

بررسی مفهومی حق «آزادی از کار» در چهارچوب اقتصاد انسانی: بازاندیشی حقوق بنیادین کار

سعید کرمی^۱، زهرا زمانیان^۲

چکیده

هدف: حق «آزادی از کار» رویکردی است که به عنوان یک حق انسانی جدید در عرصه کار مطرح شده و هدف آن حمایت از کارگر نه به مثابه «عامل تولید اقتصادی»، بلکه از منظر «انسان بودن» است. این رویکرد تلاش دارد در چارچوب اقتصاد انسانی نیاز به تکیه بر کار را کاهش و پتانسیل و خلاقیت انسانی را به منظور انتقال از حق کار به «آزادی از کار» افزایش دهد؛ به گونه‌ای که به جای کار به عنوان هدفی فی نفسه، اهداف کار لحاظ شود. حق مزبور در زمره حقوق بنیادین کار قرار نگرفته است.

روش: مقاله حاضر مبتنی بر روش توصیفی-تحلیلی و جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مسئله و مطالعات مرتبط به روش کتابخانه‌ای، ضمن بررسی مفهومی ابعاد آزادی در رابطه با کار و به طور خاص، توسعه مفهوم حق «آزادی از کار» به ارزیابی این مسئله می‌پردازد که حقوق بنیادین کار موجود تا چه اندازه آزادی در رابطه با کار، به ویژه «آزادی از کار» را گسترش و ارتقاء می‌دهد.

یافته‌ها: به منظور گسترش آزادی در رابطه با کار، اعمال و اجرای واقعی و هرچه بیشتر حقوق بنیادین کار در راستای آزادی در کار و «آزادی از طریق کار» مورد نیاز خواهد بود.

نتایج: نتایج حاکی است در اقتصاد بازار کار فعلی حقوق بنیادین کار اساساً همچنان به ایفای وظیفه سنتی خود، یعنی حمایت از کارگر تحت عنوان عامل تولید اقتصادی ادامه می‌دهد که از این منظر فضای زیادی برای بحث در مورد «آزادی از کار» فراهم نمی‌کند. اگرچه برخی از حقوق بنیادین کار، آزادی در رابطه با کار را گسترش می‌دهند؛ اما نقش آن در گسترش «آزادی از کار» کمترین قابلیت و توانایی را دارد.

واژگان کلیدی: آزادی از کار، اقتصاد انسانی، حق کار، حقوق بنیادین کار.

۱. دکتری حقوق خصوصی، استادیار گروه حقوق دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) karami.t54@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی

۱. مقدمه

طی قرن بیستم، دولت‌ها حقوق کار را در زمره حقوق اساسی جهانی به رسمیت شناخته‌اند. آنها ابتدا حق کار، ممنوعیت برده‌داری، حق کار در شرایط عادلانه و حقوق اتحادیه‌های کارگری را در اعلامیه جهانی حقوق بشر وضع نمودند (مانتووالو^۱، ۲۰۱۲: ۵۱). حق کار به‌عنوان یک حق بشری در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۶ میثاق بین‌المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مصوب ۱۹۶۶، به‌صراحت بیان شده است (هاروی^۲، ۲۰۱۳: ۱۵۴-۱۵۵). هر حق شامل حقوق فرعی مختص خود نیز هست؛ برای مثال، حق بشر برای کار شامل حق تأمین معاش از طریق کار، پذیرش آزادانه یا انتخاب آزادانه کار است که کار اجباری را منع می‌کند (بوئنو^۳، ۲۰۱۷: ۴). حق داشتن شرایط عادلانه کار شامل حق الزحمه عادلانه، کافی و برابر، شرایط ایمن و سالم کار و فرصت برابر برای ارتقاء و حق استراحت از طریق ساعات معقول کار و برخورداری از تعطیلات با حقوق است. همچنین، حقوق اتحادیه‌های صنفی شامل حق تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌های کارگری، حق فعالیت آزادانه اتحادیه‌ها و حق اعتصاب تحت شرایط خاص است (سئول^۴ و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۵).

در همین راستا، سازمان بین‌المللی کار نیز لیستی از حقوق بنیادین کار را در اعلامیه اصول و حقوق بنیادین در کار^۵ تصویب کرده است که به‌طور دقیق و کامل منعکس‌کننده استانداردهای حقوق بشر نیست (آلستون^۶، ۲۰۰۴: ۴۵۹). در این اعلامیه حقوق بنیادین کار شامل آزادی شکل و حق مذاکره جمعی، حذف انواع اشکال کار اجباری، لغو کار کودکان و رفع تبعیض در خصوص شغل و حرفه دانسته شده است.

حقوق کار مندرج در نظام بین‌المللی حقوق بشر و در اعلامیه سازمان بین‌المللی کار، هسته اصلی حقوق کار هستند و مبانی کنونی سازمان کار را منعکس می‌کنند. اما سؤالی که در این خصوص می‌توان مطرح کرد این است که این حقوق تا چه اندازه گسترش آزادی‌های مربوط به کار را هدف قرار می‌دهند.

در این نوشتار، ابتدا سه بعد آزادی در رابطه با کار تعریف می‌شود که عبارتند از «آزادی در کار»، «آزادی از طریق کار» و «آزادی از کار». سپس، با استفاده از رویکردهای مبتنی بر آزادی برای حقوق کار، توانایی حقوق بنیادین کار در گسترش این آزادی‌ها، به‌ویژه آزادی از کار ارزیابی می‌شود. رویکردهای مبتنی بر آزادی در خصوص حقوق کار عبارتند از رویکرد عدم استعمار به حقوق کار،

1. Mantouvalou
2. Harvey
3. Bueno
4. Saul
5. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
6. Alston

رویکرد عدم سلطه به حقوق کار و رویکرد قابلیت به حقوق کار. این رویکردها چارچوب‌های هنجاری جدیدی برای ارزیابی حقوق بنیادین کار و قابلیت آن در گسترش آزادی در کار، آزادی از طریق کار و آزادی از کار ارائه می‌دهند.

بررسی‌ها نشان می‌دهند حقوق بنیادین کار برای گسترش آزادی از کار حداقل توانایی و قابلیت را دارد. از این نظر، این مقاله محدودیت‌های پیشنهادی فعلی را با تکیه بر بهره‌وری و مکانیسم‌های توزیع مجدد، مانند درآمد پایه برای رهایی از کار را بیان و سپس، یک استراتژی جایگزین تحت چارچوب اقتصاد انسانی را بررسی می‌کند. این چارچوب اقتصادی استدلال می‌کند که چگونه می‌توان با بازاندیشی در هدف و ارزش کار نیاز به کار را به دلایل اقتصادی کاهش داد. مقاله نتیجه می‌گیرد که برای گسترش آزادی در کار و از طریق کار و در عین حال آزادی از کار نیاز به تجدیدنظر در مورد چگونگی و حمایت از حقوق بنیادین کار موجود است.

۲. سه بعد آزادی در رابطه با کار

سه بعد آزادی در رابطه با کار عبارتند از: «آزادی در کار»، «آزادی از طریق کار» و «آزادی از کار». این ابعاد بر مبنای ابعاد خودمختاری ولتمن^۱ در رابطه با کار تعیین شده‌اند. به نظر ولتمن، آزادی در کار به کنترل خودمختار کارگر بر فرآیندهای کار و داشتن اختیار در طراحی آنها است. افزون بر این، آزادی در کار شامل توانایی و داشتن اختیار برای شکل دادن به محیط کار است. این ایده به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی کیفیت شغل تعیین می‌کند که افراد تا چه اندازه می‌توانند به‌طور مؤثر نظرات خود را در رابطه با کار بیان کنند. برخورداری از آزادی در کار، مانند محل کار، ساعت کار و یا سرعت در انجام کار به معنای منعطف بودن یک کارگر نیست؛ بلکه مبتنی بر روایت‌های نئولیبرالی از مفهوم‌سازی کارگر منعطف، کارگران نیاز دارند تا از سخت‌گیری‌های مربوط به تنظیم و کنترل خود رها شوند و موجبات بهره‌وری اقتصادی را مبتنی بر روحیه خود-کارآفرینی فراهم کنند. در واقع، آزادی در کار وسیله‌ای برای افزایش بهره‌وری اقتصادی یا پاداش بهره‌وری اقتصادی نیست؛ بلکه به نوبه خود یک هدف محسوب می‌شود.

«آزادی از طریق کار» مربوط به محل کار نیست؛ بلکه به یک کارکرد ابزاری، مانند درآمدزایی مربوط می‌شود. فراتر از امنیت اقتصادی صرف از طریق کار، آزادی از طریق کار به استقلال اقتصادی از هر فرد یا نهادی مانند دولت مربوط می‌شود. آزادی از طریق کار در خصوص انتخاب‌هایی است که یک کارگر حقوق‌بگیر می‌تواند در خارج از محل کار انجام دهد. در واقع، آزادی از طریق کار مربوط به کارهایی است که هر شخص می‌تواند انجام دهد و دارای درآمد باشد (ولتمن، ۲۰۱۶: ۷۷-۸۴).

در خصوص «آزادی از کار» باید گفت این مفهوم رویکرد جدیدی است که در حوزه حقوق کار مطرح شده و لازم است که به‌طور ویژه بدان پرداخته شود. در برداشت منفی از آزادی از کار، این مفهوم، صرفاً یک حق به‌معنای تنبلی بودن یا بیکاربودن نیست؛ بلکه به‌معنای آزادی بهره‌مندشدن از یک زندگی بدون محدودبودن به کار به دلایل اقتصادی و صرفاً ابزاری است. اگرچه ممکن است این ایدئال قابل دستیابی نباشد، با این وجود هنوز هم می‌توان درجه یا میزانی از آزادی فرد را در این زمینه سنجید و ارزیابی کرد (بونو، ۲۰۲۱: ۴-۵).

مفهوم مثبت آزادی از کار، آزادی برای انجام فعالیت‌های معنادار از جمله یک کار ذاتاً ارزشمند است. عامل مهم در تعیین انتخاب مستقل و آزاد یک شغل، هم‌سویی آن کار با یک هدف در زندگی شخصی است؛ به‌گونه‌ای که آن کار آزادانه انتخاب شود و نه صرفاً جهت جلوگیری از گرسنه‌ماندن. با این وجود، قراردادی‌سازی کار به تدریج آن را در حد انجام یک کار برای دریافت مزد تقلیل داده و منجر به این ایده شده است که کار برای پرداخت هزینه زندگی کارگر است، بدون اینکه بخشی از زندگی وی باشد. در واقع، هیچ‌یک از این سؤال‌ها که آیا کارگر دارای یک کار ذاتاً ارزشمند است یا استفاده صحیح از استعدادها، رشد شخصیت یا پرکردن اوقات وی به‌طور سازنده وجود ندارد (گاردنر^۱، ۲۰۱۵: ۳۵). به همین دلیل است که بونوین^۲ ضرورت گسترش قابلیت و توانایی کار را تعریف کرد و آن را آزادی واقعی در انتخاب شغل دانست (بونوین، ۲۰۱۲: ۱۳).

