

نقش و جایگاه جهانی شدن و تاثیر آن بر ساختار حقوق بین الملل کار

احمد بحرینی^۱

^۱ کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی

چکیده

امروزه پدیده جهانی شدن بر سایر عرصه ها و از جمله علم حقوق نیز تاثیر گذار بوده است. یکی از شاخه هایی که در علم حقوق از این پدیده تاثیر بسیار پذیرفته، حقوق بین الملل کار است. در این راستا روابط کار به واسطه تدوین مقررات گوناگون بین المللی از جمله کنوانسیون های بین المللی تحول یافته و در اثر این پدیده به اکثر کشورهای جهان نفوذ و در آنها به اجرا در آمده است. افزون بر آن، در اثر فقدان نیروی کار کارآمد به خاطر تبدیل صنایع تولیدی به صنایع مبتنی بر تکنولوژی که از نتایج جهانی شدن اقتصاد به حساب می آید، بیکاری ساختاری ایجاد شده است. به علاوه، پدیده یاد شده از یک طرف روابط سنتی کار را متحول و امنیت شغلی کارگران را با چالش روبرو نموده و از طرف دیگر تسریع در مسئله جهانی شدن موجب نزول سطح حقوق و دستمزد کارگران شده و در نتیجه نیروی جویای کار به دنبال یافتن شغل و درآمد مناسب مجبور به مهاجرت و شکل گیری پدیده کارگران مهاجر شده است. زمینه مهم دیگری که از پدیده جهانی شدن تاثیر پذیرفته، استانداردهای کاری بین المللی همانند آزادی اجتماعات، حق تشکیل و مذاکرات جمعی، ممنوعیت کار اجباری است که در رابطه میان کارگر که خواستار استانداردهای مذکور بوده و کارفرمایان که عموماً با این مسئله مخالف هستند، به یک مسئله چالش برانگیز تبدیل شده است. بنابراین هدف ما از این پژوهش، بررسی نقش و جایگاه جهانی شدن و تاثیر آن بر ساختار حقوق بین الملل کار باشد.

واژه های کلیدی: جهانی شدن، معاهدات بین المللی، کارگر، حقوق بین المللی کار.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

امروزه یکی از موضوعات رایج و مناقشه برانگیز محافل سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و حقوقی، رویارویی با پدیده جهانی شدن است. جهانی شدن یک مفهوم مطلق و بی قید و شرط نیست، بلکه دارای مفاهیم نسبی است. در واقع، جهان معاصر، جهانی مواجه با یک جهانی شدن واحد نیست، بلکه مواجه با جهانی شدن های بشمار است. از این رو، جهانی شدن، آمیزه ای از هراس ها و آزادی هاست (گل محمدی، ۱۳۸۱). جهانی شدن پروسه ای چند بُعدی است و بر چهره های گوناگونی از زندگی بشر سایه افکنده است. جهانی شدن، در مسیر خویش، بر فرهنگ، اقتصاد، سیاست و حقوق تأثیر می گذارد.

سازمان بین المللی کار یکی از آژانس های تخصصی سازمان ملل متحد است که برای ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته شده بین المللی در زمینه کار فعالیت می نماید. سازمان بین المللی کار در پایان جنگ جهانی اول براساس معاهده صلح ۱۹۱۹ ورسای که بوجود آورنده جامعه ملل نیز بوده تاسیس و با جنگ دوم جهانی از بین نرفت بلکه اولین آژانس تخصصی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۶ گردید. این سازمان ملاک های جهانی کار را در چارچوب مقاله نامه و توصیه نامه هایی که تعیین کننده حداقل استانداردهای موصوف است معین می کند. برخی از حقوق و هنجارهای بین المللی مذکور عبارتند: از حق تشکیل اتحادیه (مقاله نامه ۸۷) انعقاد پیمان دسته جمعی (مقاله نامه ۹۸) عدم تبعیض در مزد (مقاله نامه ۱۰۰) لغو کار اجباری و بیگاری (مقاله نامه ۲۹ و ۱۰۵) حداقل سن پذیرش کار (مقاله نامه ۱۳۸) تساوی در فرصت ها و رفتارهای برابر و منع تبعیض در استخدام (مقاله نامه ۱۱۱). در دهه اخیر شاهد انتقال رژیم حقوقی حاکم بر حقوق بین الملل کار بوده ایم. مقررات حاکم بر کار جنبه فراملی و جهانی پیدا کرده است. نزدیک سازی قوانین کار کشورهای جهان توسط سازمان بین المللی کار در این راه تأثیر زیادی داشته است. جهانی شدن حقوق کار از یک طرف به دلیل رقابت کشورها در پیشرفت های اجتماعی و از طرف دیگر تمایل کارگران به جهانی کردن مبارزات خود بوده است. در حالی که آزادسازی تجاری بین المللی گسترش یافته به فشارهای ناشی از آزادسازی پاسخ داده و سبب تشویق احترام به حقوق کارگران گردیده است. اعلامیه موصوف انعطاف لازم در برابر آثار ناشی از جهانی شدن را به وجود آورده و قلمرو استانداردهای بنیادین حقوق کار را جهانی ساخته است. در حالی که نظام حاکم بر حقوق بین الملل کار را حفظ کرده و آن را بالقوه نموده است. در این مقاله، به بررسی نقش و جایگاه جهانی شدن و تأثیر آن بر ساختار حقوق بین الملل کار می پردازیم. پرسش اصلی در این پژوهش، جهانی شدن چه تأثیری بر ساختار حقوق بین الملل کار داشته است؟ روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است و در جمع آوری منابع از روش کتابخانه ای استفاده شده است.

چارچوب نظری (جهانی شدن)

جهانی شدن پدیده نوظهوری نیست بلکه فرایندی است که همگام با افزایش آگاهی انسان نسبت به خود و محیط طبیعی و اجتماعی، از آغاز تاریخ وجود داشته است. از جنگ جهانی دوم به بعد با رشد تجارت جهانی، افزایش تحرک سرمایه در سطح بین المللی، مهاجرت نیروی کار و کاهش موانع تجاری براساس قراردادهای بین المللی، شکل دیگر و سرعت بیشتر پیدا کرد. در سال های اخیر هم با سرعت فزاینده دانش و فناوری و فروپاشی ابرقدرت شرق و پایان دوران جنگ سرد، شتاب بی سابقه ای گرفته است.

مارتین آلبرو جهانی شدن را فرآیندهایی می‌داند که پایه آن همه ساکنان کره زمین در جامعه ای واحد و فراگیر به هم می‌پیوندند. در این تعریف همانند گفته های بسیاری از نظریه پردازان، سه نکته وجود دارد: کاهش نقش مرزهای جغرافیایی تنیده شدن منافع فرد و کشور در منافع مردمان جهان و کشورهای پیرامونی تبدیل واژه ملی به بین المللی به گفته الوین تافلر جهانی شدن عصر دانایی است؛ زیرا نه تنها کالا، خدمات و سرمایه بین ملت ها گوناگون جهان مبادله می شود، بلکه افکار و دانش بشری نیز آسان تر از گذشته در اختیار ملت ها قرار خواهد گرفت (قریشی، ۱۳۸۱: ۴۲).

از مجموعه تعاریف فوق، چند ویژگی اصلی را می توان برای جهانی شدن استنتاج کرد:

- فرایند بودن جهانی شدن؛
- تراکم آگاهی؛
- حذف مرزهای جغرافیایی و فراملی شدن؛
- فرآیند مدیریت شده (به عبارتی، جهانی شدن، ماهیتاً یک فرایند است و در اجرا یک پروژه)؛
- پیچیده بودن؛
- ایجاد وابستگی متقابل (حمیدی و سرافرازی، ۱۳۸۹: ۶):

جهانی شدن چه ضرورتی تاریخی و خودجوش باشد و چه پروژه ای برنامه ریزی شده و تحمیلی، واقعیتی است که پیش روی جهانیان قرار دارد و فرصت بازیگری در این میدان بر روی همه جوامع باز است. در این میدان هم فرصت فراوان است هم خطر. هر جامعه که توانایی به خدمت گرفتن ابزارهای موجود و استعدادهای بالقوه خود را در چارچوب مرزهای ملی داشته باشد و شیوه به کارگیری آن را در رابطه با دیگر کشورها به گونه ای سازگار با شرایط و مقتضیات جهان قرن بیست و یکم بداند، قابلیت بازیگری موفقیت آمیز در این میدان را خواهد داشت (مومنی، ۱۳۸۹: ۳).

