

Economic Aspects of Challenges Caused by Globalization in the Field of Labor Law

Reza Keramaty¹, Mohammad Javad Rezaizadeh^{2*}, Mohammad Taghi Dashti³

1. PhD Student of Public Law, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public and International Law, Faculty of Law, University of Tehran, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Public and International Law, Faculty of Humanities, Imam Mohammad Baqer University (AS), Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 61-78

Article history:

Received: 26 Aug 2024

Edition: 05 Nov 2024

Accepted: 13 Jan 2025

Published online: 27 Sep 2025

Keywords:

Globalization, Labor Rights, Gender Equality, Principle of Tripartism.

Corresponding Author:

Mohammad Javad Rezaizadeh

Address:

Iran, Tehran, University of Tehran, Faculty of Law, Department of Public and International Law.

Orchid Code:

0000-0009-1653-3763

Tel:

09121161563

Email:

rezaeizad@ut.ac.ir

ABSTRACT

Background and purpose: The future of the labor rights system is highly dependent on the phenomenon of globalization. In order to maintain and strengthen the rules of labor rights, it is necessary to examine The economic aspects of the challenges caused by globalization in the field of labor rights.

Materials and Methods: This article is descriptive and analytical. Materials and data are also qualitative and data collection was used in collecting materials and data.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are observed.

Findings: The findings showed that the challenges of the current era of labor rights are almost unique in terms of dimensions and complexity. Women and migrant workers have often lacked any adequate protection under national labor laws and are among the most of globalization on labor rights. Women's jobs are often unstable, non-standard and low-paid. Most of the positions in the growing informal economy are held by women. Gender inequality has a pervasive and structural nature.

Conclusion: The result is that the future developments of the labor rights system in the direction of reaching the global labor rights system are completely dependent on the policy of reforming national labor laws, which is achieved through governments' respect for international labor standards. In the meantime, Iran's labor rights system has not been able to develop in line with the changes caused by globalization in the field of labor relations due to the failure to comply with the principle .

Cite this article as:

Keramaty, R; Rezaizadeh, M-J; Dashti, M-T. *Economic Aspects of Challenges Caused by Globalization in the Field of Labor Law* . Economic Jurisprudence Studies. 2025.

فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره هفتم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۴

جنبه‌های اقتصادی چالش‌های ناشی از جهانی شدن در حوزه حقوق کار

رضا کرامتی^۱، محمدجواد رضایی‌زاده^۲، محمدتقی دشتی^۳

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. دانشیار، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه امام محمد باقر(ع)، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: آینده نظام حقوق کار به شدت به پدیده جهانی شدن وابسته است. برای حفظ و تقویت قواعد حقوق کار لازم است؛ جنبه‌های اقتصادی چالش‌های ناشی از جهانی شدن در حوزه حقوق کار بررسی شود.

مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد چالش‌های عصر کنونی حقوق کار، تقریباً از نظر ابعاد و پیچیدگی منحصربه‌فرد هستند. زنان و کارگران مهاجر غالباً تحت قوانین ملی کار فاقد هرگونه حمایت کافی بوده‌اند و از مهم‌ترین نگرانی‌های مربوط به تأثیر جهانی سازی بر حقوق کار هستند. مشاغل زنان اغلب ناپایدار، غیر استاندارد و با دستمزد پایین هستند. اکثر مناصب در اقتصاد رو به رشد غیررسمی در اختیار زنان است. نابرابری جنسیتی ماهیتی فراگیر و ساختاری دارد.

نتیجه: نتیجه اینکه تحولات آتی نظام حقوق کار در جهت رسیدن به نظام حقوق کار جهانی به طور کامل وابسته به سیاست اصلاح قوانین کار ملی است که از طریق احترام دولت‌ها به استانداردهای بین‌المللی کار محقق می‌شود. در این بین نظام حقوق کار ایران به دلیل عدم رعایت اصل سه جانبه‌گرایی در تدوین مقررات کار، اجرایی نشدن بخش مهمی از قانون کار و عدم حمایت لازم از کارگران آسیب پذیر نتوانسته است تا همپای تحولات ناشی از جهانی شدن در حوزه روابط کار، توسعه یابد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۶۱-۷۸

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۵

واژگان کلیدی:

جهانی شدن، حقوق کار، برابری جنسیتی، اصل سه جانبه‌گرایی.

نویسنده مسئول:

محمدجواد رضایی‌زاده

آدرس پستی:

ایران، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل.

تلفن:

09121161563

کد ارکید:

پست الکترونیک:

rezaeizad@ut.ac.ir

۱. مقدمه

قلب پدیده «جهانی شدن»، جنبه‌های اقتصادی آن بوده است، و مبارزه در سطح بین‌المللی برای ترویج ارزش‌های غیر تجاری مانند حفاظت از محیط زیست، حقوق بشر، و استانداردهای اجتماعی و کار، اگرچه فراموش نشده است، اغلب یک نگرانی ثانوی و درجه دوم بوده است. آثار جهانی شدن متنوع و متعدد است و طیف وسیعی از پدیده‌های اجتماعی را دربر می‌گیرد و از جمله: «فعالیت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در شرایط جهانی شدن بر مایورای مرزهای ملی تأثیر گذاشته و از آنها تأثیر می‌پذیرند. جهانی شدن حجم کنش متقابل را افزایش می‌دهد و یک سیستم جدید جهانی پدید می‌آورد. افزایش شدت و وسعت ارتباطات، به محوشدن فاصله، موضوع‌های داخلی و خارجی می‌انجامد و ارتباطات به حدی عمق می‌یابند که هر کس در کنار زندگی محلی خود یک صبغه جهانی نیز در زندگی خویش، احساس می‌کند. ارتباطات در حال رشد، مسائلی را در سطح فراملی ایجاد می‌کند که تنها از طریق همکاری جهانی قابل حل و فصل می‌باشند، تکثیر تسلیحات یا معضل مواد مخدر از جمله این موضوعات است. حجم و شدت ارتباطات، شبکه‌های به هم فشرده‌ای را بین دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی، جوامع، سازمان‌های غیر دولتی و شرکت‌های چند ملیتی به وجود می‌آورد. این شبکه‌ها به ایجاد یک سیستم جهانی منجر می‌شود که محدودیت‌هایی سیستمی برای فعالیت‌های بازیگران مزبور ایجاد می‌کند و خودمختاری آنها را کاهش می‌دهد. جهانی شدن که در قرن بیستم به صورت یک شعور کل‌گرا تجلی پیدا کرد، مستلزم وابسته کردن نقاط مرجع فردی و ملی به نقاط مرجع عام و فراملی است.

جهانی شدن ایجاد ارتباطات فرهنگی، اجتماعی و پدیده شناختی بین چهار عامل خویشتن فرد؛ جامعه ملی؛ نظام بین‌المللی جوامع و بشریت به طور کلی است. این چهار عامل، بر روی هم، یک «میدان جهانی» تشکیل می‌دهند که نظام حقوق کار نیز بخش کوچکی از آن است و به طور حتم تحت تأثیر آن قرار دارد. وقتی که نظام حقوق کار چه بخواهیم و چه نخواهیم از پدیده جهانی شدن متأثر است، پرداختن به این موضوع هم از جهت نظری و تئوری و هم از جهت جنبه‌های عملی آن لازم و ضروری است و نمی‌توان به سادگی از کنار آن گذشت. از طرف دیگر در ارتباط با نظام حقوق کار ایران، به دلیل وجود نیروی کار خارجی زیاد در ایران و دور بودن این نیروی کار از شرایط استاندارد جهانی کار و همچنین وجود ایرانیان زیادی به عنوان نیروی کار در سرتاسر جهان و امکان افزایش آنها در سالهای آتی، پرداختن به ابعاد ارتباط بین جهانی شدن و حقوق کار، اهمیت و ضرورت دو چندان پیدا می‌کند. خلا تحقیقاتی اساسی نیز در این حوزه در ایران وجود دارد و این تحقیق در عین حال که می‌تواند دامنه نظری علم در این خصوص توسعه دهد، در عمل می‌تواند زاویه دید و نگاه مقنن و تدوین کنندگان سیاست‌های کلی نظام حقوق کار کشور را با جلب توجه به جهانی شدن، تغییر داده و به عبارت بهتر وسعت دیدی به آنها بدهد. تمایز و نوآوری مقاله حاضر نسبت به سایر پژوهش‌های انجام شده این است که هدف این مقاله بررسی چالش‌های ناشی از جهانی شدن در حوزه حقوق کار است. سوال مقاله بدین شکل قابل طرح است که چالش‌های جهانی شدن در حوزه حقوق کار چیست؟ فرضیه نیز عبارت است از اینکه، «دستمزد، پایینف کاهش استاندارد و

کیفیت مشاغل و آسیب دیدن زنان در حیطه حقوق کار از چالش‌های جهانی دشن برای حقوق کار است». در این مقاله به بررسی سوال و فرضیه مورد اشاره پرداخته می‌شود.

۲. مواد و روش‌ها

مقاله حاضر توصیفی تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد چالش‌های عصر کنونی حقوق کار، تقریباً از نظر ابعاد و پیچیدگی منحصربه‌فرد هستند. زنان و کارگران مهاجر غالباً تحت قوانین ملی کار فاقد هرگونه حمایت کافی بوده‌اند و از مهم‌ترین نگرانی‌های مربوط به تأثیر جهانی سازی بر حقوق کار هستند. مشاغل زنان اغلب ناپایدار، غیر استاندارد و با دستمزد پایین هستند. اکثر مناصب در اقتصاد رو به رشد غیررسمی در اختیار زنان است. نابرابری جنسیتی ماهیتی فراگیر و ساختاری دارد.

۵. بحث

نسبت جهانی شدن با حقوق کار، یک نسبت دو جانبه و به عبارتی دو لبه است. در عین حال که جهانی شدن به عاملی برای توسعه حقوق کار تبدیل شده است، اما از طرف دیگر نگرانی‌ها و چالش‌های فراوانی را در پیش پای نظام حقوق کار قرار داده است. این چالش‌ها هم در کلیت حقوق کار و هم در مصادیق جزئی‌تر نظام حقوق کار قابل بررسی است. از یک دیدگاه، بازارهای کار بسیار رقابتی هستند و شیوه‌های استخدامی

معمولاً سازگاری مناسبی با هزینه‌های زیربنایی و محدودیت‌های بازار دارند و دخالت‌های دولت معمولاً ناکارآمد هستند. این دیدگاه در دوره پس از جنگ جهانی دوم در نظریات اقتصاددانان نئوکلاسیک و طرفداران موج دوم حقوق و اقتصاد در دانشگاه شیکاگو تبلور یافت. نتایج این دیدگاه منجر به این می‌شود که در بیشتر موضوعات حقوق کار و مقررات استخدامی باید به حداقل‌ها اکتفا کرد و تنها زمانی دولت حق دخالت در بازار را دارد که مدارس و شواهد شکست بازار کاملاً مشهود باشد و از این مطمئن باشند که دیگر راهکارهای موجود برای نجات بازار کار غیر قابل اعمال هستند. دیدگاه دیگر که مربوط به نهادگرایان صنعتی و طرفداران جنبش اول حقوق و اقتصاد است که در اوایل قرن بیستم در دانشگاه ویسکانسین متولد شد، که بازارهای کار اعم از داخلی و خارجی را ناقص و دارای ساختار نامتعادلی می‌دانند. از اینرو، نهادگرایان معتقدند که گرایش عناصر مربوط به کار از جمله دستمزدها و شرایط کار و شیوه‌های مدیریت استخدامی بالذات به سمت ناکارآمدی و بی‌عدالتی در حرکت هستند و همواره باید تلاش کرد که از این انحراف جلوگیری شود. علاوه بر این اگر حتی بازار بتواند بشدت هم رقابتی شود باز هم این امر نامطلوب است زیرا، این رقابت به روابط و منافع کارگران و همچنین به امنیت و پیشرفت‌های شغلی آنها صدمه می‌زند (ابدی، اسفندیاری فر و جعفری، ۱۳۹۵، ۱۸۳).

از سوی دیگر نئوکلاسیک‌ها و پیروان جنبش دوم حقوق و اقتصاد بر این اعتقاد هستند که دست نامرئی معروف آدام اسمیت، رابط استخدامی را به سمت تعادل هدایت می‌کند و قراردادهای استخدامی که خصوصی منعقد می‌شوند را به طور

تقریبی کاراً و مؤثر می‌دانند و وضعیت را به صورت برد-برد در نظر می‌گیرند و به همین علت دیگر ارزشی برای قانون کار و اتحادیه‌های کارگری قائل نیستند. در مقابل نهادگرایان صنعتی بر این باور هستند که نتیجه‌گیری فوق کاملاً غلط است زیرا، اساساً در تئوری‌های فوق‌الذکر از طبیعت کار بشر که منحصر به فرد است غفلت شده است و عنصر کار را مانند کالایی بی‌جان در نظر گرفته‌اند. به نظر می‌رسد که کار یک عنصر خاص باشد و این هم به دلیل وجود انسان در دو طرف آن است.

۵-۱. ترس از تاثیرگذاری جهانی شدن، چالش کلان ناشی از جهانی شدن در حوزه حقوق کار

ترس از جهانی شدن، در تمامی قلمروهای تحت تأثیر همیشه وجود داشته است و در حوزه حقوق کار هم سؤال این است که چه کسانی از جهانی شدن می‌ترسند؟ و ترس از جهانی شدن در روابط کار از همان ابتدای طرح مباحث جهانی شدن، وجود داشته است (آرتور، ۲۰۰۳، ۵۱). به قول هری آرتور پاسخ ساده به این سؤال این است که «تقریباً همه، اگر عقلی داشته باشند». باید از جهانی شدن ترس و واهمه داشته باشند و اذعان می‌کند که به عنوان یک استاد برجسته حقوق کار، وی هم از جهانی شدن نگران است، اما جهانی شدن حقوق کار فرصت خاصی برای همه فراهم کرده است (آرتور، ۲۰۰۳، ۵۲). تمامی عوامل درگیر در حوزه حقوق کار و از جمله مدیران عامل شرکت‌ها، صاحبان مشاغل کوچک، مدیران محلی؛ کارخانه‌های کوچک، نهادهای جمع‌آوری کمک مالی برای مؤسسات خیریه، متخصصان حرفه‌ای در حقوق، اپیدمیولوژی، تبلیغات و امور مالی و

البته کارگران و اتحادیه‌ها همگی از جهانی شدن می‌ترسند (بوزوئینول، ۲۰۲۱، ۷). به نظر نگارندگان اما توجه به واقعیات ضروری است، جهانی شدن اقتصاد تقریباً همه کشورها را تغییر می‌دهد، البته به روش‌های مختلف این تغییر صورت می‌گیرد و در تمام کشورها یکسان نیست. برای اداره این نظم جدید اقتصادی، مطمئناً یک نظام حقوقی فراملی جدید پدید خواهد آمد. که این نظام حقوقی فراملی جدید به نحوی در سطح بین‌المللی نهادها و فرآیندهای نظام‌های داخلی حقوق کار را بازتولید می‌کند. در مسیر رسیدن به این سیستم فراملی، کارفرمایان احتمالاً از مزایای قابل توجه اما با زمان محدود برخوردار خواهند بود. اما در نهایت، قانون کار فراملی، قانون کار جهانی، به استاندارد می‌رسد که برای سیستم‌های داخلی کشورها تعیین شده است و سطح مناسبی از عدالت اجتماعی برای کارگران و صلح اجتماعی برای کارفرمایان را تضمین می‌کند. روش‌های غلبه بر ترس از تأثیرگذاری جهانی شدن عبارت است از:

۵-۱-۱. بهره‌گیری از تجربیات حقوق تجارت برای غلبه بر ترس

ترس اولیه از پدیده جهانی شدن، موضوع بدی نیست و دست اندرکاران نظام حقوق کار را به تفکرو اندیشه وامی‌دارد تا برای گذر از خطرات احتمالی جهانی شدن در حوزه حقوق کار، مهیا و آماده باشند. هری آرتور این مفروضات آغازین را به عنوان «حس مشترک» توصیف کرده است. بسیاری از ادبیات جهانی شدن حقوق حول دو موضوع جمع شده است. اولین مورد این است که یک چارچوب قانونی فراملی قبلاً برای تنظیم معاملات تجاری ایجاد شده است. منابع آن که اغلب «حقوق تجارت» جدید نامیده می‌شود

سیاستی از ترویج اشتغال کامل و حمایت از کارگران، به مدیریت تقاضای مصرف کننده و تشویق رقابت پذیری تغییر کرده است. بیشتر این تحولات در ایالات متحده و تا حدودی در ژاپن و اروپا سرچشمه گرفته و سپس توسط کشورهای دیگر از جمله ایران نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند (پکسن؛ پولاک، ۲۰۲۱، ۲۸۰)

نتیجه آن چیزی است که گاهی اوقات تقسیم کار بین‌المللی جدید نامیده می‌شود. رابطه‌ای بین ابرقدرت‌های اقتصادی و سایر نقاط جهان. توسط نهادهایی مانند بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول تقویت می‌شود. این امر با دانش اقتصادی رایج قابل احترام است. دولت‌های اکثر کشورها از آن استقبال می‌کنند و به آن عمل می‌کنند و ترجیح می‌دهند که در این سیستم نادیده گرفته نشوند و یا این سازمان‌ها همکاری می‌کنند، حتی اگر این سازمان‌ها را به هیچ عنوان قبول نداشته باشند. در نهایت، این تقسیم کار بین‌المللی جدید عمدتاً با بهره‌برداری از بازارهای جهانی سرمایه، محصول و خدمات تحت تسلط شرکت‌های، انجام می‌شود (پورتس؛ والتون، ۲۰۱۸، ۱۸۹-۹۱).

پس باید درباره شرکت‌های جهانی و به ویژه تأثیر آنها بر حقوق کار صحبت کرد اولاً، تعداد این شرکت‌ها بسیار زیاد هستند: درآمد هر یک از ۱۰۰ شرکت بزرگ جهانی از تولید ناخالص داخلی بسیاری از کشورها فراتر می‌رود (روبری؛ گرمشاو، ۲۰۱۹، ۱۹۸). این شرکت‌ها سرمایه‌های عظیمی دارند. آنها می‌توانند هویت‌های جدید بخرند، در هر مرجعی دعاوی حقوقی را مطرح کنند، اعتصاب‌ها را مدیریت کنند و افراد مصرف کننده را به سمت خود جلب نمایند. این امر به شرکت‌های جهانی برتری فوق‌العاده‌ای در تمام جنبه‌های روابط مرتبط با حقوق کار و استخدامی

شامل قراردادهای، عرف تجاری، آرای داوری و معاهدات و کنوانسیون‌های بین‌المللی است که به تدریج در مجموعه‌ای از اصول حقوقی، قواعد، فرآیندها و نهادها ادغام شده‌اند (آپل باوم و همکاران، ۲۰۰۱). این نظام حقوقی فراملی جدید به نحوی به سیستم‌های حقوقی ملی بازمی‌گردد، بنابراین می‌توان انتظار داشت که اتفاقی مشابه در حقوق کار نیز رخ دهد. موضوع دوم با موضوع اول همگرایی دارد: معماران حقوق تجارت جدید، نه قوه مقننه و نه دادگاه‌های ملی بودند، بلکه بازیگران اصلی اقتصاد جهانی بودند. موسسات فراملی، شرکت‌ها، مشاوران، شرکت‌های حقوقی، داوران و دکترین حقوقی بازیگران اصلی این میدان بودند (دزالی؛ شوگارمن، ۱۹۹۵). بنابراین می‌توان انتظار داشت که کارفرمایان، اتحادیه‌ها، جنبش‌های اجتماعی و آژانس‌های بین‌المللی به نحوی روشن فکرانه در حال توسعه چیزی شبیه به حقوق تجارت نوین باشند، چیزی که می‌توان آن را به «حقوق کار جدید» نامید. یعنی ترس از تأثیرات جهانی شدن از گذر رسیدن به حقوق کار جدید، موجب توسعه حقوق کار نیز می‌گردد و از این جهت این ترس، پسندیده و مقبول است.

۵-۱-۲. نقش شرکت‌ها در زدودن آثار

ترس از پدیده جهانی شدن

مفروضات اساسی که زیربنای سیستم حقوق کار بوده است، به طور اساسی در پنجاه سال اخیر و به خصوص دو دهه قرن بیست و یکم، مورد تجدید قرار گرفته است. اشتغال به فناوری بیشتر و مبتنی بر دانش تبدیل شده است، اما همچنین انعطاف‌پذیرتر و ناامن‌تر شده است. نیروی کار از نظر جمعیتی متنوع‌تر شده و در بخش خدمات متمرکزتر شده است. هویت‌های دیگر مهمتر از همبستگی طبقاتی شده‌اند. تدابیر مدیریتی و

خود می‌دهد. این شرکت‌ها تأثیرگذار هستند: بیشتر کشورها تلاش زیادی برای جذب آنها به عنوان سرمایه‌گذار و مالیات دهندگان بالقوه انجام می‌دهند. یکی از راه‌های جذب شرکت‌های جهانی این است که اطمینان حاصل شود که قوانین کار داخلی برای آنها قابل قبول است و تضاد ذاتی با منافع آنها ندارد. ثالثاً، شرکت‌های جهانی عموماً ویژگی ملی دارند: هیئت‌مدیره، مدیران ارشد، کارمندان کلیدی، بانکداران و تأمین‌کنندگان اغلب حول یک دفتر مرکزی در خود کشور متمرکز هستند. بنابراین، آنها نفوذ زیادی بر شکل‌گیری و اجرای سیاست‌های خارجی، تجاری، مالی، اجتماعی و کاری کشور خود دارند. در واقع، آنها می‌توانند قدرت دولتی را برای حفاظت از منافع خود در داخل و خارج از کشور به کار گیرند. (جلالی و بستانی، ۱۴۰۱، ۴۰۲)

چهارم، این شرکت‌ها بسیار متمرکز هستند: دقیقاً به این دلیل که در سراسر جهان تجارت می‌کنند، دفتر مرکزی باید مهم‌ترین تصمیم‌ها را کنترل کند. اما در مورد امور استخدای و مرتبط با حقوقار و شیوه‌های پرسنلی، استراتژی‌های چانه‌زنی جمعی یا انطباق با استانداردهای کار به طور معمول در دفتر مرکزی تصمیم‌گیری نمی‌شود و معمولاً جزئی از "تصمیمات مهم" تلقی نمی‌شوند یا توسط دفتر مرکزی به صورت روزانه مدیریت نمی‌شوند. به نظر می‌رسد چهار استثنا برای این اصل کلی وجود دارد که موضوعات مربوط به حقوق کار در دفتر مرکزی یک شرکت جهانی مطرح می‌شود: اگر تحولات ملی در یک کشور، به طور جدی هزینه‌های تولید را افزایش دهد. اگر آنها تهدید به آسیب رساندن به شهرت و سهم بازار شرکت کنند. اگر نوع رفتار یک شرکت در یک کشور برای دفاتر دیگر شرکت

در نقاط دیگر دنیا ایجاد توقع در حوزه حقوق کار نماید و اگر تصمیمات محلی توسط مدیریت داخلی قابل رسیدگی نباشد. در این استثنائات هم، به جای مداخله مستقیم، دفتر مرکزی تمایل دارد تا از طریق استراتژی‌های تجاری جهانی خود، شیوه‌های کار محلی و محلی را شکل دهد (براتی‌نیا، ۱۴۰۰، ۵۴)

در عین قدرت فراوان، این شرکت‌ها پاشنه آشیل هم دارند. دیده شدن سیاسی، حجم بزرگ آنها، فراگیر بودن و پیچیدگی شیوه عملکرد، آنها را به طور بالقوه در برابر اقدامات خصمانه سیاست مداران، سرمایه‌گذاران، مصرف‌کنندگان و سایر بازیگران دارای قدرت برای برهم زدن زنجیره تولید و توزیع جهانی آسیب پذیر می‌کند. در نتیجه، آنها برای جلوگیری از واکنش‌های نامطلوب بازار، اقدامات قانونی علیه آنها یا ناهنجاری‌های سیاسی در داخل یا خارج از کشور، با کارگران خود طوری رفتار می‌کنند، که درگیر این چالش‌ها نشوند (بلانگر و همکاران، ۲۰۰۳، ۴۶۹). آنها نیاز به محیط امنی دارند که از اعتراضات کارگری برای رسیدن به حقوق خود؛ حتی الامکان در امان باشند.

در نتیجه باید گفت که قانون کار همیشه نه از بالا به پایین، بلکه از پایین به بالا ساخته شده است. این شامل آزمایش‌های زیاد، شکست‌های مکرر و بسیاری از شروع‌های جدید قبل از دستیابی به چیزی مانند یک سیستم معقول است. در این عصر جهانی شدن، «ساختن از پایین به بالا» ممکن است چشم اندازی دلهره آور به نظر برسد. اما قبلاً در شرایط سخت‌تر و دشوارتر انجام شده است. در طول انقلاب صنعتی قرن نوزدهم، رکود بزرگ دهه ۱۹۳۰ و دوره بازسازی پس از جنگ پس از ۱۹۴۵. اگر اراده‌ای برای انجام آن وجود

داشته باشد، می‌توان دوباره انجام داد (ویلر، ۱۹۹۰، ۱۸۶-۹۰).

جهانی شدن در شکل کنونی آن همه را ترسانده است، نه فقط اساتید حقوق کار را، حتی متعصب ترین نظریه‌پردازان، دست‌اندرکاران و ذینفعان جهانی شدن نیز، توجه به جنبه‌های انسانی را در جهانی شدن، می‌پذیرند، آنها می‌دانند که تنها در صورتی که حقوق و منافع کارگر تا حدی رعایت شود، جوامع، دولت‌ها، شرکت‌ها و بازارهای جهانی از ثبات اجتماعی و سیاسی برخوردار خواهند شد که برای موفقیت بلندمدت اقتصادی آنها ضروری است.

۵-۲. چالش‌های خاص مرتبط با موضوعات خاص حقوق کار

پدیده جهانی شدن بدون تردید در توسعه حقوق کار نقش مهمی را داشته و دارد و همانطور که بیان شد، قلمرو این تأثیر تمامی جنبه‌های ماهوی و شکلی نظام حقوق کار است. از طرف دیگر پدیده جهانی شدن در حوزه‌های مختلف حقوق کار، چالش‌های خاصی را ایجاد کرده است که به مهم ترین آنها اشاره می‌شود.

۵-۲-۱. جهانی شدن و چالش اشتغال

«جهانی شدن بر امنیت شغلی کارگران و وضع کارگاه‌های تولیدی تأثیری اجتناب ناپذیر داشته است. بدین ترتیب که با جهانی شدن برپایه آزادی واردات و صادرات بازارهای ملی رفته‌رفته به بازارهای فراملی تبدیل می‌شود و با توجه به مزیت‌های نسبی تولید و گردش سریع 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 روبه‌رو

خواهد کرد» (رنجبران و فرهمند صابر، ۱۳۹۱، ۷۳). «اگر توسعه و رقابت جهانی برپایه هزینه کار باشد در این صورت منافع کارگران فدای کاهش هزینه تولید خواهد شد و ازاین‌رو کارگر از پایین‌ترین معیارها در زمینه کار 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 خصوصی‌سازی، 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 بصورت مقطعی و در برابر تصمیم کارفرما از پاره‌ای حقوق ابتدایی خود مانند اعتصاب چشم پوشی کنند و به جای پیمانهای گروهی به قراردادهای فردی با کارفرما روی آورند و حتی به سبب شرایط بازار با او متحد شوند. چنین شرایطی منجر به تضعیف پیمانهای گروهی کار می‌شود. جهانی شدن اقتصاد می‌تواند نیروی سندیکاهای کارگری را کاهش دهد و آنها را در پذیرش اعضای تازه به سبب پراکنده بودن مراکز تولید با دشواری روبه‌رو سازد و قدرت چانه‌زنی آنها را کاهش دهد» (توسلی نائینی، ۱۳۸۴، ۱۶۶). «بسیاری از منتقدان جهانی شدن، معتقدند که جهانی شدن موجب بیکاری چشمگیری شده است. دیگران از جمله نئولیبرالها مشکلات مربوط به بیکاری را عمدتاً ناشی از عوامل دیگر مثل فناوری‌های جدید کار اندوز، آموزش و تحصیلات ناکافی یا سطوح دستمزد و مزایای ناپایدار می‌دانند. جهانی شدن معاصر از برخی راه‌های دیگر تأثیرات زیانبخش فزاینده‌ای بر امنیت شغلی گذاشته برای مثال، برخی از

سیاست‌های خصوصی‌سازی و آزادسازی که در قلب تعدیل‌های ساختاری نئولیبرالی قرار دارند، اغلب در مواردی که تجارت و صنعت محلی با رقابت جهانی روبه‌رو می‌شود، بیکاری و از دست دادن شغل است. اثرات منفی جهانی شدن بر اشتغال دارای وجوه مختلفی بوده است» (کمیسون جهانی بررسی ابعاد جهانی شدن، ۱۳۸۴، ۱۲۹).

هزینه‌های جهانی شدن شامل ریسک بالای جابه‌جایی نیروی انسانی برای صنایع در حال رقابت بسیار قابل توجه است. اما به‌تازگی به‌دلیل افزایش آمار بالای از دست دادن شغل در صنایع تولیدی، هزینه‌های تجارت جهانی این مباحثات را تحت‌الشعاع خود قرار داده است. در دوران مبارزات انتخاباتی آمریکا، دونالد ترامپ و برنی سندرز هر دو به چالش‌های ناشی از تفاهم نامه‌های تجاری برای آمریکا و طبقه متوسط کشور اشاره می‌کردند. دلیل چنین گرایش‌هایی دستمزدهای نسبتاً بالا در بخش تولید عنوان می‌شد. استدلال ترامپ و سایر مخالفان حاکی از این بود که چین و سایر کشورهای کم‌درآمد امکان به دست آوردن شغل خوب و پر درآمد برای مردم آمریکا را غیرممکن کرده‌اند و به وضعیت شغلی آمریکایی‌ها آسیب می‌زنند.

۵-۲-۱-۱. جهانی شدن، خصوصی

سازی و اشتغال

«امروزه در بسیاری از کشورها خصوصی‌سازی صنایع مادر مانند برق، آب، مخابرات و نفت و گاز، و نیز راه آهن شتاب بیشتری گرفته است. بخشی از این شتاب از شرایط اقتصاد جهانی و نیز پیدایش اتحادیه‌های منطقه‌ای در نقاط گوناگون جهان مایه می‌گیرد اما بخش دیگر ریشه در رویارویی با بحرانهای اقتصادی و تشویق

بیکاری‌ها در کشورهای شمال به این دلیل رخ داده است که شرکت‌ها از امکانات سازمان‌های جهانی، ارتباطات جهانی، تولید جهانی و تامین مالی جهانی برای جابه‌جایی کارخانجات تولیدی خود به مناطق کم‌دستمزد در کشورهای جنوب یا شرق بویژه در کشورهای تازه صنعتی شده و در مناطق تولید برای صادرات بهره‌برداری کرده‌اند» (توسلی نائینی، ۱۳۸۴، ۱۹۸).

«به این ترتیب، روابط مهم گوناگونی را می‌توان میان جهانی شدن معاصر و رشد بیکاری در کشورهای شمال پیدا کرد. نخست این‌که بخش‌های مالی، اطلاعاتی و ارتباطی رو به گسترش سرمایه‌داری جهانی به‌طور کلی در مقایسه با صنایع تولیدی و استخراجی قدیمی‌تر به نیروی کار کمتری نیاز دارند. مثلاً شرکت غول پیکر مایکروسافت که با پانزده هزار نفر در زمینه تکنولوژی اطلاعات فعالیت می‌کند در مقایسه با بزرگترین تولیدکنندگان نسل‌های اولیه کارکنان کمتری دارد. بعید بنظر می‌رسد که بخش‌های جدید بشدت متمرکز بر سرمایه و بسیار ماشینی شده در اقتصاد بتوانند پاسخگوی تقاضای فزاینده برای کار باشند. به علاوه ادغام و تملک شرکت‌های اغلب منجر به بیکار شدن عده زیادی شده است» (شولت، ۱۳۸۶، ۲۷۰).

«سرانجام، جهانی شدن اغلب موجب تضعیف امنیت شغلی در بافت برنامه‌های تعدیل ساختاری شده است. بیشتر سیاست‌هایی که حاصل توافق دولت‌ها با صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی است، کوچک شدن قابل ملاحظه در دستگاه‌های اداری حکومتی را تجویز کرده‌اند در بیشتر موارد هیچ نوع برنامه‌ای برای استخدام مجدد مقامات و کارکنان ما زاد بر نیاز در مشاغل جدید وجود ندارد. به همین ترتیب حاصل

در امور اقتصادی به حمایت نشدن کارگران در بازار کار می‌انجامد» (توسلی نائینی، ۱۳۸۴، ۱۶۶).

۵-۲-۱-۲. جهانی شدن، زنان و اشتغال

«با وقوع پدیده جهانی شدن در کشورهای صنعتی، گذشته از معیارهایی مانند داشتن مهارت‌های شغلی، قدرت رقابت با مردان در رفتن از کشوری به کشور دیگر نیز یکی از عوامل اشتغال زنان شمرده می‌شود. در واقع از دید کارفرمایان برای پاسخگویی به دگرگونی‌های سریع در بازار جهانی، به کارگیری نیروی کار شناور لازم است. در این حالت زنان کارگر به علت پای‌بندی‌های خانوادگی بیشتر و وابستگی فرزندان به آنان، از دسترسی به مشاغل پردرآمد باز خواهند ماند، زیرا لازمه چنین مشاغلی جابه‌جا شدن است. نتیجه گزینش کارهای پاره‌وقت و موقت از سوی زنان، دریافت حقوق کمتر و بی‌بهره ماندن از امتیازات دوران بازنشستگی است» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۵۳). «پس باید پذیرفت که گرایش زنان به این‌گونه کارها تا آن اندازه که به سود کارفرمایان است به سود زنان نیست. این وضع سبب می‌شود که مردان کارگر دسترسی بیشتری به بازار کار و مشاغل کمابیش ثابت داشته باشند و کارفرمایان هم آنان را به علت برخورداری از مهارت‌های بیشتر و نداشتن وظایف خانه‌داری بر زنان ترجیح دهند. نتیجه سیاست‌های توسعه تحت تاثیر روابط جنسیتی از قبل موجود، و از جمله عقاید محلی نسبت به ماهیت کار زنان، مجموعه‌ای از بحران‌های جهانی در زمینه وابستگی تجارت، بدهی و تعدیل ساختاری، بر زنان تاثیر گسترده‌ای داشته است. شرایط تحمیل شده بر دولت‌ها در ازای وام‌های اعطایی شامل این موارد هستند:

کارآفرینان به بازار سرمایه‌گذاری دارد. با افزایش خصوصی‌سازی، دولت‌ها با چالشی جدی روبه‌رو می‌شوند. زیرا از یک‌سو ناگزیر از کاهش دادن قدرت سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری می‌شوند تا به ایجاد انگیزه سرمایه‌گذاری بیشتر در کارآفرینان، زمینه را برای دریافت مالیات و سهم بیمه بیشتر فراهم آورند و درآمد خود را افزایش دهند و از سوی دیگر نمی‌توانند دفاع از منابع انبوه کارگران را از صدر برنامه‌های خود کنار گذارند افزون بر این با گرایش به خصوصی‌سازی و کاهش حمایت‌های دولتی نمیتوانند از پدیده بیکاری در امان بمانند» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۵۲) «از این‌رو دولت‌ها در برابر این چالش و بحران بیکاری ممکن است به دو روش روی آورند: روش نخست: واگذاری اجباری بخشی از خدمات عمومی به بخش خصوصی است برای نمونه بسیاری از خدمات مانند خدمات بیمارستانی، سلف سرویس‌های دانشگاه‌ها و خدمات توریستی و مسافرتی را که پیش از این به دوش دولت بوده است با بستن قراردادهای مناقصه به بخش خصوصی واگذار می‌کنند. روش دوم: ایجاد مشاغل پاره وقت و موقت در سطح وسیع‌تر (در ساعات و محل‌های گوناگون و در چارچوب تخصص‌های گوناگون) به جای حفظ و ایجاد مشاغل ثابت است که درصد کمتری از کارگران را پوشش می‌دهد. بر اثر این دو روش امکان اشتغال برای کسانی فراهم می‌شود که کارآمدی و هماهنگی بیشتری با این شرایط داشته باشند. به هر رو اجرای این دو روش به بیطرفی دولت و رها شدن بازار در سایه برخورد عرضه و تقاضا می‌انجامد که نتیجه آن افزایش هزینه‌های زندگی و تورم سنگین برای گروه‌های ضعیف و بویژه کارگران خواهد بود. بنابراین بی‌طرفی دولت

سیاستهای تعدیل ساختاری، مقررات‌زدایی در مسائل مالی، آزادسازی تجارت، حمایت از صنایع صادراتی و کاهش خدمات اجتماعی و سیاستهای حمایتی و از جمله یارانه‌های غذایی» (بیلیس؛ استو، ۱۳۸۳، ۳). علاوه بر این تقسیم کار بین‌المللی نیز حالت جنسیت محور پیدا کرده است، شرکت‌های فراملیتی در پی نیروی کار ارزان هستند که در اغلب موارد به همان معنای کار زنان است. در بسیاری از کشورها و فرهنگها کار زنان امری موقتی تلقی می‌شود که قبل از ازدواج انجام می‌شود یا مکمل شوهران است.

۵-۲-۱-۳. جهانی شدن، کارگران مهاجر و اشتغال

«مهاجرت بین‌المللی به تغییرات اقامتی، بطور موقت یا دائم، قانونی و یا غیرقانونی از مرزهای کشور اطلاق می‌شود. امروزه علاوه بر نقل و انتقال کالا، پول و سرمایه، همواره بر تعداد انسانهایی که در جستجوی کار کشور خود را ترک می‌کنند نیز افزوده می‌شود. جابه‌جایی نیروی کار یکی از وجوه مهم جهانی شدن است. مهاجرت مردم به دیگر کشورها پدیده‌ای اساسی و گسترده است که در دهه‌ی گذشته سالانه بیش از ده میلیون نفر و شمار فزاینده‌ای از کشورها درگیر آن بوده‌اند. هزینه‌های رو به کاهش حمل و نقل و ظهور مسافرت گروهی ارزان، یکی از موانع مهاجرت را از پیش رو برداشته است. انقلاب تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و پوشش جهانی رسانه‌ها معنایش گسترش آگاهی از تفاوت‌های استانداردهای زندگی در کشورهای ثروتمند و فقیر بوده که باعث تشدید مهاجرت گردیده است. عدم تقارن در آزادسازی جریان سرمایه و نیروی کار به نابرابری بیشتری منجر شده است» (استیگلیتز، ۱۳۹۳، ۱۲۱).

«اکثر کارگران کشورهای مقصد کارگران مهاجر را عامل بیکاری و از دست رفتن فرصت‌های شغلی خود می‌دانند. بهمین دلیل باعث پیدایش گروههای ناسیونالیسم افراطی شده که در صدد مبارزه با مهاجرین و پناهندگان بوده و اکثراً منجر به رفتارهای خشونت‌آمیز گردیده است. از دیدگاه کشورهای در حال توسعه نبود یک چارچوب چند جانبه برای مهاجرت مردم به دیگر کشورها باز هم نشانگر شکافی دیگر در قوانین حاکم بر اقتصاد جهانی است. بسیاری از این کشورها معتقدند که مهاجرت آزادانه‌تر به کشورهای صنعتی به منزله ابزار سریع و قدرتمند افزایش منافی است که از جهانی شدن عاید آنها می‌شود، درحالی‌که حقوق سرمایه‌گذاری خارجی به نحوی فزاینده در قوانین وضع شده برای اقتصاد جهانی تقویت شده است، حقوق کارگران مهاجر توجه بسیار کمتری را به خود جلب کرده است. کشورهای مقصد با بستن مرزها و اعمال مقررات جدید و اتخاذ سیاستهای آزادسازی اقتصادی و توسعه کشورهای مبداء برآند تا محدودیتهایی را علیه مهاجران اعمال کنند. تأثیر سیاستهای کنترل مهاجرت که با راهبرد جایگزین ساختن مبادله آزاد تجاری به جای مهاجرت همراه است امری اجتناب‌ناپذیر است. با این همه در شرایطی که این سیاستها مشخصاً بر کنترل ورود مهاجرت به کشورها متمرکز می‌شوند، دو دسته نتایج متضاد به دنبال خواهند داشت: از یک‌سو این سیاستها آن دسته از افرادی را که آرزوی ترک کشورشان را دارند، ترغیب می‌کند که به محض دستیابی به یک فرصت مناسب، سریع‌تر از زمان پیش‌بینی شده کشور را ترک کنند درحالی‌که اعلام سیاست باز که تضمین‌کننده ورود افرادی است

محیط کار، رفع تبعیض در اشتغال و سایر مزایای استخدامی» (رنجبران؛ فرهمند صابر، ۱۳۹۱، ۷۹).

۵-۲-۱. جهانی شدن، اتحادیه‌های کارگری و مذاکرات جمعی کار

علاوه بر اینکه دولت‌ها با وضع قوانین حمایتی به حمایت از کارگران در زمینه‌های مختلف از قبیل حد اقل دستمزد، اخراج، ساعات کار... و پرداخته‌اند، کارگران نیز با تشکیل سندیکاها و منسجم کردن نیروی کار بعنوان مانعی در مقابل فزون‌خواهی کارفرمایان تلقی می‌شوند. «وجود تشکیلات قوی کارگری همواره بعنوان یکی از عوامل حیاتی بوده و با بسیج کارگران، اعتصابات و بعضا تظاهرات خیابانی شاهد اعمال فشار بر سیاست‌های مدیران کارگاه‌ها می‌باشیم، تا آنجا که اتحادیه‌ها نقش موثری در تثبیت دستمزدها در نقطه مطلوب همچنین از یک سطح مشخص اشتغال حمایت میکنند، زیرا آنها عموماً مخالف کاهش و اخراج نیروی کار هستند. موضوع دیگری که در تحلیل اتحادیه‌ها و چگونگی تاثیرگذاری آنها بر سطح اشتغال و دستمزد بسیار حائز اهمیت است، فرایند چانه‌زنی می‌باشد. در این خصوص دو مسئله اصلی وجود دارد: موضوع چانه‌زنی و گفتگو و اینکه خواسته‌های کدام یک از طرفین (کارفرما یا اتحادیه) در نتیجه موثرتر است» (خسروی؛ وفایی، ۱۳۷۸، ۳۳).

«اتحادیه‌های کارگری از چنان اهمیتی برخوردار بوده‌اند که سازمان بین‌المللی کار یکی از حقوق بنیادین کار همچنین شاخص کار شایسته را به وجود این اتحادیه‌ها موکول نموده است. علی‌رغم نقش موثری که اتحادیه‌های کارگری در تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان ایفا نموده، با رشد پدیده جهانی شدن

که احتمالاً می‌خواهند به خارج از کشور بروند میتواند در کاهش ورود افراد تأثیرگذار باشد» (کمیسیون جهانی بررسی ابعاد جهانی شدن، ۱۳۸۴، ۱۲۹).

۵-۲-۲. جهانی شدن و استانداردهای کار

«موضوع استانداردهای کار بین‌المللی یکی از منازعات بحث‌برانگیز در مباحث سیاسی جهان معاصر می‌باشد. در هسته این مباحث موضوعاتی از قبیل کودکان کارگر، آزادی انجمن‌ها و حق پیمانهای جمعی کار همچنین استانداردهای پرداخت از قبیل حد اقل دستمزد، ساعات کار و بهداشت و ایمنی شرایط کار که بطور مستقیم بر ارزش کار موثر است مطرح می‌باشد. کارفرمایان و دانشمندان نئوکلاسیک مخالف با این استانداردها بوده درحالی‌که کارگران و اتحادیه‌های چپ گرایش به حمایت از این استانداردها دارند» (حاجی‌پور، ۱۳۹۳، ۶۵). «نئوکلاسیک‌ها بر این باورند که دولت می‌بایست استانداردهای کار را به بازار آزاد کار سپرده در غیر اینصورت این استانداردها باعث افزایش هزینه‌ها و بالا رفتن سطح دستمزدها شده مانع کارآمدی و انعطاف‌پذیری اصلاحات، اتلاف منابع و کاهش رشد اقتصادی و پایین آمدن قدرت تنظیم لازم و فوری بازار در نتیجه شوکهای اقتصادی می‌شود حقوق و استانداردهای کار که بعنوان استانداردهای اساسی بین‌المللی براساس قانون کار تلقی می‌شوند عبارتند از: ۱- آزادی اجتماعات ۲- حق تشکیل و مذاکرات جمعی ۳- ممنوعیت کار اجباری ۴- حد اقل سن شروع به کار کودکان ۵- تضمین شرایط کار قابل قبول شامل تضمین حداکثر ساعات کار و تعطیلات و زمان استراحت، سلامت و بهداشت مناسب

رفته‌رفته نقش و اهمیت اولیه سندیکاها کاهش یافته است. در این 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 سندیکاها به کارگری به سوی سازماندهی در بخش خدمات خصوصی به گونه نامحسوس سبب کاهش قدرت آنها در مذاکرات گروهی و پیمانهای جمعی کار می‌شود» (سلطانی‌فرد، ۱۳۹۳، ۵۶). به‌هرحال ضعف پیمانهای گروهی و مذاکرات جمعی می‌تواند از ضریب امنیت شغلی کارگران بکاهد و آنها را با وضعی شکننده در برابر کارفرمایان روبه‌رو سازد.

۵-۲-۲-۲. جهانی شدن و دستمزد کارگران

«تسریع جهانی شدن در دهه‌های اخیر نه تنها بر فرصت‌های اشتغال، بلکه بر شرایط کار نیز تاثیر گذاشته است.

درحالی‌که سطح مزد در کشورهای فقیر پایین است و ورود به عرصه چنین رقابتی دولت‌ها را از تلاش برای تامین حد اقل رفاه اجتماعی و مزد کافی برای کارگران بازمیدارد. محلی کردن تولید و جابه‌جایی کارخانه‌ها به خصوص صنایع نیازمند کارگر فراوان از کشورهای غربی به کشورهای در حال توسعه که هزینه تولید به لحاظ مزد بسیار کم کارگران پایین‌تر است، به تشدید این رقابت برای جذب سرمایه و ترغیب سرمایه‌گذاران از طریق تولید باز هم ارزانتر می‌انجامد. یعنی مسابقه‌ای بی‌پایان برای دعوت از صاحبان سرمایه

به قیمت کم، یابی توجهی به وضعیت نیروی کار و حقوق انسانی او برای تامین زندگی مناسب، زیرا به‌طور اصولی هر جا که مزد کم یا مقررات حمایتی اندک باشد، همانجاست که سرمایه‌گذار رغبت بیشتری به فعالیت اقتصادی نشان می‌دهد. چنین مسابقه‌ای سبب می‌شود که رفته‌رفته روند حمایت‌های اجتماعی و مقررات مربوط به آن نه به سوی تعالی و تکامل که سیر قهقرایی در پیش بگیرد و هر کشور از طریق مقررات‌زدایی یا رها کردن نیروی کار به حال خود، تضمین بیشتری به سرمایه‌گذاران خارجی یا داخلی بدهد که در صورت سرمایه‌گذاری در دسر کمتری نسبت به دیگر کشورها خواهد داشت» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۵۰). «از طرف دیگر آزادسازی بازار سرمایه باعث افزایش قدرت صاحبان سرمایه می‌شود، زیرا در مقابل حکومت و کارگران دست بالا را پیدا می‌کنند و در چانه‌زنی‌ها و مذاکرات آسانتر می‌توانند به شرایط دلخواه خود نایل شوند. دولت‌ها که به هر ترتیب خواهان جذب سرمایه هستند و ناگزیر از اعطای امتیازاتی به آنان هستند و کارگران که در معرض تهدید از دست دادن شغل و مختصر درآمدشان هستند از ترس اینکه مبدا محل کارخانه به جای دیگر منتقل شود خود به شرایط مطلوب صاحبان سرمایه از حیث شرایط کار یا مزد تن می‌دهند. این وضعیت در کشورهای غربی مصداق بیشتری داشته است و به سرمایه‌گذاران غربی در جستجوی تولید ارزان امکان داده تا اگر سیستم مالیات یا هر چیز دیگر را باب میل ندیدند با تهدید خروج سرمایه، دولت را وادار به کنار آمدن با خود کنند» (عراقی؛ رنجبریان، ۱۳۹۲، ۳۶۷).

۵-۲-۳. جهانی شدن و بهداشت و ایمنی محیط کار

«امروزه یکی از شاخص‌های کار شرافتمندانه توجه به بهداشت و ایمنی کار و سلامت کارگران است. اقدام در عرصه‌های فوق نقش مهمی در دستیابی به هدف کار شرافتمندانه برای همه ایفا خواهد کرد. براساس برآورد سازمان بین‌المللی کار، سالانه بیش از دو میلیون کارگر در سراسر جهان به دلیل حوادث ناشی از کار فوت می‌کنند. خطر به شکل‌های گوناگون ظاهر می‌شود. کارهای تکراری، زمان طولانی، سروکار با مواد مضر، سر و صدا، فشارهای روانی و نزاع و برخورد فیزیکی و غیره. درجه خطر براساس مشاغل مختلف، فعالیت اقتصادی، نوع موسسه، ویژگیهای کارکنان و غیره متفاوت است. معیارهای جلوگیری از خطر نیز متفاوتند و عبارتند از: کنترل‌های فنی، از بین بردن عوامل خطرناک، جایگزین کردن مراحل و مواد خطرناک، آموزش‌های سلامت و امنیت، تجهیزات محافظ، طرح‌های دقیق و محدود کردن فعالیت گروههای آسیب‌پذیر، مانند جوانان شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور» (پورخردمند، ۱۳۸۳، ۹۱).

«حوادث و بیماریهای شغلی ناشی از محیط کار علاوه بر خسارتهای اقتصادی، از بعد معنوی و زندگی اجتماعی نیز تبعات بسیار مخربی دارد. تامین بهداشت و ایمنی محیط کار، دو هدف اقتصادی را دنبال می‌کند: شناسایی و سنجش هزینه‌های اقتصادی ناشی از بیماریها و حوادث شغلی میتواند موجب بروز مشکلات عمده شود. پیشرفت تکنولوژی در عرصه جهانی شدن بی‌تردید در بالا رفتن ضریب ایمنی وسایل کار موثر بوده و این موضوع در کاهش حوادث ناشی

از کار قطعا موثر بوده است و در این خصوص مثبت ارزیابی می‌شود. اما با نظری کوتاه به شرایط عمومی حاکم بر روابط کار و مولفه‌های زیر در عصر جهانی شدن این خوش‌بینی را به یاس مبدل خواهد ساخت: کاهش سطح دستمزدها، افزایش ساعات کار، انعطاف‌پذیر شدن مقررات حمایتی کار، خشونت در محیط کار از جمله تبعات منفی جهانی شدن بر بهداشت و محیط کار بوده که می‌تواند باعث تشدید بیماریهای روحی و روانی کارگران شود» (حاجی‌پور، ۱۳۹۳، ۶۷).

۵-۲-۳. تاثیر جهانی شدن بر تامین اجتماعی

در این قسمت به بررسی تأثیر جهانی شدن بر تامین اجتماعی پرداخته می‌شود.

۵-۲-۳-۱. جهانی شدن و میزان مستمری‌ها

«جهانی شدن باعث می‌شود تا بیمه‌شدگان و خانواده‌های آنان در معرض مخاطرات مالی بیشتری قرار گیرند. در نظام خصوصی، مزایای تامین اجتماعی دیگر تابع درآمدهای کارکنان و مشارکتهای مالیاتی آنان در طول خدمتشان نخواهد بود در عوض سطح مزایا تابع بوالهوسی‌های بازار سهام خواهد شد به این‌که یک کارگرچه اندازه مهارت (یا بخت و اقبال) در سرمایه‌گذاری دارد و چه زمانی تصمیم به بازنشستگی می‌گیرد. تامین اجتماعی امروزه، مزایایی تضمین شده برای سراسر عمر فراهم می‌کند، وضعیت بازار از روزی که شخص بازنشسته می‌شود با ماههای مقدم بر آن تأثیری بر مزایای دریافتی ندارد» (ماتسویی، ۱۳۸۲، ۹۳۴). «با ادامه روند جهانی شدن و دیدگاههای صرفا اقتصادی بر هزینه‌های اجتماعی گرایش به سوی خصوصی کردن تامین اجتماعی جهت کاستن از

می‌شود، مبنا و مستند انتقادهای خود قرار دهند و مدعی شوند که تامین اجتماعی به مهمترین سهم هزینه‌های تامین اجتماعی تبدیل شده است و از همین رو تامین مالی آن مستلزم ایجاد کسری در بودجه دولت است که میتواند باعث بالا رفتن نرخ تورم و افزایش هزینه سرمایه‌گذاری شود و تنها راه‌هایی از این مشکل را، کاستن از هزینه‌های اجتماعی و تبدیل نظام‌های پرداخت جاری به نظام‌های انفرادی سرمایه‌ساز می‌دانند» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۵۱).

۵-۲-۳. جهانی شدن و سالخورده‌گان

«به‌طور کلی هرگونه بحث و تبادل نظر مربوط به فرد یا افراد سالخورده به مسائلی دیگر مانند بحث تامین در دوران پیری به عنوان یکی از دلایل بچه‌دار شدن مرتبط می‌باشد. سالخوردگی جمعیت (و یا به عبارت دیگر افزایش تعداد (درصد) افراد مسن یا بالای ۵۵ یا ۶۰ سال در مجموع جمعیت یک کشور و افزایش میانه سن) پدیده ویژه قرن بیستم است. این پدیده در کشورهای توسعه یافته برای اولین بار زمانی مشاهده شد که کاهش باروری به بسیاری از مسائل مربوط به عواقب اجتماعی مالی سالخورده‌گان دامن زد این عواقب عبارتند از: مراقبت‌های جسمانی و روانی، تسهیلات سازمانی مورد نیاز برای این افراد، پیامدهای سرمایه‌گذاری شخصی و همگانی افراد سالخورده به دلیل ابعاد نگهداری و مراقبت از افراد سالخورده این امر از مسئله سالخوردگی جمعیت به بحران سالخوردگی مبدل گردیده است» (توسلی نایینی، ۱۳۸۴، ۱۶۹). «پیر شدن فراگیر چهار چالش اساسی را برای کشورهای پیشرفته امروزی مطرح می‌کند: ۱) چالش مالی افزایش هزینه‌های بازنشستگی ۲) چالش نیروی

هزینه‌های اجتماعی یکی از راهکارهای پیشنهادی جهت برون‌رفت از بحرانهای مالی است. با توجه به بحرانهای شدید مالی و رکود اقتصادی اخیر میتوان اثرات تامین خصوصی را بر وضعیت تابعین و مستمری بگیران پیش‌بینی کرد. تامین اجتماعی در برابر بسیاری از خطرهای افراد حمایت میکند، از جمله خطر مرگ یا از کار افتادگی، خطر پایین بودن سطح درآمد در طول زندگی، خطر عمر دراز و استثنایی. پیوند ناگسستنی اقتصاد کشورها در عصر جهانی شدن باعث می‌شود که بحران در هریک از کشورهای بزرگ به سرعت به سایر کشورها سرایت کرده و اقتصاد سایر کشورها را با رکود یا تورم مواجه سازد» (توسلی نایینی، ۱۳۸۴، ۱۷۰).

۵-۲-۳. جهانی شدن و بازماندگان

از کار افتاده‌ها

«در مورد مقرری‌های بازماندگی و از کار افتادگی، تراز حسابها در طول مدتی خیلی کوتاه‌تر انجام می‌گیرد و بنابراین تامین‌کننده درآمد بسیار کمتری در صورت فوت یا از کار افتادگی کارگران است. برای جبران این نقیصه راهکارهایی که ارائه می‌شود یکی کاستن از مقرریهای از کار افتادگی دیگری دسترسی نداشتن به حسابها تا قبل از رسیدن به سن بازنشستگی است. این امر به نوبه خود ضربه‌ای دوگانه به کارگران از کار افتاده محسوب می‌شود. کاهش مقرری تامین اجتماعی و عدم امکان بهره‌برداری از موجودی حسابها برای جبران زیان فوق باعث شده طرفداران جهانی شدن با بیان مشکلات مربوط به امور مالی نظام‌های تامین اجتماعی و واقعیت کسری‌های عظیم اعتباری آن را که ناشی از کاهش و افزایش هزینه‌هاست و در نهایت بر بودجه عمومی بار

کار که در حال پیر شدن و در حال کم شدن است (۳) چالش مالی کاهش ارزش دارایی‌ها و نقل و انتقالات سرمایه (۴) چالش رشد بازارهای ایستا یا در حال زوال، در عین حال کشورهای پیشرفته باید بپذیرند که پیر شدن یک پدیده جهانی است و راه حل‌های جهانی را هم می‌طلبد درحالی‌که مسیرهای جمعیتی متفاوت جهان پیشرفته و جهان در حال توسعه یک چالش در سده بیست و یکم تلقی می‌شود. ولی فرصتی تاریخی را هم برای پیوندهای جدید این دو جهان فراهم می‌آورد» (لویسنسکی؛ مک کینون، ۱۳۸۷، ۲۳۲).

۶. نتیجه

در حالیکه پدیده جهانی شدن، اثرات خود را بر جامعه جهانی گذاشته است، قوانین داخلی کار عمدتاً در سه دهه اخیر ثابت مانده است. این امر تا حدی نتیجه سیاست‌های مالی و اقتصادی جدیدی است که توسط دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی دنبال می‌شود که بازارهای کار را باز کرده و در این فرآیند، توانایی اتحادیه‌های کارگری و نیروهای لیبرال در جامعه برای بهبود شرایط شغلی و بهبود قوانین، تضعیف شده است. یکی دیگر از چالش‌ها نقش رو به افول دولت‌های ملی بوده است، جایی که سیاست‌های خود ساخته، نرخ‌های مالیات پایین تر، کاهش حضور دولت در اقتصاد و برنامه‌های اجتماعی محدودتر، تمایل و ظرفیت آنها را برای تنظیم نتایج بازار کار کاهش داده است. چالش دیگر، فرسودگی ایده‌های موجود در نظام حقوق کار بوده است، گویی که مدل‌های قانونی تنظیم قانون کار که در هفتاد سال گذشته و بیشتر حاکم بوده‌اند، از امکانات خود برای اصلاح و بازسازی تهی شده‌اند. علاوه بر این، رکود قانونی موجود هیچ نشانه‌ای از حرکت به سمت تغییر را نشان نمی‌دهد و به قوت

خود باقی است، زیرا سیاست اصلاح قوانین کار ملی به طور فزاینده‌ای منوط به احترام دولت‌ها به الزامات واقعی و احتمالی بازار بین‌المللی شده است. ترس از پدیده جهانی شدن مهم ترین چالش این حوزه است. یکی از زمینه‌هایی که ویژگی‌های جهانی‌سازی با دقت بیشتری مورد قضاوت قرار می‌گیرد، تأثیر آن بر کارگران آسیب‌پذیر تاریخی خواهد بود. زنان و کارگران مهاجر غالباً تحت قوانین ملی کار فاقد حمایت کافی بوده‌اند و در بحث‌های مربوط به نقش بین‌المللی قانون در تنظیم محیط کار جهانی به یک هدف ویژه برای نگرانی تبدیل شده‌اند. مشاغل زنان اغلب ناپایدار، غیراستاندارد و دستمزد پایین هستند. اکثر مناصب در اقتصاد رو به رشد غیررسمی در اختیار زنان است. زنان همچنان بار مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی را به دوش می‌کشند. و زنان می‌توانند به راحتی توسط کارفرمایان با دستمزد پایین به دلیل نیاز آنها به شغل انعطاف پذیر مورد استثمار قرار گیرند.

۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان به صورت مشترک در تهیه این مقاله مشارکت داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

منابع فارسی

- 0 ابدی، سعیدرضا؛ اسفندیاری فر، خشایار؛ جعفری، نادر، مکاتب اقتصادی و حقوق کار (با تکیه بر اقتصاد نهادگرایی و نئوکلاسیک)، مجله تحقیقات حقوقی، شماره هفتاد و ششم، ۱۳۹۵.
- 0 استیگلitz، ای جوزف، نگاهی نو به جهانی شدن، ترجمه مسعود کرباسیان، چاپ سوم، تهران، نشر چشمه، ۱۳۹۳.
- 0 بحرینی، احمد، نقش و جایگاه جهانی شدن و تاثیر آن بر ساختار حقوق بین‌الملل کار، مجله پژوهش و مطالعات اسلامی، سال چهارم، شماره سی و پنجم، خرداد ۱۴۰۱.
- 0 براتی‌نیا، محمود، ابعاد حقوق کار و حقوق اداری در عصر جهانی شدن، چاپ اول، تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۴۰۰.
- 0 بلیس، جان؛ اسمیت، استو، جهانی شدن سیاست (روابط بین‌المللی در عصر نوین)، جلد دوم، چاپ اول، تهران، موسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر، ۱۳۸۳.
- 0 پورخرمند، رضا، اندازه‌گیری کارشایسته، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳.
- 0 توسلی نایینی، منوچهر، جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره دویست و نوزدهم و دویست و بیستم، آذر و دی ۱۳۸۴.
- 0 توسلی نایینی، منوچهر، «جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران»، مجله اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره دویست و نوزده، ۱۳۸۴.
- 0 جلالی، محمد؛ بستانی، محمد حسین، «منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی»، مجله پژوهشهای حقوقی، شماره پنجاهم، تابستان ۱۴۰۱.
- 0 حاجی‌پور، شهرام، تحول حقوق کار در پرتو نظریات دولت آزادی محوری تا عدالت محوری، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، پردیس ارس، ۱۳۹۳.
- 0 خسروی، حسن؛ وفایی، رضا، بررسی نقش شکل‌های کارگری در تحولات بازار کار واعتصابات کارگری، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه تحقیقاتی تدبیر، ۱۳۸۷.
- 0 رنجبران، امیرحسین؛ فرهمندصاابر، بهرام، «تأثیر جهانی شدن بر روابط کار و تأمین اجتماعی»، فصلنامه مطالعات حقوقی، شماره اول، ۱۳۹۱.
- 0 سلطانی‌فرد، لیلا، تضمین شغلی کارگران در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس ارس، ۱۳۹۳.
- 0 شولت، جان آرت، نگاهی موشکافانه بر پدیده جهانی شدن، ترجمه مسعود کرباسیان، چاپ اول، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۸۶.
- 0 عراقی، عزت‌اله؛ رنجبریان، امیرحسین، تحول حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۲.
- 0 کمیسیون جهانی بررسی ابعاد جهانی شدن، جهانی شدن منصفانه ایجاد فرصت برای همه، ترجمه احد علیقلیان، چاپ اول، تهران، انتشارات علمی فرهنگی، ۱۳۸۴.

working conditions in developing countries, Globalization and its Socio-Economic Consequences 2021.

- 0 Dezalay, Yves and Sugarman, David, Profession Competition and Professional Power Lawyers (Accountants and the Social Construction of Markets), 1th Edition, London/New York, Publishing Routledge, 1995.

- 0 Peksen, Dursun & Pollock, Jacob. Economic Globalization and Labor Rights: a Disaggregated Analysis Published, Volume 22, pages 279–301, 2021.

- 0 Portes, Alejandro and Walton, John, Labor-Class and the International System, 2th Edition, New York/London,, Academic Press, 2018.

- 0 Rubery, Jill and Grimshaw, Damian, «The Organization of Employment», Journal of International Perspectives, No. 78, 2019.

- 0 Weiler, Paul, «The Charter at Work Reflections on the Constitutionalizing of Labour and Employment Law», University of Toronto Law Journal, No. 117, 1990.

- 0 لوینسکی، ریچارد؛ مک‌کینون، رادی، در پی یافتن اعتمادی نو، ترجمه سیاوش مریدی، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷.

- 0 ماتسویی، باب، تأمین اجتماعی در ایران و جهان، ترجمه هرمز همایون‌پور، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۲.

- 0 مولایی، آیت، «مفهوم پردازی جهانی شدن حقوق در حلقه ایسم‌ها»، مجله مطالعات حقوقی، دوره سیزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۰.

منابع لاتین

- 0 Appel-baum, Richard; Felstiner, William L F and Gessner, Volkmar, Rules and Networks The Legal Culture of Global Business Transactions, 3th Edition, Oxford, Hart Publishing, 2001.

- 0 Arthurs, Harry, Perspectives on globalization Who's afraid of globalization? (Reflections on the future of labour law- Globalization and the future of labour law), 1th Edition, New York, Published in the United States of America by Cambridge University Press, 2003.

- 0 Belanger, Jacques; Giles, Anthony and Grenier, Jean-Noël, «Patterns of Influence in the Host Country A Study of ABB in Canada», International Journal of Human Resource Management, No. 14, 2003.

- 0 Buzoianu1, Ovidiu Andrei Cristian, Globalization and



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی