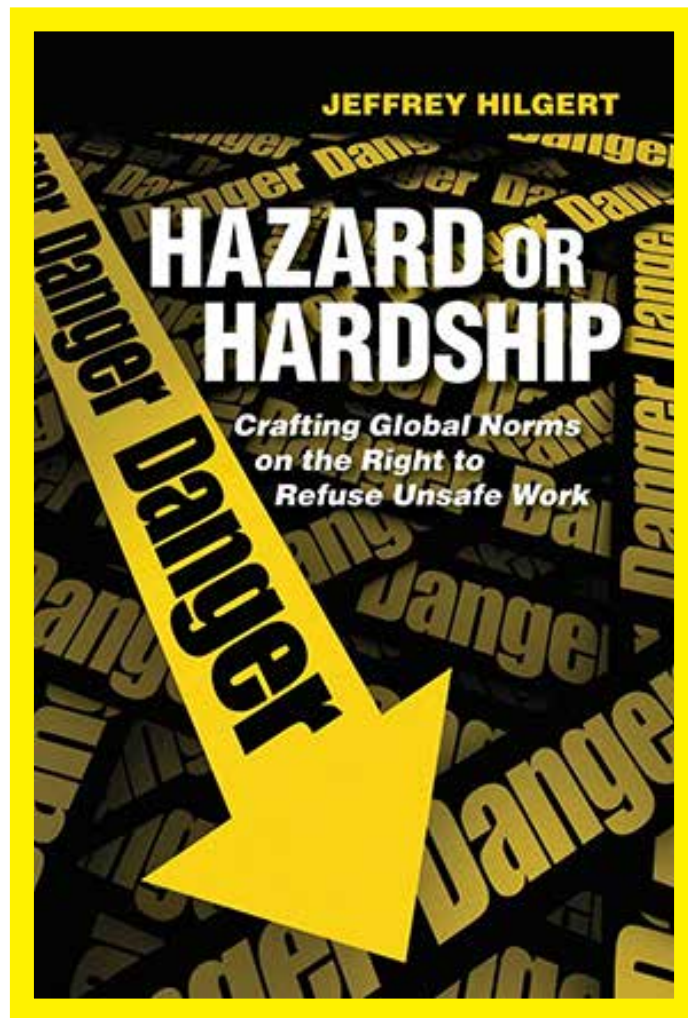


خطر یا سختی:

تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار نایمن



جفری هیلگرت - ۲۰۱۳

تهیه و ترجمه: ساجده علامه^۱

«خطر یا سختی: تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن»^۱ عنوان کتابی از جفری هیلگرت، استادیار روابط صنعتی دانشگاه مونترال است که توسط انتشارات دانشگاه کرنل در سال ۲۰۱۳ منتشر شده است. این کتاب بینش‌های دقیقی در مورد تاریخ «حق امتناع از کار ناایمن» ارائه می‌دهد. برای یک فرد عادی، حق خودداری از کار ناایمن و خطرناک ممکن است بسیار ابتدایی و ساده به نظر برسد، اما نویسنده در این کتاب به همه جنبه‌ها و چالش‌های مختلف مربوط به آن پرداخته است. وی با تحلیل عمیق تحولات اخیر در دنیای کار از جمله جهانی‌شدن، افزایش کارهای موقت و ناپایدار، سیاست‌های نئولیبرال و تضعیف اتحادیه‌های کارگری نشان می‌دهد که چگونه این عوامل بر حقوق کارگران و به‌ویژه حق آنها در خودداری از انجام کارهای خطرناک تأثیر گذاشته است. از این رو، این کتاب یک مطالعه مفید برای کارگران، وکلا، کارشناسان و محققان حقوق و روابط کار و متخصصان ایمنی و بهداشت شغلی در مورد آسیب‌ها و بیماری‌های محل کار در سراسر جهان امروز و راه‌های جایگزین برای جلوگیری از وقوع آنها است.