تمایزکردن ابعاد آزادی در رابطه با کار از یکدیگر دارای اهمیت بسیار است؛ چراکه گاهی این ابعاد یکدیگر را تقویت می‌کنند؛ برای مثال، گسترش آزادی در کار می‌تواند انگیزه و بهره‌وری را افزایش دهد. یعنی در صورتی که دستمزدها افزایش یابد، کارگران می‌توانند از آزادی بیشتری از طریق کار برخوردار شوند. با این وجود، در منطق رقابتی بازار کار کنونی، یک بُعد معمولاً به هزینه بُعد دیگر گسترش می‌یابد؛ برای نمونه، انتخاب اینکه فرد در یک فعالیت ذاتاً ارزشمند مشغول به کار شود، معمولاً آزادی از طریق کار شخص را کاهش می‌دهد. در نهایت، سؤالی که مسئله اصلی نوشتار به آن می‌پردازد این است که حقوق بنیادین کار تا چه اندازه این سه بُعد از آزادی در رابطه با کار را ارتقاء می‌دهد و چگونه می‌تواند آنها را در آینده تضمین کند.

۳. کارکرد سنتی حقوق بنیادین کار

به‌لحاظ تاریخی، بازارهای کار به‌منظور تسهیل عرضه نیروی کار با در دسترس قرار دادن آنها ایجاد شده‌اند. مقررات ملی کار در چارچوب صنعتی‌سازی قرن نوزدهم، به‌عنوان واکنشی در برابر ایجاد

1. Gardner
2. Bonvin

بازارهای کار غیرمجاز ظهور کرد. در ابتدا، هدف از مقررات کار، محافظت از تمامیت جسمی کارگران بود، بعدها برای کاهش ناامنی اقتصادی آنها مقرر شدند. در واقع، هدف از قانونگذاری اجتماعی، بیمهٔ بیکاری و اتحادیه‌های کارگری، دخالت در قوانین عرضه و تقاضا در خصوص نیروی انسانی بود تا کارگر را از مدار بازار خارج کنند (پولانی^۱، ۲۰۰۱: ۷۸).

حذف نیروی انسانی از مدار بازار هنوز هم کارکرد اصلی حقوق کار و هسته‌ی اصلی حقوق بنیادی کار است. حتی در توصیف حقوق کار آمده است که حقوق کار نیروی مقابله با نابرابری قدرت چانه‌زنی است که ذاتی روابط کار است (کولینز^۲، ۲۰۱۸: ۶۶). به عبارت دیگر، هدف قانون کار، چه از نظر تاریخی و چه امروزه، حمایت از کارگران در برابر خطرات موجود در بازار کار است.

در این زمینه حقوق بنیادین کار مندرج در حقوق بشر بین‌الملل و در اعلامیهٔ سازمان بین‌المللی کار در درجهٔ اول با حمایت از کارگران و حذف کارگران از مدار بازار کار، مانند لغو کار کودکان، تعیین حداقل استانداردهای کار، و با اصلاح شرایط رقابتی بازار کار به نفع کارگران است. با این وجود، در بحث از آزادی در رابطه با کار، بخش زیر از دو مکانیزم حداقل استانداردهای کار و شرایط رقابتی بازار کار را بحث می‌کند و نشان می‌دهد که حقوق بنیادین کار و اهداف اصلی آنها فضای زیادی برای بحث در مورد آزادی در کار، آزادی از طریق کار و آزادی از کار فراهم نمی‌کند.

۳-۱. حقوق تعیین حداقل استانداردهای کار در بازارهای کار غیررقابتی

در بازاری که خریداران کم و فروشندگان زیاد است، خریداران قدرت بیشتری برای کاهش قیمت‌ها دارند. برای بیشتر کارگران و کسانی که مهارت کمتری در فروش مهارت خود دارند، بازار کار یک الیگوسونی^۳ است؛ یعنی تعداد کارفرمایانی که آمادهٔ خرید مهارت کارگران هستند، در مقایسه با تعداد کارگرانی که برای فروش مهارت‌های خود باید با یکدیگر رقابت کنند اندک است. به همین دلیل است که کارفرمایان معمولاً می‌توانند شرایط استخدام را به صورت یک جانبه تعیین کنند و می‌توانند تصمیم بگیرند چه کسی کار کند و چه کسی خارج از کار باشد. از آنجاکه یک بازار کار با اشتغال کامل رقابتی برای اکثر کارگران وجود ندارد، باید حداقل استانداردها وجود داشته باشند تا اطمینان حاصل شود که کارفرمایان در تعیین هر شرطی برای کار آزاد نیستند (کافمن^۴، ۲۰۰۷: ۷۸۰).

در همین راستا، حقوق بنیادین کار، حداقل استانداردها را برای حمایت از کارگران در برابر رقابت در

1. Polanyi
2. Collins
3. Oligopsony

در توضیح این اصطلاح آمده است که الیگوسونی یکی از انواع رقابت در بازار رقابت ناقص است که به نوعی ساختار بازار اشاره دارد که در آن یک گروه کوچک و کاملاً تخصصی از خریداران برای یک محصول خاص وجود دارد.

4. Kaufman

بازار کار کاملاً رقابتی تعیین کرده است؛ برای مثال، حقوق کارگران در مورد دستمزد کافی تضمین می‌کند که این حقوق و دستمزد، حداقل زندگی مناسب و متعارف برای کارگران و خانواده‌هایشان فراهم کند. قانون حداقل دستمزد یک سازکار مشترک در سطح داخلی برای اجرای حق بشری به دستمزد کافی است. حداقل دستمزد به‌عنوان حداقل میزان مزدی که کارفرما ملزم به پرداخت آن است تعریف می‌شود و با توافق جمعی یا قرارداد شخصی نمی‌توان آن را کاهش داد. با توجه به سه بُعد آزادی در رابطه با کار، حق بنیادی کارگر برای دریافت دستمزد کافی، حداقل امنیت اقتصادی را از طریق کار تضمین می‌کند و بنابراین، تنها می‌تواند حداقل درجه‌ای حق بنیادین کارگر به فراغت را از طریق محدودیت‌های معقولانه ساعت کار، از طریق قانون کار اجرا کند که راهی برای تعیین حداقل استاندارد کار برای حمایت از کارگران در بازار کار است. (بوئنو، ۲۰۲۱: ۸). این در حالی است که هدف از حق مزبور، گسترش آزادی در کار یا آزادی از کار نیست؛ بلکه در درجه اول، حمایت از تمامیت جسمانی کارگران است.

۳-۲. حقوق افزایش رقابت پذیری بازارهای کار

حق تشکل‌های کارگری از جمله حقوق بنیادین کار است که به‌طور سنتی با افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران، رقابت بازارهای کار را افزایش می‌دهد. در مجموع، کارگران قدرت بیشتری برای تنظیم طرف عرضه در بازار کار دارند و می‌توانند برای شرایط کار خود در مقابل کارفرمایان چانه بزنند. در مقابل، حق کار به‌عنوان یک حق بنیادی، برای کارگر در طرف تقاضای بازار کار است که مطابق این حق، کشورها باید سیاست‌هایی را در زمینه اشتغال کامل اتخاذ نمایند. بنابراین هدف از حق کار نیز تقویت رقابت‌پذیری بازارهای کار است. حقوق تشکل‌ها و حق کار با ایجاد بازارهای کار کاملاً رقابتی، تا حدی و به‌صورت ناآگاهانه در گسترش آزادی کارگران در کار و آزادی از طریق کار نقش دارند (بوئنو، ۲۰۲۱: ۹).

با این وجود، بدون داشتن حداقل استانداردهای کاری یا حقوق افزایش رقابت در بازار کار، بازار کار قادر به کارکردن نخواهد بود. در واقع، همیشه یک فرضیه به‌نفع رقابت در بازار کار وجود دارد (بوئنو، همان: ۹). در نهایت باید گفت فهم حقوق بنیادین کار به‌عنوان ابزارهای حمایت از کارگران در برابر خطراتی که در بازار کار متوجه آنها است و به‌منظور قانساختن بازار برای فعالیت، بحث در مورد آزادی در رابطه با کار را به پس‌زمینه و موضوعی فرعی تبدیل می‌کند.

۴. رویکردهای مبتنی بر آزادی برای حقوق کار

کارکرد سنتی حقوق بنیادین کار گسترش آزادی کارگران نیست. با این وجود، رویکردهایی در خصوص حقوق کار وجود دارد که کارکرد حقوق کار را فراتر از حمایت کارگران از رقابت در بازار کار می‌بینند. این مبحث سه رویکرد مبتنی بر آزادی در حقوق کار را مورد بررسی قرار می‌دهد: رویکرد عدم استثمار^۱، رویکرد عدم سلطه^۲ و رویکرد قابلیت^۳. این رویکردها الگوهای هنجاری مفیدی برای ارزیابی حقوق بنیادین کار موجود و نیز ارائه موارد جدیدی با هدف گسترش آزادی‌ها در رابطه با کار هستند.

۴-۱. رویکرد منع استثمار به حقوق کار

در رویکرد منع استثمار به حقوق کار، «آزادی» عدم استثمار شناخته می‌شود. استثمار تحت عنوان استفاده ناعادلانه از آسیب‌پذیری فردی تعریف شده است. در یک حالت افراطی، برده‌داری و کار اجباری منعکس‌کننده شرایط واضحی است که در آن افراد از آسیب‌پذیری اشخاص دیگر به صورت ناعادلانه استفاده می‌کنند (وولف^۴، ۲۰۱۸: ۱۷۶). حقوق بنیادین کار موجود استثمار را منع نمی‌کند. برعکس، این حقوق، معمولاً تنها در شرایطی از تبعیت ظالمانه که بیشتر از نابرابری معمولی و ویژگی تبعی رابطه شغلی است، جلوگیری می‌کنند. این مورد به وضوح در مورد منع کار کودک و کار اجباری دیده می‌شود. به عبارت دقیق‌تر، کار اجباری کاری تعریف می‌شود که فرد تهدید به مجازات می‌شود و به طور داوطلبانه تن به کار نمی‌دهد. این در حالی است که آزادی از اجبار به کار با تهدید به مجازات، آزادی در رابطه با کار را بالاتر از هر سطح بنیادی تضمین نمی‌کند (مانتووالو، همان: ۱۸۹).

