

بررسی انتخاب آزادانه شغل در پرتو حق اشتغال

دکتر سیدعزت‌الله عراقی*

آزاده السادات طاهری**

چکیده

حق اشتغال یکی از مهم‌ترین حق‌های بشری است. که در قالب حق‌های نسل دوم (حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) در اسناد گوناگون مورد توجه قرار گرفته است. به موجب این حق، دولت‌ها مکلفند، شرایطی را پدید آورند که برای هر فرد جویای کار، فرصت اشتغال در دسترس باشد. از منظر هنجارهای بین‌المللی این شغل باید واجد ویژگی‌ها و عناصری چند باشد. یکی از این عناصر، آزادی در انتخاب شغل است؛ به این معنا که چنانچه فرد مجبور به انجام شغلی گردد، نمی‌توان مدعی شد که حق وی بر اشتغال اعمال شده است. مقاله حاضر در پی آن است که مقصود از انتخاب آزادانه شغل را مورد مطالعه قرار داده و نشان دهد که این مفهوم، فراتر از منع کار اجباری، تعهداتی را بر عهده دولت‌ها قرار می‌دهد.

کلید واژگان

حق اشتغال، آزادی انتخاب شغل، کار اجباری، منع تبعیض.

* استاد بازنشسته دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

** عضو هیات علمی دانشگاه سمنان.

مقدمه

در میان تمام مجادلات در خصوص خاستگاه فکری و ریشه‌های فلسفی حق‌های بشری، بحث پیرامون حق‌های نسل دوم - که به حق‌های رفاهی نیز شهرت یافته‌اند - جایگاه ویژه‌ای دارد. با تمام فراز و نشیب‌ها، تصویب میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سال ۱۹۶۶ در نهایت مجموعه‌ای از حق‌ها را به منظومه حقوق بشر وارد ساخت که اعمال آنها نیازمند مداخله دولت است و از این رو، با حق‌های نسل اول (حق‌های مدنی و سیاسی) متفاوتند.^۱ در قلب این حق‌ها، حق اشتغال قرار گرفت.^۲ تأثیر قابل توجه اشتغال در فقرزدایی^۳ و نقش اساسی آن در تضمین و اعمال سایر حق‌های انسانی سبب گردید، این حق از جایگاهی ویژه در میان سایر حق‌های نسل دوم برخوردار گردد و ماده ۳ از میثاق به حق کار در معنای حق هر انسان به بهره‌مندی از کار (ماده ۶) و حق‌های مربوط به حین انجام کار به معنای بهره‌مندی از شرایط مطلوب و منصفانه کار (مواد ۷ و ۸) اختصاص یابد.

هرچند به موجب ماده ۶، اشتغال «حق هر کس» دانسته شده است، اما بنا به ماهیت، این

۱. برای مطالعه بیشتر در باب حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نگاه کنید به:

Eide Asbjorn, Krause, catarina and rosas Allan, Economic, Social and cultural Rights, Martinus Nijhoff publishers, 2001

۲. برای مطالعه تاریخچه‌ای از حق اشتغال نگاه کنید به:

Philip Harvey, The history of right to work claims, Paper presented at the annual meeting of the Law and Society Association, May 1998, available at: <http://camlaw.rutgers.edu/site/faculty/pdf/harvey.pdf>, p9.

۳. مدیر کل سازمان بین‌المللی کار این مفهوم را چنین بیان داشت: «بهترین برنامه علیه فقر، اشتغال است و بهترین تضمین برای ایجاد ثروت، کار شایسته است.» نگاه کنید به:

Full and productive employment and decent work, dialogues at the economic and social council, United Nation, Newyork, 2006, p26

حق درون خود حاوی طیف متنوعی از حقوق و تکالیف مرتبط است و در حقیقت تنها یک حق بشری نیست؛ بلکه چشم‌انداز تکلیف محوری را دارد که از تعهدات حقوقی دقیق و قابل اجرا و الزامات سیاسی تشکیل یافته است. (اسمیت، ۱۳۸۸، ص ۳۶۳) با وجود این و با تمام اهمیتی که حق اشتغال در منظومه حق‌های رفاهی یافته است، هیچ وقت گفته نشده که دولت مکلف است برای همه اشتغال به وجود آورد. (Ashiagbor, 2005, p 244) بلکه این حق به معنی حق دسترسی به فرصت‌های شغلی است. ذکر عبارت «حق هر کس به اینکه فرصت یابد» در ماده ۶ درستی این نظر را تأیید می‌کند.^۴

ارائه نظریه تفسیری شماره ۱۸ از جانب کمیته که تنها به ماده ۶ میثاق اختصاص یافته است، نشانگر امکان تفکیک این حق‌ها از یکدیگر به هنگام مطالعه نظری است، لیکن از دیدگاه کمیته، حق اشتغال در پرتو تضمین شرایط منصفانه و مطلوب کار معنا می‌یابد، (General Comment 18, para 3) و مقصود از اشتغال در این ماده، کار شایسته (Decent Work) است. بدون توجه به عناصر مندرج در این ماده - که غالباً در ارتباط با هنجارهای سازمان بین‌المللی کار معنای دقیق خود را می‌یابند، سخن گفتن از تضمین حق اشتغال بی معنا خواهد بود.

ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی «انتخاب آزادانه شغل» را به عنوان یکی از اجزای حق اشتغال معرفی می‌نماید. مطابق این ماده، هر فرد حق دارد

۴. ۱- کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به وسیله کاری که انتخاب یا قبول می‌کند معاش خود را تأمین کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت.

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

شغلی داشته باشد که آن را «آزادانه انتخاب یا قبول» کرده باشد. این امر پیشتر در مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین‌المللی کار با موضوع سیاست اشتغال^۵ نیز مورد توجه بوده است؛ سندی که دولت‌های ملحق شونده را به اتخاذ سیاستی منسجم در زمینه ایجاد اشتغال کامل و مولد که آزادانه انتخاب شده باشد مکلف می‌کند.

وقتی گفته می‌شود که فرد باید شغلی داشته باشد که آن را آزادانه انتخاب کرده باشد، نخستین برداشت این است که نمی‌توان کسی را به انجام کار مشخصی وادار کرد و اجبار به انجام کاری به وسیله زور یا تهدید با آزادی انتخاب مغایر است. با این برداشت، نخستین نتیجه اصل انتخاب آزادانه شغل، «منع کار اجباری» است؛ اصلی که نخستین ظهور آن در حقوق بین‌الملل در مبارزه با بردگی مشاهده گردید و بعدتر به تناسب تغییرات به وجود آمده، اشکال شبه بردگی نیز به آن منضم گردیدند. برداشت رایجی که تاکنون از مفهوم انتخاب آزادانه شغل صورت گرفته همین معنا است و عمدتاً بحث از آزادی فرد در انتخاب شغل به بررسی ممنوعیت کار اجباری محدود شده بود.

لیکن توجه به متن ماده ۶ و اطلاق آن در اینکه فرد باید شغل خود را آزادانه انتخاب یا قبول کرده باشد، مانع محدود کردن این مفهوم به منع کار اجباری می‌شود. به عبارت دیگر وقتی گفته می‌شود هرکس باید آزاد باشد که شغل خود را برگزیند، نه تنها هیچ کس نباید با زور یا تهدید به کاری واداشته شود بلکه باید آزاد باشد که به هر شغلی که می‌خواهد و در انجام آن توانمند است، پردازد. در حقیقت می‌توان گفت برداشت اول (منع کار اجباری) برداشت حداقلی از مفهوم آزادی انتخاب شغل و برداشت دوم (آزادی فرد در انتخاب شغل) برداشتی حداکثری از این مفهوم است. قدر متیقن، برداشت حداقلی است که ابتدا به آن می‌پردازیم و سپس نوبت به برداشت دوم می‌رسد که تاکنون کمتر

5. Employment Policy Convention, 1964.

درباره آن صحبت شده است.

۱. منع کار اجباری

مبارزه با کار اجباری در گذر زمان

نخستین تلاش‌ها برای مقابله با کار اجباری در پایان قرن نوزدهم با تصویب اسنادی در محکومیت برده‌داری شکل گرفت. در سال ۱۹۲۶ محکومیت برده‌داری به تصویب جامعه ملل رسید؛ گسترده‌ترین و کهن‌ترین شکل کار اجباری که جامعه انسانی به آن گرفتار بود و در آن انسانی نه تنها کار خود، که زندگی خود را در گرو تصمیمات انسانی دیگر می‌دید. مشکل در آن زمان، رشد قابل توجه کار اجباری در مستعمرات بود. کشورهای استعمارگر با استفاده از نیروی سیاسی و نظامی خود، مردم بومی کشورهای استعمار شده را وامی‌داشتند که به خدمت آنان درآیند. مقاله‌نامه ۲۹ سازمان بین‌المللی کار^۶ با توجه به این مسئله و با برشمردن چند دسته از استثناها، هرگونه کار اجباری را ممنوع دانست. در این مقاله‌نامه دولت‌ها متعهد شدند که در کوتاه‌ترین زمان ممکن، کار اجباری را از بین ببرند؛ به این صورت که خود نباید افراد را به کار اجباری وادارند و نباید وقوع کار اجباری را در قلمروشان بپذیرند.

تحولات جامعه بین‌المللی در سال‌های بعد به سویی پیش رفت که مستعمرات سابق، استقلال خود را بازیافتند و دغدغه استثمار اقتصادی به وسیله استعمارگران تا حدی از میان برداشته شد، اما کار اجباری از میان نرفته بود. دولت‌ها در این مدت آموخته بودند که می‌توانند از کار اجباری به عنوان ابزاری برای سرکوب مخالفان استفاده کنند. صدور احکام زندان همراه با کار اجباری برای فعالان سیاسی مخالف نظم سیاسی موجود، در

6. Forced Labour Convention, 1930.

حقیقت، شکل جدید از کار اجباری را آشکار ساخت. دهه ۱۹۵۰ شاهد رشد استفاده از کار اجباری برای مقاصد سیاسی بود. لذا این مسئله در اعلامیه جهانی حقوق بشر و نیز اعلامیه فیلادلفیا وارد شد. اندکی بعد در ۱۹۵۷ سازمان بین‌المللی کار مقاوله‌نامه ۱۰۵^۷ را به تصویب رساند. هدف از تصویب این مقاوله‌نامه تدوین موازینی مغایر مفاد مقاوله‌نامه ۲۹ نبود، بلکه سند جدید برای تکمیل مقررات پیشین تدوین گردید. در این مقاوله‌نامه نیز کار اجباری ممنوع دانسته شد، با این تفاوت که در متن این سند، استفاده از کار اجباری به مثابه ابزاری برای محدود کردن آزادی بیان به‌ویژه بیان عقاید سیاسی، به عنوان بسیج نیرو و استفاده از نیروها برای توسعه اقتصادی، به عنوان وسیله‌ای برای حفظ نظم در محیط کار، به عنوان مجازات علیه شرکت در اعتصاب و به عنوان ابزار اعمال تبعیض ملی نژادی و جنسی و ... ممنوع اعلام شد و لغو کار اجباری وجهه همت قرار گرفت. تصویب میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی در ۱۹۶۶ به عنوان یکی از مهم‌ترین اسناد حقوق بشری و اعلام منع کار اجباری در این سند، به این مبارزه رنگ و بویی شاخص‌تر از منظر حقوق بشر داد. بعدتر، در دهه ۱۹۹۰ آنچه که بیشتر کار اجباری را در مرکز توجه قرار می‌داد، بهره‌کشی از زنان و کودکان به‌ویژه با هدف سوءاستفاده‌های جنسی بود. جهانی شدن، صورت جدیدی از کار اجباری را برای جهان به نمایش گذاشت. قاچاق هر روزه انسان‌ها، به‌ویژه زنان و کودکان، با هدف سوءاستفاده اقتصادی یا جنسی، چنان تمام کشورها اعم از توسعه یافته و نیافته را درگیر خود ساخت که دولت‌ها و ادار شدند به مبارزه جدی با آن بپردازند. پروتکل الحاقی به کنوانسیون جرائم سازمان‌یافته ملل متحد با موضوع قاچاق انسان، محصول این تلاش‌ها بود. ۱۵ نوامبر ۲۰۰۰ مجمع عمومی ملل متحد، کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با جرائم سازمان‌یافته فراملی (کنوانسیون پالمو) و دو

7. Abolition of Forced Labour Convention, 1957.

پروتکل ضمیمه آن^۸ - پروتکل پیشگیری، سرکوبی و مجازات قاچاق انسان به ویژه زنان و کودکان (پروتکل قاچاق انسان) و پروتکل مقابله با قاچاق مهاجران - را به تصویب رساند. در همین رابطه می توان به تصویب پروتکل الحاقی به کنوانسیون حقوق کودک با موضوع منع به کارگیری کودکان در فحشا و هرزه نگاری^۹ و نیز منع کلیه اشکال بردگی برای کودکان در مقاله نامه سازمان بین المللی کار در خصوص محو بدترین اشکال کار کودک اشاره کرد.

به این ترتیب با وجود سابقه دیرینه مبارزه با کار اجباری همچنان این پدیده شوم به شکل های مختلف وجود دارد. به دلیل ضرورت لغو کار اجباری و تأثیر آن در پیشگیری از نقض حق های انسانی کارگران، سازمان بین المللی کار به هنگام تصویب اعلامیه حقوق بنیادین کار در سال ۱۹۹۸ لغو کار اجباری را یکی از محورهای چهارگانه خود قرار داد و از آن پس هر چهار سال یک بار مدیر کل دفتر بین المللی کار درباره آخرین تحولات در مسیر ریشه کنی کار اجباری گزارش می دهد.

مفهوم کار اجباری

با وجود مبارزه دیرینه علیه کار اجباری، بر سر تعریف آن اختلاف نظرهایی وجود دارد. برداشت هایی که از مفهوم کار اجباری صورت گرفته در طیفی گسترده جای می گیرند: در یکسوی طیف، کسانی هستند که کار اجباری را محدود به اردوگاه های کار اجباری دولت های تمامیت خواه (به ویژه اردوگاه های کار اجباری هیتلر در آلمان نازی)

8. United Nations Convention against Transnational Organized Crime and its Protocols.

9. Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography.

می‌دانند^{۱۰} و در سوی دیگر، کسانی که شرایط نامناسب کار، دستمزدهای پایین و عدم رعایت مقررات بهداشتی در محل کار را نوعی کار اجباری نوین می‌نامند. (ILO, 2005, p5)

مطابق تعریف مقاوله‌نامه ۲۹، مقصود از کار اجباری، کار یا خدمتی است که با تهدید به مجازات، به فرد تحمیل می‌شود بدون آنکه فرد خود را داوطلب انجام آن کار کرده باشد.^{۱۱} این تعریف سه عنصر اصلی دارد:

عنصر نخست اینکه باید کار یا خدمتی بر فرد تحمیل شده باشد. باید این کار یا خدمت را از آنچه که در آموزش، به‌ویژه در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای فرد مکلف به آن است، جدا کرد. (ILO, 2007, pp19-20) عنصر دیگر این تعریف، استفاده از مجازات است. باید توجه کرد که وقتی سخن از اعمال مجازات به میان می‌آید، مقصود صرفاً ضمانت اجرای کیفری نیست، بلکه هرگونه محروم کردن فرد از حقوق و مزایایی که حق او است، نیز می‌تواند مجازات تلقی گردد. همچنین نباید پنداشت که مقصود از ضمانت اجرای کیفری همیشه مجازات جسمی است. گاه تهدیدهای روحی بیش از هر مجازات دیگری بر فرد تأثیرگذار است. نمونه این گونه تهدیدها را می‌توان در پدیده

۱۰. توجه به این نکته خالی از فایده نیست که اصطلاح کار اجباری برای نخستین بار در مورد اردوگاه‌هایی به کار برده شد که توسط انگلیسی‌ها در مدت جنگ دوم استقلال آمریکا در سال‌های ۱۸۹۹ تا ۱۹۰۲ ساخته شد. استفاده از اردوگاه‌های کار اجباری سپس در میانه قرن بیستم توسط دولت‌ها رواج یافت. نگاه کنید به:

سید یوسف، قریشی؛ اردوگاه‌های کار اجباری و کارویژه‌های آنها، فصلنامه ره آورد سیاست، ش ۱۹، بهار ۱۳۸۷، ص ۱۳۳.

11. forced or compulsory labour" is defined as "all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.

قاچاق مشاهده کرد؛ وقتی که دلالتان و واسطه‌های قاچاق، شخصی را که به شکل غیرقانونی وارد کشور شده و مشغول کار است، تهدید می‌کنند که در صورت نافرمانی، حضور او را به مقامات اطلاع خواهند داد. در این حالت چنین فردی از بیم اخراج و مشکلات جدید ترجیح می‌دهد در همان شرایط دشوار به کار بپردازد. زنان و دخترانی که قاچاق می‌شوند نیز در معرض این قبیل تهدیدها هستند. آنها با فریب از محل سکونت خود دور شده، به زور مورد سوءاستفاده جنسی قرار می‌گیرند و سپس با این تهدید مواجه می‌شوند که چنانچه بخواهند کار را ترک کنند این مسئله به اطلاع بزرگان قوم و خویشان آنها می‌رسد. در چنین حالتی، زنان و دختران مزبور که می‌دانند تن دادن به روابط جنسی حتی اگر در پی نیرنگ و دزدیده شدن فرد رخ داده باشد، برای خانواده‌ها تابویی است که شکستن آن مجازات‌های سنگینی در خانواده در پی دارد، به ناچار به کار اجباری ادامه می‌دهند.

عنصر دیگر تعریف کار اجباری، نبود **پیشنهاد داوطلبانه** است. به این معنا که فرد، خود، به این کار رضایت نداده باشد. برای آنکه بتوان مدعی شد شخصی به شکل داوطلبانه و با رضایت خود به کاری تن داده است، باید شرایط زیر حاصل شده باشد:

۱. رضایت نباید حاصل فریب و نیرنگ باشد. به عبارت دیگر چنانچه فردی در نتیجه اطلاعات غلط یا نداشتن همه اطلاعات، به کار اجباری تن دهد نمی‌توان مدعی شد که رضایت داشته و کار اجباری تحقق نیافته است. این امر به‌ویژه در خصوص قاچاق افراد و استعمار نیروی کار آنها در کشورهای دیگر معنا می‌یابد؛ زمانی که افراد به امیدهای واهی سرزمین خود را ترک می‌کنند و غالباً اطلاعات درستی درباره آنچه انتظارشان را می‌کشد، ندارند.

۲. رضایت باید نوعی باشد نه شخصی. ممکن است فرد به دلیل ناآگاهی از حق‌های انسانی خود، داوطلبانه وارد کاری شود. اما برای آنکه بتوان میزان رضایت او را سنجید باید دید آیا نوعاً انسان، در این شرایط کاری را داوطلبانه می‌پذیرد یا خیر.

۳. رضایت باید استمرار داشته باشد؛ به این معنا که رضایت فرد در ابتدای ورود به شغل کفایت نمی‌کند. این رضایت باید در تمام مراحل بعدی نیز ادامه داشته باشد. لذا چنانچه در کشوری مقررات برای ترک کار بسیار دشوار باشد و فردی به سبب مقررات سنگین (مانند وثیقه‌های مالی قابل توجه) مجبور باشد به کاری ادامه دهد بدون آنکه نسبت به آن رضایت داشته باشد، می‌توان گفت که کار اجباری به وقوع پیوسته است. لذا باید این امکان برای فرد باشد که با رعایت پاره‌ای تشریفات معقول - از جمله اعلان قبلی به کارفرما - شغل خود را ترک کند. با این حال در این بین باید منافع کارفرما را نیز لحاظ کرد و میان منافع وی و منع کار اجباری برای شخصی که کار می‌کند تناسب برقرار کرد. به تعبیر روشن‌تر نباید ضمانت‌هایی که هنگام استخدام اخذ می‌شود، بسیار گزاف‌تر از زیان‌های احتمالی کارفرما در صورت ترک کار توسط کارگر باشد. همچنین چنانچه کارفرما با توسل به تأخیر در پرداخت مطالبات کارگر نیز بخواهد او را به کار وادارد می‌توان مدعی شد که عامل رضایت از بین رفته است. (ILO, 2008, p3)

اشکال کار اجباری

با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاکم بر جوامع مختلف، کار اجباری به شکل‌های مختلفی ظاهر می‌شود. با این حال برخی از اشکال کار اجباری آشنا تر، گسترده‌تر و به دلیل نقض شدید حقوق و کرامت انسانی بیشتر در معرض توجه بوده‌اند.

۱. سرقت افراد و بردگی

پیشتر اشاره شد که نخستین تلاش‌های جامعه بین‌المللی برای مبارزه با کار اجباری از مبارزه با برده‌داری آغاز شد. برده‌داری یکی از بدترین و غیر انسانی‌ترین اشکال کار اجباری است. در برده‌داری، فرد نه تنها نیروی کار خود، که تمام زندگی خود را در اختیار صاحبش می‌گذارد؛ در واقع در برده‌داری، رابطه دو طرف، رابطه کار نیست، بلکه رابطه

مالکیت است. برده علاوه بر کار اجباری با نقض حق‌های انسانی دیگری نیز مواجه است. بردگی اشکال مختلفی دارد ولی در همه اشکالش عناصر مشترکی وجود دارد:

۱. اجبار به کار از طریق تهدید یا خشونت و زور.
۲. کنترل شدن یا تملک به وسیله یک کارفرما عمدتاً از طریق تهدید.
۳. تحقیر و رفتار شدن با انسان مثل یک شیء یا حتی خرید و فروش به مثابه یک کالا.
۴. محدود شدن در زمینه رفت و آمد و آزادی انتخاب و تغییر شغل (Herzfeld, 2002, p 50).

در برخی موارد، برده‌داری با سرقت افراد آغاز می‌شود. اگرچه در حال حاضر مسئله سرقت افراد برای برده شدن مانند گذشته رایج نیست، با این حال گزارش‌ها حاکی از آن است که به هنگام مخاصمات مسلحانه این اتفاق محتمل الوقوع است. (Ruwanpura, 2004, p 4) به عنوان مثال مطابق گزارش‌های یونیسف در فاصله سال‌های ۱۹۸۳ تا ۲۰۰۱ در سودان بین ۵ تا ۱۰ هزار نفر به این ترتیب به سرقت برده شده‌اند. (ILO, 2001, p 17) حتی در زمان صلح هم اگر بازارهایی برای خرید و فروش افرادی که به سرقت رفته‌اند وجود داشته باشد، این امر اتفاق می‌افتد. (Dottridge, 2005, p 694)

بردگی شیوه‌ای از کار اجباری نیست که منحصر به سن یا جنس خاصی باشد. زنان، مردان و کودکان همگی به دلیل فقر و سایر مشکلات اقتصادی و اجتماعی ممکن است با آن مواجه شوند، ولی برخی از اشکال بردگی منحصراً دختران و زنان را هدف قرار می‌دهند. از آنجا که بعضی جوامع، دختران را به چشم عناصری هزینه‌بردار در نظر می‌گیرند، آنها را وادار می‌کنند تا برای تأمین هزینه‌های زندگی خود بردگی کنند. اما فقر فرهنگی، چهره خشن‌تری از خود را نیز در زندگی دختران جوان به نمایش می‌گذارد و آن زمانی است که دختران با سوءاستفاده از بهانه‌های به اصطلاح مذهبی به دام بردگی و - در اغلب اوقات - استفاده‌های خشونت‌بار جنسی می‌افتند. نمونه این امر به بردگی گرفتن

دختران کم سن در کشور غنا است؛ جایی که دختران از سن ۴ سالگی به عنوان کفاره گناهان اعضای قبیله در اختیار رهبران مذهبی معابد قرار می گیرند. (Herzfeld, 2002, p 4)

۲. کار: وسیله‌ای برای بازپرداخت بدهی

مقصود از این شکل کار اجباری آن است که فرد به سبب بدهکاری و ناتوانی در بازپرداخت بدهی‌های خود یا خانواده‌اش مجبور می‌شود برای مدتی - گاه نامشخص - در خدمت دیگری باشد و در واقع کار شخص، وسیله‌ای برای پرداخت بدهی‌های خود و یا خانواده‌اش می‌شود. اگر ارزش این کارها معلوم نباشد یا مدت زمان بازپرداخت بدهی دقیقاً معلوم نگردد، کار انجام شده از مصادیق کار اجباری است. این گونه بدهکاری‌ها عمدتاً ناشی از وام‌هایی است که افراد ناچار می‌شوند برای حل مشکلات خود به آنها متوسل شوند. این شکل از کار اجباری که به صورت گسترده در کشورهای آسیای جنوبی مشاهده می‌شود گاه چندین نسل را متوالیاً درگیر خود می‌سازد. به گونه‌ای که افراد بدهکار متولد می‌شوند، بی آنکه حتی بدانند چرا در این وضعیت قرار گرفته‌اند. نتایج بررسی‌های سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد افرادی که اسیر کار برای بازپرداخت بدهی می‌شوند، عمدتاً بی سواد بوده و به دلیل ناآگاه بودن تا حد زیادی مستعد سوءاستفاده دیگران قرار می‌گیرند. (ILO, 2007, p 37)

در این میان وضعیت زنان و کودکان با پیچیدگی‌های بیشتری مواجه است. گاه ازدواج، زنان را در موقعیت کار اجباری قرار می‌دهد. نداشتن تحصیلات و استقلال اقتصادی، آنان را وادار می‌کند به ازدواج‌های اجباری تن دهند و مجبور باشند که برای شوهر و خانواده شوهر کار کنند. (Dottridge, 2005, p 705) آنها علاوه بر کار در مزارع یا به پای مردان، مکلفند هم‌زمان در منزل کارفرمای‌شان نیز به کار پردازند و در بسیاری از

موارد، مورد سوءاستفاده جنسی نیز واقع می‌شوند.^{۱۲}

۳. کار خانگی

انجام کار در منازل را نمی‌توان به خودی خود کار اجباری دانست، ولی چنانچه این امر با قاجاق انسان و گرفتاری او در چرخه بدهی همراه گردد، بی تردید می‌توان از وقوع کار اجباری سخن به میان آورد. غالباً کودکان، به‌ویژه دختران کم‌سال با فریب، از خانواده‌های‌شان در مناطق دوردست و روستایی جدا می‌شوند و برای کار در منازل به شهرها منتقل می‌شوند.^{۱۳} این خانواده‌ها به امید اینکه کودکان‌شان زندگی بهتری را تجربه کنند، آنها را نزد خانواده‌های دیگر می‌فرستند؛ حال آنکه معمولاً در نهایت این کودکان به کار اجباری واداشته می‌شوند. از آنجا که کار خانگی معمولاً از حیطه حمایت‌های قانون کار خارج است احتمال نقض حقوق این افراد بسیار است و اینان ابزاری برای حمایت از خود در دست ندارند. مطالعات سازمان بین‌المللی کار در بین ۶۵ کشور نشان می‌دهد که تنها ۱۵ کشور عضو، مقرراتی را برای کار خانگی تدوین کرده‌اند.

(ILO, 2005, p 50) غالباً برای این افراد قراردادهای مشخصی وجود ندارد که بتوانند

۱۲. یک زن هندی وقتی از تجربیات خود در مورد کار به دلیل بدهی صحبت می‌کند به این نکته اشاره می‌کند که بعد از ادواج مجبور به این کار شده، زیرا، خانواده همسرش به یک مالک زمین سه نسل پیاپی به دلیل وام‌هایی که برای درمان یا ازدواج و آموزش و غیره دریافت کرده بوده‌اند، بدهکار بوده‌اند. وی از تجربیات تلخی می‌گوید که ناچار بوده است از شش صبح تا هفت شب و بیشتر در مزرعه و منزل آن فرد کار کند و هیچ راه فراری نداشته است. صاحب آنها اجازه نمی‌داده برای فرد دیگری کار کنند و آنها را به کاربرد خشونت تهدید می‌کرده است. نگاه کنید به:

<http://www.hrea.org/erc/Library/secondary/bonded-labour-factsheet.pdf>.

۱۳. برای مطالعه در خصوص کار خانگی کودکان نگاه کنید به:

ILO: Helping hands or shackled lives: Understanding child domestic labour and responses to it (Geneva, 2004).

به آن استناد کنند. همچنین در اغلب موارد اسناد هویت و شناسایی این اشخاص از آنها گرفته می‌شوند و چون آنها مجبورند که در محل حضور داشته باشند و نمی‌توانند آنجا را به اراده خود ترک کنند، کار اجباری به وقوع می‌پیوندد.

۴. کار در زندان

حقوق کیفری نوین اقتضا می‌کند که متهمان ارتکاب جرم در دادگاه صالح محاکمه شوند و وقتی به مجازاتی محکوم می‌شوند تنها همان مجازات درباره آنان اعمال گردد؛ اصل قانونی بودن جرائم و مجازات‌ها اقتضا می‌کند که فرد چیزی بیشتر از آنچه در حکم او مقرر شده تحمل ننماید. واداشتن زندانیان به کار در زندان بدون آنکه در حکم آنها چنین امری پیش‌بینی شده باشد، یکی از اشکال کار اجباری به حساب می‌آید. با این حال تصمیم‌گیری در این خصوص بسیار دشوار است. زیرا، با پذیرش این فرض که یکی از اهداف حبس برای مجرمان، آماده کردن آنها برای بازگشت به جامعه است، وادار کردن آنها به انجام برخی کارها نیز اجتناب‌ناپذیر می‌نماید و تفکیک کار اجباری زندانیان از آنچه برای بازآموزی و توانمندسازی آنها ضروری است، امری دشوار است. شاید از همین رو است که مدیر کل دفتر بین‌المللی کار در گزارش خود در سال ۲۰۰۱ این موضوع را معمایی غامض می‌نامد. برای حل این معمای غامض باید ملاحظاتی را در نظر گرفت که معلوم باشد کار در زندان با هدف توانمندسازی زندانیان طراحی شده و علاوه بر منافع آنان برای جامعه نیز مفید است.

آنچه که در سال‌های اخیر بیشتر موجب نگرانی در مورد کار اجباری در زندان شده، کار زندانیان برای بخش خصوصی است. زندانیان به طرق مختلف ممکن است به همکاری با بخش خصوصی بپردازند: گاه آنها در زندان کار می‌کنند و حاصل کارشان توسط بخش خصوصی به فروش می‌رسد، گاه روزها در بنگاه‌های اقتصادی خصوصی کار می‌کنند و شب‌ها به زندان باز می‌گردند و گاه در کارگاه‌های آموزشی که بخش خصوصی برگزار

می‌کند شرکت می‌کنند. در پاره‌ای موارد کار زندانیان به شکل پروژه مشترکی بین دولت، بخش خصوصی و زندانیان صورت می‌پذیرد. نمونه آن طرح مشترکی در مالزی است که هدف از آن، فراهم کردن اشتغال برای تعداد بیشتری از زندانیان، آشنا کردن آنان با فن‌آوری‌های جدید، فراهم کردن منابع مالی بیشتر برای زندانیان و به وجود آوردن فرصت‌های شغلی بیشتر برای آنها بعد از خروج از زندان عنوان شده است. در این طرح، زندان‌ها نیروی کار و مکان مناسب و شرکت‌های خصوصی ماشین آلات، مواد خام، تجارب فنی، بازاریابی و فروش کالاها را فراهم می‌کنند. (ILO, 2007, p26)

برای آنکه کار در زندان‌ها جنبه اجباری پیدا نکند باید این پیش شرط‌ها تأمین شود:

فصلت آنکه کار در زندان حتماً باید به موجب حکم دادگاه و در پی دادرسی منصفانه باشد (ILO, 2008, p699) در غیر این صورت، الزام زندانیان به کار، محمل قانونی ندارد. هرگز نباید افرادی را که در بازداشت موقت و یا در انتظار حکم دادگاه هستند به کار اجباری واداشت. (Dottridge, 2005, p699)

دوم آنکه با توجه به مفاد مقاله‌نامه ۱۰۵ سازمان بین‌المللی کار، کار اجباری نباید وسیله‌ای برای مقابله با ابراز عقاید به‌ویژه عقاید سیاسی باشد؛ استفاده نظام حاکم از کار اجباری برای سرکوب مخالفان در زندان‌ها، مغایر با هنجارهای بین‌المللی خواهد بود. لذا به بهانه بازاریابی و توان افزایی زندانیان، نباید اقلیت‌های مذهبی و عقیدتی به کار اجباری واداشته شوند.

سوم آنکه کار در زندان باید تحت نظارت و کنترل مقامات عمومی باشد به طوری که راه بر سوءاستفاده بخش خصوصی از کار در زندان بسته شود.

چهارم کار زندانیان حتی اگر با هدف توانمندسازی آنان و بازگشت مطلوب‌ترشان به جامعه صورت گیرد، باید حتی الامکان در شرایطی نزدیک به شرایط کارگران معمولی باشد. باید کوشید برای هر کارگر امکانی را فراهم آورد که از بین کارهای موجود، بسته به توان و علایقش کاری را برگزیند. زمانی که کار زندانی برای بخش خصوصی است،

کارفرمای بخش خصوصی باید تمهیداتی ببندد که مزد و شرایط کار این افراد با کارگران دیگر همسان باشد. (ILO, 2008, p4)

۵. قاچاق انسان

حرکت جمعیت از مکانی به مکان دیگر در تاریخ بشر همواره وجود داشته است، اما امروز این جابه‌جایی‌ها اشکال جدیدی پیدا کرده است. شکل گرفتن دولت‌های ملی، نابرابری‌های عظیم اقتصادی- اجتماعی و چالش‌های امنیتی این پدیده را بسیار دگرگون ساخته است. (کولایی، ۱۳۸۶، صفحه ۱۵۴) یکی از رایج‌ترین اشکال کنونی کار اجباری که گاه با عنوان «برده‌داری نوین» از آن یاد می‌شود، قاچاق انسان است. «پروتکل الحاقی پیشگیری، مبارزه و مجازات قاچاق انسان به‌ویژه زنان و کودکان»، که سند الحاقی به کنوانسیون ملل متحد در خصوص جرائم سازمان‌یافته فراملی است، در ماده ۳ خود قاچاق انسان را چنین تعریف می‌کند: «به کارگیری، جابه‌جایی و انتقال، پناه دادن، یا تحویل گرفتن افراد به‌وسیله تهدید یا به کار بردن زور یا سایر اشکال اجبار از قبیل آدم ربایی، کلاهبرداری، فریب، سوءاستفاده از قدرت یا آسیب پذیری آنها یا دادن و گرفتن پول و مزایا به منظور جلب رضایت یک فرد برای واداشتن او به کار با هدف استثمار»^{۱۴}. پیشرفت تکنولوژی و تأثیر چشمگیر آن در تسهیل عبور از مرزها به نوعی باعث شده که کار اجباری نیز به پدیده‌ای جهانی بدل شود؛ تا جایی که برای انسان‌ها هم تعبیر قاچاق

14. the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation.

به کار رود. صرف استفاده از چنین اصطلاحی نشان می‌دهد که در این روند، کرامت انسانی افراد کاملاً نادیده انگاشته می‌شود و با آنان مانند کالا برخورد می‌شود و افسوس آن است که قاچاق و خرید و فروش انسان‌ها، سود بیشتری همراه دارد؛^{۱۵} زیرا، برخلاف کالا، انسان را می‌شود چندین بار مورد معامله قرار داد؛ زنانی که به منظور سوءاستفاده جنسی به سرقت می‌روند یا فریفته می‌شوند بارها و بارها مورد تجاوز و سوءاستفاده قرار می‌گیرند. قاچاق انسان، مرز نمی‌شناسد و همه افراد در هر سن و جنسیت و با هر تابعیتی ممکن است به آن گرفتار شوند.^{۱۶} ولی عمدتاً زنان به‌ویژه زنان جوانی که از لحاظ تحصیلی و مالی در شرایط بدتری به سر می‌برند، در معرض آسیب هستند.^{۱۷} و اساساً برخی از کودکان برای فروش متولد می‌شوند. (Flower and others, p1364)

علاوه بر اشکال پنجگانه فوق شکل‌های دیگری از کار اجباری نیز قابل مشاهده هستند. به عنوان مثال می‌توان به کار اجباری برای نیروهای نظامی و نیز کار در مناطق

۱۵. قاچاق انسان در کنار ابعاد حقوقی و اخلاقی خود، بی‌شک موضوعی اقتصادی است و تا حد زیادی از مناسبات بازار و قوانین عرضه و تقاضا پیروی می‌کند. گفته می‌شود که قاچاق انسان سالانه سودی معادل ۳۲ بلیون دلار برای واسطه‌ها و کارفرمایانی که مهاجران قاچاق شده را به کار می‌گیرند دربردارد. تقاضا برای به کار گرفتن نیروی کار قاچاق شده زیاد است زیرا، آنها معمولاً دستمزدهای کمتری طلب می‌کنند و به دلیل موقعیت متزلزل‌شان مطیع‌تر هستند. نگاه کنید به: A Global Alliance against Forced Labour, p55.

۱۶. بر اساس بررسی‌های انجام شده سن قربانی قاچاق انسان ۱۶ تا ۴۴ سال است. که گاه به ۱۴ سال نیز کاهش می‌یابد. گرچه بیشتر آنها بین ۲۱ تا ۲۵ سال سن دارند. و ۷۷ درصد آنها مجردند. نگاه کنید به: کولایی؛ پیشین، ص ۱۵۹.

۱۷. برای اطلاعات بیشتر در خصوص قاچاق زنان نگاه کنید به:

Chew, Lin; Global trafficking in women: some issues and strategies, (1999) women's studies quarterly, volume 27, No. ½.

کشاورزی دور دست اشاره کرد.^{۱۸}

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار در گزارش دوم خود با موضوع کار اجباری در سال ۲۰۰۵ اشکال یادشده کار اجباری را به سه دسته کلی تقسیم می‌کند. دسته نخست کار اجباری است که به وسیله حکومت بر افراد تحمیل می‌شود که از جمله می‌توان به کار در زندان و کار اجباری برای نیروهای نظامی اشاره کرد. دسته دوم کارهای اجباری است که بخش خصوصی با هدف سوءاستفاده جنسی بر افراد تحمیل می‌کند و در نهایت کارهایی هستند که بخش خصوصی با هدف استثمار اقتصادی تحمیل می‌کند که در زمره آن می‌توان به کار خانگی و کار از روی بدهی اشاره کرد. (ILO, 2005, p10)

با وجود آنکه عنصر اصلی در کار اجباری، وادار کردن فرد به انجام کاری بدون رضایت است، در برخی موارد فرد ملزم به انجام کارهایی می‌شود که کار اجباری محسوب نمی‌گردد. ماده ۲ مقاله‌نامه ۲۹، این موارد را برشمرده است و از جمله به خدمت نظامی

۱۸. در بسیاری از مناطق روستایی، افراد برای تأمین نیازهای اولیه خود مجبور به قرض گرفتن از سایرین هستند. گاهی این قرض گرفتن برای تأمین هزینه‌های جهیزیه یا مراسم سوگواری اعضای فامیل است. گاه، دلیل بدهکاری افراد این است که محصولات کشاورزی خود را به ناچار پیش فروش می‌کنند اما در فصل برداشت محصولات نمی‌توانند به تعهدات‌شان عمل کنند و لذا مجبور به گرفتن وام و بدهکاری بیشتر می‌شوند. در بسیاری از موارد حتی میزان این بدهی‌ها به جایی می‌رسد که افراد مجبور می‌شوند فرزندان خود را در عوض آن واگذار کنند. این کودکان غالباً خود در قالب کار خانگی، اسیر کار اجباری می‌شوند. همچنین در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که افراد غیر نظامی واداشته می‌شوند که کارهایی را برای نیروهای نظامی به اجبار انجام دهند. از جمله می‌توان به باربری، ساخت اردوگاه‌ها و تجهیزات نظامی و نگهداری از آنها، شرکت در کشاورزی و سایر پروژه‌های تولیدی برای اهداف نظامی اشاره کرد. یکی از مهم‌ترین مثال‌های سوءاستفاده نیروهای نظامی از کار افراد غیر نظامی مورد میانمار است. جایی که به دلیل گستردگی این قبیل اقدامات، سازمان بین‌المللی کار کمیسیون تحقیق ویژه‌ای را برای رسیدگی به وضعیت میانمار در نظر گرفت و سازمان ملل متحد نیز گزارشگر ویژه‌ای را برای این موضوع منصوب کرد. نگاه کنید به: Stopping forced labour, p1.

اجباری، هر کار یا خدمتی که بخشی از تعهدات مدنی معمول شهروندان را تشکیل می‌دهد و کار یا خدمتی که نتیجه محکومیت در یک دادگاه باشد مشروط بر آنکه کار یا خدمت مورد نظر تحت نظارت و کنترل مقامی عمومی باشد و در اختیار نهادهای خصوصی قرار نگیرد و هر کار یا خدمتی که در موقعیت اضطرار به فرد واگذار می‌شود، اشاره می‌کند.

۲. آزادی انتخاب شغل

مفهوم آزادی در انتخاب شغل

وقتی سخن از تأمین حق اشتغال برای شهروندان به میان می‌آید نخستین تکلیفی که برای دولت در نظر گرفته می‌شود ایجاد شغل برای آنها است. در میان محورهای چهارگانه کار شایسته نیز دسترسی به اشتغال از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.^{۱۹} بیکاری یکی از بزرگ‌ترین مشکلاتی است که در کشورهای مختلف و نظام‌های اقتصادی گوناگون وجود دارد. شاید از همین رو است که آزادی شخص در انتخاب شغل تاکنون چندان مورد توجه واقع نشده است. در شرایطی که افراد زیادی هیچ‌گاه این فرصت را نمی‌یابند که وارد بازار

۱۹. اصطلاح «کار شایسته» را برای نخستین بار در سال ۱۹۹۹ جان اتان سومایا مدیر کل دفتر بین‌المللی کار بیان داشت. او مسئولیت و هدف جدید سازمان را رسیدن به «کار شایسته» دانست و اعلام داشت هدف اصلی سازمان گسترش فرصت‌ها برای مردان و زنان در دستیابی به کار مولد و کار شایسته در شرایط آزادی، انصاف، امنیت و کرامت انسانی است. با توجه به آنچه که مدیر کل در نخستین معرفی خود از این مفهوم ابراز داشت و آنچه که بعدتر در متون سازمان، بیان شد کار شایسته از چهار بعد تشکیل می‌شود: (۱) اشتغال: مقصود از اشتغال، فرصت‌های مناسب برای کار مولد در شرایط مطلوب است. (۲) حق‌های بنیادین کار: مقصود از این حق‌ها، منع تبعیض، منع کار کودک، مبارزه با کار اجباری و آزادی سندیکایی است. (۳) تأمین اجتماعی (حمایت اجتماعی) (۴) گفتگوی اجتماعی (مذاکره جمعی) برای مطالعه بیشتر در باب کار شایسته نگاه کنید به:

Ghai, Dharam, Decent work: concept, models and indicators, Intenational Institute for Labour, Studies, International Labour Organization, Geneva, 2002.

کار شوند، سخن گفتن از اینکه شخص آزاد باشد کار خود را مطابق میلش برگزیند تا حد زیادی غیر واقع بینانه به نظر می‌رسد. از همین رو تاکنون سازمان بین‌المللی کار با این برداشت مخالفت کرده است که کاری که فرد تنها به دلیل نیاز اقتصادی و بدون انتخاب آزادانه به آن اشتغال می‌ورزد، کار اجباری دانسته شود. کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در موارد مختلف بر این نکته تأکید کرده که صرف فشارهای اقتصادی که فرد را وادار کند که به کاری تن بدهد نمی‌تواند مشمول مقاوله‌نامه ۲۹ و به عنوان کار اجباری تلقی شود (ILO, 2009(b), p44) و در جای دیگر اعلام کرده است که خطر پیدا نکردن شغل دیگر به دلیل گسترده‌گی بیکاری نمی‌تواند به خودی خود تهدید به مجازات به عنوان یکی از عناصر کار اجباری در نظر گرفته شود (ILO, 2009(b), p44) مدیر کل سازمان نیز در گزارش سال ۲۰۰۵ خود، اطلاق کار اجباری را به شرایط نامطلوب کار یا دستمزد پایین، نادرست دانست. وی اعلام داشت که نمی‌توان عنوان کار اجباری را به شرایط اضطراب اقتصادی گسترش داد؛ یعنی مواردی که شخص از ترس دست نیافتن به شغلی دیگر ناگزیر می‌شود در شغل فعلی خود باقی بماند. بلکه مقصود از کار اجباری موقعیتی است که نقض شدید کرامت انسانی تلقی می‌شود. (ILO, 2005, p5)

ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و ماده ۱ مقاوله‌نامه ۱۲۲ سازمان بین‌المللی کار، اما، حق انسان به انتخاب آزادانه شغل را به رسمیت شناخته‌اند. مطابق ماده ۶ حق اشتغال شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به وسیله کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌نماید، معاش خود را تأمین کند. ماده ۱ مقاوله‌نامه ۱۲۲ نیز دولت‌ها را مکلف به اتخاذ سیاستی منسجم در اشتغال می‌کند که هدف از آن رسیدن به اشتغال کامل و مولدی است که آزادانه انتخاب شده باشد.^{۲۰} بند دوم همین ماده مقرر می‌دارد که این سیاست

20. With a view to stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and

باید ناظر بر تضمین برخی موارد باشد و یکی از این موارد آن است که آزادی در انتخاب شغل تضمین شود؛ به طوری که هر کارگر بدون توجه به نژاد، رنگ، مذهب، جنس، عقیده سیاسی، وابستگی ملی و منشأ اجتماعی تمام امکانات را برای تحصیل تخصص لازم برای داشتن شغل مناسب و استفاده از تخصص و قابلیت خود در اختیار داشته باشد. توصیه‌نامه شماره ۱۳۶ سازمان^{۲۱} پیرامون طرح‌های اشتغال جوانان نیز به تأمین حداکثر آزادی در انتخاب فعالیتی که فرد به آن می‌پردازد، اشاره کرده است. در بند ۷ این توصیه‌نامه پس از اشاره به اختیاری بودن مشارکت در این طرح‌ها، بر این نکته تأکید شده که حتی در شرایط استثنایی که بنا به دلیلی این مشارکت اجباری می‌گردد، باید ترتیبی اتخاذ شود که هر شخص بتواند از میان چندین گزینه، فعالیتی را که به آن مایل است برگزیند.

در اعلامیه توسعه اجتماعی کپنهاک مصوب ۱۹۹۵، دولت‌های عضو مکلف گردیدند تأمین اشتغال کامل را فراهم کنند؛ اشتغال به شغلی مولد که آزادانه انتخاب شده باشد. مدیر کل دفتر بین‌المللی کار نیز در گزارش سال ۲۰۰۹ پذیرفت که: «با وجود اشاره صریح مقاوله‌نامه شماره ۱۲۲ به «شغلی که آزادانه انتخاب شده باشد، حتی اگر موقعیت‌هایی را که در آن فرد رضایت کامل نداشته است را کار اجباری در نظر نگیریم، باید در پی راهکارهای قانونی بود که حتی الامکان این وضعیت را بهبود بخشید.» (ILO, 2009(a), p6)

از صراحت اسناد یادشده و اعلام نظر مدیر کل استنباط می‌گردد که نه تنها فرد در اشتغال نباید به کار خاصی مجبور باشد (منع کار اجباری) بلکه باید از این آزادی بهره‌مند باشد که شغل خود را برگزیند. آزادی فرد در انتخاب شغل نمودی از کرامت بشری او به شمار می‌آید. اقتضای شأن و کرامت انسان آن است که فرصت یابد زندگی خود را

←
underemployment, each Member shall declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment.

21. Special Youth Schemes Recommendation, 1970.

مصروف کاری کند که با اراده آزاد آن را برگزیده است. لذا چنانچه کسی به دلیل فشارهای اقتصادی و ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه انسانی خود و خانواده‌اش مجبور شود به کاری تن دهد، آزادی او خدشه‌دار گردیده است.

در حالی که بیکاری مانع می‌شود افراد استعداد و توان خود را به کار گیرند و این معنایی جز از دست رفتن سرمایه انسانی ندارد، اشتغال فرد به کاری که به آن علاقه ندارد و متناسب با توانایی‌های او نیست نیز می‌تواند تا حد زیادی منجر به اتلاف سرمایه‌های انسانی گردد. انسان وقتی مشغول به کاری است که نمی‌خواهد، تمام توان خود را به کار نمی‌گیرد، خلاقیت و نوآوری وی محدود می‌گردد و کوشش و آمادگی کمتری برای ارتقا و پیشرفت دارد. اتلاف سرمایه‌های انسانی در بسیاری موارد به صورت فرار مغزها از یک کشور پدیدار می‌شود. در حالی که عموم افراد ممکن است به صرف اشتغال و داشتن محلی برای تأمین درآمد قناعت ورزند، نخبگان جامعه به این شرایط راضی نمی‌شوند. آنها می‌کوشند راهی بیابند که در وضعیتی مطلوب‌تر استعدادهای خود را شکوفا سازند و چنانچه نتوانند در کشور خود راهی برای این قبیل مطالبات بیابند، مهاجرت خواهند کرد. افراد با بهره‌هوشی و مهارت‌های اجتماعی بالا حاضر نیستند به هر شرایطی تن دهند و ممکن است کشورشان را ترک کنند. از دست رفتن این سرمایه‌های انسانی طبعاً باعث ایجاد خلل در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور می‌شود و این عقب ماندگی اقتصادی به نوبه خود آزادی انتخاب شغل را برای افراد محدودتر می‌کند و در نهایت همه این مشکلات مدام بازتولید می‌شوند.

ضعف در نظام تأمین اجتماعی هر کشوری کار اجباری را تشدید و آزادی انتخاب شغل را محدود می‌کند. چنانچه دولت در بیکاری و بیماری و ناتوانی حداقل استانداردهای زندگی (که خود، حق‌های بشری تضمین شده افراد از قبیل بهداشت و آموزش هستند) را برای شهروندان تأمین کند، افراد مجبور نخواهند بود که برای تأمین این نیازها و در اثر فشار اقتصادی به هر کاری تن دهند. در این صورت این فرصت را دارند که در سایه

حمایت‌های دولت، کاری را آزادانه انتخاب یا قبول کنند و یا کار جدیدی بیافرینند.^{۲۲}

تکلیف دولت برای تضمین آزادی انتخاب شغل

در ابتدای مقاله به این موضوع اشاره رفت که ماهیت حق اشتغال به عنوان یکی از حق‌های نسل دومی، چنان است که تضمین آن برای شهروندان مستلزم اقدام و مداخله دولت است. اگرچه علی‌الاصول انتظار نمی‌رود هیچ دولتی بتواند در فرصتی اندک زمینه برخورداری از همه حق‌های رفاهی را به شکل کامل فراهم سازد، اما این انتظار وجود دارد که دولت‌ها راهی برگزینند که به سوی این هدف در جریان باشد. از این رو، دولت‌ها، تعهدات خاصی را در قبال حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مشخصاً در چهارچوب میثاق دارند. کمیته حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به عنوان نهاد ناظر بر میثاق یکی از تفاسیر عمومی خود را به تفسیر و تبیین تعهدات دولت اختصاص داده است. کمیته در این تفسیر عمومی کوشیده است نشان دهد که هیچ دولتی نباید و نمی‌تواند با بهانه فقدان امکانات و منابع کافی، بر نقض حق‌های مزبور در قلمرو حاکمیت خویش سرپوش بگذارد. در چنین چارچوبی، کمیته مقرر می‌دارد که تدریجی بودن تعهدات به معنای آن نیست که دولت‌ها اتخاذ اقدامات را به تأخیر بیندازند، بلکه باید ظرف مدت زمانی معقول و کوتاه پس از لازم‌الاجرا شدن میثاق، گام‌هایی آگاهانه، ملموس، مشخص و با حداکثر وضوح در جهت اهداف میثاق بردارند. کمیته به‌طور کلی سه نوع تعهد را برای دولت‌ها به رسمیت می‌شناسد:

تعهد به حمایت (protect): به این معنا که دولت باید از هرگونه مداخله و ایجاد مانع در راه رسیدن به این حق‌ها از جانب شهروندان خودداری ورزد. توجه به این نکته ضروری

۲۲. مدیر کل دفتر بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ به هنگام تشریح مفهوم کار شایسته اعلام داشت که هر کس فارغ از اینکه کجا زندگی می‌کند نیازمند سطحی حداقلی از تأمین اجتماعی است.

است که این تعهد را می‌توان «فوری» ارزیابی کرد؛ زیرا، تعهدی سلبی است. تعهد به احترام (respect): یعنی دولت مکلف است در مقابل اشخاص ثالث از شهروندان حمایت به عمل آورد. یعنی حتی اگر چنانچه دولت در موضعی نیست که خود، حق‌ها را تأمین کند باید تعاملات خصوصی را تنظیم و قانون‌مند کند تا اطمینان یابد افراد به‌طور خودسرانه از بهره‌مندی از حق‌ها به واسطه اقدامات افراد دیگر محروم نمی‌شوند. (کریون، صفحه ۱۵۳)

تعهد به ایفا (fulfill): این شکل از تعهد محوری‌ترین و در عین حال چالش‌برانگیزترین نوع تعهد است. در ادای این تعهد است که دولت مکلف است با برنامه‌ریزی صحیح زمینه را برای تضمین حق شهروندان خود برآورد. کمیته در این رابطه به‌ویژه بر اهمیت قانون‌گذاری تأکید زیادی کرده است. (General comment No3, para 3) با همین تقسیم‌بندی می‌توان تکلیف دولت برای تضمین انتخاب آزادانه مشاغل را نیز به عنوان بخشی از حق اشتغال، در سه سطح بررسی کرد:

۱. در تعهد به احترام دولت، خود، باید انتخاب آزادانه شغل را محترم بشمارد و اجازه دهد که هرکس شغل خود را برگزیند و مانعی در راهش ایجاد نکند. این امر به‌ویژه در شرایطی معنا می‌یابد که فرد با خوداشتغالی یا کارآفرینی تصمیم گرفته است که کار مطلوب و مورد علاقه خود را ایجاد نماید. دولت باید این تصمیم را به رسمیت بشناسد و او را از این کار باز ندارد. اما آیا می‌توان به فرد اجازه داد هر کاری را که می‌خواهد برگزیند یا هر بنگاه اقتصادی را که مایل بود تأسیس کند؟

پاسخ به این سؤال نمی‌تواند مثبت باشد؛ در هر جامعه‌ای نظم اقتصادی اقتضا دارد که مشاغل از الگوی خاصی پیروی کنند. نمی‌توان تصور کرد که بدون برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، اشخاص را در انتخاب آزاد گذاشت. زیرا، ممکن است استقبال از برخی مشاغل بیشتر باشد و برخی دیگر به دلایل گوناگون مغفول بمانند و نیاز جامعه تأمین نشود. همچنین ممکن است فردی بخواهد به حرفه‌ای پردازد که برای جامعه آسیب‌هایی در پی

داشته باشد.

برای حل این مشکل می‌توان از الگویی که در بسیاری از حق‌ها و آزادی‌های بشری و به‌ویژه در حقوق مدنی و سیاسی کاربرد دارد، بهره برد. در این الگو تلاش می‌شود میان آزادی فرد و منافع جامعه تعادل و توازن برقرار گردد. در واقع کوشش می‌شود به نام آزادی فرد به جامعه آسیبی وارد نشود و به بهانه حفظ منفعت جامعه نتوان افراد را محدود کرد. هرکس تا جایی که منافع جامعه را مختل نکند، از آزادی برخوردار خواهد بود. به عنوان مثال، مطابق ماده ۱۸ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، محدودیت وارد بر ابراز عقاید مذهبی تنها زمانی مشروع خواهد بود که مطابق قانون باشد و برای حمایت از امنیت، نظم، بهداشت و اخلاق عمومی و یا حقوق و آزادی‌های سایرین ضرورت داشته باشد. در واقع برای محدود کردن این آزادی بشری، وجود سه شرط ضروری است:

نخست آنکه باید مطابق قانون باشد. منظور از این شرط آن است که اقدامات مورد نظر دولت می‌بایست در قوانین و مقرراتی که برای مردم قابل دسترسی هستند، پیش‌بینی شده باشد. حاکمیت قانون ایجاب می‌کند که هر فرد بدانند مطابق قانون، چه رفتاری ممنوع شده تا بتواند رفتارهای خود را با آن منطبق سازد. (Evans, 2001, p138) یکی دیگر از شروط اعمال محدودیت، شرط ضرورت است. به این معنا که صرف پیش‌بینی یک عمل در قانون برای ممنوع ساختن آن کفایت نمی‌کند، بلکه دولت مربوط مکلف است این نکته را به اثبات برساند که اقدام صورت گرفته تنها راه ممکن بوده و ضرورتی جایگزین ناپذیر داشته است. این امر که «ضرورت» چیست و چگونه می‌توان ضرورت امری را برای رسیدن به یکی از اهداف مندرج در ماده ۹ اثبات کرد «نیازمند برقراری تعادل میان طیف وسیعی از عوامل پیچیده است.» (Evans, 2001, p142) در واقع برای محدود کردن آزادی افراد باید بین منفعت فرد و منافع جامعه تناسب برقرار کرد. توصیه‌نامه

شماره ۳۵ سازمان با موضوع کار اجباری^{۲۳} نیز به این موضوع اشاره دارد. در بخش سوم این توصیه‌نامه مقرر شده است که دولت‌ها باید حتی الامکان تلاش کنند جریان آزاد نیروی کار را از شکلی به شکل دیگر و از مکانی به مکان دیگر تضمین نمایند؛ مگر آنکه این محدودیت‌ها برای منافع مردم یا کارگران ضروری باشد.^{۲۴}

از همین الگو می‌توان برای محدود کردن آزادی فرد در انتخاب و راه‌اندازی شغل استفاده کرد. در این الگو برای محدود کردن آزادی فرد پیش‌بینی آن در قانون کفایت نمی‌کند. بلکه دولت باید بتواند ثابت کند که محدودیت وارد شده در پی دستیابی به هدف مشروعی بوده است که برای حفظ منافع کلان جامعه الزامی است، بوده و افزون بر آن، محدودیت اعمال شده در راستای رسیدن به این هدف، مناسب و متناسب بوده است. در اسناد مرتبط، برای محدود کردن آزادی‌های مدنی و سیاسی، این اهداف به شکل حصری ذکر شده‌اند. این اهداف غالباً نظم و امنیت عمومی، اخلاق و بهداشت عمومی، حقوق و آزادی‌های دیگران است. چنانچه بخواهیم از این الگو در خصوص آزادی انتخاب شغل استفاده کنیم باید اهداف مورد نظر بازتعریف گردند. به عنوان مثال می‌توان به هدفی مانند نظم اقتصادی جامعه اشاره کرد. به بیان دیگر فرد نمی‌تواند با توسل به آزادی انتخاب شغل، کاری را برگزیند که مخل نظم اقتصادی موجود باشد. محدودیت‌هایی مانند اخلاق یا نظم عمومی یا بهداشت عمومی هم در اینجا خالی از معنا نیستند. یعنی اشخاص نمی‌توانند کاری را انتخاب کنند که مغایر با نظم، بهداشت و اخلاق عمومی باشد. مشکلی که در این

23. Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation, 1930.

24. The desirability of avoiding any restrictions on the voluntary flow of labour from one form of employment to another or from one district to another which might have the indirect effect of compelling workers to take employment in particular industries or districts, except where such restrictions are considered necessary in the interest of the population or of the workers concerned.

میانه حق‌های بشری را تهدید می‌کند امکان سوءاستفاده دولت از این عناوین کلی است؛ دولت ممکن است منافع خاص سیاسی خود را در پس این عناوین پنهان کند و آزادی فرد را محدود نماید. با این حال در حال حاضر می‌توان گفت این بهترین الگوی موجود است و تأکید بر شفافیت قوانین و تصویب آنها توسط نهاد قانون‌گذاری مردمی می‌تواند تا حدی از این نگرانی‌ها بکاهد.

۲. در تعهد به حمایت، دولت باید از اینکه فردی از طرف شخص ثالث مجبور به کاری شود ممانعت به عمل آورد. این تعهد علاوه بر آنکه مانع از تحمیل کار اجباری از جانب فردی علیه فرد دیگر می‌شود، آزادی انتخاب شغل را نیز در برخی موارد تضمین می‌کند، به‌ویژه آنکه مطابق گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار در حال حاضر کار اجباری بیشتر توسط بخش خصوصی اعمال می‌شود تا نهادهای دولتی (ILO, 2005, p2) مثلاً چنانچه شخصی با اقدام تبعیض‌آمیز مانع آزادی فرد در انتخاب یک شغل یا راه‌اندازی شغل مورد نظرش باشد، دولت باید مانع شود.

۳. در تعهد به ایفا، دولت مکلف است سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های اقتصادی و توسعه‌ای خود را به شکلی تدوین و اجرا کند که با ایجاد فرصت‌های شغلی گوناگون، حتی الامکان افراد بتوانند شغلی را انتخاب کنند که خود می‌خواهند؛ نه آنکه برای تأمین نیازهای اولیه‌شان به هر کاری تن دردهند. این تعهد شامل حمایت از اشخاص برای کارآفرینی، خوداشتغالی، تولید و ایجاد کسب و کار می‌شود. هرچه مقررات دولت برای ایجاد کار جدید و تأسیس بنگاه‌های اقتصادی سختگیرانه‌تر باشد در واقع دولت بیشتر در راه آزادی افراد برای انتخاب شغل مانع تراشی کرده است. اعطای تسهیلات برای آنکه فردی بتواند کار مطلوب خود را راه‌اندازی کند، بخشی از تعهد دولت به ایفا است. ناگفته پیداست که ابتکار شخص کارآفرین نبایستی با منافع جامعه در تعارض باشد.

همچنین لزوم کسب مجوز از یک مقام دولتی برای افتتاح یک بنگاه تجاری یا پرداختن به یک شغل هم محدود کردن آزادی افراد در انتخاب شغل است. لذا باید حتی

الامکان الزام به کسب مجوز محدود باشد و نهاد مورد نظر تنها زمانی می‌تواند این مجوز را از کسی دریغ ورزد که تصمیمش بر پایه معیارهای مشخص قانونی باشد. در این قبیل موارد می‌توان نهاد مورد نظر را مکلف کرد چنانچه مانع از پرداختن فردی به یک شغل می‌شود، دلایل ممنوعیت خود را اعلام کند و اجازه شکایت نیز به فرد مورد نظر داده بشود.

به این ترتیب سیاست دولت در قبال اشتغال، بدل به مهم‌ترین ابزاری می‌گردد که با توسل به آن دولت می‌تواند آزادی افراد را در انتخاب شغل فراهم نماید. هر چقدر سیاست دولت برای ایجاد اشتغال موفق‌تر باشد و فرصت‌های شغلی بیشتری به وجود آیند، افراد بیشتر فرصت خواهند داشت که شغل مطلوب خود را بیابند.

از آنجا که سیاست دولت در بخش‌های مختلف از قبیل سیاست‌های مالی، پولی، تجاری و آموزشی می‌تواند مستقیم یا غیر مستقیم تأثیر زیادی بر اشتغال داشته باشد، ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و مقابله با حذف فرصت‌های شغلی موجود بیشتر در گرو تنظیم برنامه‌ای همه جانبه است. باید توجه داشت که گاه حتی سیاست‌هایی که به ظاهر در حوزه اقتصاد نیستند نیز می‌توانند بر امر اشتغال تأثیرگذار باشند. به عنوان مثال عملکرد دولت در سیاست خارجی و نحوه تنظیم روابط یک کشور با دولت‌های همسایه و سایر کشورها می‌تواند بر چگونگی روابط بازرگانی، امنیت سرمایه و کاهش یا افزایش ریسک سرمایه‌گذاری، تأمین بازار برای کالاها و صادرات و واردات اثر گذارد و هر یک از این نتایج حسب مورد می‌توانند باعث افزایش یا کاهش فرصت‌های شغلی شوند. مثال‌های دیگری نیز می‌توان یاد کرد. سیاست‌های دولت در عرصه گردشگری و توسعه این صنعت نیز در اشتغال‌زایی مؤثر است. کشوری که با فراهم کردن زمینه‌های فرهنگی و امکانات زیرساختی ضروری از قبیل هتل، جاده، فرودگاه و ... زمینه حضور گردشگران را به وجود می‌آورد، به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و ورود ارز به کشور کمک می‌کند. سیاست‌های فرهنگی نیز در سطوح مختلف بر پیدایی مشاغل جدید و ارتقای وضعیت شغلی موجود اثر دارند. رواج فرهنگ کارآفرینی و تلاش برای راه‌اندازی کسب و

کارهای جدید در یک جامعه طبیعتاً شهروندان را به سوی شغل‌های جدید پیش می‌راند. لذا لازم است نهادی وجود داشته باشد که بر سیاست‌های بخش‌های مختلف نظارت داشته باشد و هر تصمیم دولت را ارزیابی نماید و بسنجد که آیا تصمیم جدید باعث اشتغال‌زایی می‌شود و یا فرصت‌های شغلی را از بین می‌برد.

در این میان، سیاست‌های آموزشی و سیاست منع تبعیض (به‌ویژه منع تبعیض در آموزش) از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. وقتی به دلیل جنسیت، قومیت یا عقاید مذهبی و سیاسی به فرد یا گروهی اجازه داده نمی‌شود به مشاغل خاصی دسترسی پیدا کنند، آنها نمی‌توانند شغل خود را برگزینند. به عنوان مثال هنگامی که ورود زنان به مشاغل خاصی در یک کشور ممنوع باشد در واقع گروهی از آنها هرگز نمی‌توانند شغلی را که می‌خواهند انتخاب کنند. تبعیض در آموزش هم می‌تواند مانع از آزادی افراد در انتخاب شغل دلخواه شود. چنانچه شخصی نتواند به آموزش خاص دسترسی پیدا کند فی الواقع نتوانسته است که به شغل مرتبط آن دسترسی یابد. هنگامی که فرد از ورود به یک رشته خاص یا حتی مقطع تحصیلی خاص بازداشته می‌شود یا این امکان به طرز قابل توجهی برایش کاسته می‌شود، علاوه بر نقض حق او بر بهره‌مندی از آموزش، آزادی او در انتخاب شغل و پرداختن به شغل مورد علاقه‌اش هم محدود می‌گردد. لذا وقتی دولتی دسترسی دختران به برخی رشته‌ها را محدود می‌کند یا تحصیل آنها را در سطح تحصیلات تکمیلی محدود نماید در واقع آنها را از رسیدن به برخی مشاغل باز می‌دارد. علاوه بر این، فراهم بودن رشته‌های تحصیلی متعدد در مراکز تحصیلی یک جامعه و ارتقای فرهنگ شهروندان در راستای اعطای ارزشی هم‌سنگ به این رشته‌ها گامی دیگر برای تضمین آزادی شغلی است. در جامعه‌ای که برخی از دانش‌ها و تخصص‌ها در جایگاه واقعی خود قرار ندارند، بسیاری از افراد مستعد از بیم سرزنش جامعه و یا مشکلات مالی مجبورند، حرفه و رشته دیگری برای خود برگزینند؛ امری که در نهایت، اتلاف استعداد آنها را در پی خواهد داشت.

نتیجه گیری

کرامت انسانی نه تنها پایه حق اشتغال، که مبنایی برای تمام ارکان آن است. آزادی انتخاب شغل نیز بر همین مبنا استوار است. بر این اساس، هرکس حق دارد به شغلی بپردازد که آن را آزادانه انتخاب یا قبول کرده است. گرچه عادتاً این مفهوم در منع کار اجباری محدود شده است، لیکن می توان در سطحی بالاتر دولت را مکلف به تلاش برای تضمین آزادی انتخاب شغل افراد کرد. برخلاف این برداشت که برداشت نوینی از این مفهوم است و تاکنون چندان به آن پرداخته نشده، منع کار اجباری یکی از شناخته شده ترین هنجارهای حقوق بین المللی بشر و حقوق بین المللی کار است که در قوانین کشورها نیز منعکس شده است. کار اجباری در کلیه اشکال قدیم و جدید خود از قبیل کار برای بازپرداخت بدهی، بردگی، کار در زندان و قاچاق انسان ممنوع است. فقر فرهنگی و فقر اقتصادی ریشه اصلی تمام اشکال کار اجباری را تشکیل می دهد و مبارزه با کار اجباری بدون از میان بردن این فقر و جهل میسر نخواهد بود. محقق نشدن حق های بشری از قبیل بهداشت و پوشاک و مسکن در بسیاری از موارد باعث اجبار افراد به اشتغال می شود. علاوه بر این، برخورد با کار اجباری مستلزم وضع قوانین مناسب است. بررسی ها نشان می دهد که در بسیاری از کشورها قوانین شفافی برای مبارزه با کار اجباری وجود ندارد. تعاریف به کار رفته در این قوانین، معمولاً بسیار مبهم هستند و به همین دلیل نمی توان وقوع کار اجباری را تشخیص داد. در بسیاری از موارد آنچه که در قانون اساسی به عنوان کار اجباری آمده در قانون عادی خاصی تعریف نشده است. گاه منع کار اجباری در قانون کار مقرر گردیده ولی به عنوان جرم خاصی تعریف نشده است که بتوان با آن برخورد کرد. گاه، قوانین جامع نیستند؛ به عنوان مثال، عمدتاً دیده می شود که قوانین مقابله با قاچاق انسان فقط به قاچاق زنان و کودکان با هدف سوءاستفاده جنسی اشاره کرده اند. مبارزه با هر یک از اشکال کار اجباری نیز الزامات و ابزارهای خود را می طلبد. در این میان قاچاق انسان به دلیل شیوع و پیچیدگی خود از موقعیتی ویژه برخوردار است. تسهیل در ارتباطات، جهانی شدن اقتصاد و

رقابت برای تولید ارزان‌تر، بخشی از دلایل این پیچیدگی هستند؛ امری که سبب شده مبارزه با قاچاق انسان موضوع تلاش بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی باشد.

لازمه آزادی انتخاب شغل آن است که فرد نه تنها به کاری مجبور نگردد بلکه امکان داشته باشد شغل خود را آزادانه انتخاب کند، نه آنکه تحت فشارهای اقتصادی مجبور به کار شود. اگرچه ممکن است با وجود مشکل بیکاری این برداشت دور از واقعیت به نظر آید لیکن تأکید اسناد بین‌المللی بر این آزادی، امکان طرح این نظر را فراهم می‌آورد که دولت مکلف است در راه تضمین و تحقق این آزادی حتی الامکان بکوشد. این تعهد را می‌توان در سه سطح تعهد به احترام و حمایت و ایفا بررسی کرد. منع تبعیض و تحقق حق آموزش برای همه افراد که بتواند استعدادهای آنان را شکوفا سازد می‌تواند در قالب این سه سطح تعهد بررسی شود. همچنین هرگونه مانعی که دولت بر سر راه اندازی بنگاه‌های جدید اقتصادی و کارآفرینی ایجاد کند با این تعهدات در تضاد است. بدیهی است نمی‌توان از دولت‌ها انتظار داشت برای هر فرد شغلی را دقیقاً مطابق با خواسته‌هایش ایجاد کند، لیکن می‌توان انتظار داشت برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌هایش به گونه‌ای باشد که اشخاص حتی الامکان نزدیک‌ترین انتخاب به خواست خود را داشته باشند و برای تأمین نیازهای اولیه خود مجبور نباشند به هر کاری تن دهند. این آزادی هم به سود فرد است و هم به سود جامعه؛ انسانی که با اشتیاق به کاری می‌پردازد که خود خواسته و جامعه‌ای که از تنوع در توان و استعداد شهروندانش بهترین بهره‌برداری را کرده است.

منابع

الف) فارسی

۱. اسمیت، روناك، ام؛ قواعد بين‌المللی حقوق بشر، ترجمه فاطمه کیهانلو، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۸.
۲. سی.آر. کریون، میتو؛ چشم‌اندازی به توسعه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ترجمه محمد حبیبی مجنده، قم، دانشگاه علوم انسانی مفید، ۱۳۸۷.
۳. قریشی، سید یوسف؛ اردوگاه‌های کار اجباری و کارویژه‌های آنها، فصلنامه ره آورد سیاست، ش ۱۹، بهار ۱۳۸۷.
۴. کولایی، الهه؛ عوامل و انگیزه‌های قاچاق انسان با تأکید بر آسیای مرکزی، فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ش ۴، زمستان ۱۳۸۶.

ب) لاتین

5. Ashiagbor, Diamond, *The right to work*, in social rights in Europe, De Burca, Graaie and De Witte bruno (eds), Oxford university press, 2005.
6. Dottridge , Mike, *Types of forced labour and slavery-like abuse occurring in Africa today (A Preliminary Classification)*, Cahiers d'Études Africaines, Vol. 45, 2005
7. Eide Asbjom, Krause, catarina and rosas Allan, *Economic, Social and cultural Rights*, Martinus Nijhoff publishers, 2001
8. Evans, Carolyn, *Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2001
9. Harvey, Philip, *The history of right to work claims*, Paper presented at the annual meeting of the Law and Society Association, May 1998, available at: <http://camlaw.rutgers.edu/site/faculty/pdf/harvey.pdf>

10. Herzfeld, Beth, Slavery and Gender: Women's Double Exploitation, *Gender and Development*, Vol. 10, No. 1, March 2002
11. Ruwanpura, Kanchana N., Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, International Labour Office, Geneva, 2004
12. Fowler, Jeana , Che, Nicolette and Fowler, Lindsay, Innocent lost: the Rights of Human Trafficking Victims, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol.2, 2010
13. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No.3, The nature of States parties obligations, 1990.
14. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No.18, The right to work, 2005.

ج) گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار

15. ILO(2001): *Stopping Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declarationon Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 89rd Session.
16. ILO(2005): *A Global Alliance against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declarationon Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 93rd Session.
17. ILO(2007): *Eradication of Forced Labour, General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, International Labour Office, Geneva.
18. ILO(2008): *Combating Forced Labour, a Handbook for Employers and Business, Special Action Programme to combat Forced Labour, no 3, guiding Principles for*

Combating Forced Labour, International Labour Office.

19. ILO(2009(a)):The Cost of Coercion, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 98rd Session,2009
20. ILO(2009(b))Forced labour and human trafficking- casebook of court decisions, A Training Manual for Judges, Prosecutors and Legal Practitioners, International Labour Organization, 2009