امروز نگاهی به الگوهای جهانی نشان می دهد روسیه در مسیر تبدیل شدن به قدرتی جهانی است. روسیه توانسته است قدرت خود را در داخل مرزهای سرزمینی اش تثبیت کند و حالا داعیه گسترش این ادامه قدرت به سراسر دنیا را دارد. روسیه همچنین با شدت و قوای بسیار برای برآورده شدن خواسته هایش تلاش می کند. براساس دکترین بیل کلینتون که می گفت آمریکا حق دارد برای دفاع از منافع حیاتی اش نظیر دسترسی کامل به بازار های مهم، منابع انرژی و منابع استراتژیک از اهرم نظامی استفاده کند، روسیه نیز امروز از دکترین مشابهی پیروی می کند.

۱. Martin Albero

۲. Alvin Toffler

تعاریف و مفاهیم جهانی شدن

در خصوص واژه جهانی شدن به تعبیر رابرتسون سابقه جهانی شدن به چهار سده قبل می‌رسد (رابرتسون، ۱۳۸۰: ۳۶). ولی در اصل اعتقاد بر آن است که برای نخستین بار فرهنگ و بستر آن در سال ۱۹۶۱ تعاریفی برای این اصطلاح ارائه داده اند (مالکوم، ۱۳۷۹: ۱۰).

در اغلب تعاریف جهانی شدن را نوعی فرایند همگونی و همسانی فزاینده به شمار می‌آورند. افزایش و گسترش ارتباطی و به تبع آن افزایش ارتباطات، برخوردها، وابستگی‌ها و تاثیر پذیری‌ها در سطح جهانی، نوعی همگونی و همسانی جهانی پدید می‌آورد. برخی نظریه پردازان، فرایند همگونی را گسترش تجدد به اقصی نقاط جهان و جهان گیر شدن ویژگی‌های محوری فرهنگ و تمدن غرب می‌دانند (clark, 1997: 23).

منظور از جهانی شدن عبارت است از فرایند فشرده‌گی فزاینده زمان و فضا که به واسطه آن مردم دنیا کم و بیش به صورت نسبتاً آگاهانه در جامعه جهانی واحد ادغام می‌شوند (گل محمد، ۱۳۸۱: ۶۸).

هر چند جهانی شدن هم پارادیمی برای توصیف و تبیین واقیت‌ها و پدیده‌های جهانی و نیز بیانگر شکلی از تفکر و نگرش به آنها می‌باشد، لیکن نباید جهانی شدن را به عنوان یکی از مسیرهای احتمالی که کشورها بر سر انتخاب آن مخیر هستند، در نظر گرفت، بلکه روند‌های موجود حکایت از آن دارد که جهانی شدن سرنوشتی گریز ناپذیری است (مدیر شانه چی، ۱۳۶۹: ۳۷۴).

جهانی شدن روند تبدیل جهان به جهان بدون مرزهای اقتصادی و در حال ادغام، فشرده‌گی زمان و مکان و ادغام فرهنگ‌های مختلف، کم رنگ تر شدن تعلقات ملی و مرزها، غالب شدن اندیشه دمکراسی و نگرش مدنی و مبادله آزاد اطلاعات و آموزش است.

جهانی شدن دارای ابعاد مختلف و گوناگون است. از نظر مک‌گرو، جهانی شدن فرایندی چند بعدی است که دارای ابعاد و حوزه‌های مختلفی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و زیست محیطی است (anthony, 2003: 7-8). که در زیل تاثیر آن بر سه بعد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی بررسی خواهیم نمود.

ابعاد جهانی شدن

بعد اقتصادی

در بسیاری از نظریه‌ها در تعریف جهانی شدن، بر عنصر اقتصاد آن تاکید بیشتر می‌شود تا ابعاد سیاسی و فرهنگی آن. در واقع آشکارترین بعد جهانی شدن در عرصه اقتصاد اتفاق می‌افتد، به نحوی امروزه از پایان عصر "اقتصاد‌های ملی" سخن گفته می‌شود (قریب، ۱۳۸۰: ۵۸).

از لحاظ تاریخی نیز جهانی شدن اقتصاد قدمت بیشتری دارد، ادغام همگرایی اقتصادی در عرصه جهانی در قرن نوزدهم که سرمایه داری به مثابه یک نظام اقتصادی-اجتماعی مسلط مطرح شد، شتاب گرفته و ادامه یافت (واترز، ۱۳۷۹: ۱۰۲).

دلیل آن ناشی از تکامل یافتگی بیشتر بعد اقتصادی جهانی شدن بر سایر ابعاد و جنبه های آن و تقدم زمانی وقوع آن می باشد. به همین دلیل به مقوله جهانی شدن بیشتر با نگاه اقتصادی نگریسته می شود. جهانی شدن از بعد اقتصادی از تبدیل جهان به جهانی بدون مرزهای اقتصادی و نظام های اقتصادی در حال ادغام خبر می دهد که در آن بنیان های جهانی مشترک و شرکت های بین المللی صاحب نفوذ در تمام اقتصادهای داخلی، بدون دخالت و رهبری دولت ها، هدایت می شوند. در واقع بخش های اقتصادی متأثر از جهانی شدن به مرحله ای می رسد که خود را از دولت های ملی مستقل می داند. از مهم ترین عوامل پیشرفت جهانی شدن اقتصاد، نقش روزافزون شرکت های چند ملیتی و مجموعه ای از شرکت های صنعتی، خدماتی و اطلاع رسانی با فعالیت های متنوع است که فارغ از محدوده های جغرافیایی شکل گرفت و بدون تبعیت از مردم یا منطقه جغرافیایی خاص و یا سیاست های دولت ها فعالیت می کنند. تمام این موارد حکایت از کاهش میزان دخالت دولت ها در جهت گیری های تجاری، مالی و اقتصادی جهان در شرایط فعلی و به شکل شدیدتر آن در آینده دارد (بلیس و استیو، ۱۳۸۳: ۱۱۶۲).

بعد سیاسی

در عرصه سیاست جهانی شدن موجب کم رنگ شدن مرزهای ملی، تضعیف نظام دولت ملت، تغییر عناصر شهروندی، تقویت دموکراسی و حقوق بشر مبتنی بر جامعه مدنی جهانی و سقوط نظام های تمامیت خواه و توتالیتر شده است (ویسی، ۱۳۸۲: ۱۲). دانیل بل در دهه ۹۰ میلادی مدعی است که نهاد دولت - ملت "برای مسائل بزرگ زندگی بسیار کوچک است و برای مسائل کوچک زندگی بسیار بزرگ" در واقع فرایند پرشتاب و فراگیر جهانی شدن در دهه اخیر، ناکارآمدی و ناتوانی نهاد دولت را به آشکارترین وجه نمایان کرده است (Watters, 1995: 95). از لحاظ سیاسی، ما شاهد ظهور و گسترش اختیارات نهادهای سیاسی، اقتصادی و تجاری بین المللی می باشیم. که بر فراز دولت های ملی تصمیم گیری نموده و موجب محدودیت حاکمیت و اختیارات دولت های ملی شده اند. سازمان ملل متحد، صندوق بین المللی پول، بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی سازمان هایی می باشند که قدرت تصمیم گیری در صلح جهانی را دارند، سیاست های خود را بر دولت ها تحمیل می نمایند و موجب محدودیت اختیار دولت های ملی می شوند. همچنین از یک سو، مسائلی به وقوع پیوسته است که دولت ها به تنهایی قادر به حل و فصل آنها نمی باشند و همکاری دسته جمعی دولت ها را طلب می نمایند، مانند مسئله لایه اوزون، ایدز، مسائل زیست محیطی، مواد مخدر و ... که تمامی این مسائل موجب محدودیت اختیارات دولت ها شده است و از سوی دیگر، ما شاهد و فراگیر شدن قواعد حقوق بین الملل می باشیم که حوزه عمل سنتی دولت ها را محدود می نمایند. و نمونه بازر آن، قواعد حمایت از حقوق بشر و آزادی های سیاسی می باشد، که مانع از این است که دولت ها، بدون توجه به حقوق و آزادی های اتباع خود، دست به قانون گذاری بزنند (ویسی، ۱۳۸۴: ۱۲). یکی دیگر از جنبه های فرایند جهانی شدن سیاسی از حیث تضعیف دولت ها، مخدوش شدن مرز میان صادرات و واردات است که در گذشته در انحصار دولت ها بود ولی در روند جهانی شدن تضعیف شده است (کاستلز، ۱۳۸۰: ۲۹۸).