حقوق بنیادین کار که حداقل استانداردهای کاری را تعیین می‌کند، می‌تواند از استفاده ناعادلانه کارفرما به دلیل آسیب‌پذیری کارگر جلوگیری کند. اسپکتور^۵ معتقد است حقوق بنیادین کار برای دریافت دستمزد منصفانه می‌تواند نقش فزاینده‌ای در حذف ترتیبات استثمارگری کار داشته باشد (اسپکتور، ۲۰۱۸: ۲۲). مطابق تفسیر رایج از حق دستمزد عادلانه، دستمزدی منصفانه است که شامل نه تنها بازدهی اقتصادی کار، بلکه عناصری مانند مسئولیت‌ها، سطح مهارت و تحصیلات کارگر و تأثیر کار بر سلامت و زندگی شخصی و خانوادگی وی را نیز منعکس کند (سنول و همکاران، همان). جالب اینجاست که این تفسیر با نگاه نئوکلاسیک به دستمزد منصفانه که بر بازده اقتصادی متمرکز است تفاوت بسیار دارد؛ چراکه مطابق با دیدگاه نئوکلاسیک، کارگران باید متناسب با بهره‌وری خود

1. non-exploitation approach
2. non-domination approach
3. capability approach
4. Wolff
5. Spector

پاداش دریافت کنند (مازوکواتو، ۲۰۱۸: ۲۴) و این امر برای کارگران کم‌مهارت و کارگران شاغل در بخش‌هایی که ارزش مازاد اقتصادی کمی دارند، به این معنا است که مورد استثمار قرار نمی‌گیرند؛ بلکه دریافت آنها بر اساس شایستگی صورت می‌گیرد. اگرچه حق بنیادی کارگر برای دریافت دستمزد منصفانه با این رویکرد فاصله دارد، با این وجود باید پذیرفت که در عمل به آن توجه زیادی نشده است (بوئنو، ۲۰۲۱: ۱۱).

به‌طور خلاصه، رویکرد منع استثمار به حقوق کار قصد دارد تا از شرایطی که فرد از آسیب‌پذیری کارگر استفاده می‌کند، جلوگیری نماید. این امر نشان می‌دهد که حقوق بنیادین کار موجود، مانند حذف کار اجباری یا کار کودکان، فقط شدیدترین اشکال سلب آزادی را منع کرده است. فراتر از تعیین حداقل استاندارد، حق بنیادین کارگران بر دستمزد منصفانه می‌تواند اشکال کمتر شدید استثمار را منع کند و آزادی کارگران را از طریق کار افزایش دهد، با این وجود این حق در عمل اجرا نمی‌شود. آنچه واضح است، این است که در حال حاضر هیچ حق بنیادی کاری وجود ندارد که مجبور به پذیرش شرایط کاری استثمار آرائه شده در بازار کار نشود (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۶). رویکرد منع سلطه در حقوق کار که اکنون به آن می‌پردازیم، با دقت بیشتری توضیح می‌دهد که چرا برخی از افراد باید به برخی از سطوح استثمار رضایت دهند و چگونه می‌توان سلطه‌ای را که در متن کار بر آن اعمال می‌شوند، به حداقل رساند.

۴-۲. رویکرد منع سلطه به حقوق کار

منع سلطه به حداقل رساندن کنترل شخصی است که می‌تواند از طریق نفوذ خودسرانه بر دیگری اعمال کند (بوئنو، ۲۰۲۱: ۱۲). رویکرد منع سلطه به حقوق کار چارچوبی است برای ارزیابی اینکه آیا حقوق کار می‌تواند درجه سلطه توسط کارفرما را به حداقل برساند یا خیر. در این بخش از مقاله ارزیابی می‌شود که آیا حقوق بنیادین کار می‌تواند با به حداقل رساندن چنین سلطه‌ای آزادی در کار، آزادی از طریق کار و آزادی از کار را گسترش دهد یا نه. این مبحث به دنبال بررسی سه متغیر وابستگی، عدم تعادل قدرت و خودسری سازمان یافته است.

اول از همه اینکه وابستگی کارگر تابعی از هزینه‌های خروج وی از روابط کاری است. شخصی که می‌داند پایان دادن به رابطه کاری به معنای بیکار شدن است و یا نمی‌تواند منبع درآمد بهتری پیدا کند، با سلطه و فقدان آزادی روبه‌رو است. بنابراین سلطه به مشاغلی بستگی دارد که در بازار کار موجود است. از این لحاظ، دولت‌ها موظفند مطابق با حق بنیادی کارگر به کار و اشتغال، سیاست‌های اشتغال خود را با هدف رشد اقتصادی و غلبه بر بیکاری و اشتغال کم تنظیم و اجرا کنند. با ترویج ایجاد شغل، حق کار ایزاری است که هزینه‌های پایان دادن به یک رابطه شغلی را کاهش می‌دهد. در همین راستا،

مزایای بیکاری به عنوان ابزاری برای کاهش خطرات اقتصادی ترک کار و در نتیجه کاهش وابستگی نیز مؤثر است (لاووت^۱، ۲۰۱۰: ۵۳-۵۴). با این وجود، در عمل و در حال حاضر چنین حق کار بنیادی‌ای برای دریافت مزایای بیکاری وجود ندارد.

ثانیاً، سلطه بستگی به درجه عدم توازن قدرت بین طرفین دارد. هرچه عدم تعادل در قدرت اجتماعی بیشتر باشد، میزان سلطه نیز بیشتر خواهد بود. همان‌طور که گفته شد، کارفرمایان به‌طور کلی در وضعیت قدرت در برابر کارگران به دلیل شرایط اولیگوپسونیستی^۲ بازار کار مقابل کارگران قرار دارند. از این منظر، حقوق اتحادیه‌های کارگری نه تنها هدفشان دستیابی به یک بازار کاملاً رقابتی است؛ بلکه ابزاری برای کاهش میزان عدم تعادل قدرت بین کارگران و کارفرمایان و در نتیجه کاهش درجه سلطه است (بوئنو، ۲۰۲۱: ۱۴).

بنابراین، سلطه در چارچوب نظریه لاووت به توانایی استفاده از اختیارات خودسرانه و بدون محدودیت قانونی خارجی بستگی دارد. در گزارش پتیت، آزادی‌های اساسی حوزه‌ای از آزادی‌ها را مشخص می‌کنند که باید از دخالت خودسرانه سایر بازیگران خصوصی عایق‌بندی شوند (پتیت^۳، ۲۰۱۲: ۴). حقوق بنیادین کار موجود که حداقل استانداردها را تعیین می‌کند، مانند دستمزد کافی یا ساعات کار معقول، این وظیفه را دارد که کارفرما را از داشتن اختیارات خودسرانه منع کند. منع اخراج خودسرانه که یکی از حقوق بنیادین کار موجود است که در بطن حق کار به رسمیت شناخته شده، به عنوان ابزاری است که استفاده خودسرانه از قدرت را محدود می‌کند (بوئنو، همان).

از این رو، این امر که کارگر کمتر تحت سلطه کارفرما باشد، بر ابعاد آزادی در رابطه با کار تأثیرگذار است و به‌گونه‌ای برای شکل دادن به شرایط کار از آزادی بیشتری در کار برخوردار است. به‌طور خلاصه، حقوق بنیادین کاری که سلطه را کاهش می‌دهند، آزادی در کار و از طریق کار را نیز گسترش خواهند داد.

همان‌طور که گفته شد، چارچوب رویکرد منع سلطه سهمی در مورد قابلیت عملی حقوق بنیادین کار به عنوان ابزارهای قانونی برای کاهش سلطه و بر این اساس، برای گسترش دو آزادی در کار و از طریق کار، به‌ویژه برای کارگران غیررسمی ایجاد می‌کند. هنگام تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر، اتحاد جماهیر شوروی قصد داشت از کارگران صنعتی که به‌طور رسمی توسط دولت استخدام می‌شوند، حمایت کند. هدف اصلی کشورهای غربی نیز حمایت از کارگرانی بود که دارای قراردادهای رسمی بودند. با این وجود، در اقتصاد جهانی فعلی، کارگران غیررسمی بیش از نیمی از نیروی کار را تشکیل

1. Lovett
2. Oligopsonistic
3. Pettit

می‌دهند و این کارگران خارج از محدوده رسمی قانون فعالیت می‌کنند. با توجه به میزان وابستگی و عدم تعادل قدرت مشابه با یک کارفرما برای کارگران رسمی و غیررسمی، یک کارگر غیررسمی به دلیل عدم وجود و یا عدم اجرای محدودیت‌های قانونی خارجی در مورد اختیار خودسرانه کارفرما درجه ای از سلطه را نسبت به یک کارگر رسمی تجربه می‌کند. برای کاهش سلطه و گسترش آزادی در کار و از طریق کار کارگران غیررسمی، حقوق بنیادین کار باید با دقت بیشتری به چگونگی اعمال سازکارهایی مانند حداقل استانداردهای کاری، حقوق تشکلهای و مزایای بیمه بیکاری در خارج از روابط رسمی کار نگاه کند (بوئنو، ۲۰۲۱: ۱۵).

در نهایت این سؤال را می‌توان مطرح کرد که بر اساس رویکرد منع سلطه در حقوق کار، آیا حقوق بنیادین کار موجود می‌تواند آزادی از کار را گسترش دهد یا خیر. تحت سلطه قرار نرفتن توسط کارفرما لزوماً به معنای آزادی از کار نیست. در واقع، بین امکان خروج از یک رابطه کاری و آزادبودن از محدودیت کار به دلایل اقتصادی و توانایی انجام یک فعالیت ذاتاً ارزشمند تفاوت وجود دارد. مشاغل موجود در بازار کار هزینه‌های خروج را کاهش می‌دهند؛ اما آزادی از کار را گسترش نمی‌دهند. لاووت این وضعیت را «سلطه غیرمتمرکز» توصیف می‌کند؛ به این معنی که کارگران به سادگی باید بین عوامل سلطه انتخاب کنند (لاووت، همان: ۵۳). قبل از بحث در مورد چگونگی گسترش حق آزادی از کار، مبحث بعدی به رویکرد قابلیت در حقوق کار به‌عنوان یک رویکرد آزادی‌محور در قانون کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۴-۳. رویکرد قابلیت به حقوق کار

رویکرد قابلیت در حقوق کار مبتنی بر مفهوم توانایی است که توسط سن^۱ و نوسباوم توسعه یافته است. این مفهوم مستقیماً به بحث در مورد آزادی مربوط می‌شود؛ زیرا قابلیت‌ها نوع خاصی از آزادی هستند. توانمندی و قابلیت‌ها به‌عنوان آزادی ماهوی برای دستیابی به کارکردهای جایگزین که ممکن است فرد انجام یا بودن آنها را ارزش بداند، تعریف شده است (سن، ۲۰۰۱: ۷۵). این موضوع بر آزادی فردی شخص در انتخاب آنچه قادر به انجام و بودن آن است، به‌عنوان عامل اصلی تعیین‌کننده رفاه متمرکز است. این رویکرد تنها در مورد آزادی‌های منفی عدم مداخله نیست؛ بلکه در مورد انتخاب‌های واقعی فرد برای رشد آزادانه نیز هست (نوسباوم، ۲۰۱۱: ۲۰).

