوان مجازات شرکت در اعتصابات و به خاطر تبعیض نژادی، اجتماعی ملی یا مذهبی خودداری

نمایند. هاشمی، (۱۳۸۴: ۴۶۹) فطری بودن آزادی انسان، آزادی کار را نیز شامل می‌شود؛ بدین معنا که افراد وقتی احساس آرامش می‌کنند که بر اساس کشش‌های طبیعی خود به کوشش بپردازند. بنابراین هیچ‌گونه جبر و تحمیلی از این بابت روا و عادلانه نیست. با وجود این منطق بسیار قوی، نظام بردگی و اختلافات طبقاتی حکایت از اجبار افراد به کار از گذشته‌های دور تا تاریخ معاصر می‌کند که در این راه منزلت و کرامت انسانی زیر پا گذاشته شده است. هاشمی (۱۳۶۴: ۴۶۷)

اصل بیست‌وهشتم قانون اساسی بر این که «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و حقوق عمومی نیست برگزیند» تأکید دارد و اصل چهل‌وسوم نیز با محور قرار دادن حفظ آزادی انسان، در بند ۴ خود «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین» را یکی از ضوابط اقتصادی کشور برشمرده است. بنابراین، آزادی کار و شغل، شالوده اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران است و نمی‌توان هیچ‌کس را به داشتن شغل و پیشه معین مجبور نمود و از شغل و پیشه‌ای که دلخواه اوست بازداشت و از یا تغییر و تبدیل و یا ترک و تعطیل آن جلوگیری به عمل آورد. البته برخورداری از حق و آزادی کار وقتی میسر است که امکانات لازم در اختیار افراد جامعه قرار گیرد. این امکانات فقط در یک نظام سالم اجتماعی و تحت حمایت دولت مقدور است.

قانون کار ضمن اشاره مؤکد بر اصول قانون اساسی در مورد منع اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری و حق انتخاب شغل (ماده ۶ قانون کار) در ماده ۱۷۲ نیز با اشاره به این که (کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون ممنوع است) برای متخلف علاوه بر پرداخت جریمه‌المثل کار انجام شده و جبران خسارت، مجازات ۹۱ روز تا یک سال حبس و جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه را پیش‌بینی کرده است.

ب) سیاست‌گذاری کلی اشتغال

اعلامیه فیلادلفیا، وظیفه سازمان بین‌المللی کار را ارائه کمک با برنامه‌ریزی اشتغال به منظور ارتقا سطح زندگی افراد در نقاط مختلف دنیا می‌داند. از نظر این اعلامیه، هدف اساسی از سیاست‌گذاری اشتغال، دستیابی تمام افراد انسانی صرف نظر از نژاد، عقیده مذهبی و حیثیت، پیشرفت و توسعه مادی و معنوی، آزادی و کرامت و امنیت قضایی با فرصت برابر است. کاکا (۱۳۹۲: ۶۲-۶۱) در زمینه سیاست اشتغال، اسناد بین‌المللی فراوانی وجود دارد که در میان همه آن‌ها مقاله‌نامه شماره ۱۹۶۴/۱۲۲ مربوط به سیاست اشتغال از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مقاله‌نامه که دولت ایران به موجب قانون مصوب ۱۳۵۱/۲/۱۸ به آن ملحق شده، پس از ذکر مقدمات توجیهی در زمینه ضرورت سیاست‌گذاری اشتغال به ذکر موازین خاصی می‌پردازد:

۱. به منظور ایجاد انگیزه برای رشد اقتصادی و ارتقای سطح زندگی، تأمین نیازمندی‌های مربوط به نیروی انسانی و حل مسئله بیکاری و کم‌کاری، هر عضو باید به عنوان یک هدف اساسی، سیاست فعالی

را در زمینه اشتغال کامل و مولد با آزادی انتخاب شده باشد بدین ترتیب به کار گیرد:

الف) برای همه اشخاص آماده و جویای کار امکانات اشتغال وجود داشته باشد؛

ب) کار مورد نظر تا آنجا که ممکن است تولیدکننده باشد؛

ج) آزادی انتخاب شغل باید به ترتیبی باشد که هر کارگر بدون توجه به نژاد، رنگ، مذهب، جنسیت، عقیده سیاسی، وابستگی ملی و منشأ اجتماعی همه امکانات لازم را برای داشتن شغل مناسب و استفاده از قابلیت خود در اختیار داشته باشد. (ماده ۱)

۲. هر دولت عضو باید با به کارگیری روش‌ها و شیوه‌هایی که متناسب با شرایط کشور باشد، سیاستی هماهنگ را برای رسیدن به اهداف فوق به کار گیرد و تصمیمات لازم را اتخاذ نماید. (ماده ۲)

بند ۱۲ اصل سوم قانون اساسی «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه جهت برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه... کار» را یکی از وظایف اساسی دولت مقرر داشته است. علاوه بر آن، اصل ۲۸ با اعلام حق داشتن شغل برای همه افراد، دولت را موظف نموده است «با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». در مورد این اصل اشاره به دو نکته ضروری به نظر می‌رسد: اول این که احترام به این حق مستلزم برنامه‌ریزی و سیاستگذاری اقتصادی و اجتماعی و نیاز جامعه تنظیم شود. این سیاست مبتنی بر ایجاد و افزایش مهارت کار و تخصص‌های فردی در بین افراد جامعه باشد. بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی به تأمین امکانات و ابزار کار برای همه می‌پردازد؛ به نحوی که نه به تمرکز ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ و مطلق درآورد.

پ) حمایت از بیکاران

بر اساس اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هرکس حق دارد... در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد». مقاله‌نامه شماره ۱۹۸۸-۱۶۸ به منظور تجدید نظر مقاله‌نامه شماره ۱۳۴ تازه‌ترین معیار بین‌المللی تحت عنوان (ارتقای شغلی و حمایت علیه بیکاری) به شمار می‌رود که مهم‌ترین موضوع آن حمایت از بیکاران پاره‌وقت، افزایش میزان مقرری بیکاری، تقلیل مدت انتظار کار، افزایش مدت پرداخت مستمری، استمرار نظام تأمین اجتماعی برای بیکاران پاره‌وقت و تضمین مراقبت‌های پزشکی حین بیکاری (ماده ۵) و تکلیف دولت به پرداخت حق بیمه بیکاران به منظور احتساب مدت بیکاری جزو سوابق خدمت برای مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان (ماده ۲۶) می‌باشد که دولت‌های عضو را به استقرار این موارد دعوت کرده است.

ت) آزادی سندیکایی و تشکل

بر اساس بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هرکس حق دارد با دیگران تشکیل سندیکا

دهد و حق دارد برای دفاع از منافع خود به سندیکاها بپیوندد». بند ۱ ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز این حق را به رسمیت می‌شناسد. ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با تفصیل بیشتری دولت‌های عضو را مسئول تضمین حقوق سندیکایی به ترتیب زیر می‌داند:

۱. حق تشکیل سندیکا و آزادی عضویت در آن، به منظور فراهم کردن زمینه ارتقای حقوق اقتصادی و اجتماعی.

۲. حق ائتلاف سندیکاها به صورت اتحادیه و کنفدراسیون در سطح ملی و حتی تشکیل سازمان‌های سندیکایی بین‌المللی.

۳. حق آزادی فعالیت برای سندیکاها بدون هیچ‌گونه محدودیتی، جز آن‌که قانون برای نظم عمومی و حقوق دیگران مقرر داشته باشد.

دیباچه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، آزادی سندیکایی را به عنوان اصلی اساسی و شرط هر نوع ارتقای اجتماعی دانسته است. مقاله‌نامه شماره ۸۷، با قائل شدن حق تشکیل سازمان و عضویت در سازمان‌های موردنظر برای کارگران و کارفرمایان بدون هرگونه تبعیض و بدون اجازه قبلی (ماده ۲)، حق سازمان‌های کارگر و کارفرمایی را برای تدوین اساسنامه و آیین‌نامه و سازماندهی داخلی و برنامه‌ریزی و هر نوع فعالیت سندیکایی را بدون هرگونه محدودیتی به رسمیت نمی‌شناسد. (ماده ۳) بر اساس مقاله‌نامه شماره ۹۸: کارگران باید در مقابل هرگونه تبعیض و محدودیت سندیکایی از حمایت کامل برخوردار باشد و این حمایت ویژه در مواردی که استخدام کارگران منوط به عدم عضویت در سندیکا و یا اخراج کارگران به علت عضویت در سندیکاست باید اعمال شود. (ماده ۱) کاکا (۱۳۹۲: ۶۲) هرکس دارای حق تشکیل انجمن‌هایی با اهداف مختلف است و این انجمن از نظر آن‌که شخص در قالب آنها امکان تحقق اهداف خود را دارد، حائز اهمیت است. همچنین افراد می‌توانند به وسیله تشکیل این انجمن‌ها در جهت تحقق اهداف جمعی خود و یا حمایت از اصول مشترک گام بردارند. همچنین هر شخصی کاملاً آزاد است هر زمان که بخواهد بدون فشار یا اجبار دیگران به گروه‌ها و انجمن‌هایی که مشغول فعالیت اند بپیوندد. پروین (۱۳۹۶: ۳۴۵)

تجمع یکی از راه‌های مقابله افراد با مشکلات پیش روی آنهاست. اگر کارگران در گذشته به علت پراکندگی به عنوان طرف ضعیف، ناگزیر از پذیرش شرایط یک‌جانبه کارفرمایان بوده‌اند، اینک با گردآمدن در یک محیط قادر به مذاکره با کارفرما، با کسب امتیاز بیشتر و حتی مبارزه برای احقاق حقوق جمعی خویش خواهند بود. اصل بیست‌وششم قانون اساسی، آزادی تشکیل انجمن‌های صنفی را در مجموعه انواع تشکل‌های مختلف پیش‌بینی کرده است. در اجرای این اصل، فصل ششم قانون

کار (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸) تحت عنوان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، برای کارگران و کارفرمایان این حق را قائل شده است که به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی خود مبادرت به تشکیل انجمن صنفی در سطوح مختلف کارگاهی، حرفه، محلی، استانی و ملی بنمایند. (ماده ۱۳۱) آزادی تشکل یکی از حقوق بنیادین کارگران است که هرگونه محدودیت و ممنوعیت وارد بر آن حتی به صورت قانون، ناروا و خلاف حقوق طبیعی آنهاست. این تضمین مستلزم تشکیل و فعالیت انجمن صنفی از یک طرف و آزادی آن در مقابل دولت است.

ث) نفی بهره‌کشی

بهره‌کشی یا استثمار عبارت از این است که فرد یا گروهی از تلاش یا خدمات فرد یا افراد دیگر بهره‌برداری و استفاده کند. بهره‌کشی به صورت بردگی، کار اجباری، کار طاقت‌فرسا و بهره‌برداری‌های غیرعادلانه نیروی انسانی است که در طول تاریخ، روابط ظالمانه‌ای را پدید آورده است. تاریخ اکثر جوامع پس از گذار از دوران بردگی نوعاً مبتنی بر اشرافیت یا ارباب و رعیتی بوده است که در آن کارگران به علت حقارت اجتماعی و زیردست‌بودن، قهراً مورد استثمار و بهره‌کشی طبقات مسلط بوده‌اند. پس از انقلاب صنعتی و اجتماعی قرون اخیر نیز با وجود آن‌که شعارهای آزادی، برابری و توجیهات ظاهراً قانع‌کننده آن سراسر جوامع انقلابی مغرب زمین را فراگرفته بود، به علت آن‌که هرکس قادر بود استعدادها و توانایی‌های خود را به کار بندد، طبعاً به‌کارگیری این استعدادهای نابرابر نمی‌توانست نتایج متعادلی به بار آورد و لیبرالیسم اقتصادی نتیجه‌ای جز مزد کم، ساعت کار زیاد، فقدان بهداشت و تأمین زندگی در خرابه‌ها و تحمل مشقت‌های گوناگون نداشت. هاشمی (۱۳۷۰: ۱۹)

با تحولات اصلاح‌طلبانه اقتصادی و اجتماعی و اجتناب‌ناپذیر شدن دخالت دولت‌ها، موضوع عدالت اجتماعی و حمایت از کارگر با بعثت قانون‌گذاری کار وارد حقوق موضوعه شد. جمهوری اسلامی ایران نیز از این قائله مستثنا نیست و اکنون شرایط منصفانه و رضایت‌بخش کار، راهکار اصلی تأمین آزادی کار در حقوق داخلی شده است. «جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» یکی از ضوابط اساسی است که بند ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی آن را قرین آزادی کار و شغل و منع کار اجباری قرار داده است. بند ۳ اصل مذکور را می‌توان یک ضابطه مبنایی برای مقابله با بهره‌کشی دانست که عبارت است از: «تنظیم برنامه اقتصادی کشور به‌صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی، اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد». توجه به شرایط کمی و کیفی کار در متن مذکور در واقع عنایت خاص به کرامت و ارزش والای انسانی است که کارگر را به عنوان اهرم معقول و خلاق در محیط کار مطرح می‌سازد تا: اولاً، با طیب خاطر، آزادانه و بی‌هیچ تحمیل و فشار و استثمار و وظایف شغلی خود را انجام دهد؛ ثانیاً، به عنوان عنصر فعال و متحرک در تمام زمینه‌های

معنوی، سیاسی و اجتماعی ابتکار عمل داشته باشد. ثالثاً، از فرصت کافی برای افزایش مهارت و ابتکار برخوردار باشد تا به عنوان فرد پویا، قابل ارتقا و سازنده در جامعه مطرح گردد. فصل سوم قانون کار، تحت عنوان شرایط کار (مواد ۳۴ تا ۸۴) مقررات مفصلی را در زمینه‌های مختلف (مزد، مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، شرایط کار زنان و نوجوانان) پیش‌بینی نموده که در صورت اجرای صحیح تا حدود زیادی می‌توان تأمین‌کننده ضوابط مقرر در اصول مذکور (هاشمی، ۱۳۸۴: ۳۴۷) و در نتیجه عدالت اجتماعی باشد.