بعد فرهنگی

نظریات در این بخش توجه بیش از حد به عوامل اقتصادی و سیاسی را بر نمی‌تابد. بسیاری از این نظریات فرایند درهم تنیدگی و یکدست شدن جهانی را می‌پذیرد، ولی شیوع یک "فرهنگ توده ای مشترک" را زمینه ساز و عامل آن می‌دانند. مک لوهان تغییر وسایل ارتباطی را شرط اصلی تحولات زندگی اجتماعی بشر می‌داند و می‌گوید "انسان هر عصر زائیده تکنولوژی زمان خویش است" (مارشال، ۱۳۷۷: ۷۸).

در پایان قرن بیستم اهمیت فرهنگ در بازنگری سیاست جهانی که از پایان جنگ سرد و گسترش روز افزون پدیده جهانی شدن نشأت گرفت فزونی یافت. کوچک شدن جهان، فرهنگ‌های مختلفی را به هم نزدیکتر کرد و چالش در مقابل الگوهای سنتی فرهنگ و نظم اجتماعی ایجاد نمود. همه ملت‌ها با این معضل روبرو شدند که کدام بخش از فرهنگ‌شان می‌تواند حفظ شود و کدام بخش از بین خواهد رفت و تغییر فرهنگی موجب اصطحکاک گردید. وقتی مردم یک فرهنگ مردم دیگر را نه تنها بیگانه بلکه عامل تهدید کننده می‌داند امکان بروز برخورد منازعه پدید می‌آید. پس از جنگ سرد آتش منازعات فرهنگی که مدت‌ها زیر خاکستر مدفون بود، زبانه کشید. ملت‌ها در سطح محلی با یکدیگر به منازعه پرداخته‌اند، اما تنش کسترده تری نیز بین نیروهای جهانی یا محلی وجود داشت. غرب نیروی غالب در فرایند جهانی شدن بود و در حالی که فرهنگ غربی به نظر می‌رسد تجربه بشری را یکسان کند سبب بروز تضادهای فرهنگی گردید (بلیس و استیو، ۱۳۸۳: ۲۴). که در این راستا ادوارد سعید مدعی است که غرب به واسطه گفتمان‌های قدرت و غیر سازی، دست‌اندر کار نوعی امپریالیسم فرهنگی است (mernsil, 1993: 139-141).

کارکردها و ابزارهای سازمان بین‌المللی کار

تاریخچه سازمان بین‌المللی کار

بعد از جنگ بین‌المللی ۱۹۱۹ - ۱۹۱۴ بعضی از تشکیلات کارگری در سال‌های ۱۹۱۹ از کنفرانس صلح پاریس تقاضا کردند که بعد از تحمل آن همه رنج‌ها و ناملایمات کنفرانس صلح شرایطی صحیح برای بهبود حال آنان وضع و تصویب نماید. برای این تقاضای کارگران بود که سازمان بین‌المللی کار در سال مزبور اختصاصاً برای تعیین شرایط کار و سطح زندگی کارگر و سایر امور مربوط به کارگران دنیا به موجب عهدنامه ورسای تاسیس یافت هنگامی که در سال ۱۹۱۹ میلادی کنفرانس صلح تشکیل گردید از اولین تصمیمات آن ایجاد کمیسیونی بود که وظیفه داشت پیشنهادهایی در زمینه مقررات بین‌المللی کار تنظیم و تدوین نماید تا این مقررات در عهدنامه صلح گنجانده شود. کمیسیون در طول مدت دو ماه جلسات متعددی تشکیل داد. پس از بحث‌های فشرده و طولانی حاصل آن به صورت بخش سیزدهم عهدنامه صلح ورسای درآمد که مبنای ایجاد و تاسیس سازمان بین‌المللی کار شد. اغلب پیشنهادهای این کمیسیون برای برپایی سازمان بین‌المللی کار با این شعار محوری به اجرا درآمد «صلح جهانی پایدار را تنها بر اساس عدالت اجتماعی می‌توان پایه‌گذاری کرد» (<https://www.mcls.gov.ir/fa/aboutus/historyofilo>).

در جریان انعقاد معاهده صلح ورسای در سال ۱۹۱۹ بخش سیزدهم این معاهده که به واقع اساسنامه سازمان بین‌المللی کار محسوب می‌شود به روابط کارگران و کارفرمایان و حقوق نیروهای کار اختصاص یافت و این امر ابعاد بین‌المللی به خود گرفت و در سال ۱۹۱۹ میلادی سازمان بین‌المللی کار تجلی یافت. اولین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار در ماه اکتبر سال

۱۹۱۹ میلادی در واشنگتن برگزار شد. طی جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۴۴ میلادی (قبل از تاسیس سازمان ملل متحد) کنفرانس بین‌المللی کار در فیلادلفیا برگزار شد. در مجمع عمومی این اجلاس اعلامیه ای به تصویب رسید که از آن پس به عنوان پیوست اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به شمار آمده است. در این اعلامیه تصریح شده است. « همه افراد بشر صرف نظر از نژاد مذهب و جنسیت حق دارند در کمال آزادی و مناسب شان و منزلت انسانی و در امنیت کامل اقتصادی و با برخورداری از فرصت برابر و یکسان برای پیشرفت مادی و معنوی خود بکوشند».

همچنین در این اعلامیه آمده است: « فقر در هر کجا خطری برای پیشرفت و شکوفایی در همه جا است سازمان بین‌المللی کار قدیمی ترین سازمان بین‌المللی موجود محسوب می‌شود. این سازمان در سال ۱۹۱۹ پس از جنگ جهانی اول و همزمان و همراه با جامعه ملل به وجود آمده و هر چند در آغاز بدان وابستگی بسیار داشت لیکن با توجه به ویژگی‌های خود و به خصوص ساختار سه جانبه‌گرایی آن یعنی حضور مستقل نمایندگان و کارگزاران کارگران و کارفرمایان برخورداری کامل از حق رای در اجلاس‌های کنفرانس سالانه بین‌المللی کار توانست استقلال عمل پیدا کند. به این ترتیب به سرنوشت جامعه ملل دچار نشد و در دوران جنگ جهانی دوم و پس از آن نیز همچنان به فعالیت خود ادامه داده است در حال حاضر نیز هر چند سازمان بین‌المللی کار یکی از نهادهای اصلی تخصصی ملل متحد محسوب می‌شود اما با توجه به ویژگی‌های خاص خود از جمله حاکمیت اصل سه جانبه‌گرایی استقلال مالی و تشکیلات آن و به خصوص سابقه طولانی اش نسبت به سازمان ملل متحد نمی‌توان این دو سازمان با هم یکسان دانست زیرا نقش تعیین کننده را در سازمان بین‌المللی کار کنفرانس بین‌المللی کار ایفاء می‌کند که در آن نمایندگان همه کشورها بدون هیچ امتیازی به یکدیگر رای می‌دهند و در هیات‌های نمایندگی کشورها علاوه بر نمایندگان دولت‌ها نمایندگان و کارگزاران کارگران و کارفرمایان کشورها نیز حضور و شرکت نموده و حق رای یکسان دارند. ساختار سه جانبه‌گرایی حاکم در سازمان بین‌المللی کار از ویژگی‌های اصلی آن سازمان است که کلیه نهادهای بین‌المللی دیگر فاقد این ویژگی برجسته و شاخص هستند (آزادی، ۱۳۸۹).

ابزارها و سازوکارهای سازمان بین‌المللی کار

اساسنامه سازمان بین‌المللی کار جزئی از قرارداد ورسای است اما به دنبال انحلال جامعه ملل در سال ۱۹۴۶ سازمان بین‌المللی کار به عنوان نخستین آژانس تخصصی یا همان کارگزاری تخصصی به عنوان وابسته سازمان ملل پیوست اهدافی را در راستای پیشبرد عدالت اجتماعی برای همه افراد شاغل به کار در همه جای جهان دنبال می‌کند. این سازمان با تدوین و تهیه سیاست‌های جهانی و برنامه‌های بین‌المللی به منظور اصلاح وضع کارگران و بهبود شرایط کار و زندگی آنان و برقراری معیارها و استانداردهای کار به عنوان راهنمای مسئولان ملی تلاش می‌کند تا عدالت را برای کارگران به ارمغان بیاورد. سازمان بین‌المللی کار به عنوان یک نهاد تخصصی اقدام به تهیه و تصویب مقابله نامه‌ها می‌کند این طریق سیاست‌های خویش را اعلام می‌دارد. اصولاً یکی از اساسی‌ترین برنامه‌های ILO تصویب همین مقابله نامه‌ها یا کنوانسیون‌ها اجرای مقررات کنوانسیون‌ها برای همه کشورهای امضا کننده آن الزامی است. این کنوانسیون‌ها در زمینه‌هایی چون: دستمزدها ساعات و شرایط کار آزادی عضویت در اتحادیه‌ها جبران و ترمیم خسارت‌های ناشی از کار به کارگران بیمه‌های اجتماعی مرخصی با استفاده از حقوق ایمنی و سلامتی کار و صنعت خدمات اشتغال و اصول بهداشتی فعالیت می‌کنند (رنجبری، ۱۳۷۷).

کنفرانس بین‌المللی کار که یکی از ارکان ILO است از نمایندگان هر کشور عضو شامل دو نماینده از سوی دولت یک نماینده از طرف کارگران و یک نماینده از طرف کارفرمایان در هر سه سال یکبار تشکیل می‌گردد.

این کنفرانس در راستای بودجه سازمان و معیارهای بین‌المللی کار تصمیم‌گیری می‌کند. دومین رکن سازمان هیأت حکام است که هر دو سال یکبار تشکیل جلسه می‌دهد و فعالیت های سازمان را در فواصل بین اجلاس های کنفرانس بین‌المللی کار انجام می‌دهد و به نوعی عملیات مداوم سازمان را پیش می‌برد. هیأت حکام یا رکن حکام مرکب از نمایندگان ۲۸ کشور عضو ۱۴ عضو کارگر و ۱۴ عضو کارفرمان است. سومین رکن سازمان دفتر بین‌المللی کار است که به نوعی دبیرخانه دائمی ILO بیش از ۳۵۰ کنوانسیون و توصیه‌نامه توسط این سازمان تصویب شده‌اند. لازم به ذکر است کنوانسیونها برای اعضای امضاکننده اجباری و توصیه‌ها بیشتر حالت رهنمودی دارد.

ILO یک مرکز بین‌المللی تربیتی در تورین ایتالیا دارد که بیشتر فعالیت های کارآموزی حرفه‌ای و حتی پیشرفته را دنبال می‌کند ILO همچنین از طریق مؤسسه بین‌المللی مطالعات کار در ژنو فعالیت علمی و تحقیقاتی دارد در مجموع باید گفت که سازمان بین‌المللی کار با هدف برقراری عدالت برای کارگران در تمام سطح جهان به وجود آمده است و سعی دارد با تصویب مقاله‌نامه‌هایی با حضور همه دارندگان منافع در عرصه اشتغال و کار شرایطی منصفانه و سالم را برای کارگران به وجود آورد. این سازمان همچنین از طریق کمک های فنی علمی و تحقیقاتی به عملی شدن اهداف خود یاری می‌رساند و در زمینه‌هایی چون: برنامه‌ریزی نیروی انسانی سیاستهای اشتغال قواعد بهداشت و ایمنی اصول مدیریت نظامهای امنیت اجتماعی و کاری و حرفه‌آموزی علمی خدمات و مشاوره ارائه می‌دهد. کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در روز ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸ سی و یکمین دوره اجلاس خود را در سانفرانسیسکو برگزار کرد پس از تصویب لزوم تدوین یک مقاله‌نامه بین‌المللی براساس پیشنهادی مختلف ارائه شده درباره آزادی و تأمین حقوق سندیکایی و با توجه به مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی مبنی بر به رسمیت شناختن اصل آزادی سندیکایی با هدف بهبود شرایط کار و برقراری صلح و نیز نظر به تصویب اصول بنیادین مقررات بین‌المللی کار در سی‌امین دوره اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار به اتفاق آراء و همچنین با توجه به تصویب این اصول در مجمع عمومی سازمان ملل متحد در دومین دوره اجلاس خود و فراخواندن سازمان بین‌المللی کار در این اجلاس به ادامه مساعی خویش در خصوص تصویب مقاله‌نامه های بین‌المللی کار کنفرانس بین‌المللی کار در روز نهم ژوئن سال ۱۹۴۸ مقاله آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی به تصویب رساند. این سازمان بیش از ۲۰۰ توصیه‌نامه و حدود ۱۹۰ مقاله‌نامه داشته است که در ۲۳ موضوع اساسی از جمله: آزادی انجمن کار اجباری حذف کار کودک مشاوره‌های سه جانبه ساعت کار تأمین اجتماعی دریانوردان کارگران لنگرگاه‌ها دستمزدها سیاست‌های ارتقاء اشتغال و... دسته بندی می‌شوند. میزان پیوستگی به مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار این مقام مسئول در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به میزان پیوستگی مربوط به مقاله‌نامه ۱۸۲ است که به محور کار کودکان اشاره دارد و کمترین پیوستگی نیز مربوط به مقاله نامه ۸۷ است که مربوط به آزادی انجمن است و فقیرترین کشورهاست. به این معنی که در بین کشورهای جهان کشورهای قاره اروپا و آفریقا بیشترین پیوستگی را به مقاله‌نامه‌های ILO داشته‌اند. برخی از مقاله‌نامه های سازمان بین‌المللی کار را مقاله‌نامه های «حاکمیتی» می‌توان توصیف کرد و گفت: از جمله این مقاله‌نامه ها می‌توان به مقاله‌نامه های «بازرسی کار» در بین این مقاله نامه بیشترین اقبال کشورها به مقاله نامه «بازرسی کار» و کمترین اقبال به مقاله نامه «بازرسی کار کشاورزی» بوده است. ایران از ۸ مقاله‌نامه بنیادین به ۵ مقاله‌نامه آن پیوسته است که مقاله‌نامه‌های «کار اجباری» «تساوی دستمزدها» «القای کار اجباری» «تبعیض اشتغال» و «محو بدترین اشکال کار کودک» را شامل می‌شود ساز و کار ای ال او به گونه‌ای است

که کشورها را مجبور به اجرای مقاوله‌نامه‌ها ابزار این ساز و کار برای اجرای مقاوله‌نامه‌ها ابزار تورم است. این ابزار با حیثیت کشورها ارتباط دارد. وقتی یک کشور یک مقاوله‌نامه را اجرا نکند در حقیقت حیثیت آن کشور آسیب می‌بیند. کاملاً طبیعی است کشورهایایی که حیثیت بالاتری دارند اعتبار بالاتری نیز دارند.

ILO میزان عمل کشورهای عضو به مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی را ارزیابی می‌کند در عین حال اما اصل به خود اظهاری کشورها و صداقت کشورها در بیان عملکرد خود است. در این مورد می‌توان به ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد و گفت: این ماده به موضوع گزارش دهی کشورها اشاره دارد. در این ماده تأکید شده است که کشورها نه فقط درباره مقاوله‌نامه‌هایی که پذیرفته‌اند بلکه درباره مقاوله‌نامه‌هایی که نپذیرفته‌اند نیز باید گزارش دهند. باید به کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد. در این ماده تأکید شده است که کشورها نه فقط درباره مقاوله‌نامه‌هایی که پذیرفته‌اند بلکه درباره مقاوله‌نامه‌هایی که نپذیرفته‌اند نیز باید گزارش دهند. باید علت عدم پذیرش خود را گزارش دهند. هر گزارش که به ILO ارائه می‌شود به صورت اتوماتیک وار به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هم ارجاع می‌شود. این سازمان‌ها درباره گزارش‌ها خیلی رک و راست نظر می‌دهند زیرا قید و بند دولت‌ها را ندارند. به همین دلیل است که ممکن است در بیان نظرات خود خیلی صادقانه عمل نکنند. وظیفه کمیته کارشناسان بررسی مواردی است که توسط سازمان‌های کارگری و کارفرمایی عنوان شده است. اگرچه در زمینه اجرای مقاوله‌نامه ILO کلیت دولت‌های غیردولتی و جامعه مسئولیت دارند اما مسئولیت مستقیم با وزارت کار است. به همین دلیل است که به هیچ‌وجه نباید عنوان «کار» از این وزارتخانه حذف شود. حذف عنوان کار از این وزارتخانه به همه ارکان استانداردهای بین‌المللی آسیب جدی وارد می‌کند حضور در جامعه بین‌المللی را منوط به پذیرش سازمان بین‌المللی دانست و گفت: سازمان بین‌المللی تاکنون کارکرد مناسبی در سطح جهانی دانسته‌اند و عموماً طرفدار ضعفا بوده‌اند.

منشور سازمان بین‌المللی کار

در سال ۱۹۴۴، کنفرانس بین‌المللی کار بیانیه‌ای را تحت عنوان بیانیه فیلادلفیا تصویب نمود که این بیانیه به انضمام اساسنامه سازمان در حال حاضر منشور سازمان بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهد. این بیانیه با تأکید مجدد بر اصولی که سازمان بر پایه آنها پی‌ریزی و تشکیل شد، بر نکات زیر تأکید ورزید:

۱- کارگر یک کالا نیست.

۲- آزادی بیان و تجمع برای توسعه پایدار امری لازم و ضروری است.

۳- فقر در همه جا باعث ایجاد خطر برای خوشبختی می‌باشد.

۴- همه افراد بشر حق دارند از رفاه مادی و رشد معنوی در فضایی آزاد و مطمئن، از امنیت اقتصادی و فرصتهای برابر برخوردار شوند.

این سازمان در طول سالیان متمادی با پشتکار و اعتقاد راسخ به اصول و قوانین خود پستی و بلندی‌های بسیاری را طی نمود اما هیچگاه در راه احقاق حقوق انسانی و بشری از پای ننشست و تاکنون ۳۴۹ کشور به عضویت این سازمان در آمده‌اند و

قوانین و اصول این سازمان در همه نقاط جهان به اجرا گذاشته می شود. این سازمان همواره با تلاش برای حرکت به سمت جهانی با صلح پایدار گام برداشته است، چنانچه این سازمان برای آغاز قرن بیست و یکم ۴ استراتژی کلی تدوین و تعیین نموده که عبارتند از:

۱- ارتقا و تشخیص اصول بنیادین حقوق کار

۲- ایجاد فرصتهای بیشتر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به در آمد کافی و شغل مناسب

۳- افزایش پوشش و کارآیی حمایت های اجتماعی برای همه

۴- تقویت سه جانبه گرایی و گفت و گوهای اجتماعی

سازمان بین المللی کار، در قرن جدید بر تأمین اقتصادی و اجتماعی نیروی کار تأکید ورزید و این مسأله را لازمه کار مفید و حفظ کرامت انسانی در اقتصاد جهانی دانسته و در این راستا چارچوبی برای طراحی تمهیدات اجتماعی پایدار، شامل اصلاح و گسترش آنها ارائه داده است (معهود، ۱۳۹۴: ۱۶-۱۸):

سازمان بین المللی کار و جهانی شدن

سازمان بین المللی کار در طول عمر خود با تصویب صدها مقاله نامه و توصیه نامه و تعیین معیارهای جهانی فصلی نو در حوزه روابط کار در سطح بین المللی را ایجاد نموده است که عضویت بیش از ۱۸۰ کشور جهان و پذیرش و اجرایی شدن مقاله نامه ها و تصویب نامه های آن از سوی بسیاری از کشورها موجب ایجاد حقوق مشترک در زمینه مسائل کار در سطح جهانی شده است. رسالت مهم و فلسفه اصلی وجودی سازمان بین المللی کار اقدام در جهت بهبود شرایط کار کارگران در سطح جهانی است. ضرورت برقراری ضوابط و قواعدی در زمینه روابط کار در قلمروی بین المللی با توجه به جایگاه برتر انسان در منشورهای بین المللی و خروج وی از نگاه صرف مادی یا برابر دانستن کار او با اشیاء در تشکیل سازمان بین المللی کار نقش برجسته داشته است. ویژگی جهانی بودن و یکنواختی حقوق کار از علل گوناگونی نشأت می گیرد که بعد مهمی از آن در ارتباط با اهداف مربوط به تشکیل سازمان بین المللی کار است و مهم ترین آن تلاش در برقراری صلح در جهان از طریق استقرار نظام عادلانه اجتماعی است و در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار تصریح شده است. شرایط کار موجود حاوی آن چنان بی عدالتی فقر و محرومیت شمار زیادی از مردم جهان است که صلح جهانی را به مخاطره می اندازد. بنابراین بهبود شرایط کار برای تامین صلح جهانی امری ضروری است. در این راستا باید مقررات کار، جلوگیری از بیکاری، تامین مزد کافی حمایت از کارگران هنگام صدمات ناشی از کار، حمایت از کودکان، نوجوانان، سالمندان، از کارافتادگی و کارگران مهاجر تنظیم و ضوابطی جهت به رسمیت شناختن آزادی انجمن ها، گسترش آموزش های فنی و حرفه ای در سطح بین المللی تدوین گردد. عدم موفقیت یک کشور در تامین شرایط انسانی کار، مانعی است در راه کشورهای دیگر که مایل به بهبود شرایط کار در کشور خود می باشند. بنابراین سازمان بین المللی کار از زمان تأسیس درگیر تدوین معیارهایی جهت بهبود شرایط کار در جهان بوده است که این معیارها به صورت مقاله نامه ها و توصیه نامه مجموع حقوق بین المللی کار را تشکیل می دهند. بدون تردید، میان حقوق داخلی کشورها و حقوق بین المللی کار ارتباط تنگاتنگ و متقابل وجود دارد و تعیین معیارهای بین المللی کار می تواند

الگو و راهنمای مناسبی جهت اصلاح قوانین و مقررات داخلی کشورها باشد. همچنین توسعه اقتصادی و منابع انسانی برخی کشورها و ابتکار عمل آنها در اصلاح و بهبود قوانین و مقررات کار در سطح ملی می‌تواند موجبات ایجاد زمینه و طرح آنها را در عرصه جهانی فراهم نماید. استفاده از ساز و کار ابزارهای مناسب جهت تعیین معیارها و ایجاد قواعد در سطح جهانی و بهره‌مندی از مشارکت جمعی در تصمیم‌سازی عنوان سه‌جانبه‌گرایی (دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان) موجب استحکام و پایداری سازمان جهانی کار و در نتیجه تحول و پویایی و مقبولیت حقوق کار در سطح بین‌المللی گردیده است. به گونه‌ای که حوادث مهم در سطح جهانی مانند جنگ ویرانگر جهانی دوم بحران‌های اقتصادی و اجتماعی و کم رنگ شدن برخی خطرات سیاسی مانند هراس از توسعه نظام کمونیستی و پایان جنگ سرد نتوانسته است، خللی در پیشرفت و توسعه معیارسازی و قاعده‌گذاری در زمینه روابط کار در زمینه روابط کار در عرصه جهانی ایجاد نمایند. فلسفه ایجاد سازمان‌های بین‌المللی، حفظ صلح و امنیت جهانی از طریق ایجاد قواعد حقوقی بر مبنای ارزش‌ها و اصول پذیرفته شده جهان بوده و سازمان بین‌المللی کار نیز بر این مبنا و پیشبرد اهداف انسانی و تحقق عدالت اجتماعی بوجود آمده است. این سازمان نقش مهمی در تحقق جهانی‌شدن منصفانه دارد. سازمان بین‌المللی کار علاوه بر ایجاد سازوکار نظارتی قوی در داخل ساختار خود برای اجرای مصوباتش، در پی ایجاد ارتباط با دیگر سازمان‌های بین‌المللی به جهت جهانی‌سازی قواعد خود و اجرای قواعدش در تمامی کشورها به منظور تقویت توان رقابتی یکسان در این کشورها می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار از طریق ورود معیارهای بین‌المللی کار برای ترویج عدالت اجتماعی، به جهانی‌شدن عادلانه یاری خواهد رساند. سازمان بین‌المللی کار جهت به اجرا درآوردن و ملزم کردن کشورها نسبت به اجرای استانداردهای بین‌المللی کار، نیازمند روش‌هایی نوین علاوه بر روش‌های معمول ضمانت اجرایی برای تعهدات بین‌المللی می‌باشد و باید جدای از سازوکارایی که در قالب اساسنامه این سازمان جهت الزام کشورها به اجرای معیارهای بین‌المللی کار وجود دارد، روش‌ها و راهکارهای جدیدی نیز برگزیده شود.

الف) تاثیر جهانی شدن بر اشتغال

جهانی شدن بر امنیت شغلی کارگران و وضع کارگاه‌های تولیدی تأثیری اجتناب‌ناپذیر داشته است. بدین ترتیب با جهانی شدن بر پایه آزادی واردات و صادرات بازارهای ملی رفته رفته به بازارهای فراملی تبدیل می‌شود و با توجه به مزیت‌های نسبی تولید و گردش سرمایه پراکندگی مراکز تولید در نقاط گوناگون جهان کارگاه‌های تولیدی برپایه محل تولید سودآوری و دارای هزینه کمتر برگزیده خواهند شد. جهانی شدن اقتصاد با دگرگون کردن روابط سنتی کار، امنیت شغلی کارگران را با چالش‌های تازه رو به رو خواهد کرد. اگر توسعه و رقابت جهانی بر پایه هزینه کار باشد. در این صورت منافع کارگران فدای کاهش هزینه تولید خواهد و از این رو کارگر از پایین‌ترین معیارها محروم می‌شود و ناگزیر است شرایط کاری بدتری را در قیاس با شرایط قراردادهای سنتی کار بپذیرد. از این نظر جهانی شدن پشتیبانی کمتر از کارگران در شرایط خصوصی بیکاری و بروز ناهنجاری‌های اجتماعی کاهش اشتغال ثابت زنان و بی‌ثباتی اقتصادی را در پی دارد. علاوه بر این کارگران در شرایط جهانی شدن کار ممکن است برای حفظ موقعیت شغلی خود به صورت مقطعی در برابر تصمیم کارفرما از پاره‌ای حقوق ابتدایی مانند اعتصاب چشم‌پوشی کنند و به جای پیمان‌های گروهی به قراردادهای فردی با کارفرما روی آورند و حتی سبب شرایط بازار با او متحد شوند. چنین شرایطی منجر به تضعیف پیمان‌های گروهی کار می‌شوند. جهانی شدن اقتصاد می‌تواند نیروی سندیکیایی کارگری را کاهش دهد و آنها را در پذیر اعضای تازه به سبب پراکنده بودن مراکز تولید با

دشواری روبه رو سازد و قدرت چانه زنی را کاهش دهد (توسلی نائینی، ۱۳۸۴: ۱۶۶). منتقدان جهانی شدن معتقدند که جهانی شدن موجب بیکاری چشمگیری شده است.

جهانی شدن معاصر موجب افزایش بیشتر بیکاری ساختاری شده است. زیرا رشد انبوه سرمایه مالی جهت منافع سرمایه گذاران را از طرح های کارآفرین در اقتصاد واقعی به اسناد مالی به عنوان هدف های سرمایه گزاری فی نفسه تغییر داده است.

سرانجام جهانی شدن اغلب موجب تضعیف امنیت شغلی در بافت برنامه های تعدیل ساختاری شده است. بیشتر سیاست هایی که حاصل توافق دولت ها با صندوق بین المللی پول و بانک جهانی است کوچک شدن قابل ملاحظه در دستگاه های اداری حکومتی را تجویز کرده اند در بیشتر موارد هیچ نوع برنامه ای برای استخدام مجدد مقامات و کارکنان مازاد بر نیاز در مشاغل جدید وجود ندارد. به همین ترتیب حاصل سیاست های خصوصی سازی و آزادسازی که در قلب تعدیل های ساختاری نئولیبرالی قرار دارند اغلب در مواردی که تجارت و صنعت محلی با رقابت جهانی روبه رو می شود بیکاری و از دست دادن شغل است (کمیسون جهانی بررسی ابعاد جهانی شدن، ۱۳۸۴: ۱۲۹).

ب) تاثیر جهانی شدن بر استانداردهای کار

موضوع استانداردهای کار بین المللی یکی از منازعات بحث برانگیز در مباحث سیاسی جهان معاصر می باشد. در هسته این مباحث موضوعاتی از قبیل کودکان کارگر، آزادی انجمن ها و حق پیمان های جمعی کار همچنین استانداردهای پرداخت از قبیل حداقل دستمزد ساعات کار و بهداشت و ایمنی شرایط کار به طور مستقیم بر ارزش کار موثر می باشد.

پ) تاثیر جهانی شدن بر اتحادیه های کارگری و مذاکرات جمعی کار

علاوه بر اینکه دولت ها با وضع قوانین حمایتی به حمایت از کارگران در زمینه های مختلف از قبیل دستمزد اخراج ساعات کار پرداخته اند کارگران با تشکیلات سندیکاها و منسجم کردن نیروی کار به عنوان مانعی در مقابل فزون خواهی کارفرمایان تلقی می شوند وجود تشکیلات قوی کارگری همواره به عنوان یکی از عوامل حیاتی بوده و با بسیج کارگران اعتصابات و بعضاً تظاهرات خیابانی شاهد اعمال فشار بر سیاست های مدیران کارگاه ها می باشیم. تا آنجا که اتحادیه ها نقش موثری در تثبیت دستمزدها در نقطه مطلوب حمایت می کنند (خسروی و وفايي، ۱۳۸۷: ۳۳).

اتحادیه های کارگری از چنان اهمیتی برخوردارند که سازمان بین المللی کار یکی از حقوق بنیادین کار را به وجود این اتحادیه ها موکول نموده است. علی رغم نقش موثری که اتحادیه های کارگری در تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان ایفا نموده با رشد پدیده جهانی شدن رفته رفته نقش و اهمیت اولیه سندیکاها کاهش یافته علل و عوامل کتعددی در کاهش نقش این سندیکاها موثر بوده اند:

الف) وجود شرکت های چند ملیتی که هر روز نفوذ خود را در کشورهای دیگر توسعه می بخشند. ب) آزادی مبادلات بازرگانی و انتقال سرمایه. ج) تنوع قراردادهای جدید کار. د) حاکمیت دیدگاه های نئولیبرالیست. خ) نگرش اقتصادی به دستمزد کارگران.

ع) ایجاد بسترهای مناسب و ترغیب سرمایه‌گذاران خارجی برای جذب سرمایه. غ) امنیت سرمایه‌گذاری. در حالت جهانی شدن شرایط کار به شرایط ویژه هر تولید و شرکت پیمانکار بستگی خواهد داشت. چنین وضعی قدرت چانه‌زنی سندیکاهای کارگری را کاهش می‌دهد و آنها را در پذیرش‌گیری اعضای تازه با دشواری رو به رو می‌سازد. رداین حالت از یک سو چه بسا که کارگران برای حفظ موقعیت شغلی خود به گونه مقطعی از اعمال پاره‌ای حقوق خود مانند حق اعتصاب چشم‌پوشند و به جای پیمان‌های گروهی به پیمان‌های فردی روی آورند و حتی در پاره‌ای موارد به سبب شرایط بازار کار با کارفرمایان خود متحد شوند که این روند سبب سستی پیمان‌های گروهی کار خواهد شد از سوی دیگر سستی گرفتن سندیکالیسم و گرایش سندیکاهای کارگری به سوی سازماندهی در بخش خدمات خصوصی به گونه نامحسوس سبب کاهش قدرت آنها در مذاکرات گروهی و پیمان‌های جمعی کار می‌شود. (هاشمی، ۱۳۷۰: ۶۹).

د) تاثیر جهانی شدن بر دستمزد کارگران

تسریع جهانی شدن در دهه‌های اخیر نه تنها بر فرصت‌های اشتغال بلکه بر شرایط کار نیز تاثیر گذاشته است. در یک چارچوب سیاست‌نئولیبرالی ظهور سرمایه‌داری فوق‌قلمرو گرا فشارهای قابل توجه نزولی بر دستمزدها مزیایا و حمایت به ویژه برای کارگران غیر ماهر و نیمه‌ماهر در کشورهای شمال وارد آورده است. داخل شدن در رقابت اقتصادی آن‌طور که جهانی شدن ایجاب کند کشورها رادگرگیر کشاکشی بسیار سخت و نفس‌گیر می‌کند. در واقع اگر اولویت در کشوری رقابت پذیرکردن صنعتش باشد باید از هزینه‌های کارگری بکاهد تا بتواند با حفظ انعطاف نسبت به بازار رقابت بر روی پای خود بایستد این امر تاثیر مستقیم بر سطح معیارهای کار و میزان رعایت آن خواهد داشت (جامی، موسوی و قندهاری، ۱۳۹۴: ۸).

ذ) تاثیر جهانی شدن بر تامین اجتماعی

تاثیر جهانی شدن بر نظام تامین اجتماعی از چند طریق ظاهر می‌شود که برخی از آنها کلی تر و عمومی ترند یکی اینکه جهانی شدن رقابت را تشدید می‌کند و در نتیجه افزایش کارایی را ضروری می‌سازد. دیگر اینکه تحرک فزاینده عوامل تولید به ویژه سرمایه‌ملی و افراد پرتوان و با کفایت بر نظام تامین اجتماعی اثر می‌گذارد. فشارهای بین‌المللی به منظور برداشتن موانع مقرراتی از سر راه کسب و کار تجارت یا معیارها و قوانین یکسان نیز چوب دیگری است که جهانی شدن ممکن است لای چرخ نظام تامین اجتماعی بگذارد. جهانی شدن سهم تجارت در محصول ناخالص داخلی را افزایش می‌دهد و در نتیجه بخش‌ها یا صنایع کارآمد را با رقابت خارجی بیشتری رو به رو می‌سازد. شرکت‌ها یا کارگرانی که در پناه دیوار بلند تعرفه‌های گمرکی یا سیاست‌های حمایتی دیگر کار کرده‌اند ممکن است بی‌پشت و پناه شوند.

جهانی شدن بر ابعاد مختلف تامین اجتماعی تاثیر گذاشته کاهش درآمدهای مالیاتی بر خدمات و حمایت‌های اجتماعی تاثیر اجتناب‌ناپذیر خواهد داشت. از طرفی باعث کاهش مستمری‌ها گردیده و از طرف دیگر سعی خواهد داشت برخلاف اصول حاکم بر تامین اجتماعی از جامعیت کمتری برخوردار شده و مشمولین کمتری در بر گیرد. با بازنشستگان به گونه دیگری برخورد خواهد شد و تلاش می‌شود تا سن بازنشستگی بالاتر رفته هزینه‌های اجتماعی جهت تهیه مسکن افراد کم بضاعت تقلیل یافته اقشار آسیب‌پذیرتر از قبیل زنان اطفال و سالخوردگان از حمایت کافی برخوردار نباشند.

ر) جهانی شدن بر میزان مستمری ها

همزمان با اوج گرفتن موج خصوصی سازی در اوایل دهه ۱۹۸۰ خصوصی سازی تامین اجتماعی نیز بنا گزیر مطرح شد در واقع بخش مهمی از کمبودهای بودجه ای دولت های صنعتی غرب در یکی دو دهه اخیر به هزینه های اجتماعی و رفاهی آنها منتسب می شود. جهانی شدن می تواند مشکلاتی برای تامین اجتماعی بوجود آورد.

جهانی شدن باعث می شود تا بیمه شدگان و خانواده های آنان در معرض مخاطرات مالی بیشتری قرار گیرند. در نظام خصوصی مزایای تامین اجتماعی دیگر تابع درآمدهای کارکنان و مشارکت های مالیاتی آنان در طول خدمتشان نخواهد بود و در عوض سطح مزایا تابع بازار سهام خواهد شد. به این که یک کارگر چه اندازه مهارت در سرمایه گذاری دارد و چه زمانی تصمیم بازنشستگی می گیرد. تامین اجتماعی امروزه مزایایی تضمین شده برای سراسر عمر فراهم می کند وضعیت بازار از روزی که شخص بازنشسته می شود با ماه های مقدم بران تاثیر بر مزایای دریافتی ندارد (ماتسویی، ۱۳۸۲: ۹۳۴). با ادامه روند جهانی شدن و دیدگاه های اقتصادی و هزینه های اجتماعی گرایش به سوی خصوصی کردن تامین اجتماعی جهت کاستن از هزینه های اجتماعی یکی از راه کارهای پیشنهادی جهت برون رفت از بحران های مالی است.

با توجه به بحران های شدید مالی و رکود اقتصادی اخیر می توان اثرات تامین اجتماعی را پیش بینی کرد. تامین اجتماعی در برابر بسیاری از خطرهای افراد حمایت می کند از جمله خطر مرگ و میر یا از کارافتادگی خطر پایین بودن سطح درآمد در طول زندگی خطر عمر دراز پیوند ناگسستنی اقتصاد کشورها در عصر جهانی شدن باعث می شود که بحران در هر یک از کشورهای بزرگ به سرعت به سایر کشورها سرایت کرده و اقتصاد سایر کشورها را با رکود یا تورم مواجه سازد.

ط) تاثیر جهانی شدن بر بازماندگان و از کار افتادگان

در مورد مقرری های بازماندگان و از کارافتادگان تراز حساب ها در طول مدتی خیلی کوتاه انجام می گیرد و بنابراین تامین کننده درآمد بسیار کمتری در صورت فوت یا از کارافتادگی کارگران است. برای جبران این نقیصه راهکارهایی که ارائه می شود یکی کاستن از مقرری های از کارافتادگی دیگری دسترسی نداشتن به حساب ها تا قبل از رسیدن به سن بازنشستگی محسوب می شود. کاهش مقرری تامین اجتماعی و عدم امکان بهره برداری از موجودی حساب ها برای جبران زیان باعث شده طرفداران جهانی شدن با بیان مشکلات مربوط به امور مالی نظام های تامین اجتماعی و واقعیت کسری های عظیم اعتباری آن را که ناشی از کاهش انتقادهای خود قرار دهند. نگرش صرفا اقتصادی به مقوله تامین اجتماعی آثار مخربی را بر حمایت های اجتماعی در عصر جهانی شدن به دنبال داشته کاهش هزینه های اجتماعی نتیجه ای جز فقر و فلاکت اقشار نیازمند و تحت پوشش تامین اجتماعی نخواهد داشت (عراقی، ۱۳۸۵: ۶۵).

نتیجه گیری

تأثیری که جهانی شدن در زمینه های مختلف بر جای می گذارد غیرقابل انکار می باشد ولی باید توجه داشت که مسأله مدیریت فرآیند جهانی شدن در سطح ملی و بین المللی بسیار حائز اهمیت است و این مدیریت باید به نحوی اعمال شود که

همگان از مزایای جهانی شدن منتفع شوند. تردیدی نیست که گشودن دروازه کشورها به روی جامعه جهانی و هم پیوندی اقتصادها و فرهنگ ها، آینده ای بهتر برای جهان ترسیم کند. اما آنچه مهمتر است این که جهانی شدن تنها راه مطمئن به سوی تحکیم امنیت بین المللی و حفظ صلح جهانی است. در کشورهای مختلف نیز جامعه کارگری با اینکه از روند جهانی شدن حقوق کار متأثر شده است ولی باید نسبت به وارد نمودن اصول جهانی این حقوق در حقوق داخلی تلاش های گسترده تری را به انجام رساند. هنوز نابسامانی های زیادی در زمینه حقوق کار و کارگری به چشم می خورد. به عنوان مثال در بسیاری از کشورهای جهان نه مقاله نامه منع تبعیض در استخدام و اشتغال و نه مقاله نامه تساوی مزد برای کار با ارزش مساوی که از اصول حقوق بین الملل می باشند هیچ یک به طور کامل تحقق پیدا نکرد. به نظر می رسد تساوی در قانون توسعه یافته است ولی هنوز تبعیض در عمل وجود دارد. از طرفی سازمان بین المللی کار می تواند در روند جهانی شدن عادلانه نقش بسزایی را داشته باشد. چرا که این سازمان تلاش می کند تا با تدوین سیاست های جهانی عدالت را برای کارگران به ارمغان آورد. بنابراین با لحاظ نقاط مشترک جهانی شدن عادلانه و سازمان بین المللی کار، رابطه تنگاتنگی بین این دو وجود دارد و مهمترین اثر جهانی شدن عادلانه بر سازمان بین المللی کار تقویت الگوهای مناسب کاری جهت استفاده بهینه از نیروی کار در راستای اهداف جهانی سازی می باشد. گرایش به جهانی شدن موازین حقوقی کار به طور جدی از دهه اول قرن بیستم شروع گردیده و از این تاریخ به بعد، همواره قواعد حقوق کار در جهت بین المللی شدن، توسعه و پشرفت داشته است. تصویب و اجرای قوانین و مقررات حمایتی از کارگران در حقوق داخلی کشورهای صنعتی عمدتاً ناشی از فشار گروه های کارگری- از طرق گوناگون مانند اعتصاب و انتخابات- و نیز ضرورت های اجتماعی و اقتصادی بود. این فشارها هزینه هایی را در اقتصاد این کشورها در پی داشت و موجب پدیداری این نگرانی گردید که افزایش هزینه های اجتماعی، رقابت پذیری آنها را در تولید و فروش کالاها کاهش می دهد. از طرف دیگر، جنبش های کارگری نیز با تشکیل سازمان ها و انجمن های صنفی و مشارکت در اجتماعات بین المللی و به لحاظ این که مشکلات، خواسته ها و نیازهای آنها تقریباً یکسان یا مشابه می بود، تمایل به توسعه و گسترش مبارزات خود در سطح جهانی را ابراز داشتند علاوه بر مجموعه مقاله نامه و توصیه نامه های مربوطه به سازمان بین المللی کار، اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ و دیگر میثاق های مهم بین المللی مانند میثاق حقوق و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد و نیز معاهدات بین المللی دو یا چند جانبه، نقش مهمی در جهانی سازی حقوق کار و رشد و شکوفایی و توسعه آن داشته اند که در جای مناسب به آنها اشاره خواهد شد.

منابع

بلیس، جان، اسمیت، استیو (۱۳۸۳)، **جهانی شدن: روابط بین الملل در عصر نوین**، مترجم ابوالقاسم راه چمنی، تهران، موسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین الملل ابرار معاصر ایران.

پورجعفر، آزادی (۱۳۸۹)، **سازمان بین المللی کار**، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.

توسلی نائینی، منوچهر (۱۳۸۴)، جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران، **مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی**، شماره ۲۱۹.

جامی، جواد، علیرضا موسوی و اویس قندهاری (۱۳۹۴)، حقوق کار و تاثیر پذیری از جهانی شدن اقتصاد، **محل، نخستین کنگره بین المللی حقوق ایران**.

حمیدی، همایون و مهرزاد سرفرازی (۱۳۸۹)، جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی، **فصلنامه مطالعات راهبردی جهانی شدن**، دوره ۱، شماره ۱.

خسروی، حسن و وفایی رضا (۱۳۸۷)، **بررسی نقش تشکل های کارگری در تحولات بازار کار و اعتصابات کارگری**، تهران: موسسه تحقیقاتی تدبیر.

رنجبری (۱۳۷۷)، **حقوق کار**، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.

عراقی، سیدعزت الله (۱۳۸۵)، **تحول حقوق بین الملل کار**، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.

عراقی، عزت الله و رنجریان امیرحسین (۱۳۸۵)، **تحول حقوق بین المللی کار**، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.

قریب، حسین (۱۳۸۰)، "جهانی شدن، چالش امنیتی جمهوری اسلامی ایران"، **ماهنامه اطلاعات سیاسی اقتصادی**، سال پانزدهم، شماره ۱۶۷-۱۶۸.

قریشی، فردین (۱۳۸۱)، جهانی شدن، تحریر و ارزیابی تفاسیر مختلف در جهانی شدن برداشت ها و پیامدها، (**مجموعه مقالات**)، گردآورنده: سید محمد کاظم سجادپور، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین المللی وزارت خارجه.

کاستلز، مانوئل (۱۳۸۰)، **عصر اطلاعات: قدرت، هویت، ترجمه حسین چاوشیان**، تهران: انتشارات طرح نور.

کمیسیون جهانی بررسی ابعاد جهانی شدن (۱۳۸۴)، **جهانی شدن منصفانه: ایجاد فرصت برای همه**، ترجمه احد علیقلیان، تهران: انتشارات علمی فرهنگی.

گل محمد، احمد (۱۳۸۱)، **جهانی شدن، فرهنگ و هویت**، تهران: نشر نی.

ماتسویی، باب (۱۳۸۲)، **تامین اجتماعی در ایران و جهان**، ترجمه هرمز همایون پور، در گزیده مقالات فصلنامه تامین اجتماعی، تهران: موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، شماره ۹۳۰-۹۴۵.

مالکوم، واترز (۱۳۷۹)، **جهانی شدن**، ترجمه اسماعیل مردانی گیوی و سیاوش مریدی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

مدیر شانه چی، محسن (۱۳۶۹)، "ارتباطات و نقش آن در جهان امروز"، **فصلنامه سیاست خارجی**، سال چهارم.

معهود، محمد(۱۳۹۴)، اساسنامه سازمان بین المللی کار، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه ، شماره ۱۸۵.

مومنی، مهدی(۱۳۸۹)، فرایند جهانی شدن و چالش های آن در کشورهای جهان اسلامی، مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین المللی جغرافی دانان جهان اسلام.

هاشمی، محمد(۱۳۷۰)، نگرشی بر قانون جدید کار، مجله تحقیقاتی حقوقی، شماره ۱۲-۸۵.

ویسی، مریم(۱۳۸۴)، جهانی شدن و فرایند دموکراتیزاسیون در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.

Anthony, mcgrow (2003), **transformation of democracy, globalization and territorial democracy**, Cambridge: polity press.

Clark, I(1997), **Globalization and fragmentation**, oxford university press.

<https://www.mcls.gov.ir/fa/aboutus/historyofilo->

[%d8%aa%d8%a7%d8%b1%db%8c%d8%ae%da%86%d9%87-](#)

[%d8%b3%d8%a7%d8%b2%d9%85%d8%a7%d9%86-%d8%a8%db%8c%d9%86-](#)

[%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%84%d9%84%db%8c-%da%a9%d8%a7%d8%b1.](#)

Mernisil, Fatimah (1993), **Islam and democracy**, London: Virago.

Watters, Malcolm (1995), **Globalization**, London: Rutledge.