نوسباوم ۱۰ قابلیت انسانی را برشمرده است که برای انسان‌ها چنان اساسی هستند که حذف آنها باعث می‌شود زندگی درخور کرامت انسانی نباشد. مثال‌هایی از قابلیت‌های اساسی شامل توانایی داشتن سلامتی مطلوب است؛ یعنی قادر بودن به داشتن تغذیه کافی و داشتن سرپناه کافی، توانایی

1. Sen and Nussbaum

حرکت آزادانه از مکانی به مکانی دیگر و قادر بودن به دریافت آموزش. از قابلیت‌هایی که به‌طور مستقیم با کار مرتبط است، نوسباوم به «حق جستجوی کار بر یک اساس و پایه برابر با دیگران» به‌عنوان یک قابلیت اصلی اشاره می‌کند (همان، ۳۱-۳۵).

رویکرد قابلیت در حقوق کار برای تعریف چارچوب هنجاری جدیدی به‌منظور ارزیابی حقوق کار از ایده قابلیت‌ها یا آزادی‌ها برای انتخاب استفاده می‌کند. این رویکرد قصد دارد تا حقوق کار را از یک روایت محدودکننده و مصرح قدرت چانه‌زنی آزاد کند. به‌طور دقیق‌تر، این رویکرد به چگونگی توسعه قابلیت‌های کارگران و آزادی در هدایت نوعی از زندگی که آنها دلیلی برای ارزش‌گذاری دارند می‌پردازد.

از این منظر، رویکرد مزبور در درجه اول خطرات انتخاب انسان ناشی از بیکاری و سایر محدودیت‌ها، مانند تبعیض در دسترسی به بازار کار را مورد تأکید قرار می‌دهد. این رویکرد ایده آزادی از طریق کار را منعکس می‌کند، به این معنا که توانایی کار و دریافت درآمد در نهایت گزینه‌های دیگری را در زمینه‌های دیگر زندگی فرد گسترش می‌دهند. در این زمینه اهمیت حق بنیادین کار به کار برای تأمین درآمد و در نتیجه انتخاب در زندگی، علی‌رغم محدودیت‌هایی در اجرای آن، برجسته شده است. سایر حقوق کار که با دستمزد و معامله جمعی سروکار دارند، به‌عنوان قابلیت ارتقادهنده ارائه می‌شوند؛ زیرا بدیهی است که پرداخت کافی برای یک شخص به‌منظور داشتن قابلیت بودن یا انجام آنچه که برای او ارزش دارد، شرط لازم است.

رویکرد قابلیت در حقوق کار همچنین، در خصوص نقش حقوق کار در گسترش انتخاب کارگران در محل کار که منعکس‌کننده ایده آزادی در کار است نیز بحث می‌کند. جدای از نقش حقوق اتحادیه‌های کاری در گسترش قابلیت آزادی بیان در محل کار، دل پونتا، نیاز به قابلیت بهره‌مندی از ترتیبات کاری منعطف‌کننده کار از جمله انتخاب کار پاره‌وقت یا خانگی را بیان می‌کند. به‌طور کلی، این رویکرد نشان می‌دهد که انتخاب در کار، معمولاً بخشی از گفتمان حقوق بنیادین کار فعلی نیست (دل پونتا، ۲۰۱۹: ۹۵).

در نهایت، رویکرد قابلیت در حقوق کار بحث‌های جدیدی را در خصوص الزامات و شرایط احساسی مربوط به کار ایجاد می‌کند که توسط حقوق بنیادین کار موجود مورد توجه قرار نگرفته است. همان‌طور که گفته شد، نوسباوم قابلیت قادر بودن به کار، استفاده از عقل عملی و برقراری روابط معنادار شناخت متقابل با سایر کارگران را در لیست قابلیت‌های اصلی خود دانست، سپس ویدل پیشنهاد کرد که برای کارهای معنادار یک قابلیت ارائه شود. بنابراین رویکرد قابلیت پشتیبانی از توسعه روابط شخصی

1. Del Punta
2. Weidel

در کار و معنادار بودن کار است که جنبه‌ای از آزادی کار به شمار می‌آید (ویدل، ۲۰۱۸: ۷۶). درست است که یک حق بنیادی کار برای انتخاب آزادانه کار در بطن حق به کار وجود دارد، با این وجود، این حق در حال حاضر فراتر از حمایت از یک فرد در برابر کار اجباری نیست. در واقع، برای رویکرد قابلیت در حقوق کار این کافی نیست که کار غیراستثماری یا حتی شایسته باشد؛ بلکه کار باید منجر به شکوفایی انسان شود، این وظیفه‌ای است که در حقوق بنیادین کار موجود دیده نمی‌شود (بوئو، ۲۰۲۱: ۱۷-۱۸).

اگرچه رویکرد قابلیت در حقوق کار گاهی به دلیل بیان اهدافی که منجر به هیچ برنامه مشخصی نمی‌شوند، مورد انتقاد قرار می‌گیرد؛ اما حقوق کارگری را تحت عنوان قابلیت فزاینده مطرح می‌کند که مسئله ارزش افزوده آن را بیان می‌کند. با این وجود، با تمرکز بر آزادی‌های کارگران برای انتخاب در تقابل با روایت‌های دیگر حقوق کار است که کارگران را آسیب‌پذیر، استثمارشده یا تحت سلطه نشان می‌دهد و در این صورت است که نیاز به حمایت یا آزادی دارند. این رویکرد نشان می‌دهد حقوق بنیادین کار موجود قصد دارد انتخاب‌های از طریق کار و در نتیجه آزادی از طریق کار را گسترش دهند؛ اما قصد تضمین انتخاب در کار و در نتیجه آزادی در کار را ندارند. همچنین، مشخص می‌کند که در حال حاضر هیچ حق بنیادی کاری وجود ندارد که هدف آن افزایش انتخاب‌هایی برای کار هدفمند و ارزشمند باشد. مبحث زیر به‌طور مفصل‌تری در خصوص حقوق بنیادین کار که برای گسترش آزادی از کار در آینده ضروری است، بحث می‌کند.

۵. آزادی از کار از طریق حقوق کار

تاکنون این نوشتار قابلیت حقوق بنیادین کار در گسترش آزادی در کار از طریق کار و آزادی از کار را مورد بحث قرار داده است. این مقاله نشان داده است که گسترش یا توسعه آزادی هدف تاریخی حقوق بنیادین کار نیست و در میان سه بعد آزادی در رابطه با کار، حقوق بنیادین کار برای گسترش آزادی از کار کمترین قابلیت را دارد. در این مقاله آزادی از کار به‌عنوان آزادی منفی برای بهره‌مندی از زندگی بدون محدود بودن به کار به دلایل اقتصادی و همچنین، آزادی مثبت در انجام یک فعالیت ذاتاً ارزشمند از جمله کار تعریف شده است.

چنین تقاضایی برای آزادی از کار در سال ۱۹۴۸، هنگامی که کشورهای سوسیالیستی و سرمایه‌داری مفاد کار در اعلامیه جهانی حقوق بشر را تهیه می‌کردند، به نظر بی‌مورد یا نابهنگام می‌رسید. ۵۰ سال بعد نیز در تصویب اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین در کار، آزادی از کار نقشی نداشته است. دیدگاه غالب هنوز هم این است که مردم باید از حداقل سطح آزادی در کار و از طریق کار برخوردار شوند؛ اما نه آزادی از کار. برعکس، گاهی اوقات حتی تکلیف به کار به‌عنوان

شرط شهروندی در نظر گرفته شده است (پاز-فوجس^۱، ۲۰۱۵: ۱۸۲-۱۸۸). در جوامع بازار امروزی کار تضمین نشده است؛ درحالی که حذف شدن از بازار کار نیز پذیرفته نیست. تکلیف به کار به شکلی اجبار شده است که فرد برای زنده ماندن یا به عنوان شرط حمایت عمومی، خود را مجدداً در رده نیروی کار قرار دهد. جنبه‌های منفی و مثبت آزادی از کار هنوز نقش غالبی نداشته‌اند (بوئنو، ۲۰۲۱: ۱۹). این مبحث ابتدا پتانسیل محدود حقوق مبتنی بر بهره‌وری، مانند حق بنیادی کارگر به استراحت و اوقات فراغت برای گسترش آزادی از کار را بیان می‌کند، سپس در مورد قابلیت مکانیسم‌های توزیع مجدد، مانند درآمد پایه جهانی، برای دستیابی به این هدف بحث می‌شود. این بخش نتیجه‌گیری می‌کند که برای گسترش آزادی از کار حقوق کار باید در مورد بهره‌وری و توزیع مجدد، فراتر از منطق فعلی بازار، تجدیدنظر کند. از این لحاظ این بخش چارچوب اقتصاد انسانی را معرفی می‌کند که در آن ارزش و هدف کار تولیدی به منظور کاهش نیاز به کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۵-۱. آزادی از کار و محدودیت‌های بهره‌وری و توزیع مجدد

اگرچه حقوق کار به طور کلی در راستای گسترش آزادی از کار نبوده است؛ اما حقوق بشر بین‌الملل حق بنیادی کار در استراحت و اوقات فراغت را تضمین می‌کند که شامل حق ساعات کار معقول و برخورداری از تعطیلات با حقوق است. فراتر از این حداقل استاندارد، توجه به یک هفته کاری چهارروزه است که در برخی کشورها در حال انجام است.

با این وجود، حق استراحت و اوقات فراغت به بهره‌وری بستگی دارد. بدون افزایش بهره‌وری، طرح تعطیلات با حقوق یا استراحت هفتگی با حقوق توسط قانون ممکن است به سادگی منجر به کاهش هم‌زمان دستمزدها شود. مارکس قبلاً این پدیده را در زمینه صنعتی سازی توصیف کرده بود. از این نظر، کنوانسیون استراحت هفتگی، مصوب سال ۱۹۵۷، روشن می‌کند که هیچ کاهش درآمدی نمی‌تواند ناشی از ارائه استراحت هفتگی باشد (سئول و همکاران: ۴۷۸). در غیر این صورت، آزادی کار فقط به قیمت آزادی از طریق کار گسترش می‌یابد.

مشکل تکیه بر بهره‌وری اقتصادی برای گسترش آزادی از کار این است که آزادی ناشی از بهره‌وری به طور نابرابر توزیع می‌شود. در واقع، کسانی که می‌توانند بهره‌وری اقتصادی خود را افزایش دهند، می‌توانند آزادی خود را از کار بدون کاهش آزادی خود از طریق کار گسترش دهند. در مقابل، کسانی که شاید به دلیل نداشتن مهارت سازگاری با تغییرات فناوری نمی‌توانند در معرض خطر جایگزینی با فناوری یا سایر کارگران با بهره‌وری بیشتر باشند، مجبور به کار در بخش‌هایی با بهره‌وری کمتر هستند که قاعداً دستمزد کمتری نیز دریافت می‌کنند و بیشتر از آنچه که برای حق بنیادی داشتن

1. Paz-Fuchs

استراحت و فراغت مجاز است، کار می‌کنند. در نهایت باید گفت درآمد بسیاری از افراد، مانند معلمان یا پرستاران که باید به بهره‌وری دیگران متکی باشند، به‌آسانی منطبق بهره‌وری اقتصادی را دنبال نمی‌کنند. در مدل اقتصادی فعلی، گسترش آزادی از کار با تکیه بر بهره‌وری مستلزم حقوقی است که منجر به توزیع مجدد شود (بوئنو، ۲۰۲۱: ۲۰-۲۱).