◀ آثار مخرب خصوصی‌سازی

کارل مارکس بر این نکته تأکید داشت که سرمایه‌داری مدرن با شعار آزادی فردی و برابری صوری، شرایط اقتصادی ناگواری را خلق کرده است که بی‌عدالتی‌های اجتماعی بی‌شماری را به وجود آورده است. پیرحیاتی (۱۳۹۳: ۱۱) به نظر می‌رسد می‌توان به طور اختصار مشکلاتی که به وسیله خصوصی‌سازی به وجود آمده را به شرح ذیل توضیح داد:

۱. نابرابری در ثروت: بی‌عدالتی اجتماعی، نابرابری در درآمد و ثروت در سراسر دنیا مشاهده می‌شود؛ برای مثال در ایالات متحده آمریکا، نزدیک به نیمی از کل درآمدها به یک‌پنجم خانواده‌ها تعلق می‌گیرد. یک درصد کل خانواده‌ها ثروتی بیش از کل جمعیت این کشور دارند و ثروت آنها از سال ۱۹۷۰ به بعد دوبرابر شده است. جمعیت آمریکایی‌هایی که در فقر زندگی می‌کنند نسبت به دهه گذشته بیشتر شده است. در دهه‌های اخیر شمار میلیونرها و بیلیونرها افزایش یافته و این در حالی است که دستمزدهای واقعی کارگرها کاهش یافته. در عین حال هزینه‌های زندگی، حمل و نقل و مراقبت‌های پزشکی افزایش یافته است. فیگین^۱ (۲۰۰۱: ۶۵)

۲. استثمار: سرمایه‌داری و لیبرالیسم ممکن است برای مدیران شرکت‌ها مفید باشد، ولی برای بسیاری از مردم دنیا مفید نیست و باعث استثمار آنها و در درجه دوم قرار گرفتنشان شده است. صحنه بین‌المللی به صورت فزاینده‌ای تحت نفوذ شرکت‌های چندملیتی است که اغلب به صورت مستقل از دولت‌های ملی اداره می‌شوند. آنها بر پایه‌ی علایق اقتصادی خودشان کار می‌کنند؛ اغلب بازارهای خود را گسترش می‌دهند و کشورها، فرهنگ‌ها و محیط طبیعی را تخریب می‌کنند؛ برای مثال در کشورهای در حال توسعه، کشاورزان خرد به وسیله شرکت‌های بزرگ بازاریابی محصولات کنار زده می‌شوند و یا از جانب این شرکت‌ها تحت فشار قرار می‌گیرند تا محصولاتشان را برای آنها تولید کنند و این باعث کاهش تولید مواد غذایی ضروری برای جمعیت بومی می‌شود. نفوذ شرکت‌های بزرگ جهانی از هر منظری شگفت‌انگیز است؛ هرچند هیچ معیاری نمی‌تواند به طور کامل بازتاب‌دهنده گستره آن

باشد. فروش سالانه دوهزار شرکت که در رأس شرکت‌های جهانی قرار دارند، جمعاً ۲۷ تریلیون دلار است و ۱۰۳ تریلیون دارایی دارند. این شرکت‌ها به لحاظ نیروی انسانی بیش از هفتاد میلیارد نفر در سراسر جهان را در استخدام خود دارند. بدین ترتیب تصمیمات تنها چند هزار نفر، اعضای هیئت‌مدیره و مدیریت شرکت‌ها، مستقیماً بر زندگی شاید یک میلیارد نفر یا بیشتر مؤثر است. راتکاف (۱۳۸۹: ۱۵)

۳. عدم امنیت شغلی: هم‌اکنون آمار افراد بیکار و یا در معرض بیکاری، تنها در اروپا ۵۰ میلیون نفر تخمین زده شده است. صدها میلیون نفر در جهان از جمله بسیاری از کودکان در مکان‌های خطرناک و طاقت‌فرسا کار می‌کنند و سالانه تقریباً سی میلیون نفر از گرسنگی می‌میرند. در حالی که محصولاتی که شرکت‌های بزرگ چندملیتی تولید می‌کنند بیشتر از مقدار کافی برای هر نفر است. نابرابری روبه‌افزایش تنها یکی از اثرات منفی سرمایه‌داری و لیبرالیسم است؛ عدم ثبات کاری، شرایط ناسالم کاری، دستمزد کم، بیکاری یا نیمه‌بیکاری و مهاجرت اجباری از دیگر آثار منفی آن است. فیگین (۲۰۰۱: ۷۰)

۴. تخریب محیط زیست: از سال ۱۹۷۰ به علت افزایش صعودی استفاده از سوخت‌های فسیلی در اتمسفر زمین، سطح بعضی از گازهای آلاینده زیست‌محیطی رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ این افزایش باعث گرم‌شدن کره زمین شده که خود مایهٔ ذوب‌شدن یخ‌های شناور قطبی می‌شود. لایه اوزن زمین نیز شدیداً در حال نازک‌شدن است که می‌تواند باعث افزایش سرطان پوست، انقراض بعضی گونه‌های حساس مانند فیتوپلانکتون‌ها در اقیانوس‌ها شود. کمبود آب و وجود آب با کیفیت پایین، مشکلات بسیار بزرگی را در بسیاری از کشورها به همراه داشته است. تنها، در قرن گذشته نیمی از سرزمین‌های مرطوب و نیمی از جنگل‌ها تخریب شده‌اند. تخریب جنگل‌ها باعث نابودی بسیاری از انواع گونه‌های گیاهی شده است که بعضی از آنها منبع اکسیژنی بوده‌اند که ما تنفس می‌کنیم. این مشکلات بیشتر بر روی کشورهای فقیر تأثیرگذار است، زیرا برخی از آنها در مناطقی هستند که گرمای هوا باعث کمبود آب شیرین، فرسایش خاک، تخریب جنگل‌ها و گسترش بیماری‌ها شده است. به نظر می‌رسد تقسیم عادلانه ثروت اجتماعی از مسیر برقراری عدالت اجتماعی، می‌تواند بسیاری از چالش‌های فوق‌الذکر را حل کند. امروزه جامعه‌شناسان به اهمیت ثروت و در دست داشتن منابع آن در به دست آوردن قدرت در جامعه و ایجاد نابرابری توجه نشان داده‌اند. آنها معتقدند درآمدها باید متعادل شود و قیمت‌ها باید شرایط ثبات کاری و رفاه عمومی را برای همه افراد جامعه فراهم کند، زیرا هر شخص واحدی از یک پیکره به نام جامعه است و عدالت اجتماعی می‌تواند راه حل مشکلات دنیای سرمایه‌داری باشد. برقراری عدالت اجتماعی نیازمند چارچوب نظارت‌کننده استواری است که قطعاً با اقتصادهای سرمایه‌داری متفاوت است. میلر (۱۳۸۹: ۴۵) هدف از این نوع عدالت تأمین حداقل نیازهای شهروندان، برابری هرچه بیشتر، تضمین امنیت شهروندان، افزایش رفاه و فراگیر کردن آن و حمایت از اقشار ضعیف‌تر اجتماع است. (اوتفريد، ۱۳۶۳: ۶۷)

چالش‌های دولت و خصوصی‌سازی

با وجود جذابیت خصوصی‌سازی برای دولت‌ها، باید توجه شود که اجرای این سیاست نمی‌تواند درمان همه‌ی مسایل و مشکلات بخش دولتی باشد و در اجرا و پیگیری آن با هر روش باید چالش‌های ذیل را مد نظر قرار گیرد.