امروزه، در هر سال بیش از ۲ میلیون کارگر در سراسر جهان در اثر مرگ‌ومیر ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند و میلیون‌ها نفر دیگر نیز دچار حوادث و آسیب‌های غیرمرگبار ناشی از کار می‌شوند. بسیاری از این کارگران به‌علت اقدام یا اعتراض در یک محیط خطرناک به‌سادگی نادیده گرفته شده یا حتی شغل خود را از دست داده‌اند. برای همه کارگران مهم است که در حین کار احساس امنیت کنند و همچنین احساس کنند

1 - Hilgert, J., Hazard or Hardship: Crafting Global Norms on the Right to Refuse Unsafe Work. Cornell University Press; 2013.

که از حمایت دستورالعمل‌های بین‌المللی برای خودداری از کارهای خطرناک برخوردار هستند. علاوه بر این، ارتباط کارفرما با کارکنان و استانداردهای جهانی برای امتناع از کار ناایمن برای ایجاد یک اقتصاد جهانی مولد و کارآمد حیاتی است.

جفری هیلگرت در کتاب خود «خطر یا سختی: تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن»، استدلال قانع‌کننده‌ای علیه چارچوب حقوقی حاضر در مورد حق امتناع از کار ناایمن در جهان کنونی را ارائه می‌دهد. این کتاب به بررسی این موضوع می‌پردازد که چرا برخی از حقوق امتناع به اندازه کافی مورد حمایت قرار نمی‌گیرند و این داستان را از طریق تجربیات واقعی انسان‌ها روایت می‌کند. این کتاب، پیامدهای امتناع از کار، منطق پشت قوانین حمایتی آن، منشاء و اثربخشی چارچوب حقوقی کنونی و جایگزین‌هایی که می‌توان به جای آن قرار داد، را توضیح می‌دهد.

بزرگ‌ترین و بحث‌برانگیزترین چالش‌های موجود در تدوین هنجارهای جهانی برای امتناع از کار ناایمن، به تعریف دقیق خطر و تعیین کسی که در مورد میزان واقعی خطر در کار تصمیم می‌گیرد، مربوط می‌شود. درک کارگران از کار خطرناک با درک کارفرمایان آنها و همچنین با درک سیاست‌گذاران و قضات متفاوت است. هیلگرت معتقد است که حق امتناع از کار ناایمن باید به عنوان یک حق اساسی و بنیادی بشر تحت قوانین بین‌المللی در نظر گرفته شود. این دقیقاً همان شیوه‌ای است که سازمان بین‌المللی کار آن را در کنوانسیون شماره ۱۵۵ خود در سال ۱۹۸۰ تعریف کرده است. باین حال، بیشتر این کتاب به انتقاد از اثربخشی کنوانسیون شماره ۱۵۵ اختصاص دارد.

از دهه ۱۹۴۰، رایج‌ترین روش برای حمایت از حق

امتناع از کار نایمن برای کارگران در آمریکای شمالی، چانه‌زنی جمعی بوده است. محبوبیت این رویکرد تا دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، حتی پس از تصویب قانون ایمنی و بهداشت شغلی (OSHA)^۱ در سال ۱۹۷۰، ادامه یافت. مشکل اصلی چانه‌زنی جمعی این است که هیچ کاری برای حمایت از فرد انجام نمی‌دهد، زیرا حقوق آن‌ها تنها تا زمانی که به نیازهای تجاری مدیران آسیب نرساند، وجود دارد. هیلگرت توضیح می‌دهد: «حق امتناع از کار نایمن به عنوان یک حق جهانی بشر به یک «حق ایمن» تبدیل شده است - یک حق حمایت اجتماعی محدود اما یک «حق ایمن» برای کسب و کار، کنترل مدیریت و اقتصاد آزاد».

هیلگرت در این کتاب شرح می‌دهد که چگونه کارکنان به صورت فردی، هنگام تلاش برای طرح ادعایی مبنی بر کار نایمن در محیط کار خود با محدودیت‌های قانونی جدی تحت استانداردهای سازمان بین‌المللی کار مواجه می‌شوند. اولاً، کارگر باید ادعای خود مبنی بر وجود خطر را توجیه کند - الزامی که بار سخت اثبات ارائه شواهد غیرقابل‌دستیابی از یک خطر «منطقی» را بر دوش کارگر قرار می‌دهد. ثانیاً، کارگر باید به مدیریت شرکت گزارش دهد تا مدیریت بتواند یک ارزیابی از ادعای امتناع از کار نایمن را انجام دهد. این مرحله فرض می‌گیرد که کارفرمایان در قضاوت در مورد درستی ادعای کارگر نسبت به نیازهای تجاری کارفرما خنثی و بی‌طرف هستند - فرضی که در محیط‌های کار در سراسر جهان به سختی محتمل است. ثالثاً، سازمان بین‌المللی کار تصمیم‌گیری در مورد پیگیری سلامت و ایمنی کارگران را به دولت‌ها واگذار می‌کند. متأسفانه، این رویکرد اجازه می‌دهد تا حمایت از کارکنان تحت استانداردهای بین‌المللی کار نادیده گرفته یا فراموش شوند. در مجموع، استانداردهای سازمان بین‌المللی کار موانع جدی را بر سر راه حق کارکنان

۱ - به قانونی در ایالات متحده اشاره دارد که برای محافظت از سلامت و ایمنی کارگران در محیط کار تصویب شده است.

در امتناع از کار نایمن تحمیل می‌کند.

هیلگرت توضیح می‌دهد که چگونه مدل شکل گرفته تحت کنوانسیون شماره ۱۵۵ با حقوق محدود امتناع، به عنوان مدل غالب حق امتناع از کار نایمن در جهان عمل می‌کند. حال پرسش این است که این مدل تا چه اندازه خوب کار می‌کند؟ یک مطالعه در سال ۱۹۹۲ حدود ۳۰۰ شکایت امتناع از کار در استان اونتاریو در کانادا در سال‌های ۱۹۸۷-۱۹۸۸ را بررسی کرده است. این مطالعه دریافت که تنها ۱۶/۲ درصد از امتناع‌ها از سوی نیروی کار خارج از اتحادیه‌ها آمده است؛ بقیه از سوی کارگرانی است که قبلاً تحت یک توافق‌نامه چانه‌زنی جمعی بوده‌اند. نویسندگان مطالعه نتیجه گرفتند که همچنان عدم تعادل قدرت وجود دارد: کارگرانی که برای کسب بیشترین نفع از حقوق امتناع اقامه کرده بودند، در واقع، بسیار کم بهره‌مند شده‌اند. کارکنان طبق قوانین OSHA در ایالات متحده، برای اثبات اعتبار ادعاهای خود در مورد شرایط خطرناک با موانعی مشابه مواجه هستند. نتیجه این است که تنها ۳۹۰ مورد از ۱۸۶۴ شکایت کارکنان در سال ۲۰۰۷ دارای اعتبار تشخیص داده شدند. نکته طعنه‌آمیز این است که در حین اینکه کارکنان وظیفه دارند شواهد شرایط خطرناک را با رعایت یک آستانه خطر از پیش تعیین‌شده ارائه دهند، کارفرما ملزم نیست ثابت کند که این شرایط خطرناک نیست (یا هست)، این امر باعث می‌شود این فرایند به نفع کارفرما باشد. هیلگرت معتقد است از آنجایی که تعداد امتناع‌های از کار نسبت به تعداد صدمات، بیماری‌ها و تلفات محل کار کم باقی مانده است، احتمالاً چارچوب قانونی برای محافظت از حق امتناع یک چارچوب ناکارآمد است که نیاز به بازنگری دارد.

این کتاب همچنین به ریشه‌های مدل جهانی و مذاکرات انجام‌شده طی کنوانسیون شماره ۱۵۵ که بسیار مورد مناقشه و بحث‌برانگیز بود، می‌پردازد. طی این مذاکرات، درنهایت هرگونه اصلاح پیشنهادی از سوی اعضای گروه‌های

کارگری رد شده و اولویت‌های سودمحور مدیریتی غالب شدند. شواهد نشان می‌دهد که حقوق امتناع تحت این چارچوب قانونی محدود مؤثر نیست و نابرابری اجتماعی ذاتی بین کارفرما و کارگر در محل کار را نادیده می‌گیرد. آنچه هیلگرت آن را «بحران خاموش در سیاست بین‌المللی ایمنی و بهداشت شغلی» می‌نامد، یعنی این هنجارهای جهانی که مانع مقاومت کارگران و حفظ قدرت کارفرمایان می‌شود، کارگران را مجبور به انتخاب میان خطر و سختی می‌کند.

هیلگرت پیشنهاداتی برای رفع بحران عدم رعایت ایمنی و بهداشت شغلی در سطح بین‌المللی ارائه می‌کند. ازجمله این پیشنهادات می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: تضمین حق امتناع از انجام کار در تمامی شرایط مخاطره‌آمیز، حمایت از کارگران در برابر هرگونه تبعیض، الزام مشارکت فعال کمیته‌های ایمنی و بهداشت شغلی در چانه‌زنی جمعی. هدف نهایی هیلگرت، تحقق اصل «غیرکالایی شدن نیروی کار» است: بدین معنی که کارگران نباید به‌عنوان یک کالای قابل خریدوفروش محسوب شوند و روابط کار در چنین محیط‌های کاری می‌باید مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

این کتاب در شش فصل همراه با یک مقدمه و نتیجه‌گیری در ۲۰۷ صفحه نگارش شده است. ابتدا نویسنده در مقدمه‌ای با عنوان «کارگران کالاشده و پاسخ جامعه جهانی» به بررسی تاریخی و نظری حقوق فردی در محیط کار پرداخته است و نشان می‌دهد که چگونه هنجارهای جهانی، کارگران را تضعیف می‌کنند. این هنجارها با محدود کردن توانایی کارگران در شناسایی و اقدام در برابر خطرات محیط کار، آنها را از حقوق اساسی‌شان محروم می‌کنند. هیلگرت خواستار بازنگری جامع در سیاست‌های بهداشت و ایمنی کارگران است و بر لزوم تقویت حمایت‌ها و ایجاد سازوکارهای اجرایی مؤثر تأکید می‌کند.

در فصل اول، با عنوان «حقوق بشر و مبارزه برای تعریف

خطرات» هیلگرت به بررسی چگونگی تعریف و شناسایی خطرات در محیط کار می‌پردازد. او توضیح می‌دهد که حقوق بشر می‌باید به‌عنوان یک چارچوب اساسی برای حمایت از کارگران در برابر شرایط کاری نایمن در نظر گرفته شود. نویسنده به تاریخچه‌ای از تلاش‌های بین‌المللی برای تعریف و استانداردسازی حقوق کارگران اشاره کرده و نشان می‌دهد که چگونه این تلاش‌ها اغلب ناکام مانده‌اند. هیلگرت استدلال می‌کند که بسیاری از استانداردهای بین‌المللی کار به‌جای تقویت حقوق کارگران، آنها را تضعیف می‌کنند. او به مواردی از تاریخ کارگری اشاره می‌کند که در آنها کارگران به‌دلیل امتناع از کار در شرایط نایمن با مجازات‌های شدید مواجه شده‌اند.

در فصل دوم کتاب با عنوان «دیدگاه‌های نظری درباره حقوق فردی در اشتغال»، جفری هیلگرت به بررسی دیدگاه‌های نظری مختلف درباره حقوق فردی در محیط کار می‌پردازد. او به تحلیل چگونگی شکل‌گیری و توسعه این حقوق در طول زمان می‌پردازد و نشان می‌دهد که چگونه این حقوق در چارچوب‌های مختلف قانونی و اجتماعی تعریف شده‌اند. یکی از نکات مهم این فصل، تأکید بر اهمیت ایجاد یک چارچوب قانونی محکم برای حمایت از کارگران است. هیلگرت استدلال می‌کند که بدون چنین چارچوبی، کارگران نمی‌توانند به‌طور مؤثر از حقوق خود دفاع کنند و در برابر خطرات محیط کار مقاومت کنند.

در فصل سوم کتاب با عنوان «حق امتناع در حقوق بین‌الملل»، نویسنده به بررسی حق امتناع از کار در شرایط نایمن در چارچوب حقوق کار بین‌الملل می‌پردازد. او ضمن تحلیل چگونگی تدوین و اجرای این حق در سطح جهانی، نشان می‌دهد که چگونه این حق در قوانین و استانداردهای بین‌المللی کار تعریف شده است.

هیلگرت در فصل چهارم کتاب با عنوان «اثربخشی حقوق امتناع در کنوانسیون ۱۵۵» به بررسی اثربخشی

حقوق امتناع از کار در چارچوب کنوانسیون ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار می‌پردازد. این کنوانسیون به موضوع ایمنی و بهداشت شغلی اختصاص دارد و تلاش می‌کند تا از کارگران در برابر شرایط کاری ناایمن حمایت کند. یکی از نکات مهم این فصل بررسی چالش‌های موجود در اجرای این حقوق است. هیلگرت نشان می‌دهد که چگونه موانع قانونی و فرهنگی می‌توانند اجرای موثر این حقوق را دشوار کنند.

فصل پنجم کتاب «ریشه‌های ایدئولوژیک چارچوب جهانی حقوق امتناع» به بررسی تأثیر ایدئولوژی‌های مختلف از جمله لیبرالیسم، سوسیالیسم و نئولیبرالیسم بر حقوق کارگران می‌پردازد. این فصل نشان می‌دهد که چگونه این ایدئولوژی‌ها به شکل‌گیری چارچوب‌های قانونی و استانداردها در سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار کمک کرده‌اند و درعین حال، محدودیت‌هایی را نیز برای کارگران ایجاد کرده‌اند.

هیلگرت در فصل ششم این کتاب با عنوان «مذاکره بر سر حقوق ایمن در مقابل جستجوی عدالت اجتماعی» به بررسی فرایندهای مذاکره می‌پردازد که در آنها حقوق کارگران برای امتناع از کار در شرایط ناایمن تعریف و تدوین می‌شوند. او نشان می‌دهد که چگونه این مذاکرات اغلب تحت تأثیر منافع کارفرمایان و سرمایه‌گذاران قرار می‌گیرند

و حقوق کارگران اغلب به حاشیه رانده می‌شوند. آنچه که در اینجا مهم است بررسی مفهوم عدالت اجتماعی در زمینه حقوق کارگران است. وی استدلال می‌کند که حقوق کارگران باید به‌عنوان بخشی از یک تلاش گسترده‌تر برای دستیابی به عدالت اجتماعی در نظر گرفته شود.

و درنهایت، کتاب در نتیجه‌گیری با عنوان «آینده حقوق کار در محیط کار» به بررسی آینده حقوق کارگران در محیط کار می‌پردازد. گیلبرت در اینجا توضیح می‌دهد که چگونه افزایش آگاهی اجتماعی و سیاست‌های دولتی در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی در نیم قرن گذشته به بهبود شرایط کاری منجر شده است. بااین حال، وی تأکید می‌کند که هنوز چالش‌های زیادی در راه اجرای موثر این حقوق وجود دارد. او به محدودیت‌های موجود در استانداردهای بین‌المللی کار اشاره می‌کند که اغلب تحت تأثیر منافع کارفرمایان و سرمایه‌گذاران قرار دارند. این محدودیت‌ها می‌توانند حقوق کارگران را تضعیف کنند و مانع از دستیابی به عدالت اجتماعی شوند. بنابراین، بهبود شرایط کاری و حمایت از حقوق کارگران در امتناع از کار ناایمن و خطرناک نیازمند اتخاذ یک رویکرد جامع‌تر و انسانی‌تر در آینده خواهد بود.