از میان مکانیزم‌های توزیع مجدد، درآمد پایه در هنگام رهایی از کار احتمالاً بیشترین توجه را به خود جلب می‌کند. در رویکرد منع سلطه درآمد پایه با کاهش هزینه‌های خروج از یک رابطه کاری سلطه را کاهش می‌دهد. خارج از تئوری‌های منع سلطه، درآمد پایه جهانی به‌عنوان ابزاری است برای توانمندسازی افراد به‌منظور دستیابی به کنترل سرعت و شدت کار خود و آزاد کردن افراد از کاری که عمدتاً برای آنها بی‌ارزش و بی‌معناست (استندینگ^۱، ۲۰۱۳: ۳۴). برخی تحقیقات نیز نشان می‌دهند که چگونه یک درآمد پایه جهانی می‌تواند آزادی انتخاب فعالیت‌های معنادار و ارزشمند را که امکان تحقق خودشکوفایی را فراهم می‌سازد، گسترش دهد (استاینورث^۲، ۲۰۰۹: ۱۱۳) و بنابراین، جنبه مثبت آزادی را افزایش می‌دهد.

در مورد امکان عملی درآمد پایه پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است و این مقاله قصد ندارد این ادبیات را بررسی کند. در عوض، این نگرانی در رابطه با قابلیت مکانیسم‌های توزیع مجدد به‌طور کلی و درآمد پایه به‌طور خاص، برای گسترش آزادی از کار وجود دارد. در واقع سؤال این است که اگر کار اعضای دیگر جامعه برای تأمین مالی برخی افراد صورت گیرد، آیا مکانیسم‌های توزیع مجدد از جمله درآمد پایه، واقعاً افراد را از کار آزاد می‌کند یا نه. اگر یک درآمد پایه از طرف کسانی که کار می‌کنند تأمین شود، آیا آزادی از کار برای کسانی که درآمد پایه دارند ممکن است به‌ازای آزادی از طریق کار و حتی کار سایر کارگران که به آن کمک می‌کنند، افزایش یابد؟ بنابراین، در بحث در خصوص درآمد پایه نیاز به تأمل در مورد مکانیسم‌های توزیع مجدد از نظر آزادی از طریق کار و آزادی از کار وجود دارد (بوئنو، ۲۰۲۱: ۲۱-۲۲). بخش بعدی فراتر از بهره‌وری و توزیع مجدد برای گسترش آزادی از کار بحث می‌کند. این مبحث چارچوب اقتصاد انسانی را معرفی می‌کند که با بررسی در خصوص ارزش و هدف کار و توانایی یا عدم توانایی آن در کاهش نیاز به کار بعد جدیدی به بحث اضافه می‌کند.

۵-۲. آزادی از کار در چارچوب اقتصاد انسانی

در اقتصاد جهانی معاصر که کارگران به‌طور فزاینده‌ای در معرض رقابت جهانی و فناوری‌های صرفه‌جویی در کار قرار دارند، شاید اعمال حق کار غیرممکن است (کالینز، همان: ۱۹)؛ برای مثال، با توجه به نوآوری تکنولوژیکی، سازمان ملل تخمین می‌زند که تا سال ۲۰۲۵ تقریباً ۵۰ درصد از مشاغل

1. Standing
2. Steinworth

امروز ممکن است از بین بروند یا مازاد بر نیاز باشند. شغل‌های جدید مستلزم داشتن خلاقیت، هوش، مهارت‌های اجتماعی و توانایی استفاده از هوش مصنوعی است (گزارش توسعه انسانی سازمان ملل متحد، ۲۰۱۵: ۹۸). همچنین، حق کار برای کسانی که قادر به کسب این مهارت‌های موردنیاز جدید نباشند، آینده روشنی ندارد (نیکل^۱، ۱۹۷۸: ۱۳۷). بعید است که راه‌حل‌های جامع، استفاده مجدد از ابزار سوسیالیستی یا سرمایه‌داری مبتنی بر عرضه کار باشد.

مبحث بعدی چارچوب مفهومی و نظری اقتصاد انسانی را همان‌طور که در اقتصاد انسانی هارت یا اقتصاد انسانی روپیکو در دهه ۱۹۶۰ مطرح شد، ارائه می‌دهد. اگرچه روپیکو آگاه بود که بازار آزاد نیاز به یک چارچوب اخلاقی با ارزش‌های انسانی دارد؛ اما انسان از نظر وی بیشتر از هر چیزی «بازار آزاد» بود که با دکترین ضد انسانی افراطی کمونیست مخالف بود.

چارچوب اقتصاد انسانی برای نخستین بار، اصل اساسی نظام سرمایه‌داری مبنی بر اینکه انسان‌ها یک نوع سرمایه تولیدی هستند را به چالش کشاند. این چارچوب نشان می‌دهد که نظام اقتصادی فعلی پتانسیل انسانی برای ایجاد مزایای انسانی فراتر از کالا و خدمات را نادیده می‌گیرد؛ چراکه نظام فعلی ارزش انسان را به سرمایه‌ای که تنها مهارت او تولید ارزش اقتصادی است، کاهش می‌دهد. علاوه بر این، چارچوب مزبور توضیح می‌دهد که چگونه کارایی مزایای انسانی را بهبود بخشیم، یعنی آنچه که اکثر مردم برای آن کار می‌کنند و نیاز جامعه به کار را کاهش می‌دهد (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۳).

اقتصاد انسانی از یک نظر، انتقال از حق سنتی برای کار به سمت افزایش آزادی از کار است؛ یعنی تحول دیدگاه از سرمایه انسانی به تمرکز بر انسان. در میان اقتصاددانان با نفوذ، اسمیت، میل و مارکس^۳ هر کدام کارکرد انسان را در نظام تولید سرمایه‌داری تحلیل کردند. آنها تأکید نمودند که کار انسانی همان سرمایه تولیدی است که توسط کارفرمایان بخش خصوصی خریداری می‌شود؛ چیزی که مارکس به روشی نظام‌مند آن را نقد کرد.

تغییر رویکرد از انسان به سرمایه انسانی به‌طور کامل در نیمه دوم قرن بیستم در سرمایه انسانی بکر^۴ مشخص شده است. امروزه، اصطلاح متناقض «سرمایه انسانی»، معمولاً پذیرفته شده است. با این وجود، با نادیده گرفتن انسان در پروسه اقتصادی تولید، اقتصادهای سنتی انسان را تنها به یک عملکرد و مهارت تقلیل می‌دهند: تولید یک ارزش اقتصادی (همان: ۱۴).

در ادبیات اقتصادی مهارت تنها به معنای مهارت در تولید ارزش اقتصادی است؛ برای مثال، هنگامی که

1. Nickel
 2. Röpke
 3. Smith, Mill, and Marx
 4. Becker

مدرسه پایان می‌یابد، جوانان به سرمایه‌انسانی تبدیل می‌شوند. در واقع، سیستم آموزشی آنها را برای کسب مهارت خاص خود به‌منظور تبدیل شدن به سرمایه‌ قابل اشتغال آماده می‌کند. همان‌طور که فرین^۱ در کتاب امتناع از کار می‌نویسد، در جامعه کارمحور هدف آموزش مبتنی بر اجتماعی کردن افراد جوان برای پذیرش موفقیت‌آمیز نقش کار از پیش تعیین شده است (فرین، ۲۰۱۵: ۳۵).

سؤالی که پیش می‌آید این است: آیا مهارت‌هایی هستند که استفاده نشده و به افراد برای استفاده حداکثری از پتانسیل خود در جامعه آموزش داده نشده‌اند؟ در پاسخ باید گفت در بسیاری از اشتغال‌های درآمدی از کمترین ظرفیت‌های خلاقانه استفاده می‌شود.

حق «آزادی از کار» در چارچوب رویکرد اقتصاد انسانی توسط نیکولاس بوئنو مطرح شده که معتقد است انسان پتانسیلی فراتر از صرفاً «مهارت» برای تولید ارزش اقتصادی دارد. بخش‌های بعدی نشان می‌دهد که انسان پتانسیل ایجاد مزایای انسانی را فراتر از تولید کالاها و خدمات دارد.

۵-۲-۱. از تولید به انسان

نیکولاس بوئنو معتقد است هنگامی که انسان از این تفکر که صرفاً تولید کننده ارزش اقتصادی است، رهایی می‌یابد، وقت و انرژی آزاد برای ایجاد چیزهای دیگر بروز پیدا می‌کند. اما در پاسخ به این پرسش که افراد چه چیزی می‌توانند با پتانسیل انسانی خود ایجاد کنند باید گفت: مزایای انسانی (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۱).

امروزه پذیرفته شده است که مناسب‌ترین هدفی که اقتصادها می‌توانند به انسان ارائه دهند، رشد تولید یا رشد اقتصادی نیست. بسیاری از نظریه‌های اقتصادی در حال حاضر تلاش می‌کنند تا فعالیت‌های اقتصادی را به اقتصاد اجتماعی پیوند داده و ارزیابی کنند (رفکین^۲، ۱۹۹۵: ۲۷).

همان‌طور که سن در کتاب توسعه به مثابه آزادی می‌نویسد: «رشد اقتصادی را نمی‌توان هدفی در خود تلقی نمود. توسعه باید بیشتر به بهبود زندگی انسان و لذت بردن از آزادی‌ها منجر شود». وی سیستم اقتصادی را از لحاظ استعداد و توانایی توسعه ارزیابی می‌کند. توانایی توسعه «لذت بردن از آزادی‌های اساسی‌ای هستند که شخص برای هدایت نوعی از زندگی آن را ارزش می‌داند» (سن^۳، ۲۰۰۱: ۱۴ و ۱۵). سازمان ملل متحد ایده استعداد‌های سن را به مفهوم گسترده‌تری تحت عنوان «توسعه انسانی» ترجمه کرد (گزارش توسعه انسانی سازمان ملل متحد، ۲۰۱۵: ۱).

برخی از حقوقی که به‌طور گسترده‌ای مشترک هستند، مانند داشتن انتخاب یک زندگی سالم، دسترسی به غذای کافی و آب تمیز، آموزش و پرورش یا مسکن و زندگی بدون خشونت می‌توانند

1. Frayne
2. Rifkin
3. Sen

به‌عنوان حقوق انسانی به رسمیت شناخته جهانی در نظر گرفته شوند (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۶). این مسئله قطعاً برای حق کار نیز صدق می‌کند؛ برای مثال، دل پونتا اخیراً امتیازات زیر را در رابطه با کار مشخص کرده است: داشتن شغل، داشتن شرایط کاری که با سلامت و ایمنی کارگر سازگار باشد، داشتن آموزش شغلی مناسب و همچنین، توانایی استفاده و لذت کافی از وقت آزاد و پیوستن به اتحادیه‌های کارگری (دل پونتا، ۲۰۱۶: ۳۲).

در بازاندیشی سیاست اقتصادی عدالت اجتماعی، بلک رشنن، هاینز و السن، حقوق بشر را به عنوان چارچوبی برای ارزیابی و اندازه‌گیری پیامدهای اقتصادی به کار بردند. (بلک رشنن، هاینز و السن^۲، ۲۰۱۶: ۸) رویکرد اقتصاد انسانی، پیوستگی یا تداوم این تحولات و توسعه‌ها می‌باشد. در اقتصاد انسانی، فعالیت‌های اقتصادی بهبود دهنده‌ی توانایی توسعه، ایجاد کننده‌ی مزایای انسانی هستند. برعکس، فعالیتی که توانایی‌های مزبور را کاهش دهد، هزینه‌های انسانی به بار می‌آورد. در واقع، پتانسیل انسانی به معنای توانایی ایجاد مزایای انسانی است.

بر اساس رویکرد اقتصاد انسانی، فعالیت‌هایی که باعث ایجاد مزایای انسانی می‌شوند، آزادی از کار را افزایش می‌دهند، در حال که فعالیت‌هایی که هزینه‌های انسانی به بار می‌آورند، نیاز به کار را افزایش می‌دهند. برای مثال، توسعه فناوری‌های صرفه‌جویی در کار برای کشاورزی ممکن است مزایای انسانی در خصوص مواد غذایی را ایجاد کنند. در واقع، نه تنها مواد غذایی مؤثرتر تولید می‌شود، مردم برای تأمین این مزایا نیاز به کار کمتری دارند و آزادی جامعه از کار در همین راستا افزایش می‌یابد.

با این وجود، همان نوآوری تکنولوژیکی ممکن است باعث هزینه‌های انسانی شود، از جمله بی‌ثباتی اجتماعی یا خشونت مرتبط با از دست دادن اشتغال. درحالی‌که از یک طرف آزادی از کار برای برخی افزایش می‌یابد، نیاز به کار نیز برای همهٔ کسانی که باید برای پوشش هزینه‌های تدابیر خصوصی و عمومی برای محافظت از بی‌ثباتی اجتماعی کار کنند افزایش می‌یابد.

علاوه بر این، اگر تکنولوژی صرفه‌جویی در کار شامل استفاده از آفت‌کش‌ها باشد، هزینه‌های انسانی مربوط به بهداشت یا پاک‌بودن آب نیز باید در نظر گرفته شود. در واقع، نیاز به کار برای همهٔ افرادی که باید کار کنند تا هزینهٔ اقدامات اصلاحی، مانند تمیزکردن آب یا مقابله با بیماری‌های مرتبط با آفت‌کش‌ها را پوشش دهند، افزایش خواهد یافت.

مدل‌های اقتصادی‌ای که بر رشد تولید تمرکز می‌کنند، ناقص‌اند. بر اساس رویکرد اقتصاد انسانی، فعالیت اقتصادی، تنها زمانی به نفع انسان است که منجر به ایجاد مزایای انسانی شود و در نتیجه آزادی از کار را افزایش دهد. به‌لحاظ بین‌المللی، حقوق بشر به رسمیت شناخته شده می‌تواند استاندارد

1. Del Punta

2. Balakrishnan, Heintz and Elson

برای سنجش مزایای انسانی ایجادشده توسط فعالیت‌های اقتصادی باشد (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۶ و ۱۷). مبحث پایانی توضیح می‌دهد که چگونه می‌توان ایجاد کارآمد مزایای انسانی را به‌منظور افزایش آزادی جامعه از کار بهبود بخشید.

۵-۲-۲. از ایجاد کارآمد مزایای انسانی تا آزادی از کار

اقتصاد در مورد استفاده بهتر از منابع است. نظام سرمایه‌داری بهترین استفاده از سرمایه از جمله سرمایه انسانی را تولید حداکثری می‌دهد. اگرچه ممکن است نوعی همبستگی میان تولید کالا و خدمات و مزایای انسانی حاصل از آن به وجود بیاید و نیز تعداد ساعاتی که مردم باید کار کنند در چند دهه گذشته، حداقل برای اکثر افراد در کشورهای ثروتمند کاهش یافته است؛ اما با این وجود، همبستگی بین سیستم سرمایه‌داری، ارتقاء حقوق و آزادی از کار به‌طور ضعیفی اندازه‌گیری و محاسبه شده است (آمار سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۱۷).

علاوه بر این، این درست نیست که سیستم اقتصادی معاصر کارآمدترین سیستم اقتصادی برای گسترش آزادی از کار است؛ چراکه نظام سرمایه‌داری آزادی از کار را به‌عنوان یک شاخص به رسمیت نمی‌شناسد. برعکس، رویکرد اقتصاد انسانی در خصوص بهترین استفاده از پتانسیل انسانی، یعنی به حداکثر رساندن مزایای انسانی و در نتیجه کاهش نیاز جامعه به کار است.

مبحث بعدی پتانسیل انسانی از دست رفته را ارزیابی می‌کند و به بررسی این مسئله می‌پردازد که چگونه استفاده آزاد از پتانسیل انسانی افزایش می‌یابد و خلاقیت انسانی ضرورت نیاز به کار را کاهش می‌دهد.

۵-۲-۳. پتانسیل انسانی

تا به امروز کسانی که آزادانه تصمیم به استفاده از پتانسیل انسانی خود برای ایجاد مزایای انسانی گرفتند، یا مزیتی دریافت نکرده‌اند یا اینکه به میزان کمتری دریافت نمودند. سیستم اشتغال معاصر بیشتر به مهارت‌های تولید ارزش اقتصادی احترام می‌گذارد. در واقع، سیستم فعلی بدون توجه به اینکه آیا استفاده از یک مهارت مزایای انسانی یا هزینه‌های انسانی ایجاد می‌کند یا خیر، سعی در ایجاد انگیزه برای بهبود مهارت تولید ارزش اقتصادی دارد. در نتیجه، پتانسیل انسانی ایجاد مزایای انسانی، یا به‌طور ناقص تخصیص یافته یا برای همه تخصیص نیافته است.

در واقع، در جوامع سرمایه‌داری افرادی که به اندازه کافی تولیدکننده نباشند، برای استخدام مناسب نیستند. با این وجود، بیکاری لزوماً به‌معنای آن نیست که مردم مایل به استفاده از پتانسیل انسانی خود برای ایجاد مزایای انسانی نیستند. از دست دادن پتانسیل انسانی جوانان به امید یافتن یک شغل

1. OECD Statistics

ناخواسته تأسف‌آور است (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۸). همان‌طور که سازمان ملل متحد در آخرین گزارش توسعه انسانی خود می‌گوید، مقدار زیادی از پتانسیل انسانی استفاده نشده باقی می‌ماند و جهان از مشارکت، خلاقیت و نوآوری بی‌نصیب مانده است (گزارش توسعه انسانی سازمان ملل متحد: ۴۶). در واقع، ائتلاف پتانسیل انسانی ناشی از نبود فرصت برای کسانی است که مایل به ایجاد مزایای انسانی هستند (بوئنو، ۲۰۱۷: ۱۸).

۵-۲-۴. افزایش استفاده آزادانه از پتانسیل انسانی

افزایش استفاده آزادانه از پتانسیل انسانی به معنی ایجاد فرصت‌های فردی برای کسانی است که می‌خواهند از پتانسیل انسانی خود استفاده کنند. در این خصوص ادبیات مربوط به حق کار وجود یک درآمد پایه جهانی را بحث می‌کند. یکی دیگر از رویکردها هدف قرار دادن بخش داوطلبانه در کنار بخش خصوصی و دولتی است. هر دو رویکرد در چارچوب اقتصاد انسانی طرح و ارزیابی می‌شوند.

طرفداران درآمد پایه معتقدند که چنین درآمدی به افراد ناتوان برای به دست آوردن کنترل سرعت و شدت کار خود و فرار از قواعد ظالمانه حزب کارگری کمک می‌کند. منطق اقتصادی درآمد پایه این است که اکثر کشورها در حال حاضر مجموعه گسترده‌ای از یارانه‌ها را برای ایجاد شغل‌های غیرمولد طراحی نمودند (استندینگ^۱، ۲۰۱۳: ۳۲-۳۴). برخی برنامه‌های رفاهی بوروکراتیک را به‌عنوان یک دلیل اقتصادی دیگر به‌جای درآمد پایه معرفی می‌کنند. در واقع، افرادی که هشت تا ۱۰ ساعت در روز کار می‌کنند، نمی‌توانند زمانی را برای تفکر خلاق از لحاظ مزایای انسانی پیدا کنند و پتانسیل انسانی خود را ممکن است از دست بدهند. از این‌رو، احتمال دارد که اطمینان از درآمد پایه آنهایی را که به‌طور ناشایستی حقوق دریافت می‌کنند و نیز کسانی که خارج از ضرورت کار می‌کنند و ملزم به تمرکز بر سایر حرفه‌های ترجیح داده شده هستند، رهایی دهد. با این وجود، درست نیست فرض کنیم که شغل‌های جدید به‌طور خودکار مزایای انسانی بیشتری را تولید می‌کنند. درآمد پایه نیز ممکن است پتانسیل انسانی را به‌لحاظ اقتصادی دور و به‌سوی فعالیت‌های غیررقابتی سوق دهد.

تشویق مشارکت در بخش سوم با رجوع به کار داوطلبانه در کنار بخش خصوصی و دولتی یکی دیگر از مباحث مطرح‌شده در این حوزه است. ریفکین پیشنهاد می‌کند که دولت‌ها می‌توانند کسر مالیاتی را به‌ازای هر ساعت کار داوطلبانه برای سازمان‌های دارای معافیت مالیاتی در نظر بگیرند. در اقتصاد انسانی می‌توان سیاست‌های عمومی مانند مالیات را برای تشویق کارهایی که مزایای انسانی ایجاد می‌کنند، مورد استفاده قرار داد. چنین تشویقی مستقیماً به افرادی که از پتانسیل انسانی خود برای ایجاد مزایای انسانی استفاده می‌کنند، بیش از درآمد پایه مزیت می‌دهد. مزایای انسانی قابل توافق

به صورت جمعی می تواند از طریق کار در بخش های خصوصی یا عمومی مانند بخش سوم ایجاد شود. علاوه بر این، سیاست های عمومی می توانند انگیزه های اقتصادی را ارتقاء دهند و انگیزه های اقتصادی نیز می توانند از طریق گزینه های فردی و اقدام جمعی صورت گیرند. برای مثال، سرمایه گذاری در کسب و کارهای اجتماعی و یا پس انداز در بانکداری اجتماعی، مشروط به اجتماعی بودن، می تواند به مزایای انسانی خاص تعبیر شود. در نهایت، پاداش های فردی غیر از انگیزه های اقتصادی نیز ممکن است استفاده آزادانه از پتانسیل انسانی را افزایش دهند (ریفکین، ۱۹۹۵: ۲۳۹-۲۵۶).

جدول ۱. مقایسه اقتصاد انسانی با نظام سرمایه داری درباره رابطه انسان و کار

اقتصاد انسانی	سرمایه داری	
انسان، پتانسیل انسانی	سرمایه انسانی، کارگر	عامل
ایجادکنندگان مزایای انسانی	تولیدکنندگان کالا و خدمات	عملکرد عاملین
خلاقیت انسانی	بهره وری اقتصادی	مهارت پاداش داده شده
مزایای انسانی، هزینه های انسانی	کالا و خدمات	خروجی
تأمین و تضمین مزایای انسانی، افزایش آزادی از کار	رشد اقتصادی، امنیت مالی، اشتغال کامل	هدف سیستم اقتصادی

۵-۲-۵. افزایش خلاقیت انسانی

علاوه بر گسترش فرصت های کاری در بخش هایی که می توان مزایای انسانی ایجاد کرد، رویکرد اقتصاد انسانی بر افزایش خلاقیت انسانی نیز تمرکز دارد. در چارچوب اقتصاد انسانی، خلاقیت انسانی به معنی پتانسیل ایجاد مزایای انسانی با مقدار معینی از منابع است. در واقع، خلاقیت انسانی قصد دارد تا جایگزین مفهوم بهره وری در اقتصاد معاصر شود. در چارچوب اقتصاد انسانی، افزایش خلاقیت انسانی مستلزم بهبود مهارت هایی است که مزایای انسانی ایجاد می کنند، نه مهارت های تولیدی اقتصادی. در نظام اقتصادی معاصر کسانی که می خواهند مهارت خود را برای ایجاد مزایای انسانی - یعنی خلاقیت انسانی بهبود بخشند، در معرض خطرات بالقوه ی سرمایه گذاری در پتانسیل انسانی خود هستند؛ اما ایجاد فرصت برای تخصیص پتانسیل انسانی این خطرات را کاهش می دهد. سپس آموزش و پرورش می تواند به سرعت از چگونگی یادگیری تولید ارزش اقتصادی بر چگونگی ایجاد مزایای انسانی کارآمدتر تمرکز کند. هنگامی که افراد به طور فزاینده ای به لحاظ مزایای انسانی خلاق شدند، به راحتی می توان تمام نوآوری های تکنولوژیک و پیامدهای آنها را بر مزایای انسانی تصور کرد. با افزایش مزایای انسانی کارآمدی بیشتری ایجاد می شود و آزادی از کار گسترش خواهد یافت (بوئنو، ۲۰۱۷: ۲۰).

۶. تحلیل و ارزیابی نهایی

به‌طور کلی در ارزیابی حق آزادی از کار در چارچوب اقتصاد انسانی و ارزیابی قابلیت حقوق بنیادین کار در گسترش حق مزبور می‌توان چارچوب مزبور را در سه نگرش تحلیل کرد:

در ابتدا باید گفت سازمان فعلی کار به‌گونه‌ای است که مقداری از توان انسانی را هدر می‌دهد. از زمان اقتصاددانان کلاسیک، اقتصادها بیشتر بر پتانسیل انسانی برای تولید بازده اقتصادی از طریق کار متمرکز بوده است. کارگران به‌نوعی به سرمایه‌انسانی تقلیل یافته‌اند و این واقعیت نادیده گرفته شده است که آنها انسانی با پتانسیلی فراتر از ایجاد ارزش اقتصادی به‌عنوان نوعی سرمایه هستند. انسان از طریق کار کالاها و خدماتی تولید می‌کند که می‌تواند قابلیت‌های اصلی را که بیشتر مردم برای آنها مجبور به کار هستند، گسترش دهد؛ برای مثال، برخی از مشاغل و فعالیت‌ها قابلیت‌های اصلی نوسبوم را گسترش می‌دهند، از جمله قابلیت داشتن سلامتی، تغذیه مناسب، جابه‌جایی آزادانه از مکانی به مکانی دیگر یا دسترسی به آموزش و مسکن. برخی از افراد ممکن است توسعه قابلیت‌های انسانی را معنادارتر از انجام کاری بدانند که صرفاً یا به‌طور عمده از نظر اقتصادی سودمند باشد. با این وجود، مدل اقتصادی فعلی در درجه اول کار مولد را تشویق می‌کند. بنابراین، نخستین نگرش چارچوب اقتصاد انسانی این است که به‌دلیل کمبود فرصت در بازار کار فعلی، از افرادی که مایل به گسترش قابلیت‌های خود از طریق کار ارزشمند هستند، جلوگیری می‌شود. پتانسیل انسانی این افراد هم برای شکوفایی فردی و هم برای جامعه توأمان تلف شده است.

علاوه بر این، کار مولد از نظر اهداف شخصی و اجتماعی می‌تواند بی‌معنی و بی‌ارزش و حتی برای افراد و جامعه نیز مضر باشد. در چارچوب اقتصاد انسانی، کار اگر باعث کاهش قابلیت دیگران شود، زیان‌آور تلقی می‌شود؛ برای مثال، معاملات مربوط به قیمت‌گذاری مسکن یک فعالیت اقتصادی سودمند است؛ اما ممکن است از قابلیت افراد برای داشتن سرپناه مناسب بکاهد که در نهایت نیاز آنها به کار را افزایش دهد.

از این‌رو، ایجاد کارآمدتر کالاها و خدمات منعکس‌کننده قابلیت‌های اصلی‌ای است که باید برای آنها کار کنیم و در نتیجه نیاز به کار را کاهش می‌دهد؛ برای مثال، عرضه ماشین‌آلات کشاورزی نیاز به کار برای غذا را کاهش داده است و این یک قابلیت اصلی است که همه ما باید برای آن کار کنیم و بهبود بهره‌وری چشمگیر در این بخش با کاهش سهم درآمد صرف‌شده خانوار برای غذا همراه بوده است. در این مثال، ماشین‌آلات کشاورزی هم بهره‌وری اقتصادی و هم کارایی را افزایش می‌دهد که ما قابلیت داشتن غذایی را داریم که باید برای آن کار کنیم. با این وجود، منطق مدل اقتصادی فعلی این نیست که در ایجاد قابلیت‌هایی که مردم باید برای آنها کار کنند، کارآمدتر باشد. مدل فعلی به‌طور

کلی به افزایش بهره‌وری اقتصادی متکی است که به دو دلیل ذکرشده در زیر لزوماً آزادی از کار را گسترش نمی‌دهد.

افزایش بهره‌وری اقتصادی در بخش‌هایی که تولیدکننده کالاها و خدماتی هستند که تنها تعداد کمی از مردم توانایی تهیه آن را دارند (مانند کالاهای لوکس)، آزادی از کار چنین افرادی را گسترش نمی‌دهد. در همین راستا، افزایش کارایی می‌تواند با کار غیرضروری افراد حاصل شود؛ برای مثال، استفاده از ماشین‌آلات کشاورزی و سموم دفع آفات بهره‌وری اقتصادی را افزایش می‌دهد و نیاز به کار برای غذا را کاهش می‌دهد؛ اما در عین حال، در صورت دستیابی به بهره‌وری از طریق آلودگی آب و آسیب‌رساندن به سلامتی، برخی از افراد مجبور به کار بیشتر برای رفع این تأثیرات از طریق درمان پزشکی یا اقدامات زیست‌محیطی هستند. هزینه این کار اضافی توسط افراد تحت تأثیر پرداخت می‌شود یا مجموعاً توسط مؤدیان پرداخت می‌شود که در نتیجه از آزادی از کار آنها می‌کاهد.

در خصوص نقش حقوق بنیادین کار نیز در توسعه آزادی از کار باید گفت تشویق به ایجاد کارآمد کالاها و خدماتی که در درجه اول مردم برای آنها مجبور به کار هستند و ایجاد انگیزه‌های بازدارنده برای کار افرادی که بیهوده کار می‌کنند، مؤثر است. از این منظر، چارچوب اقتصاد انسانی نشان می‌دهد که حقوق بنیادین کار موجود در مورد خروجی بازدهی کار «بی‌طرف» است. این حقوق بدون توجه به اینکه کار از نظر اجتماعی مفید باشد یا خیر، از کار حمایت می‌کنند.

از نظر گسترش آزادی از کار در آینده، حقوق بنیادین کار باید بیشتر نگران تأثیری باشد که کار بر قابلیت افراد دارد که آنها را ملزم می‌کند بدان دلیل کار کنند. در این راستا، در حال حاضر مجموعه وسیعی از ادبیات در زمینه‌های تجارت و حقوق بشر وجود دارد که کسب‌وکار را در احترام به حقوق اساسی بشر بررسی می‌کنند؛ اما باید گفت حداقل تا حدی برای انتخاب آزادانه یک کار ذاتاً ارزشمند باید یک حق بنیادی کار وجود داشته باشد. این حق نمی‌تواند به‌منزله تضمین کار معنادار و ارزشمند باشد؛ زیرا این کار در عمل غیرممکن است. در واقع در حال حاضر، بازار با انتخاب فعالیت‌هایی که از نظر اقتصادی سودمند هستند، فرصت‌های کار را محدود می‌کند. با این وجود، حق آزادی از کار فراتر از حق بنیادی فعلی برای انتخاب آزادانه کار است که معادل حق مجبور نبودن به پذیرش شغل است و نیز فراتر از حق انتخاب شغل با کیفیت خوب است. از این رو، این همان جایی است که می‌توان توزیع مجدد را دوباره در نظر گرفت. توزیع مجدد باید به‌طور فزاینده‌ای فعالیت‌هایی را ایجاد کند که قابلیت‌هایی را که بیشتر افراد برای آن کار می‌کنند، مانند معاملات مسکن و قیمت‌گذاری مواد غذایی کاهش یابد. در واقع باید فعالیت‌هایی ایجاد شود که قابلیت‌های مزبور را با کارایی بیشتری انجام دهند. این امر فرصت انجام فعالیت‌هایی فراتر از بازار کار را افزایش می‌دهد. با این وجود، برخی افراد در حال حاضر مجبور به کار در بخش‌هایی می‌شوند که قابلیت‌های دیگران را کاهش می‌دهد که در

این صورت، ساز کارهای توزیع مجدد باید وجود داشته باشد.

علاوه بر این، باید یادآور شد که تغییر سیاست‌های عمومی و متناسب با آن رفتار مردم به‌طور بالقوه ممکن است ضرورت کار را کاهش دهد. در اقتصاد انسانی آزادی از کار یک نیروی انگیزشی جدید است. در واقع با ایجاد مزایای کارآمدتر و افزایش خلاقیت انسانی آزادی از کار افزایش می‌یابد.

طرح ایده مزایای انسانی به بحث استدلال «پایان کار» نیز منجر می‌شود که بر اساس این فرض، پیشرفت در فناوری‌های تولید به تدریج موجب از بین رفتن نیاز به کار انسانی می‌شود (فرین، همان: ۳۳). این یک تجلی از ایده راسل از فناوری‌های مدرن است که میزان کار موردنیاز برای تأمین نیازهای زندگی را کاهش می‌دهد و امکان اوقات فراغت را فراهم می‌کند (بوئنو، ۲۰۱۷: ۲۱).

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، آفت‌کش‌ها به‌عنوان یک فناوری صرفه‌جویی در کار، نه تنها باعث بهبود بهره‌وری اقتصادی می‌شود، بلکه احتمالاً وابستگی به کار را برای تأمین حق داشتن غذا کاهش می‌دهد. در عین حال، آفت‌کش‌ها نیاز جامعه به کار را برای تأمین بودجه حمایت از تدابیری علیه بی‌ثباتی اجتماعی ناشی از دست دادن اشتغال و نیز اطمینان از دسترسی به آب پاک و درمان بیماری‌های مرتبط با آفت‌کش‌ها افزایش می‌دهد.

سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا بهبود بهره‌وری اقتصادی از طریق تکنولوژی‌ها لزوماً نیاز جامعه به کار را کاهش می‌دهد (؟) در پاسخ باید گفت این خلاقیت انسانی است که ضرورت تکیه بر کار را کاهش می‌دهد، نه بهره‌وری اقتصادی. بنابراین، تنها کار و فناوری‌ای که منتج به ایجاد نهایی مزایای انسانی شود، نیاز به کار را کاهش می‌دهد. در واقع، تنها پس از گسترش انتخاب‌ها آزادی از کار رشد می‌کند. به همین دلیل لازم است رابطه میان بهره‌وری اقتصادی، خلاقیت انسانی و آزادی از کار به‌طور دقیق مشخص شود.

۷. نتیجه‌گیری

کار یک حق انسانی است. حداقل اکثر دولت‌ها به‌طور رسمی آن را به رسمیت شناخته‌اند. در سطح جهانی، حق کار به معنای افزایش فرصت جهت دسترسی به کارهای شایسته بدون تبعیض است. علاوه بر این، تحت عنوان حق انسانی کار، کار اجباری پسندیده نیست؛ یعنی کار باید آزادانه پذیرفته شود. با توجه به اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کار باید آزادانه نیز انتخاب شود. برای بسیاری از افراد، انتخاب آزادانه کار مضحکه‌ای بیش نیست؛ چراکه با توجه به واقعیت‌های اقتصادی، حق انتخاب آزادانه کار مفهوم و محتوایی عملی در مقررات حقوق بشری ندارد. در این نوشتار حق انتخاب کار که به نوعی مبتنی بر مفهوم آزادی به‌عنوان بخشی از راه حل کاهش وابستگی به کار است. از این‌رو به‌منظور درک آزادی در رابطه با کار، این نوشتار ضمن

بررسی مفهومی سه بعد آزادی، یعنی آزادی در کار، آزادی از طریق کار و آزادی از کار، قابلیت حقوق بنیادین کار موجود را برای گسترش آنها ارزیابی نمود. از نظر تاریخی، حقوق بنیادین کار برای حمایت از کارگران در برابر خطرات فیزیکی و اقتصادی موجود در رقابت آنها در بازار کار ظهور کرد. در اقتصاد بازار فعلی، حقوق بنیادین کار اساساً همچنان به ایفای این وظیفه ادامه می‌دهد که در این صورت فضای زیادی برای بحث در مورد آزادی فراهم نمی‌کند.

این نوشتار با استفاده از رویکردهای مبتنی بر آزادی در قانون کار نشان داد که برخی از حقوق بنیادین کار در گسترش آزادی در رابطه با کار مؤثرند. با این وجود، برای گسترش آزادی در رابطه با کار، نه کمتر، بلکه بیشتر اعمال و اجرای واقعی حقوق بنیادین کار ضرورت دارد. این مقاله، به‌ویژه نشان داد که در میان سه بُعد آزادی در رابطه با کار، حقوق بنیادین کار برای گسترش آزادی از کار کمترین قابلیت را دارد. در این نوشتار پیشنهاد می‌شود که حقوق بنیادین کار در آینده اگر بخواهد آزادی از کار را گسترش دهد، باید عملکرد جدیدی داشته باشد و آن ارتقای ایجاد کارآمد قابلیت‌هایی است که افراد باید برای آنها کار کنند و نیز تضعیف کردن کارهایی است که این قابلیت‌ها را کاهش می‌دهد و افراد را به کار غیرضروری وادار می‌کند.

رویکرد جدید در حوزه حقوق بنیادین کار ایجاد حق «آزادی از کار» است که در این نوشتار به معنای آزادی منفی در بهره‌مند شدن از زندگی بدون محدود بودن به کار به دلایل اقتصادی و همچنین، آزادی مثبت در انجام کارهایی است که ذاتاً ارزشمند و هدفمند هستند. فراتر از ساز کارهای سنتی مبتنی بر بهره‌وری و توزیع مجدد، این مقاله چارچوب اقتصاد انسانی را توصیف نمود که ارزش و هدف کار را بازبینی می‌کند.

در واقع رویکرد اقتصاد انسانی به‌عنوان جایگزینی برای تعهد چالش‌برانگیز سنتی تأمین کار کافی و مناسب در راستای حق کار ارائه شد و این از این ایده پیروی می‌کند که تضمین امنیت برای افرادی که در جست‌وجوی کار هستند، بسی آسان‌تر می‌شود؛ زمانی که ضرورت کار به‌طور فزاینده‌ای برای تأمین درآمد کاهش یابد. در اقتصاد انسانی کارگران سرمایه انسانی تولیدی نیستند؛ بلکه انسان‌هایی با پتانسیل انسانی هستند. آنها مزایای انسانی‌ای ایجاد می‌کنند که اکثر مردم باید در حال حاضر برای به دست آوردن آن مزایا کار کنند. اقتصاد انسانی انگیزه فردی برای افزایش استفاده آزاد از پتانسیل انسانی و ایجاد خلاقیت انسانی را مطرح می‌سازد. بهبود کارآمد مزایای انسانی نه افزایش بهره‌وری اقتصادی، بلکه وابستگی به کار را برای دسترسی به مزایایی که افراد به‌خاطر دسترسی به آنها کار می‌کنند کاهش می‌دهد و در نتیجه آزادی جامعه از کار را افزایش می‌دهد.

در واقع، تنها راه حرکت از حق کار به سمت حق آزادی از کار رویکرد اقتصاد انسانی است. اقتصاد انسانی، تنها برای تأمین امنیت «آسایش ابتدایی زندگی» نیست؛ بلکه بر پتانسیل انسانی نادیده گرفته

شده و تضمین دامنه وسیعی از مزایای انسانی تأکید می‌کند. با این وجود، به منظور افزایش آزادی از کار تاکنون هیچ راه‌حل جامعی ارائه نشده است و تنها می‌توان ارزیابی نمود که افراد از طریق کار چه مزایایی می‌توانند ایجاد کنند و چه مزایایی را از بین ببرند.

منابع

- Alston, P. (2004) "Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime." *European Journal of International Law* 15(3): 457–521.
- Balakrishnan, Heintz and Elson (2016) "Rethinking Economic Policy for Social Justice: The Radical Potential of Human Rights", 8, Routledge.
- Bonvin, J-M. (2012) "Individual Working Lives and Collective Action: An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice." Transfer: *European Review of Labour and Research* 18(1): 9–18.
- Bueno, N. (2017) "Introduction to the Human Economy", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, International Association of the Labour Law Journals*.
- Bueno, N. (2021) "Freedom at Work, Freedom through Work, Freedom From Work: Rethinking Fundamental Labour Rights", *International Labour Review*.
- Collins, H. (2018) "Is the Contract of Employment Illiberal?" *Philosophical Foundations of Labour Law, edited by Hugh Collins, Gillian Lester, and Virginia Mantouvalou*, 48-67. Oxford: Oxford University Press.
- Del Punta, R. (2016) *Labour Law and the Capability Approach*, 32(4) IJCLIR 383, 390.
- Del Punta, R. (2019) *Is the Capability Theory an Adequate Normative Theory for Labour Law? In The Capability Approach to Labour Law*, edited by Brian Langille, Oxford: Oxford University Press.
- Frayne, D. (2015) *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work, Zed Books*, 78-81.
- Gardner, J. (2015) "The Contractualisation of Labour Law." *Philosophical Foundations of Labour Law*, edited by Hugh Collins, Gillian Lester, and Virginia Mantouvalou, 33-47. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, P. (2013) "Why is the Right to Work So Hard to Secure?" *The State of Economic and Social Human Rights: A Global Overview* 135, Lanse Minkler ed., Cambridge University Press.
- Kaufman, B. (2007) "The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market." *Cambridge Journal of Economics* 31(5): 775–787.

- Lovett, F. (2010) *A General Theory of Domination and Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Mantouvalou, V. (2012) "Are Labour Rights Human Rights?" *European Labour Law Journal* 3(2): 151-175.
- Mazzucato, M (2018) *The Value of Everything: Making and Taking in the Global Economy*. London: Allen Lane.
- Nickel, J. (1978) "Is There a Human Right to Employment?", 10 (2): *Philosophical Forum*, 149.
- Nussbaum, M. (2011) *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- OECD Statistics, Average annual hours actually worked per workers 2000-2016, from 1829 hours in 2000 to 1763 in 2016, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> (last accessed 31.07.2017).
- Pettit, P. (2012) *On the People's Terms: A Republican Theory and Model of Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polanyi, K. ([1944] 2001) *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of our Time*. Boston, MA: Beacon Press.
- Rifkin, J. (1995) "The End of Work : The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era", 242.
- Saul, B, D. Kinley, and J. Mowbray (2014) *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases and Materials*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. (2001) *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Spector, H. (2018) "A Risk Theory of Exploitation." *Philosophical Foundations of Labour Law*, Edited by Hugh Collins, Gillian Lester, and Virginia Mantouvalou, 205-227. Oxford: Oxford University Press.
- Standing, G. (2013) "Why a Basic Income Is Necessary for a Right to Work", 7(2): *Basic Income Studies*, 40-19.
- Steinvoth, U. (2009) "The Right to Work and the Right to Develop One's Capabilities." *Analyse & Kritik* 31(1): 101-113.
- U.N. Development Programme [UNDP] (2015) *Human Development Report: Work for Human Development* 5.
- Veltman, A. (2016) *Meaningful Work*. New York: Oxford University Press.
- Weidel, T. (2018) "Moving Towards a Capability for Meaningful Labor." *Journal of Human Development and Capabilities* 19(1): 70-88.
- Wolff, J. (2018) "Structures of Exploitation." *Philosophical Foundations of Labour Law*, Edited by Hugh Collins, Gillian Lester, and Virginia Mantouvalou, 175-187. Oxford: Oxford University Press.