هفت چالش بسیار مطرح در عرصه خصوصی‌سازی وجود دارد که می‌توان آن‌ها چنین برشمرد:

۱. **اغراق‌گویی در کاهش هزینه‌ها:** در بسیاری از موارد تصور می‌شود که خصوصی‌سازی حتماً باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود اما لزوماً چنین نیست و گاهی خصوصی‌سازی باعث افزایش هزینه‌ها (هزینه‌های پنهان) می‌گردد. (اسکلار^۱ ۲۰۰۱: ۷۵) به برای مثال، عموماً کارکنان معتقدند که بخش دولتی در پرداخت حقوق و دستمزدها از قابلیت اعتماد و میزان پرداخت بالاتری برخوردار است، اما هنگامی که امور به بخش خصوصی واگذار گردید، از آنجاکه بخش خصوصی به دنبال کاهش هرچه‌بیشتر هزینه و به تبع آن بالابردن منفعت خود است، امکان دارد میزان پرداختی به کارکنان را کاهش دهد و کاهش هزینه‌ها از هر طریقی، از مباحثی است که می‌تواند اعتراض اتحادیه‌ها، کارکنان ساعتی و سایر ذی‌نفعان را در پی داشته باشد (به عبارتی باعث افزایش هزینه‌های پنهان گردد).

۲. **کیفیت خدمات:** کسب منفعت نیازمند افزایش درآمدها و کاهش هزینه‌ها است که در خصوصی‌سازی از طریق واگذاری انجام امور به نیروی کار ارزان، کمتر آموزش دیده، پایین‌آوردن کیفیت، کمیت یا حیطه خدمات، یا از طریق «سهل‌انگاری در ارائه خدمت» تحقق می‌یابد. ساواس^۲ (۱۹۸۲: ۳۰۸) بنابراین رعایت کیفیت خدمات در خصوصی‌سازی می‌تواند امری بسیار مهم باشد که گاه از آن غفلت می‌شود.

۳. **فساد:** فرآیند خصوصی‌سازی بستر بسیار مناسبی را برای بروز انواع فساد همچون ارتشا، زیرمیزی، پیشنهادات و سوسه‌آمیز و چشم‌پوشی از مسئولیت اصلی فراهم می‌آورد.

دولت‌ها برای شناسایی و جلوگیری از بروز فساد در فرآیند خصوصی‌سازی نیازمند دقت و آفری هستند، چون فساد مسئله‌ای است که در صورت غفلت ورزی از آن به شدت مسری بوده و تمامی اجزای دولت و جامعه را در بر خواهد گرفت. ژورواتن^۳ (۲۰۰۵: ۹۰۸)

۴. **وابستگی بیش از حد:** دولت‌ها در برخی موارد ممکن است به دلیل وابستگی بیش از حد به خصوصی‌سازی امور از انجام اموری که در توان خود دولت نیز است، سر باز زده و این امر می‌تواند هزینه‌های مضاعف را بر بدنه‌ی دولت تحمیل کند. علاوه بر این وابستگی به بخش خصوصی می‌تواند

1- Sclar

2- Savas

3- Bjorvaten

در بسیاری از بخش‌ها قابل قبول باشد اما در برخی امور وابستگی فراتر از حد به بخش خصوصی می‌تواند استقلال و ماهیت دولت‌ها را زیر سؤال ببرد. بنابراین دولت‌ها باید تلاش کنند که در فرآیند خصوصی‌سازی حد اعتدال را رعایت کنند و از افتادن در دام وابستگی بیش از حد بپرهیزند.

۵. مسئولیت و کاهش اختیار: برای دولت‌ها مسئولیت‌هایی متصور است. همان‌طور که اشاره گردید، واگذاری بیش از حد امور به بخش خصوصی می‌تواند خطری برای کاهش اختیارات دولت‌ها محسوب گردد. (داناهاو^۱ ۱۹۸۹: ۱۰۰)

۶. تأثیرات وارد بر کارکنان و جامعه: ممکن است در بدو واگذاری امور به بخش خصوصی برخی هزینه‌ها به چشم نیایند، اما با گذشت زمان هزینه‌هایی واقعی (پنهان) همچون نارضایتی کارکنان و نارضایتی برخی از اقشار جامعه رخ‌نمایی می‌کنند. بدین‌طریق که با واگذاری امور به بخش خصوصی (یا بخشی خاص) منافع ناشی از انجام آن امور عاید عده‌ای خاص از افراد جامعه خواهد شد و دیگران را از دسترسی به این عواید محروم سازد و این پدیده نارضایتی کارکنان و برخی از اقشار همچون زنان و کارگران و مستمندان را در پی دارد.

۷. کاهش دموکراسی: همان‌طور که اشاره شد از اصلی‌ترین اهداف یا تبعات خصوصی‌سازی «کوچک‌سازی» بخش دولتی و عمومی است. خصوصی‌سازی جدای از منافی که دارد، می‌تواند باعث کاهش دموکراسی و دموکراسی محوری در جامعه گردد. هر چه امور عمومی بیشتری به بخش خصوصی واگذار گردد، از میزان قدرت و حیطة عمل دولت که نماینده بخش عمومی است کاسته می‌شود و در پی آن می‌توان انتظار داشت که از میزان تسلط عامه مردم بر امور خود کاسته شود.

۸. کالایی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار

کالایی‌سازی نیروی کار در سراسر تاریخ معاصر ایران با فراز و نشیب‌های فراوان در جریان بوده است، اما نه تاریخی همگن در مناطق گوناگون جغرافیای ایران داشته است، نه روندی خطی و یک‌دست؛ نه از تواریخ محلی کالایی‌سازی نیروی کار در مناطق گوناگون جغرافیای ایران چندان اطلاعی داریم، نه از فراز و فرودشان. همچنین گرچه امروزه در وجود و حضور نوعی بازار کار ملی در ایران هیچ تردیدی نیست، درباره تاریخ کالایی‌سازی نیروی کار و تکوین بازار کار ملی نیز هنوز پژوهش‌های جامعی به عمل نیامده است. مالجو (۱۳۹۵: ۶)

۳۳

در ادامه به بیان عواملی که در طی سالیان اخیر به روند کالایی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار کمک کرده است می‌پردازیم:

۱. افزایش مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار: سوای افت مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار طی

اولین دهه انقلاب، در دو دهه اخیر زنان به طرز فزاینده‌ای به قلمرو کار مزدی وارد شده‌اند، آن‌هم عمدتاً به علت ناموزونی‌های عمیق در ساختار دخل و خرج خانواده‌های طبقات متوسط و کارگر طی دوره پس از جنگ. از یک سو، میزان مصرف کالاهای مصرفی بادوام در سبد مصرفی خانوارها رو به رشد گذاشته است و از سوی دیگر، قلمروهایی چون بهداشت و درمان و سلامت و آموزش و اوقات فراغت نیز با عقب‌نشینی دولت در اجرای وظایف اجتماعی خویش تا حد زیادی در معرض کالایی‌سازی قرار گرفته‌اند. این هر دو عامل به افزایش سوئیۀ مخارج در ساختار دخل و خرج خانواده‌ها طی سال‌های پس از جنگ شدیداً دامن می‌زده است. در عین حال، تا جایی که به صاحبان نیروی کار برمی‌گردد، دریافتی‌های نان‌آوران خانواده‌ها در سال‌های پس از جنگ به شدت در معرض سرکوب بوده و مشمول پروژه‌ای برای ارزان‌سازی نیروی کار قرار گرفته است که به کاهش سوئیۀ درآمدها در ساختار دخل و خرج خانواده‌ها طی سالیان پس از جنگ عمیقاً دامن می‌زده است. این نوع دگرگونی در ساختار دخل و خرج خانواده‌ها باعث می‌شد چرخ خانواده حالا دیگر با نیروی کار یک نان‌آور با دشواری بیشتری بچرخد. رشد تعداد خانواده‌های دونان‌آور در طبقات متوسط و کارگر و از این‌رو افزایش مشارکت زنان در بازار کار از جمله پاسخی به همین دگرگونی‌ها بود.

۲. رشد فزاینده شمار کودکان کار: در سالیان پس از جنگ از جمله به‌واسطه عواملی چون ارزان‌سازی نیروی کار نان‌آوران خانواده‌های طبقه کارگر و تهیدستان شهری، عقب‌نشینی دولت از اجرای وظایف اجتماعی‌اش طی سالیان پس از جنگ و از این‌رو کالایی‌سازی قلمروهایی بسیار گوناگونی چون بهداشت و درمان و سلامت و آموزش و بیمه‌ها، استمرار نرخ بالای بیکاری در طول دهه‌های اخیر میان طبقه کارگر و تهیدستان شهری، و تغییر جهت‌گیری برخی نهادهای عمومی غیردولتی مثل بنیاد مستضعفان و کمیته امداد و بنیاد شهید و غیره که به تدریج از مخارج اجتماعی‌شان در یاری‌دهی به بخش‌های محروم اجتماعی کاسته و بیش از پیش به بنگاه‌هایی اقتصادی که درصد حداکثرسازی سود هستند تبدیل شده‌اند. (ابرنادادی، ۱۳۹۰: ۲۵۶)

۳. تشدید عرضه نیروی کار از راه اشاعۀ فزاینده پدیده چندشغله‌بودن. عقب‌نشینی دولت از اجرای وظایف اجتماعی خویش در زمینه تأمین حداقل‌هایی از بهداشت و درمان و سلامت و آموزش و غیره به همراه ارزان‌سازی نیروی کار طی سالیان پس از جنگ و از این‌رو تغییر در ساختار دخل و خرج خانواده‌ها فقط مسبب حضور فزاینده زنان و کودکان در بازار کار نشده است، بلکه اصولاً بخش بزرگ‌تری از صاحبان نیروی کار را واداشته با رجوع به شغل‌های دوم و تشدید عرضه نیروی کار خویش در بازار کار و کسب دریافتی‌های بیشتری از بازار درصد رفع کسری بودجه خانوار برآیند. (دفتر مطالعات اقتصادی، ۱۳۹۰: ۹)

۴) استمرار حضور بخش‌هایی از جمعیت بازنشستگان در بازار کار ناکارآمدی صندوق‌های تأمین

اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی در تأمین شایسته معیشت انواع بازنشستگان و از این رو محرومیت بخش‌هایی از جمعیت غیرفعال از حمایت اجتماعی نهادهایی از این دست به طرز فزاینده‌ای باعث شده است که درصد نسبتاً بالایی از بازنشستگان گرچه ظاهراً از بازار نیروی کار خارج می‌شوند، واقعاً با شدت و حدت بیشتری ناخواسته به بخش‌های گوناگون بازار کار گسیل می‌یابند.

۵. افزایش شمار آن بخش از نیروی کار که پیش‌ترها در شبکه فعالیت‌های اقتصادی خرده‌بورژوازی به هیبت کارکنان فامیلی بدون مزد به کار مشغول بودند، اما از جمله به موازات تضعیف نهاد خانواده گسترده و بازاری‌تر شدن مناسبات اجتماعی در شهرها تدریجاً به بازار کار مزدی وارد شدند. (بهداد، ۱۳۸۹: ۱۵)

۶. مهاجرت انبوهی از اقشار اجتماعی فرودست روستایی در نقش نیروی کار غیرماهر به شهر که ناشی از تضعیف یا اضمحلال بافت حیات روستایی از جمله به عللی نظیر خشکسالی‌های سال‌های اخیر و سوانح طبیعی و فقدان جذابیت زندگی در روستا و غیره بوده است.

بدین‌سان، عوامل شش‌گانه پیش‌گفته به عللی چون تضعیف تدریجی خانواده گسترده و محله در شهرهای بزرگ، تحلیل‌رفتن توان اقتصادی نهاد خانواده هسته‌ای میان طبقه کارگر و تهی‌دستان شهری، ناکارآمدشدگی سازمان‌هایی چون تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی، انقباض شبکه زندگی روستایی در روستاها، و از این رو رنگ‌باختن حمایت‌هایی اجتماعی که این نهادها پیش‌تر نثار اعضای طبقات اجتماعی مرتبط با خودشان می‌کردند سبب شده است که تعداد آن بخش از جمعیت فعال که برای تأمین معیشت خویش به‌ناگزیر می‌بایست نیروی کارشان را در بازار کار به فروش بگذارند خصوصاً طی سال‌های پس از جنگ رو به افزایش بگذارند آن‌هم برای جایگزین‌سازی حمایت‌های اجتماعی از دست‌رفته با فروش نیروی کارشان در بازار کار.

درعین‌حال، چهار عامل طی سالیان پس از جنگ در بین بوده که فروش نیروی کار در بازار کار جهت تأمین معاش را هم برای بخشی از جمعیت فعال که پیش‌ترها کار مزدی می‌کرده و هم برای آن بخش از جمعیت فعال که در سالیان پس از انقلاب به واسطه عوامل شش‌گانه پیش‌گفته به جرگه مزدو حقوق‌بگیران پیوسته است الزامی‌تر می‌ساخته‌اند، چهار عاملی که نیروی کار پیشاپیش نسبتاً کالایی‌شده را کالایی‌تر می‌ساخته‌اند.

۱. موقتی‌سازی نیروی کار. تضعیف توان چانه‌زنی کارگران در بازار کار عمدتاً با پروژه موقتی‌سازی نیروی کار به وقوع پیوست. در مقطع پایان جنگ هشت‌ساله فقط حدوداً شش درصد از صاحبان نیروی کار دارای قرارداد موقت با کارفرمایان دولتی و خصوصی بودند. امروز گرچه گزارشی رسمی در این زمینه هرگز ارائه نشده، اما برآورد می‌شود بین ۷۰ تا ۹۵ درصد از صاحبان نیروی کار در بخش‌های دولتی و خصوصی دچار بلیه قرارداد موقت و نابرخوردار از امنیت شغلی هستند، رقمی

که بسته به نوع فعالیت اقتصادی و درجه مهارت صاحب نیروی کار و فاصله از مرکز کشور در همین دامنه نوسان دارد. ناامنی گسترده شغلی مهم‌ترین عامل در تضعیف توان چانه‌زنی کارگران در بازار کار طی سال‌های پس از جنگ بوده است. تمهید زمینه‌های حقوقی انعقاد قراردادهای موقت در قانون کار سال ۱۳۶۹ مهیا شده بود، اما قابلیت قانون کار برای موقتی‌سازی قراردادهای کار فقط در نیمه اول دهه هفتاد خورشیدی در وزارت کار وقت کشف و استفاده شد. بر طبق دومین تبصره ماده هفتم از قانون کار، «در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» روی دیگر سکه عبارت از این است که کارفرما مجاز است در زمینه کارهایی که طبیعت مستمر دارند مدت معینی در قرارداد خود با کارگران برای استخدام قید کند و در کارهای دائمی به طور موقت به استخدام‌شان درآورد. همچنین بر اساس یکی از بندهای ماده ۲۱ قانون کار در مبحث خاتمه قرارداد کار، در صورت «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن» عملاً قرارداد کار خاتمه می‌یابد. قانون کار نه فقط به انعقاد قراردادهای موقت رسمیت می‌دهد، بلکه زمینه‌های اخراج کارگران در قرارداد موقت را از جنبه حقوقی بسیار آسان می‌کند. کشف همین قابلیت در قانون کار بود که انواع گوناگونی از صاحبان نیروی کار را برحسب نوع مناسبات کاری میان کارگر و کارفرما پدید آورد: کارگر قراردادی، کارگر قرارداد سفیدامضا، کارگر روزمزد، کارگر بی‌قرارداد، کارگر ساعتی، کارگر قرارداد شفاهی، کارگر پیمانی، و غیره. تردیدی نیست که هم نیروی کار کارگری که واجد قرارداد دائمی است خصلت کالایی دارد و هم نیروی کار کارگری که قرارداد موقتی دارد. با این حال، کارگران دائمی از توان چانه‌زنی بیشتری با کارفرما برخوردارند. پروژه موقتی‌سازی نیروی کار با محروم‌سازی صاحبان نیروی کار از این رگه از توان چانه‌زنی یقیناً مهم‌ترین عامل کالایی‌ترسازی نیروی کار در سالیان پس از جنگ بوده است.

۲. تعدیل نیروی انسانی. رده‌های پایین شغلی در بدنه دولت چندان که نیروی کار شاغل در دستگاه‌های دولتی از حدود ۳۱ درصد کل نیروی کار شاغل در سال ۱۳۶۵ به حدود ۲۴ درصد در سال ۱۳۸۵ رسید. (بهداد، ۱۳۸۹: ۱۲) این نوع تعدیل نیروی انسانی در بدنه دولت در انواع اسناد بالادستی طی دوره پس از جنگ با جهت‌گیری خاصی به اجرا گذاشته می‌شد. در ماده دوم قانون برنامه سوم چنین می‌خوانیم: «به منظور کاهش تصدی‌ها و تقویت اعمال حاکمیت... دولت موظف است در طول سال اول برنامه اصلاحات ساختاری لازم را با رعایت موارد زیر در تشکیلات دولت به عمل آورد... عدم گسترش تشکیلات دولت با تأکید بر کوچک‌سازی دولت از سطوح پایین هرم تشکیلات...». قانون برنامه سوم (۱۳۸۳: ۸-۷) شکل اجرایی این نوع کوچک‌سازی در مصوبه‌ای مشخص شد تحت عنوان «واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی» که در فروردین ماه سال ۱۳۷۹ به تصویب شورای عالی اداری رسید. اولین ماده این مصوبه به کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است حکم

می‌کند امور خدماتی و پشتیبانی خود را به بخش غیردولتی واگذار کنند و پست‌های سازمانی مربوط را از تشکیلات خود حذف کنند. شورای عالی اداری (۱۳۸۱: ۶۱) عناوین مشاغل قابل واگذاری به پیوست همان مصوبه آمده است: «فعالیت‌های خدماتی و پشتیبانی موردنظر مصوبه دربرگیرنده پست‌های سازمانی زیر است: الف) امور نقلیه (راننده، کمک‌راننده، مکانیک، تعمیرکار، رنگ‌کار، صافکار، مسئول امور نقلیه، متصدی امور نقلیه)؛ ب) امور چاپ و انتشارات (صحاف، حروفچین، غلط‌گیر، ماشین‌چی، مسئول چاپ و تکثیر، متصدی چاپ و تکثیر، خطاط)؛ ج) امور آشپزخانه (آشپز، کمک‌آشپز، مسئول و متصدی آبدارخانه، متصدی بوفه در رستوران)؛ د) امور خدمات عمومی و تأسیساتی (ماشین‌نویس، پیشخدمت، نظافت‌چی، مسئولان و متصدیان و تعمیرکاران ساختمان، برق و تأسیسات)». شورای عالی اداری (۱۳۶۳: ۶۴) همین مجموعه از تعدیل‌های نیروی انسانی در بدنه دولت بود که چتر حمایتی دولت از صاحبان نیروی کار را شدیداً منقبض کرد. قدرت چانه‌زنی شاغلان با کارفرمای دولتی وقتی از زیر چتر استخدامی دولت به سوی بازار کار آزاد رها می‌شوند رو به کاهش می‌گذارد. همین امر است که درجه کالابودگی نیروی کارشان را تشدید می‌کند.

۳. قطع حمایت قانون کار از کارگران شاغل در کارگاه‌های کوچک. این امر پیشاپیش در قانون کار سال ۱۳۶۹ به طرزی مشروط به رسمیت شناخته شده بود. بر طبق ماده ۱۹۱، «کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استتینا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید». با این حال، تا سال ۱۳۷۸ از این پتانسیل هیچ استفاده نشده بود. نمایندگان ششمین دوره از مجلس شورای اسلامی با تصویب «قانون معافیت کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار» برای اولین بار در آخرین ماه از سال ۱۳۷۸ اجرای این قانون را به مدت سه سال تصویب کردند، یعنی تا پایان سومین برنامه توسعه. وقتی زمان اعتبار این قانون به پایان رسید، «آیین‌نامه معافیت کارگاه‌های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار» در دی‌ماه سال ۱۳۸۱ برای سه سال به تصویب هیئت دولت رسید و در سال ۱۳۸۴ به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی مجدداً برای یک دوره سه‌ساله دیگر تمدید شد. این نوع قوانین مصوب عملاً زمینه‌های نابرخورداری بخش‌هایی از کم‌بینه‌ترین نیروهای کارگری از مزایای قانون کار را از راه قطع حمایت قانونی از بخش‌های وسیعی از کارگران در مناسبات میان کارفرما و کارگر فراهم کرده‌اند. بیرون‌گذاری بخش‌های وسیعی از مزدبگیران از زیر چتر حمایتی قانون کار و روانه‌سازی‌شان به بازار کار آزاد از مهم‌ترین اقداماتی بوده است که به کالایی‌ترسازی نیروی کار کارگران کارگاه‌های کوچک دامن زده است.

۴. ظهور شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی. این شرکت‌ها در اولین نیمه دهه هفتاد خورشیدی متولد شدند، اما در دوران اصلاحات به رشدی قارچ‌گونه دست یافتند. کارکرد این شرکت‌ها نه تولیدی یا

اجرایی، بلکه فقط استخدام نیروی کار به نمایندگی از بخش‌های دولتی یا خصوصی یا شبه‌دولتی بوده است. این شرکت‌ها در حقیقت متخصصان چانه‌زنی در روابط کار هستند. بخش عمده‌ای از صاحبان این شرکت‌ها اصولاً کسانی بوده‌اند که به نحوی از انحا در پیوند استوار با مسئولان ارشد و کانون‌های قدرت در بدنه حکومتی و وزارت کار و امور اجتماعی در ادوار گوناگون قرار داشته‌اند. خصوصاً به اتکای پیوندهای مستحکم با بخش‌های گوناگون وزارت کار و به اعتبار تمرکز تمام‌وقت بر صرفاً فرایند به‌کارگیری نیروی کار از این خصوصیت به حد اعلا برخوردار بوده‌اند که به نمایندگی از کارفرماهای اصلی به تدارک بهترین نوع قرارداد کاری به نفع کارفرمایان و به زیان کارگران مبادرت ورزند. کمترین هزینه‌های بالاسری را داشته‌اند و گاه اصلاً چند نفر بوده‌اند و چند خط تلفن. کارگران در خیلی از موارد اصلاً با شرکت‌های تأمین نیروی انسانی هیچ مناسبات رودررویی ندارند و قراردادشان را نیز عملاً با خود کارفرمای اصلی منعقد می‌کنند، اما طرف حساب‌شان به لحاظ حقوقی همین شرکت‌های تأمین نیروی انسانی هستند و اگر کار به اختلاف نظر برسد مسئولیت نه با کارفرمای اصلی، بلکه با این شرکت‌هاست که با وزارت کار و قضات دادگاه‌ها بهترین ارتباطات را دارند. در این میان البته نقش آفرینی شرکت‌های تأمین نیروی انسانی کاملاً به زیان رده‌های گوناگون نیروی کار است. شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی کاملاً متشکل و سازمان‌یافته‌اند. (پیام کارآفرینان، ۱۳۸۹: ۳۲)

بدین‌سان، به موازاتِ ضعیف‌سازی نهادهایی سیاسی چون دولت و بی‌اثرسازی ترتیباتی حقوقی چون قانون کار و قرارداد کار و از این‌رو رنگ‌باختن حمایت‌هایی اجتماعی که این مجموعه‌ها پیش‌تر نثار صاحبان نیروی کار می‌کردند، مزد و حقوق بگیران الزاماً امرار معاش به مدد بازار کار را با شدت بیشتری پیشه می‌کرده‌اند تا بتوانند همین حمایت‌های اجتماعی از دست‌رفته را به یاری فروش نیروی کارشان در بازار کار شخصاً جبران کنند. در عین حال، مجموعه‌ای از رویکردهای حقوقی و امنیتی در بین بوده‌اند که از شکل‌گیری تشکلهای مستقل کارگری و امکان‌یابی تکوین هویت جمعی میان صاحبان نیروی کار به‌قوت ممانعت می‌کرده‌اند و از این‌رو در روند کاهنده توان چانه‌زنی صاحبان نیروی کار در بازار کار بسیار مؤثر واقع می‌شده‌اند. طبق تبصره چهارم ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.» بر طبق قانون کار، هر نوع دیگری از تشکلهای کارگری اصولاً به رسمیت شناخته نمی‌شود. طبق ماده پانزدهم «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» مصوب سال ۱۳۶۳، فقط در واحدهایی اجازه تأسیس چنین شوراهایی وجود داشته است که بیش از ۳۵ نفر کارکن داشته باشند. تقریباً نیمی از واحدهایی که چنین شرایطی را داشتند در ابتدای دهه هشتاد خورشیدی از شورای اسلامی کار برخوردار بودند. همچنین، کارگران کارگاهی که پیشاپیش از شورای اسلامی کار برخوردار هستند نمی‌توانند انجمن صنفی کارگری تشکیل دهند. نهایتاً بر طبق اولین ماده «دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران» مصوب سال ۱۳۷۱، در مواردی که در کارگاهی شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی کارگری

وجود نداشته باشد کارگران می‌توانند نسبت به انتخاب نماینده کارگران اقدام کنند. (مالجو، ۱۳۹۵: ۱۱)

نتیجه گیری

عدالت اجتماعی را می‌توان یکی از اساسی‌ترین اصول نظام اجتماعی دانست که با وجود ارائه تعاریف مختلف صاحب‌نظران و اندیشمندان سیاسی و اجتماعی در خصوص اصالت و حقانیت آن تردیدی وجود ندارد. تحقق عدالت اجتماعی، مبنای توجیهی فلسفه وجودی دولت و به عبارتی سنگ بنای مشروعیت اقدامات آن در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه است. به عبارتی دولت‌ها با اتخاذ سازوکارهای مختلف، تکثر مشروع و معقول فرصت‌ها را برای بهره‌مندی تمامی گروه‌های اجتماعی فراهم می‌کنند.

باید گفت مقررات‌زدایی، ارزان‌سازی نیروی کار، کالایی‌سازی نیروی کار و برون‌سپاری از جمله ویژگی‌های خصوصی‌سازی است که با بررسی آنها مشاهده می‌کنیم این موارد چگونه باعث شده‌اند عدالت اجتماعی در حوزه روابط کار با محدودیت مواجه شده و باعث تضعیف بیش‌ازپیش حقوق کارگران شود.

در سالیان اخیر که خصوصی‌سازی به طور عمده‌ای گسترش یافته است با اقداماتی همچون افزایش مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار، رشد فزاینده شمار کودکان کار، استمرار حضور بازنشستگان در بازار کار و قطع حمایت قانون کار از کارگران در کارگاه‌های کوچک و ظهور شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی اقدام به کالایی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار به عنوان ویژگی‌های خصوصی‌سازی کرده‌اند که این امر جز تضعیف عدالت اجتماعی در روابط کار و کاهش چتر حمایتی دولت در روابط کار نتیجه‌ای در بر نداشته است؛ امری که سبب شده است کارگران و فعالان حوزه کار دست به اقداماتی همچون اعتراضات و تظاهرات بزنند و خواهان حداقل حقوق خود و تحقق عدالت اجتماعی در جامعه اسلامی باشند.

سرمایه‌داری مدرن با شعار آزادی فردی و برابری صوری، شرایط اقتصادی ناگواری را خلق کرده است که بی‌عدالتی‌های اجتماعی بی‌شماری به وجود آورده است از جمله نابرابری در ثروت که سبب بی‌عدالتی اجتماعی می‌شود که دین اسلام همیشه با آن مخالفت کرده است و تأکید بر توزیع عادلانه درآمد دارد. در مجموع با بررسی‌هایی که انجام شد و با توجه به شاخص‌های عدالت اجتماعی و ویژگی‌های خصوصی‌سازی مشاهده شد که در حوزه حقوق کار عدالت اجتماعی دچار تزلزل شده و به دلیل کوتاه‌شدن دست دولت که فلسفه وجودی آن تحقق عدالت اجتماعی در جامعه است در روابط کار حقوق کارگران بیش‌ازپیش تضعیف شده است.

- احمدوند، م. و کمیجانی، ا. (۱۳۷۴)، «تحلیلی پیرامون مبانی نظری، تجربه برخی کشورها در امر خصوصی سازی و نگاهی به عملکرد آن در ایران»، مجله اقتصاد و مدیریت، ۱۰ تا ۱۵.
- اوتفرید، ه. (۱۳۸۳)، درباره عدالت: برداشت‌های فلسفی، ترجمه امیر طبری، تهران: انتشارات اختران.
- بهداد، س. و نعمانی، ف. (۱۳۸۹) «سی سال جابه‌جایی طبقات اجتماعی در ایران»، فصلنامه گفتگو، شماره ۵۵، ۱۲ تا ۱۵.
- پروین، خیرالله، (۱۳۹۰) دولت و تضمینات حقوق اقتصادی و اجتماعی، مجموعه مقالات همایش دولت و تضمینات حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مرکز مطالعات حقوق بشر و انجمن علمی دانشجویی حقوق دانشگاه تهران، تهران، نشر گرایش، ص ۸۶
- پروین، خ. (۱۳۹۶)، حقوق بشر از نظر تا عمل، تهران: نشر میزان.
- پیرحیاتی، ن و معمار، ث و شهابی، م. (۱۳۹۳)، آثار تغییر در مفهوم عدالت در حقوق (تحلیل محتوای قوانین مرتبط با روابط کار)، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۵، شماره ۵۷، ۱۱.
- پیوست مصوبه شماره ۱۴/۴۶ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۱ شورای عالی اداری، در: منطقی نمودن اندازه دولت.
- تهران. (۱۳۸۳) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت امور پشتیبانی، مرکز مدارک علمی و انتشارات.
- جعفری، م. (۱۳۸۴)، فرهنگ اصطلاحات تخصصی، به اهتمام مسعود امیر و همکاران، چاپ اول، تبریز: انتشارات یاس نبی.
- خلاصه گزارش. (۱۳۷۸)، نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- دفتر مطالعات اقتصادی، (۱۳۹۰) «بررسی پدیده چندشغلی و آثار آن در بازار کار ایران»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- راتکاف، د. (۱۳۸۹) ابر طبقه (نخبگان قدرت جهانی)، ترجمه احمد عزیزی، تهران: نشر کویر.
- روشن فکر، پ، نجفی ابرنآبادی، ع و روشن فکر، پ. (۱۳۹۰) «جرایم» در گزارش وضعیت اجتماعی ایران (۱۳۸۸ - ۱۳۸۰)، تهران: مؤسسه رحمان.
- شمس، ع. (۱۳۷۲)، «اثرات خصوصی سازی و مقررات زدایی ۲»، فصلنامه دانش مدیریت، تهران: شماره ۲۳، ۳۶.
- قاری سیدفاطمی، س م. (۱۳۹۱)، حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر یکم.
- قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مجلس شورای اسلامی، با اعمال آخرین اصلاحات منابع، ۷ تا ۸.
- کاکا، ف. (۱۳۹۲)، جایگاه عدالت اجتماعی در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس فارابی.
- کمیجانی، ا، رحیمی فر، م. (۱۳۷۲)، «تحلیل بازار بورس اوراق بهادار و کاربرد آن در فرایند خصوصی سازی، مجله اقتصاد مدیریت.
- مالجو، م. (۱۳۹۵)، «کالایی سازی نیروی کار در دولت یازدهم»، فصلنامه نقد اقتصاد سیاسی، تهران، ۲ تا ۶.
- مالجو، م (۱۳۹۶)، «نه به کاروری، آری به تعاونی نیروهای کار»، فصلنامه نقد اقتصاد سیاسی، تهران، ۷ تا ۸
- مصوبه شماره ۱۴/۴۶ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۱ شورای عالی اداری (۱۳۸۱)، در: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت (تدوین)، منطقی نمودن اندازه دولت، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- میلر، د، (۱۳۸۹) عدالت اجتماعی، ترجمه لاله فاضلی، قم: سماء.
- هاشمی، س م. (۱۳۷۰) «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۹، ۱۹.
- هاشمی، س م. (۱۳۸۴)، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

- Bjorvatn, K. & Tim, S. (2005) "Corruption & Privatization", European Journal of Political Economy, 21, p.908.
- bulter.michael. j .R.(2003)british journal of management . supplement. Vol. 14 issue. 4. Des. P47
- Donahue, J.(1989) "The privatization decision", New York, Basic Book. Available From: <http://www.springerlink.com>.
- feagin,j.R.(2001)social justice and sociology. Agendas for the twenty-first century. In.amrican sociological review. Vol. 66.p 65-70
- Savas, E. S.(1982) "Privatizing the public sector", Chatham, NJ: Chatham Publishing, p. 308.
- Sclar, E.(2001) "You don't always get what you pay for: the economics of privatization", Ithaca: Cornell University Press
- world bank (1992)"privatization the lesson of experience" p3.





پروشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی