

دادگاه اروپایی حقوق بشر و توسعه حقوق بنیادین کار

کارن روحانی*

سید بهنام مهردل^۲

۲۱۹

چکیده

دادگاه اروپایی حقوق بشر در خط مقدم توسعه حقوق بشر در شورای اروپا است و تأثیر عملکرد آن در توسعه حق‌های بشری را می‌توان به وضوح در خارج از مرزهای اروپا دید. مأموریت اصلی این دادگاه؛ حفظ، تحقق و توسعه حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در قالب کنوانسیون اروپایی حقوق بشر می‌باشد. اگرچه در این کنوانسیون و پروتکل‌های الحاقی آن؛ حق خاصی برای حمایت از حقوق حقه کارگران لحاظ نشده، اما دادگاه اروپایی حقوق بشر در تفسیر آرای خود با ارجاع به منابع اصلی حقوق بین‌الملل، نقش مهمی در جهت توسعه تدریجی این حقوق داشته است. مقاوله نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار - که مورد تأکید «بیانیه اصول حقوق بنیادین کار مصوب سال ۱۹۹۸ م» می‌باشد - از مهم‌ترین منابعی بوده که در سال‌های اخیر، بارها مورد استناد دادگاه قرار گرفته است. از اینرو؛ در ابتدای پژوهش؛ این موضوع مطرح گردیده که: «آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر تا چه حدی در توسعه حقوق بنیادین کار تأثیرگذار بوده است؟» و در نتیجه گیری این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است که «دادگاه با رویکرد تفسیر ایستا و از طریق ارجاع آرای خود به منابع اصلی حقوق بین‌الملل، در توسعه حقوق کار هرچند به صورت تدریجی نقش تأثیرگذاری ایفا می‌کند». این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد و از هدف توسعه‌ای و رویکرد تصمیم‌گرایانه پیروی می‌نماید.

واژگان کلیدی: آزادی اجتماعات؛ تبعیض در استخدام و اشتغال؛ دادگاه اروپایی حقوق بشر؛ کار اجباری؛ کودکان کار

۱. استادیار حقوق بین‌الملل، گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

* karanrohani@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل، گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۲

فصلنامه پژوهش‌های روابط بین‌الملل، دوره نهم، شماره پیاپی سی و چهارم، صص ۲۵۰-۲۱۹

همه حقوق اساسی بشر به هم وابسته‌اند. بند ۵ اعلامیه وین در خصوص برنامه عملی کنفرانس جهانی حقوق بشر مصوب ۲۵ ژوئن ۱۹۹۳ م، اعلام می‌دارد که «تمامی انواع حقوق بشر جهانشمول و تقسیم ناپذیراند و باهم وابستگی متقابل و ارتباط تنگاتنگ دارند. جامعه بین‌المللی باید حقوق بشر را به نحوی فراگیر، عادلانه و منصفانه برپایه برابر در نظر بگیرد و برای کلیه حقوق اهمیتی یکسان قائل شود. ضمناً، در نظر داشتن پیشینه‌های ملی، منطقه‌ای و تنوع زمینه‌های: تاریخی، فرهنگی و مذهبی، برعهده دولت‌هاست که صرف نظر از نظام سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، به تقویت و حمایت از تمام حقوق بشر و همه آزادی‌های سیاسی بپردازند». از این رو، تقسیم‌بندی تاریخی بین حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به تدریج در حال از بین رفتن می‌باشد. نقطه شروع این پیوند در اتحادیه اروپا را می‌توان در سال ۲۰۰۰ م و اعلامیه نیس^۱ برای تدوین منشور حقوق اساسی اتحادیه اروپایی^۲ دانست که بعدها به عنوان یک بخش اجباری در پیمان لیسبون^۳، در تاریخ ۱ دسامبر ۲۰۰۹ م به اجرا گذاشته شد.

-
1. Declaration at Nice
 2. Charter of Fundamental Rights of E.U
 3. Lisbon Treaty 2

امروزه ماهیت تفکیک ناپذیری حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اجتماعی و فرهنگی؛ را می‌توان در بسیاری از آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر به وضوح دید. اگرچه باید این نکته مهم را یاد آور شد که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر بعنوان «منشور حقوق اجتماعی» نمی‌باشد، از اینرو علیرغم تلاش‌های مداوم فعالان حقوق کار در اروپا، در کنوانسیون اروپایی و پروتکل‌های الحاقی؛ حق خاصی برای حمایت از حقوق حقه کارگران در آن دیده نشده است. درخواست‌های اولیه کارگران هم - در خصوص نقض حقوقشان - به کمیسیون حقوق بشر اروپا به دلیل ناسازگاری با کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مورد پذیرش قرار نمی‌گرفت، اما با گذشت زمان این درخواست‌ها به دلیل شرایط نامطلوب حقوق بشر در محیط‌های کار پذیرفته شدند.

دادگاه اروپایی حقوق بشر هرگز مفاد کنوانسیون را تنها چهارچوب مرجع تفسیر حقوق و آزادی‌های مندرج در آن در نظر نگرفته است. دادگاه بارها اظهار داشته که یکی از اصول اساسی کاربرد مفاد کنوانسیون این است که آن را نمی‌توان در خلاء اعمال نمود. کنوانسیون اروپایی حقوق بشر به عنوان یک معاهده بین‌المللی، باید با توجه به قوانین تفسیر مندرج در «کنوانسیون حقوق معاهدات وین مصوب ۲۳ مه ۱۹۶۹» تفسیر شود. بر اساس کنوانسیون فوق؛ دادگاه مکلف است مفاهیمی که در متن آمده است با توجه به هدف و نیت متعاهدین تفسیر نماید. همچنین دادگاه به این نکته توجه دارد که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، پیمانی برای حمایت مؤثر از حقوق فردی انسان‌ها است و این کنوانسیون باید به عنوان «یک کل» در نظر گرفته شود و به گونه‌ای تفسیر شود تا اقدامات حفاظتی آن عملی و مؤثر باشد. از اینرو اهمیت استفاده از کنوانسیون‌ها و معاهدات بین‌المللی در تفسیر حق‌ها مورد تأکید دادگاه بوده است. در حقیقت، نتایج مأموریت این سیستم تنظیم شده توسط دادگاه «تفسیر به نفع عموم» است تا بتواند به واسطه افزایش استانداردها به گسترش حقوق بشر «در کل جامعه» کشورهای عضو کمک نماید. بر همین اساس دادگاه بارها اعلام نموده است که: «تفسیر کنوانسیون ممکن است به حوزه‌های حقوق اجتماعی و اقتصادی گسترش یابد». با تأکید بر این رویکرد؛ دادگاه روش تفسیری مهمی را با مراجعه به منابع و استانداردهای بین‌المللی اتخاذ نموده است که قضات دادگاه را قادر می‌سازد تنها از قوانین خود پیروی ننماید.

از اینرو اصول، اهداف، مقوله نامه‌ها، رویه‌های سازمان بین الملل کار یکی از مهم‌ترین منابع تنظیم کننده روابط تابعان حقوق کار به حساب می‌آیند و به دلیل ثبات و وضوحی که در مقام اثبات تعهدات دارند، از جایگاه ویژه‌ای در حقوق بین الملل بشر برخوردارند. این اسناد می‌تواند به عنوان یکی از مراجع تفسیر دادگاه قرار گیرد. لذا در این پژوهش، منظور از حقوق بنیادین کار چهار اصل می‌باشد که در سال ۱۹۹۸ م به اتفاق آرا مورد تصویب کنفرانس جهانی سازمان بین المللی کار قرار گرفته است.

۱. آزادی تشکل، اجتماعات و به رسمیت شناختن مؤثر حق چانه زنی جمعی

کارگران؛

۲. از بین بردن تمام اشکال کار اجباری؛

۳. لغو مؤثر بدترین اشکال کار کودک؛

۴. از بین بردن تبعیض در رابطه با استخدام و اشتغال.

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی است. توصیفی - تحلیلی بودن تحقیق بدان جهت است که محقق شرایط موجود را بررسی نموده و دخل و تصرفی بر متغیرهای مورد بحث (وابسته و مستقل) نمی‌نماید. در عین حال این تحقیق از رویکرد خردگرایانه پیروی خواهد نمود زیرا محقق از الگوی استقرایی پیروی کرده، بدین صورت که ابتدا به روابط جزئی بین متغیرها پرداخته و سپس به تعمیم آن‌ها در سطح کلان می‌پردازد. تحقیق حاصل از منظر هدف در زمره تحقیقات توسعه‌ای و از نوع کیفی می‌باشد. منظور از این روش آن است که محقق با توسعه نظریه‌ها، هدف جدیدی را مهیا سازد.

۱. پیشینه پژوهش

بررسی منابع محدود فارسی در زمینه دادگاه اروپایی حقوق بشر و حقوق بنیادین کار توسط پژوهشگران داخلی نشان از آن دارد که «اکثر محققان به معرفی کلی دادگاه و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر پرداخته‌اند و پژوهشی در خصوص آرای مرتبط و شناسایی رویه‌ها صورت نگرفته، به طوریکه حتی این فقر پژوهشی درخصوص حقوق تصریح شده در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و رویه دادگاه به وضوح آشکار است».

بررسی پژوهشگران در خصوص منابع خارجی هم نشان از آن دارد که «تحقیقی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر دیده نمی‌شود و حتی دفتر مطالعات و انتشارات سازمان بین‌المللی کار- به عنوان مهم‌ترین مرکز مطالعات پژوهشی در سطح جهان در خصوص مطالعات حقوق کار - تاکنون رویه قضایی این حقوق را مورد مطالعه و بررسی قرار نداده است». البته دادگاه اروپایی حقوق بشر در گزارش سالانه خود به صورت بسیار محدود؛ رویه قضایی مرتبط با برخی از حقوق کارگران را مورد بررسی قرار داده است. البته خاطرنشان می‌گردد که بیشتر منابع خارجی به بررسی خلأ موجود در این خصوص پرداخته‌اند که به برخی از موارد ذیل می‌توان اشاره نمود.

۱- هجده تن از حقوق‌دانان اروپایی (تحت عنوان گروه مطالعه عدالت اجتماعی در حقوق خصوصی اروپا) در گزارشی تحت عنوان «اعلامیه عدالت اجتماعی در حقوق قراردادهای اروپا» ضمن تأکید بر رعایت عدالت اجتماعی و حقوق بنیادین کار در حقوق قراردادهای اعلام نمودند که «اشخاص خصوصی می‌توانند خطری برابر یا حتی بیشتر از دولت برای نقض حقوق بنیادین شهروندان داشته باشند. قانون مدنی آینده اروپا باید حقوق بنیادین کار را مورد توجه قرار دهد و همچنین باید در ارکان قضایی (دادگاه اروپایی حقوق بشر) و سیستم‌های نظارتی شورای اروپا هم به نوعی دیده شود» (GSJE, ۲۰۰۴: 667).

۲- مک لچلان در مقاله تحت عنوان «اصل قاعده کلی تفسیر و ماده ۳۱ (۳) (ج) کنوانسیون وین» بیان می‌نماید که «تجزیه و تحلیل‌ها، در مورد کار اجباری و آزادی اجتماعات، نشان می‌دهد که دادگاه‌های حقوق بشری منطقه ای با تکیه بر ماده ۳۱ (۳) (ج) کنوانسیون قانون معاهدات وین به طور فزاینده، اسناد سازمان بین‌المللی کار را هنگام برخورد با حقوق کارگران مورد توجه قرار می‌دهند» (McLachlan, 2005).

۳- الیزابت اف دفی در مقاله ای تحت عنوان «دادگاه اروپایی حقوق بشر و عدالت» ضمن بیان مختصری از نقش توسعه ای دادگاه اروپایی حق بشر در خصوص حقوق آزادی‌های اساسی بشر از زمان تأسیس تا کنون و خلأ برخی از حق‌های عدالت محور، تصریح می‌نماید: «خلاء برخی از حق‌های عدالت محور مانند حقوق کار در

کنوانسیون اروپایی همچنان وجود دارد و نیاز است دادگاه تفسیر پویا تری در این خصوص اتخاذ نماید» (Defei, 2007:12).

۴- نوویتز در مقاله ای تحت عنوان «حمایت از کارگران تحت سیستم‌های حقوق بشری منطقه ای: ارزیابی تحولات و روش‌های واگرایی» اعلام می‌نماید که «ادامه تکامل تدریجی رویکرد دادگاه‌های منطقه ای به حقوق کارگران، به ویژه ابعاد اجتماعی و حقوق اقتصادی آن، به منظور به حداکثر رساندن پتانسیل آن‌ها در جهت حمایت از حقوق کارگران برای آینده ضروری خواهد بود» (Novitz, 2010:438).

۵- لالم در نتیجه گیری مقاله ای تحت عنوان «آیا قانون کار متوقف می‌شود؟» بیان می‌نماید «به دلیل اولویت‌های غیرقانونی بازار آزاد بر حقوق اتحادیه‌های صنفی؛ این بازار مورد انتقاد قرار گرفته‌اند و نگرانی‌هایی در مورد انسجام آن‌ها با معیارهای سازمان بین‌المللی کار و موارد دیگر، موجب تفسیر پویاتر کنوانسیون اروپایی حقوق بشر توسط دادگاه اروپایی حقوق بشر شده است» (Laulom, 2011:270).

۶- ورجنیا مانتوالو در مقاله ای تحت عنوان «حقوق کار در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر؛ چارچوب فکری برای رویکرد یکپارچه تفسیر» معتقد است که علیرغم اینکه متأسفانه حقوق کار در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نادیده گرفته شده ولی دادگاه اروپایی حقوق بشر رویه ای را تحت عنوان «رویکرد یکپارچه به تفسیر» اتخاذ نموده که با ادغام برخی از حقوق اساسی کار به عنوان آزادی حقوق بشر و تفسیر موسع از این موضوع به توسعه مفاهیم حقوق اجتماعی نیروی کار پرداخته است» (Mantouvalou, 2013).

هریک از آثار مذکور، گرچه سعی دارند تا به ابعادی از مسائل حقوق بنیادین کار و رابطه آن با حقوق بشر، سازمان بین‌المللی کار، دادگاه اروپایی حقوق بشر بپردازد اما در مجموع تفاوت‌های آشکاری با پژوهش فوق دارد که از جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود.

۱. بیشتر آثار مذکور در قالب مسائل کلی طرح گردیده است و کمتر در چارچوب پژوهشی این تحقیق قرار می‌گیرد.

۲. بیشتر آثار فوق بصورت مجزا به بررسی عملکرد یا چارچوب کلی هر یک از متغیرهای تحقیق تمرکز دارد در خلال تحقیق و به ویژه در قسمت یافته‌ها و بحث پیشنهاد برای تحقیقات آینده؛ تنها به عنوان یک راهکار نقش حاشیه ای در ارتباط با بررسی آرا و رویه دادگاه دارند.

۳. سؤالات اصلی و فرضیه‌های پژوهش‌ها مورد بررسی، با سؤالات اصلی و فرعی و فرضیه تحقیقات دیگر همخوانی ندارد.

۴. بیشتر آثار تمرکزشان بر منشور اجتماعی اروپا یا شورای اروپا بوده و به نقش قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر در ایجاد رویه نمی‌پردازند.

۵. برخی از آثار فقط به طور کلی به بررسی آرا دادگاه در خصوص حقوق کار و یکی از حق‌های حقوق بنیادین پرداختند و به صورت جزئی به بررسی هر یک از حق‌های بنیادین کار پرداخته نشده است.

۲. بررسی حقوق بنیادین کار

بررسی اکثر قضیه‌هایی که هم با موضوع نقض حقوق مورد حمایت کنوانسیون اروپایی در دادگاه اروپایی حقوق بشر مطرح شده است نشان می‌دهد که هریک از دولت‌های طرف معاهده، تفسیر و برداشت خاص خود را از حقوق و آزادی‌های اساسی مندرج در آن کنوانسیون دارد. دادگاه در مواجهه با تفسیرهای متفاوت، به اصول و قواعد مختلفی متوسل شده است و با توجه به موضوع دعوا و با توسل به این قواعد در پرتو اصول کلی تفسیر مندرج در مواد ۳۳ تا ۳۶ کنوانسیون وین، به تفسیر حقوق مندرج در کنوانسیون می‌پردازد (مجبی، ۱۰: ۱۳۹۷). دادگاه اعتقاد دارد که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، سندی است که مفاهیم مندرج در آن، دائماً در حال تغییر و تکامل است. بنابراین دادگاه به هیچوجه نمی‌خواهد در مواجهه با مسائل و موضوع‌های روز، برداشتی از مقررات آن ارائه نماید که شش دهه پیش مورد قبول متعاهدین بوده است. با این حال، نباید تفسیر پویا را تفسیر دلبخواهی دانست که به دادگاه اجازه می‌دهد تا با استناد به آن و به بهانه حفظ پویایی مقررات کنوانسیون، به اساس و ثبات معاهده خدشه وارد کند. در واقع،

دادگاه اروپایی حقوق بشر همواره تلاش کرده که میان پویایی و ثبات در کنوانسیون، توازن ایجاد کند (محبی، ۱۳۹۷: ۱۱).

بررسی حق‌های ذیل به عنوان حقوق بنیادین کار به معنای این نیست که سایر حقوق کارگری در دفاع از حقوق بشر از درجه ای کمتر یا بیشتر برخوردار می‌باشند. بلکه از نظر سازمان بین‌المللی کار این چهار اصل حقوق بنیادین کار، ابزارهایی هستند که برای ایجاد شرایط بهتر فردی و جمعی در محل کار ضروری هستند.

۱-۲. **تشکل، اجتماعات و به رسمیت شناختن مؤثر از حق چانه زنی جمعی کارگران**
اولین عنصر حقوق بنیادین کار که در بیانیه اصول حقوق بنیادین کار مورد تأکید قرار گرفته، «آزادی تشکل، اجتماعات و به رسمیت شناختن مؤثر حق چانه زنی جمعی کارگران» است. این حق چنان برای سازمان بین‌المللی کار مهم است که از نظر این سازمان توسعه سایر حقوق بنیادین کار بدون آن تقریباً غیرممکن است. از نظر این سازمان؛ همه افراد، گروه‌ها، تشکل‌ها، انجمن‌های ثبت نشده، اشخاص حقوقی، شرکت‌ها و غیره، می‌توانند از این حق بهره مند شوند.

مفهوم «کارگر» در تعیین محدودیت براساس مفهوم «Ratione Personae» از حق سازماندهی مهم است. به ناچار این سؤال پیش می‌آید که به دلیل محدودیت تعریف دامنه حق تشکیل و پیوستن به تشکل‌ها، تنها این حق شامل کارگران می‌باشد. در صورتیکه شایسته است مفهوم تشکل‌ها طبق ماده ۱۱ کنوانسیون (حق آزادی اجتماعات و انجمن‌ها) به گونه ای تفسیر شود که با حوزه حق سازماندهی به مفهوم «Ratione Personae» در اسناد تخصصی بین‌المللی سازگار باشد. مقاوله نامه آزادی انجمن و حفاظت از حق تشکل مصوب سال ۱۹۴۸ م (شماره ۸۷) سازمان بین‌المللی کار؛ تشکل‌ها را؛ «هر سازمان کارگری یا کارفرمایی برای پیشبرد و دفاع از منافع کارگران یا کارفرمایان» می‌داند. براساس این تعریف؛ کارفرمایان هم در محدوده حق سازماندهی قرار می‌گیرند. همچنین ماده ۵ منشور اجتماعی اروپا صریحاً در مورد کارفرمایان و کارگران صدق می‌نماید. از این نظر، می‌توان نتیجه گرفت که حق تشکیل و پیوستن به

تشکل‌ها برای کارفرمایان هم قابل اجرا است. به عبارت دیگر، مفهوم تشکل‌ها به معنای «Sensu Lato» می‌تواند هم به معنای تشکل‌های کارگری و هم کارفرمایی به مفهوم «Sensu Rrepto» اطلاق شود (۸: ۲۰۱۳, Jepsen).

حق آزادی اجتماعات مسالمت آمیز کارگران و کارفرمایان یکی از مهم‌ترین حق‌های بشری و مؤلفه‌های مشارکت سیاسی شهروندان به ویژه اقلیت‌ها و اقشار ضعیف جامعه برای دستیابی به حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود در یک حاکمیت دموکراتیک است. از اینرو همه افراد، گروه‌ها، مجامع، انجمن‌های ثبت نشده، شخصیت‌های حقوقی، شرکت‌های بزرگ و ... می‌توانند از این حق، بهره‌مند شوند. سه مؤلفه اصلی آزادی اجتماعات که در رویه دادگاه مورد توجه قرار گرفته موقت بودن، سازمان یافته بودن و هدف خاص داشتن برگزارکنندگان این اجتماعات می‌باشد. با توجه به اینکه دادگاه در آرای مختلف خود در خصوص شکایت تشکل‌های صنفی کارگری، کارفرمایی و فعالان جامعه کارگری تصریح می‌نماید که «ماده ۱۱ کنوانسیون به نوعی یک جنبه ویژه از آزادی اجتماعات همه آحاد جامعه می‌باشد. لذا کارگران هم می‌توانند از این حق برخوردار شوند و عنوان حق مستقلی برای قشر خاصی نمی‌باشد. بنابراین، عناصر آزادی اجتماعات مندرج در کنوانسیون و همچنین شرایط دخالت در آزادی مندرج در بند ۲ ماده ۱۱؛ به همان اندازه در اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی و سایر تشکل‌ها اعمال می‌شود» (National Union of Belgian Police v. Belgium, 1975: par 38; Manole and “Farmers Direct” v Romanian, 2015: par 57).

دادگاه، «اجتماعات» را اینگونه تعریف می‌نماید: «حضور عامدانه و موقتی تعدادی از افراد در یک مکان عمومی برای یک هدف خاص یا کلی» (Gorzelik and others v Poland, 2004: para.92). از نظر دادگاه برای آنکه یک اجتماع تحت حمایت ماده ۱۱ قرار بگیرد، برگزار کنندگان، باید شخصیت خصوصی داشته باشد (Chassagnou and Others v. France [GC], 1999: para 100). اگرچه با این تعریف، اشکال خاصی از اجتماعات مطرح می‌باشد، ولی دادگاه معتقد است که «حق آزادی اجتماعات مسالمت آمیز» حق اساسی در یک جامعه دموکراتیک می‌باشد و مانند حق آزادی بیان یکی از پایه‌های این نوع جوامع است. بنابراین، نباید آن را محدود تفسیر کرد (Djavit An v. Turkey, 2003: para 56).

امروزه قوانین بسیاری از کشورهای اروپایی از اجتماعات سازمان یافته - که از طریق رسانه‌ها فراخوان داده می‌شود- حمایت می‌نمایند. یکی از چالش‌های مهم تضمین کامل این حق برای مقامات اجرایی؛ تجمعاتی است که عمدتاً توسط شبکه‌های اجتماعی اینترنتی، سازماندهی آن‌ها صورت می‌گیرد. این گردهمایی‌ها، از نظر عدم حضور یک سازمان دهنده، خودجوش بودن، سرعت پیشرفت و حضور غیرقابل پیش بینی شرکت کنندگان با مجامع سنتی کاملاً متفاوت است. به عبارت دیگر قبلاً به طور سنتی، به منظور سازماندهی اجتماعات؛ ساختاری تثبیت شده برای ایجاد پشتیبانی، سازماندهی و هماهنگی لازم بود. اما امروزه به واسطه فضای مجازی این اقدامات توسط اینترنت و شبکه‌های اجتماعی آسان تر شده و غالباً هیچ سازمان دهنده ای قابل شناسایی وجود ندارد. دادگاه در این خصوص اعتقاد دارد با توجه به اهمیت «حق آزادی اجتماعات» آن را نباید محدود تفسیر نمود (Navalnyy v. Russia, 2018: para65). رویه دادگاه هم نشان می‌دهد چارچوب‌های قانونی آزادی اجتماعات، هر زمان که در دادگاه اروپایی حقوق بشر مطرح شده به نفع بهره مندی افراد از این آزادی تفسیر شده است. به عبارت دیگر، تضمین این حق هم توسط دولت‌ها در همه جلسات، اماکن خصوصی، عمومی، استاتیک، راهپیمایی و.. را شامل می‌شود Kudrevičius and Others v. Lithuania (Djavit a v. Turkey, 2003: para۹۱ [GC], 2015: para56). بنابراین در مجموع رویه دادگاه تعریف موسعی از «حق اجتماعات» دارد و «هر گونه اجتماع پیش بینی شده و نشده» را شامل می‌شود. تفسیر دادگاه در تعریف «اجتماعات» مضیق و محدود به تعریف آن، در چارچوب تعریف اکثر قوانین موجود کشورهای عضو نمی‌باشد. تنها شرط تضمین این حق در اجتماعات «صلح آمیز» است و از اعتراضات خشونت آمیز محافظت نمی‌کند. اگر نیت و رفتار برگزارکنندگان اجتماعات، صلح آمیز و غیر خشونت آمیز است اصطلاحاً «مسالمت آمیز» باید تفسیر شود. علاوه بر اجتماع کنندگان، پلیس و سایر افراد نیز باید آن را رعایت نموده و با رفتارشان از به خشونت کشیده شدن و «غیرمسالمت آمیزشدن» اجتماعات جلوگیری نمایند. بنابراین وظیفه کشورهای متعاقد است که اقدامات معقول و مناسب برای انجام اجتماعات قانونی برای پیشبرد مسالمت

آمیز این حق‌ها اتخاذ نمایند (The United Macedonian Organisation Ilinden and Ivanov v. Bulgaria, 2005: para 115). در شماری از موارد که معترضین دست به اعمال خشونت زده‌اند؛ دادگاه اظهار داشت: «اگر چه تضمین این اجتماعات مربوط به موضوع ماده ۱۱ بوده است اما دخالت در حق تضمین شده برای جلوگیری از بی نظمی یا جرم برای حمایت از حقوق و آزادی‌های دیگران قابل توجیه است» (Osmani and Others v. “the former Yugoslav Republic of Macedonia” (dec.), 2001; Protopapa v. Turkey, 2009: para 104-112).

سال‌های اخیر با توجه به اعتراضات گسترده در اروپا و خشونت آمیز بودن بیشتر اجتماعات، مقامات به دنبال جرم انگاری به دلیل «غیر مسالمت آمیز خواندن» بیشتر اجتماعات هستند که دادگاه در رأی «زیلبرگ علیه مولداوی» اعلام می‌نماید: «به دلیل خشونت‌های پراکنده توسط برخی از افراد در جریان اعتراضات؛ تا زمانی که رفتار شرکن کنندگان صلح آمیز است، نمی‌توان آن‌ها را از حقشان محروم ساخت» (Ziliberg v. Moldova (dec.), 2004). همچنین در مواردی که زمان و مکان اجتماعات برای شرکت کنندگان بسیار مهم باشد، دستور تغییر زمان یا مکان ممکن است تداخل در آزادی اجتماعات آن‌ها باشد (The United Macedonian Organisation Ilinden and Ivanov v. Bulgaria, 2005: para 79).

اشغال ساختمان‌های عمومی - به رغم غیرقانونی بودن از نظر قوانین داخلی و اختلالات ناشی از آن - تا زمانی که خشونت آمیز نباشد معمولاً به عنوان یک رفتار مسالمت آمیز در نظر گرفته می‌شود (Cisse v. France, 2015: para 39). همچنین ایجاد مانع شریان‌های راهنمایی و رانندگی به عنوان بخشی از تظاهرات، رفتاری است که به خودی خود صلح آمیز تلقی می‌شود (Kudrevičius and Others v. Lithuania [GC], 2015: para 97). دادگاه معتقد است ممنوعیت برگزاری اعتراضات عمومی در مکانهای خاص، هنگامی که به دلایل امنیتی اعمال شود (Rai and Evans v. The United Kingdom, 2009) و یا بر حسب مورد در مورد مکانهای خاص (مانند تجمع در مقابل ساختمان دادگاه‌های داخلی که منجر به اختلال در روند قضایی می‌شود)؛ با ماده ۱۱ کنوانسیون ناسازگار نیست (Lashmankin and Others v. Russia, 2017).

para 440). بنابراین آنچه برای دادگاه مهم است، محدودیت‌ها باید متناسب با تهدیدهای احتمالی امنیتی و قانونی باشد.

در خصوص اخذ مجوز برای اجتماعات؛ پیش فرض برای برگزاری اجتماعات به عنوان یک حق اساسی این است، تا جای که ممکن می‌باشد، تظاهرات کنندگان بدون مجوز از آن بهره مند شوند و لازم نیست مجوزی دریافت نمایند. این پیش فرض باید به طور واضح و صریح در قوانین داخلی موجود باشد. به عبارت دیگر مجوز پیش‌تر به خاطر این منظور است که مقامات ماهیت صلح آمیز اجتماعات را تضمین نمایند (Belyaeva, 2010:17). در خصوص ممنوعیت صدور مجوز برای اجتماعات و تشکلهایی - که بیشتر کمک‌هایشان را از خارج کشور تأمین می‌نمایند - و یا اجتماعاتی که از گروه‌های که اعتقادی به ارزش‌های دموکراسی ندارند؛ دادگاه وجود اینگونه انجمن‌ها را ضروری برای یک جامعه دموکراتیک می‌داند ولی بر حفظ حاکمیت ملی و شفافیت مالی طبق قوانین ملی تأکید دارد (Parti Nationaliste Basque & Organisation Regionale Diparralde v. France, 2007).

باید توجه داشت حق آزادی اجتماع مطلق نیست و مطابق بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون می‌تواند مشمول محدودیت‌هایی گردد. اعمال این آزادی‌ها، از آنجا که با خود وظایف و مسئولیت‌هایی را به همراه دارند، ممکن است نیازمند تشریفات، شرایط، محدودیت‌ها یا مجازات‌هایی باشند که توسط قانون مقرر شده و در یک جامعهٔ مردم‌سالار به‌منظور حفظ منافع امنیت ملی، تمامیت ارضی یا ایمنی عمومی جهت ممانعت از ایجاد هرج و مرج یا ارتکاب جرائم، حفاظت از سلامتی و اخلاقیات مردم، حمایت از آبرو یا حقوق سایرین، جلوگیری از افشای اطلاعات محرمانه یا حفظ اقتدار و بی‌طرفی دستگاه قضاوت لازم و ضروری باشد. اما اعمال این محدودیت‌ها نباید به یک ممنوعیت آشکار عمومی، قانونی یا حقوقی تبدیل شود (Kudrevičius and Others v. Lithuania [GC], 2015: para 100). دادگاه اروپایی حقوق بشر تأکید می‌نماید: «رأی انحلال تجمع مسالمت آمیز بدلیل فقدان اطلاع قبلی به مقامات، بدون هیچ رفتار غیر قانونی از سوی شرکت کنندگان، محدودیت نامتناسب آزادی اجتماعات مسالمت آمیز محسوب می‌شود» (Bukta and Others v. Hungary, 2007: para 36).

حق آزادی اجتماع مسالمت آمیز شامل تعهدات منفی و مثبت از طرف دولت متعاهد است (Öllinger v. Austria, para 35). کشورها نه تنها باید از اعمال محدودیت‌های غیرمستقیم و غیر منطقی در خصوص اجتماعات مسالمت آمیز پرهیز نمایند، بلکه باید از این حق نیز محافظت نمایند. اگرچه هدف اساسی ماده ۱۱؛ محافظت از فرد در برابر مداخلات خودسرانه مقامات دولتی با استفاده از حقوق محافظت شده است، ولی دولت‌ها گاهی ممکن است برای مداخلات خودسرانه افراد در اجرای این حق دخالت نمایند (Djavit An v. Turkey, 2003: para 57).

حق تشکیل انجمن‌ها هم بخشی ذاتی از حق آزادی اجتماعات است، اگرچه در ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر صراحتاً به حق تأسیس تشکلات به ویژه تشکلات کارگری و کارفرمایی اشاره نشده است (Sidiropoulos and Others v. Greece, 1998: para 40). از نظر دادگاه؛ توانایی تأسیس یک شخصیت حقوقی به منظور اقدام جمعی در یک هدف خاص و با منافع متقابل، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های آزادی اجتماعات می‌باشد و نباید کسی را از این حق محروم نمود (Gorzelik and Others v. Poland [GC], 2014: para 91).

دادگاه در خصوص حق آزادی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از دو رویکرد یا اصل پیروی می‌نماید. اول اینکه، دادگاه کلیه اقدامات انجام شده برای تأمین آزادی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را، با توجه به «حاشیه صلاحیت دولت‌ها»، در نظر می‌گیرد. ثانیاً، دادگاه محدودیت‌هایی را که بر عناصر اساسی آزادی این تشکل‌ها تأثیر می‌گذارد، نمی‌پذیرد، حتی اگر به وضوح این حق در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مطرح نشده باشد. در حالی که در اصل؛ دولت‌ها در جهت تضمین ماده ۱۱ می‌توانند تصمیم بگیرند که چه اقداماتی را می‌خواهند انجام دهند، آن‌ها موظف‌اند عناصری را که در آیین دادرسی دادگاه ضروری تلقی می‌شود، در نظر بگیرند (Demir and Baykara v. Turkey [GC], para 144). بنابراین به اعتقاد دادگاه «استقلال سازمانی تشکل‌ها کارگری و کارفرمایی جنبه مهمی از آزادی تشکل‌هاست و آن‌ها حق دارند که قوانین خود را تصویب و امور خود را اداره نمایند (Cheall v. The United Kingdom, 1985).

با این وجود، آزادی تشکل‌ها مانع از وضع قوانین و الزامات مربوط به حاکمیت و مدیریت تشکل‌ها توسط دولت و لزوم رعایت قوانین دولت توسط آن‌ها نمی‌شود (Tebieti Mühafize Cemiyeti and Israfilov v. Azerbaijan, 2009: para 72 and 78). همچنین آزادی تشکل‌ها به معنای آزادی انتخاب افراد جهت پیوستن به انجمن‌ها می‌باشد. البته این شامل حق منفی اجتماعات هم می‌شود. این بدان معناست که افراد حق انصراف یا عدم عضویت در این تشکل‌ها را هم دارا هستند (Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland, 1993: para 30).

دادگاه اعتقاد دارد که اگرچه، «حق چانه زنی جمعی» برای بهره‌مندی مؤثر از آزادی تشکل‌ها ضروری نمی‌باشد، اما ممکن است یکی از راه‌هایی باشد که اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی برای محافظت از منافع اعضای خود اتخاذ می‌نماید (Wilson National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom, 2002). دادگاه در شکایت «اکات علیه ترکیه» اعلام می‌نماید که «سیاست کلی دولت‌ها برای محدود کردن تعداد سازمان‌هایی که با آن‌ها پیمان‌های جمعی منعقد می‌نمایند به خودی خود با آزادی اتحادیه صنفی ناسازگار نیست و در چارچوب حاشیه صلاحیت

1. margin of appreciation

دولت‌ها قرار دارد». از طرفی در ماده ۱۱ هیچ ممانعتی در خصوص حق انعقاد قراردادهای جمعی صورت نگرفته است ((Akat v. Turkey, 2005. از اینرو دادگاه اعتقاد دارد «سیاستی که باعث محدودیت تعداد سازمان‌هایی شود که باید طرف مشورت دولت قرار بگیرند، ممکن است با آزادی تشکل‌ها ناسازگار باشد» (National Union of Belgian Police v. Belgium, 2001: para 40).

اگر چه قضات دادگاه اعتقاد دارند که «اعطای حق اعتصاب نشان دهنده مهم‌ترین وسیله‌ای است که توسط آن دولت‌ها می‌توانند آزادی اتحادیه کارگری را برای حمایت از منافع شغلی اعضای خود تضمین نمایند» (Schmidt and Dahlström v. Sweden, 1976: para 36)؛ ولی این حق را مطلق نمی‌داند و اعتقاد دارد که «ممکن است طبق قانون ملی مشمول مقررات باشد» (Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, 2009: para 32). دادگاه معتقد است محدودیت‌هایی که توسط یک کشور متعاقد در مورد استفاده از حق اعتصاب اعمال شده است، به خودی خود باعث ایجاد مسئولیت در خصوص ماده ۱۱ کنوانسیون نمی‌شود (Federation of Offshore Workers' Trade Unions and Others v. Norway, 2002). دادگاه از اعتصاب به عنوان قدرتمندترین ابزار موجود در اتحادیه صنفی برای حمایت از منافع شغلی اعضای خود یاد کرده است و اعتقاد دارد که ممنوعیت اعتصاب باید به عنوان محدودیتی در قدرت اتحادیه صنفی برای محافظت از منافع اعضای خود در نظر گرفته شود. با این تعریف محدودیت در این حق می‌تواند نقض آزادی اجتماعات را به همراه داشته باشد (Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia, 2014: para 49).

۲-۲. از بین بردن تمام اشکال کار اجباری

دومین موضوع از حقوق بنیادین کار که در بیانیه اصول حقوق بنیادین کار مصوب سال ۱۹۹۸ م مورد تاکید کنفرانس بین‌المللی کار قرار گرفت «منع کار اجباری» است. حق کار آزادانه، یک حق انسانی است که برای دستیابی به عدالت اجتماعی باید با کارآمدترین و متمدن‌ترین روش؛ محافظت و اجرا شود. در حقیقت پدیده جهانی شدن،

صورت جدیدی از کار اجباری را برای جهان به نمایش گذاشت (عراقی، ۱۳۹۱: ۶۷) و انسان‌ها با موارد جدیدی از برده داری نوین مواجه شدند.

دادگاه اعتقاد دارد ماده ۴ (منع برده داری و کار اجباری) - به همراه مواد ۲ (حق حیات) و ۳ (منع شکنجه) کنوانسیون اروپایی حقوق بشر - یکی از مواردی است که از ارزش‌های مهم و اساسی جوامع دموکراتیک می‌باشد: Siliadin v. France, 2005 (para 112). به همین دلیل دولت‌های عضو موظف‌اند قوانین اداری مناسب در چارچوب منع و مجازات چنین اعمالی وضع نمایند Rantsev v. Cyprus and (Russia, 2010: para 285).

در تعریق واژه کار؛ کلمه انگلیسی «کار» اغلب به معنای «کار دستی»^۹ می‌باشد، اما از نظر دادگاه این واژه به معنای موسع کلمه فرانسوی آن یعنی «travail» می‌باشد. مفهوم کار، طبق تعریف مقاوله نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰ م (شماره ۲۹) «همه کار یا خدمات»^{۱۰} یعنی به مفهوم فرانسوی آن؛ «tout travail ou service» می‌باشد، که معنی آن به هیچ وجه محدود در حوزه کار دستی نمی‌شود: Mussele v. Belgium, 1983 (33). دادگاه در تعریف مفهوم «کار» در چارچوب بند ۲ ماده ۴ کنوانسیون، عنوان می‌نماید که همه کارهایی که از یک فرد در معرض تهدید و مجازات انجام می‌شود، «کار اجباری یا بیگاری» می‌باشد و توسط این ماده ممنوع است. عواملی که باید در نظر گرفته شود نوع و میزان کار می‌باشد که این دو عامل به تمایز میان «کار عادی» و «کار اجباری» کمک می‌نماید (C.N. and V. v. France, 2012: para 74).

صفت «اجباری»^{۱۱} ایده محدودیت جسمی یا ذهنی را متبادر می‌کند. اما صفت دوم «بیگاری»^{۱۲} نمی‌تواند فقط به هر نوع اجبار یا تعهد قانونی اشاره داشته باشد. به عنوان مثال، کارهایی که باید بر اساس تعهد قرارداد آزادانه با مذاکره قبلی {فیمابین} انجام

1. Prohibition of slavery and forced labor
2. Right to life
3. Prohibition of torture
4. labour
5. manual work
6. all work or service
7. forced
8. compulsory

شود، {در دادگاه} قابل بررسی نیست. به عبارت دیگر صفت «کار اجباری» شامل کاری می‌شود که به صورت غیرداوطلبانه توسط افراد انجام می‌شود (Van der Mussele -35). (v. Belgium, 1983: para 34).

در تفسیر مفاهیم موضوع ماده ۴ کنوانسیون؛ دادگاه اروپایی حقوق بشر بارها به ابزارهای بین‌المللی و منطقه‌ای مانند کنوانسیون برده‌داری مصوب سال ۱۹۲۶ م (Siliadin v. France, 2005: para 112)، کنوانسیون لغو برده‌داری، تجارت برده‌ها و مؤسسات برده‌داری و اقدامات مشابه آن مصوب سال ۱۹۵۶ م (C.N. v. The United Kingdom, 2012: para 65)، مقاله‌نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰ م (شماره ۲۹) (Van der Mussele v. Belgium, 1983: para 32)، کنوانسیون شورای اروپا در زمینه اقدام علیه قاچاق انسان و موجودات و پروتکل پیشگیری، سرکوب و مجازات قاچاق افراد، به ویژه زنان و کودکان و کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه جرم سازمان یافته فراملی مصوب سال ۲۰۰۰ م؛ استناد نموده است (Rantsev v. Cyprus and Russia, 2010: 282).

تعریف دادگاه اروپایی حقوق بشر از «برده‌داری» مصرح در ماده ۴ کنوانسیون، تعریفی کلاسیک مبتنی بر کنوانسیون برده‌داری مصوب سال ۱۹۲۶ م، است که بردگی را «وضعیت یا شرایطی می‌داند که شخصی بیش از همه یا تمام قدرت‌های وابسته به حق مالکیت بر وی اعمال شده است» (Siliadin v. France, 2005: para 122). تعاریف دادگاه از برده‌داری مدرن هم عمدتاً از کنوانسیون لغو برده‌داری، تجارت برده‌ها و مؤسسات برده‌داری و اقدامات مشابه آن مصوب سال ۱۹۵۶ م که: «در گرو بدهی بودن، رعیت‌داری، ازدواج اجباری و ارائه کودکان برای سوءاستفاده، همگی انواعی از اقدامات برده‌داری بوده و مستلزم لغو و اعلام جرم هستند» و کنوانسیون کار اجباری مصوب ۱۹۳۰ سازمان بین‌المللی کار که: «کار اجباری را به عنوان تمام کارها یا خدماتی که از یک فرد با تهدید مجازات کسب شده و آن فرد به صورت داوطلبانه آن کار را انجام نمی‌دهد»؛ اقتباس شده است.

طبق اهداف کنوانسیون اروپایی حقوق بشر «بندگی» به معنای تعهد به ارائه خدمات شخص با استفاده از اجبار؛ می‌باشد که با مفهوم برده‌داری در ارتباط است (Siliadin

12 (v. France, 2005: para 12). با توجه به مفهوم «بندگی»، آنچه ممنوع است «انکار ویژه جدی آزادی فرد»^۱ می‌باشد. این شامل الزام به انجام برخی خدمات برای دیگران ... تعهد به عنوان «گماشته»^۲ در اموال شخص و زندگی دیگران و عدم امکان تغییر در زندگی و اموال فرد است (Siliadin v. Franc, 2005: para 122).

دادگاه اروپایی حقوق بشر در خصوص مفهوم «مجازات» با استناد به گزارش جهانی کنفرانس بین‌المللی کار مصوب سال ۱۹۹۹ م، «میزان اجبار»^۳ و مفهوم «مجازات»^۴ به معنای گسترده‌ای مورد استفاده قرار داده است. مجازات در این گزارش «هر نوع مجازات» می‌باشد. بنابراین در نظر باید داشت که «مجازات» ممکن است جسمی، با خشونت یا محدود کردن شخص باشد و حتی می‌تواند از نظر روانشناختی شکل‌های ظریف‌تری به خود بگیرد، مانند تهدیدات ناشی از پلیس یا مقامات مهاجرت هنگامی که وضعیت اشتغال مهاجران غیرقانونی باشد (C.N. and V. v. France, 2012: para 77).

بند ۳ (الف) ماده ۴ نشان می‌دهد کارهایی که باید در دوره عادی بازداشت یا در طول آزادی مشروط انجام شود از محدوده «کار اجباری یا بیگاری» خارج نموده است (Stummer v. Austria [GC], 2011: para 119). دادگاه اروپایی حقوق بشر، در تعیین «کارهایی که باید در دوره عادی بازداشت انجام شود» به معیارهای حاکم بر کشورهای عضو کنوانسیون توجه خواهد کرد (Stummer v. Austria [GC], 2011: para 128). طبق بند ۳ (ب) ماده ۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر؛ «هر نوع خدمت با ماهیت نظامی یا در کشورهایی که ماموران وظیفه را به رسمیت می‌شناسند و یا خدمت تحمیلی (غیرنظامی) به جای خدمت وظیفه^۵ سربازی»؛ از شمولیت بند ۲ ماده ۴ خارج نموده است (Bayatyan v. Armenia [GC], 2011: para 100). دادگاه اروپایی حقوق بشر معتقد است که «محدودیت در بند ۳ ماده ۴ تنها مربوط به خدمت سربازی و

1. particularly serious form of denial of freedom
2. ~~serf~~
3. The cost of coercion
4. ~~penalty~~

سربازان صدق می‌کند» و شامل پرسنل {رسمی و قراردادی} نظامی و انتظامی نمی‌گردد (Chitos v. Greece, 2015:para83-89).

طبق بند ۳ (ج) ماده ۴؛ «هر نوع خدمت تحمیلی در صورت وقوع حوادث غیرمترقبه یا مصیبت‌هایی که زندگی یا آسایش جامعه را تهدید می‌کنند» از شمول کارهای اجباری یا بیگاری خارج است. در این ارتباط، دادگاه اروپایی حقوق بشر اعلام نموده است که امکان استفاده از خدمات افراد در صورت اضطراری یا فاجعه ای که جان یا زندگی افراد را تهدید می‌کند، و یا تحت بند ۳ (د) ماده ۴ «هر کار یا خدمتی که بخشی از تعهدات معمول مدنی محسوب شود» خارج از مفهوم کار اجباری است Van der Musselle v. Belgium, 1983:para38).

دادگاه اروپایی حقوق بشر این موضوع را پذیرفت که «قاچاق انسان و به استخدام گرفتن این افراد»؛ نوعی استثمار می‌باشد که شامل کار اجباری است (Chowdury and Others v. Greece, 2017). دادگاه اروپایی حقوق بشر تأکید نموده است که «پروتکل پالمو و کنوانسیون مبارزه با قاچاق کالا یک رویکرد ضروری و جامع برای مبارزه با قاچاق است. با توجه به عضویت همه کشورهای عضو کنوانسیون در این دو رژیم بین المللی؛ ضروری است که اقدامات عملی، کلی، حفاظتی و قوانین جزایی برای جلوگیری از قاچاق، محافظت از قربانیان و مجازات قاچاقچیان در سطح ملی توسط دولت‌ها صورت گیرد. از طرفی ماده ۴ کنوانسیون، کشورهای عضو را ملزم می‌کند اقدامات کافی و دیگری را هم اعمال تا از احتمال کار اجباری افراد پیشگیری نمایند. یکی از اقداماتی که دولت‌ها می‌توانند انجام دهند قوانین مهاجرت باید بگونه ای باشد که نگرانی‌های مربوط به تشویق، تسهیل یا تحمل قاچاق انسان را برآورده نماید (Rantsev v. Cyprus and Russia, 2010:para284). علاوه بر این، دولت‌ها موظف هستند آموزش‌های مربوط به مقامات انتظامی و مهاجرت ارائه دهند (Rantsev v. Cyprus and Russia, 2010:para287). به عبارت دیگر؛ «دولت‌ها، تعهد مثبت دارند که اقدامات عملی را انجام تا در شرایط و مورد خاص نشان دهد که پیشگیری از نقض احتمالی مواد کنوانسیون توسط آن‌ها صورت گرفته است». در حقیقت؛ نقض ماده ۴ زمانی به وجود می‌آید که مقامات نتوانند اقدامات مناسب را در محدوده اختیارات خود

انجام دهند تا فرد مورد آسیب قرار نگیرد (C.N. and V. v. France, 2012: para 67).

۲-۳. لغو مؤثر بدترین اشکال کار کودک

قبل از بررسی رویه دادگاه اروپایی حقوق بشر در مورد کار کودکان، باید یادآوری کرد که در تفسیر حقوق کنوانسیون، دادگاه به طور معمول رویکردهای متدولوژیکی متنوعی را ترسیم می‌کند. این رویکردها کاملاً شناخته شده بوده و شامل قوانین و استانداردهای مربوط به تفسیر کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، اصل اثربخشی (که بر اهمیت تأثیرگذاری و هدف حقوق مندرج در آن «عملی و مؤثر» تأکید دارد) که رویکرد تکاملی یا «ابزار زنده» از همین مهم نشأت می‌گیرد. این تکنیک اخیر توسط دادگاه در پرونده «تایر علیه انگلستان» اتخاذ شده که در آن پرونده دادگاه اشاره دارد که «کنوانسیون یک ابزار زنده است که ... باید با توجه به شرایط امروزی تفسیر شود» (Tyrer v United Kingdom: para 162). این موضوع در پاسخ به این واقعیت بوده که کنوانسیون در یک محیط ایستا عمل نمی‌کند، به استانداردهایی که ده‌ها سال پیش هنگام تهیه آن وابسته نیست. این رویکرد، دادگاه اروپایی حقوق بشر را قادر می‌سازد در برخی موارد، باید رویکرد نسبی در تفسیر و به کار بردن شرایط کنوانسیون اتخاذ نماید. از اینرو دادگاه اعتقاد دارد که «به منظور رعایت الزامات محاکمه عادلانه؛ در کلیه مراحل محاکمه باید به سن، سطح بلوغ، ظرفیت‌های فکری و عاطفی کودک به طور کامل باید توجه شود» (V. v. United Kingdom, 2000: para 86).

از طرفی، اگرچه حقوق مندرج در کنوانسیون شامل کودکان نمی‌باشد، اما ماده ۱ کنوانسیون؛ کشورها را ملزم می‌کند که حقوق کنوانسیون را برای «همه» تضمین نمایند. همچنین طبق ماده ۱۴؛ دولت‌های عضو موظف‌اند که «بدون تبعیض در هر زمینه‌ای»، از جمله سن، حقوق افراد را تضمین نمایند (Schwizgebel v. Switzerland, 2010). از اینرو دادگاه بدون توجه به سن افراد، شکایت کودکان را باید بپذیرد (Marckx v. Belgium, 1979). طبق تعریف دادگاه، افراد زیر ۱۸ سال جز کودکان محسوب می‌شوند (Güveç v. Turkey, 2009).

دادگاه همچنین اعتقاد دارد بسیاری از حقوق کنوانسیون دارای اثر افقی بوده و موجب تعهدات مثبت و همچنین منفی می‌شوند. این رویکرد نیز توسط دادگاه مورد استفاده قرار گرفته که در پرونده‌های مربوط به گروه‌های آسیب پذیر، از جمله کودکان، تأثیر بسزایی داشته باشد. به عنوان مثال، دادگاه این رویکرد را در پرونده «زد و دیگران علیه انگلستان»، که مربوط به عدم موفقیت خدمات اجتماعی دولت پاسخ دهنده در انجام اقدامات معقول برای محافظت از کودکان در برابر سوء استفاده طولانی مدت توسط والدین آن‌ها بود؛ اتخاذ نمود. براساس ماده ۳ کنوانسیون، دادگاه اعلام می‌دارد که دولت‌ها باید اقدامات مثبت پیش بینی شده ای را برای حفاظت مؤثر از کودکان و سایر افراد آسیب پذیر فراهم نمایند» (Z and Others v United Kingdom, 2002:para73).

از سوی دیگر در پاسخ به این انتقادات، در سالهای اخیر دادگاه به طور فزاینده ای روش دیگری را برای تغییر رویکردهای خود ترسیم کرده است. اگر این رویکرد به طور صحیح مستقر شود، می‌تواند مبنای کاملی برای گسترش تعهدات مثبت، مبتنی بر رویکردهای تکاملی و اثربخشی فراهم نماید و این امکان را دارد که به تنهایی به دلایل عملی و اصولی توجیه شود. این رویکردی استفاده و بهره گیری از سایر اسناد بین المللی و دیدگاه ارگان‌های معتبر حقوق بشر به عنوان مرجع به تفسیر کنوانسیون نگاه می‌کند. در شکایت «لوئیزیدو علیه ترکیه»؛ دادگاه توضیح داد که دلیل این رویکرد مبتنی بر این نظر است که «... اصول اساسی کنوانسیون را نمی‌توان در خلاء تفسیر و به کار برد. با توجه به ویژگی خاص کنوانسیون به عنوان یک معاهده حقوق بشر، [دادگاه] همچنین باید هنگام تصمیم گیری در مورد اختلافات مربوط به صلاحیت آن، کلیه قوانین مربوط به حقوق بین الملل را در نظر بگیرد» (Loizidou v. Turkey, 1997: para 43).

روند اتکا به حقوق بین الملل و ابزارهای مربوط به حقوق بشر، به ویژه در مورد حقوق مربوط به کودکان، به ویژه مواردی که در تفسیر ماده ۸ از کنوانسیون با دسترسی و حضانت روبرو هستند، مشخص شده است. دادگاه اروپایی حقوق بشر اعتقاد دارد که همه دولت‌های عضو کنوانسیون اروپایی حقوق بشر همزمان عضو کنوانسیون کودک مصوب سال ۱۹۸۹ م هستند. با توجه به عمق و دامنه حقوق کودکان کار در این

کنوانسیون، استفاده دادگاه از موضوع «اصل بهترین منافع» می‌تواند آشکارا نتیجه مثبتی را در موارد مرتبط با حقوق کودکان به همراه داشته باشد (Beuren, 2007:19). اگرچه برخی از ابهامات مربوط به اتخاذ «بهترین منافع» در دادرسی دادگاه حاکم است، اما بر اساس رویکرد منطقی «اصل بهترین منافع»؛ دادگاه در خصوص حقوق کودکان یک رویکرد منطقی را در خصوص تجزیه و تحلیل ماده ۴ و مفهوم سازی مفاهیمی مانند برده داری، بندگی و کار اجباری در طیف وسیعی در دنیای واقعی با در نظر گرفتن شدت سوء استفاده، مورد ارزیابی قرار می‌دهد. چنین تحلیلی باید با ارزیابی نسبی از خصوصیات فردی قربانی تکمیل شود ((Selmouni v. France, 1999:para 101).

دادگاه اعلام می‌نماید دولت وظایف مثبت برای حمایت از کودکان در برابر بدرفتاری، از جمله پیگیری از استثمار آن‌ها توسط اشخاص خصوصی، حقیقی و موقعیت‌هایی مانند غفلت طولانی مدت توسط والدین دارد (Nencheva and Others v. Bulgaria, 2013). تنبیه بدنی، تجاوز جنسی و استفاده کودکان در صنعت پورنوگرافی، موارد دیگری است که در محدوده ماده ۳ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر می‌باشد و دولت‌ها تعهد مثبت در این خصوص دارند (O'Keeffe v. Ireland, 2014). همچنین سوءاستفاده جنسی و کودک آزاری کودکان کار بر سلامت جسمی آن‌ها تأثیر گذار است و این نقص در برخی موارد بر اساس ماده ۸ کنوانسیون قابل بررسی است (M.C. v. Bulgaria, 2003).

در مجموع دادگاه اروپایی حقوق بشر، بسیاری از موارد مرتبط با بدترین اشکال کار کودکان را در چارچوب نقص‌های کنوانسیون از جمله حق‌های حیات (ماده ۲) (SEE O'Keeffe v. Ireland [GC], 2014، محافظت در برابر رفتار غیر انسانی و تحقیرآمیز (ماده ۳) (SEE Tyrer v. The United Kingdom, 1978)، ممنوعیت برده داری و کار اجباری (ماده ۴) (SEE V. v. France, 2012; Rantsev v. Cyprus and Russia, 2010) و احترام زندگی شخصی و خانوادگی (ماده ۸) (SEE M.C. v. Bulgaria, 2014 بررسی نموده است. این بررسی‌ها نشان می‌دهد، حمایت دادگاه از کودکان کار عمدتاً در چارچوب کنوانسیون حقوق کودک مصوب سال ۱۹۸۹ و مقاوله

نامه‌ها و برنامه‌های اصلی سازمان بین‌المللی کار و نهادهای حقوق بشری بررسی بوده است (ECHR, 2119).

۲-۴. از بین بردن تبعیض در رابطه با استخدام و اشتغال

آخرین موضوع که در بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار بر آن تاکید شده «حق برابری در استخدام و اشتغال» است. ایده برابری از مهم‌ترین ایده‌های مطرح و در حقیقت یکی از اصول بنیادین حقوق بشر معاصر به شمار می‌رود. بنابر این با قاطعیت می‌توان ادعا کرد که پس از مفهوم حق و دو همزاد آن یعنی تعهد و آزادی، مفهوم برابری از جمله کلیدی‌ترین مفاهیم در تبیین حقوق بشر معاصر است (قاری سید فاطمی، ۱۳۹۵: ۷۷). حق برابری و عدم تبعیض انسان‌ها در کانون گفتمان حقوق بشر می‌باشد.

ابزار دادرسی دادگاه اروپایی حقوق بشر در مورد کاربرد منع تبعیض مواد ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر (منع تبعیض) و ماده ۱ پروتکل شماره ۱۲ (منع عمومی تبعیض) می‌باشد. ماده ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر در خصوص تبعیض همیشه مبهم و دارای یک محدودیت ویژه است به طوریکه این ماده اشعار می‌دارد که «برخوردی از حقوق و آزادی‌های مندرج در کنوانسیون حاضر باید بدون تبعیض از هر حیث از قبیل جنسیت، نژاد، رنگ، زبان، دین، عقاید سیاسی و سایر عقاید، اصلیت ملی یا اجتماعی، عضویت در گروه‌های اقلیت ملی، دارایی‌ها، تولد یا سایر وضعیت‌ها تضمین شود». به همین دلیل ماده فوق انواع تبعیض را ممنوع نمی‌کند، بلکه فقط تبعیض‌هایی را ممنوع می‌نماید که در هنگام «بهره‌مندی از حقوق و آزادی‌های مندرج در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر» ایجاد می‌شود. اما ماده ۱ پروتکل الحاقی شماره ۱۲ مصوب سال ۲۰۰۰ م؛ شامل ممنوعیت عمومی تبعیض است که در ارتباط به حق‌های مندرج در کنوانسیون نمی‌باشد. با این حال، به دلیل عدم عضویت بسیاری دولت‌های عضو کنوانسیون به این پروتکل (تا ابتدای سال ۲۰۲۰ م، تنها ۲۰ کشور آنرا تصویب نمودند)؛ اهمیت عملی این ماده جدید محدود شده است.

۲۴۱

پژوهش‌های بین‌المللی
روابط بین‌الملل

دادگاه اروپایی
حقوق بشر و توسعه
حقوق بنیادین کار

1. Prohibition of discrimination
2. General prohibition of discrimination

مطابق با رویه دادگاه، شاکی باید بتواند نشان دهد که «اقداماتی مستقیماً او را تحت تأثیر قرار داده است». اگرچه در ماده ۱۴ تعریفی از آنچه تبعیض مستقیم عنوان می‌شود ارائه نمی‌دهد. اما عبارت «تبعیض مستقیم» تفاوت در رفتار با افراد در موقعیت‌های مشابه، یا به طور مشابه و بر اساس «یک ویژگی یا وضعیت قابل شناسایی» را توصیف می‌کند (Biao v. Denmark [GC], 2016: par 89).

در قلب تبعیض مستقیم، رفتارهایی است که فرد در معرض آن قرار می‌گیرد. این می‌تواند در مقایسه با تبعیض غیر مستقیم که اغلب در مواردی است که داده‌های آماری وجود دارد؛ متفاوت است. این رفتار می‌تواند حقوق و دستمزد کم، رفتار خشونت آمیز کلامی، اخراج به دلیل پوشش مذهبی و.. باشد. در نتیجه، اولین ویژگی تبعیض مستقیم، شواهد تفاوت رفتاری است. تبعیض مستقیم نیز می‌تواند ناشی از برخورد با دو نفر در شرایط مختلف باشد. دادگاه اروپایی حقوق بشر اعلام می‌نماید «حق عدم تبعیض مرتبط با حقوق تضمین شده در کنوانسیون زمانی نقض می‌شود که هنگامی که دولت‌ها [...] برخورد متفاوتی با افرادی که وضعیت آن‌ها مبتنی بر ویژگی قابل شناسایی است، کوتاهی نمایند» (Thlimmenos v. Greece, 2000: Para. 44).

دادگاه اروپایی حقوق بشر تبعیض غیر مستقیم را اینگونه تعریف می‌نماید که «تبعیض غیرمستقیم هنگامی اتفاق می‌افتد که یک قانون ظاهراً خنثی؛ باعث آزار فرد یا گروهی - که خصوصیات مشابهی با هم دارند- می‌شود». البته این تبعیض باید اثبات شود که گروهی در مقایسه با جمعیت دیگر از این حق محروم شدند. به همین منظور دادگاه از قضات خود می‌خواهد برای عدم تبعیض بین پرونده‌ها و دفاع از حق‌ها؛ کلیه روند پرونده شاکیان در سایت اینترنتی دادگاه اروپایی حقوق بشر برای همه افراد قابل دسترسی باشد تا با استفاده از این خدمات مشاوره، بتوانند حق خود را مطالبه نمایند (Biao v. Denmark, 2016: para 103).

1. direct discrimination
2. Identifiable characteristic, or status

«تبعیض چندگانه»^۱ وضعیتی را توصیف می‌نماید که تبعیض رخ داده در چندین زمینه به طور جداگانه صورت گیرد. افراد با پیشینه متفاوت اغلب با تبعیض‌های متعدد روبرو هستند. زیرا همه افراد دارای سن، جنسیت، منشأ قومی، گرایش جنسی، عقیده و ... متفاوتی هستند. هر شخص الگویی منحصر به فرد از خصوصیات خود را دارد، که در روابط آن‌ها با دیگران تأثیر می‌گذارد و این تشابه منجر به تسلط برخی بر دیگران می‌شود. انسان‌ها بر حسب تفاوت‌های نژادی، تبعیض جنسیتی، معلولیت، سن، طبقه و به دلیل تعلقات چندگانه‌شان؛ تبعیض‌های متعددی را تجربه می‌نمایند. برای مثال شکایت «بی.اس. علیه اسپانیا»؛ خواهان پرونده یک زن کارگر جنسی با اصالت نیجریه و از نظر قانونی مقیم اسپانیا، ادعا کرد که پلیس اسپانیا از لحاظ جسمی و کلامی به دلیل نژاد، جنسیت و حرفه‌اش با وی بدرفتاری کرده است. وی ادعا نمود که بر خلاف دیگر کارگران جنسی با اصالت اروپایی، وی در معرض بدرفتاری مکرر پلیس و قربانی توهین‌های نژادپرستانه و جنسی آن‌ها قرار گرفته است. دادگاه اعتقاد داشت که وی دچار تبعیض چندگانه شده است (B.S. v. Spain, 2012).

دادگاه اروپایی حقوق بشر همچنین تبعیض در استخدام افراد به دلیل عضویت در تشکلهای کارگری و همچنین اخراج آن‌ها بعد از عضویت در تشکلهای را مصداق بارز تبعیض براساس ماده ۱۴ به همراه نقص ماده ۱۱ کنوانسیون دانست (Demir and Baykara v. Turkey, 2008). شکایت «دانیلنکوف و دیگران علیه روسیه»؛ مدعیان به دلیل عضویتشان در یک تشکل صنفی و برخورد از سوی کارفرمایان شکایت نمودند. شکایت آن‌ها در دادگاه داخلی، بدلیل اینکه تبعیض فقط می‌تواند در دادرسی کیفری باشد؛ رد شد. دادگاه اروپایی حقوق بشر اعلام نمود که عدم وجود حمایت قضایی مؤثر از آزادی اجتماعات برای تشکلهای صنفی در قانون ملی منجر به نقض ماده ۱۴ در رابطه با ماده ۱۱ شد (Danilenkov and Others v. Russia, 2009). دادگاه همچنین تصریح می‌نماید دسترسی عموم به مزایای اجتماعی، به ویژه در مواردی که خانواده‌ها از آن‌ها سود می‌برد ممکن است در محدوده ماده ۸ کنوانسیون باشد ولی با این حال، در

1. Multiple discrimination

محدوده «حاشیه صلاح‌دید دولت» قرار دارد (Stummer v. Austria 2012: para. 89).

تفسیر دادگاه از کنوانسیون اروپایی حقوق بشر به دلیل «تبعیض جنسیتی» به خوبی توسعه یافته است. دادگاه اروپایی حقوق بشر اعلام داشته است که برابری جنسیتی یک هدف اصلی برای کشورهای عضو شورای اروپا می‌باشد. از نظر دادگاه، حقوق مربوط به برابری جنسیت شامل حفاظت از موارد مختلف حقوقی و نگرانی‌هایی است که زنان بیشترین قربانی اینگونه تبعیض‌ها می‌باشند (Konstantin Markin v. Russia, 2012, para. 127). در این خصوص دادگاه به تبعیض در مسائل قومیتی، نژادی، مذهبی، رنگ، زبان، عقاید سیاسی، ملیت و طبقه به خصوص زنانی که نان آور خانواده می‌باشند، نگاه ویژه ای دارد (Konstantin Markin v. Russia, 2012: para14).

رویه دادگاه اروپایی حقوق بشر در خصوص مفهوم دین با اشاره خاص به رابطه همپوشانی آن با قومیت؛ «مفاهیم و پیامدهای تبعیض مستقیم و غیرمستقیم و تشدید جمعی یا گروهی تبعیض به دلیل اعتقاد مذهبی در موضوع استخدام و اشتغال از اهمیت ویژه برخوردار است» (S.a.s. v. France, 2014:para 36). به طوریکه طبق نظر دادگاه دین و اعتقاد، اساساً شخصی و ذهنی هستند و لزوماً مربوط به شرایط و اخلاق اداری نیستند که توسط مؤسسات و شرکت‌ها تنظیم شوند (Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], 2000).

در مجموع دادگاه آرای متعددی دیگری شامل تبعیض در دسترسی به کار و فرصت‌های شغلی افراد (Bigaeva; Sidabras and Džiautas v. Lithuania, 2004؛ v. Greece, 2009؛ see: Thlimmenos v. Greece, 2000)؛ تبعیض در آموزش‌های ضمن خدمت فنی و حرفه ای ((Çam v. Turkey, 2016؛ see تبعیض در استخدام بدلیل معلولیت ((Gouri v. France, 2017؛ see تبعیض در دسترسی به رفاه و تأمین اجتماعی ((Andrejeva v. Latvia, 2009, Koua Poirrez v. France, 2003؛ see تبعیض در حق حمایت درمانی کارکنان (see K.H. and Others v. Slovakia, 2009)؛ تبعیض در پرداخت پاداش کارگران (see Koufaki and Adedy v. Greece, 2013)؛ تبعیض در خصوص پرداخت حقوق بازنشستگی (see 2011).

Stummer v. Austria)؛ تبعیض در استفاده از نمادهای مذهبی در محل کار (see Leyla Sahin v. Turkey, 2005) و ... صادر نموده که در توسعه تدریجی مفهوم این حقوق در حوزه اشتغال و استخدام نیروی کار نقش تأثیر گذاری داشته است.

نتیجه گیری

آنچه که پژوهشگر با استفاده از منابع موجود در کتابخانه‌ها، اسناد، بررسی آرای و رویه‌های دادگاه و ... به آن رسیده اینست که «آرای دادگاه نقش بسزایی در توسعه تدریجی حقوق بنیادین کار داشته است». از طرف دیگر؛ اگرچه آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر بسیاری از شاخص‌ها و مفاهیم حقوقی مرتبط با حق‌های بنیادین کار را بهبود بخشیده ولی در برخی موارد تنها در چارچوب کنوانسیون اروپایی حقوق بشر با تفسیر ایستا نظر داده است. اما در مجموع پژوهشگران با بررسی آرای صادره از سوی دادگاه هاروپایی حقوق بشر، می‌توانند بپذیرند که این دادگاه در موارد متعدد، در پیشرفت و توسعه تدریجی حقوق بنیادین کار تأصیرگذار بوده و نتایج تحصیل شده در فرایند ارجاع به منابع اصلی حقوق بین الملل، به نوعی بیانگر رویکرد حمایت تدریجی از حقوق بنیادین کار می‌باشد.

اعتقاد قضات دادگاه در خصوص «حق آزادی اجتماعات و تشکل‌ها» بر این است که با توجه به اهمیت «حق آزادی اجتماعات» آن را نباید محدود تفسیر نمود. دادگاه از همه اجتماعات به شرط صلح آمیز بودن حمایت می‌نماید و پیش فرض این است که برگزارکنندگان بدون مجوز مقامات دولتی؛ از حق آزادی اجتماعات بهره مند شوند. دادگاه اعتقاد دارد سیاستی که تعداد سازمان‌هایی را که باید توسط دولت مورد مشورت قرار گیرند محدود کند، با آزادی اتحادیه‌های صنفی ناسازگار است البته سیاست کلی دولت‌ها برای محدود کردن تعداد سازمان‌هایی که با آنها پیمان‌های جمعی منعقد می‌نمایند به خودی خود با آزادی اتحادیه صنفی ناسازگار نیست و در «حاشیه صلاحدید دولت‌ها» قرار دارد.

از مهم‌ترین دستاوردهای تفسیر پویا ماده ۴ کنوانسیون و منابع حقوق بین الملل کار در جهت تعمیم و توسعه کار اجباری به برده داری‌های نوین مانند افراد آسیب دیده از

مهاجرت، قاچاق انسان، کارخانگی، صنعت پورنوگرافی بوده است. پژوهشگران این تحقیق؛ در خصوص استفاده از کارگران به کار اجباری به دلایل تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی، به قصد توسعه و پیشرفت اقتصادی، تنبیه و مجازات به علت شرکت در اعتصابات، تبعیضات نژادی، اجتماعی و ملی، مذهبی شکایتی در دادگاه مطرح نشده است. شاید عدم وجود متشاکی در این موارد؛ به دلیل آن بوده است که تعهدات مثبت دولت‌های عضو کنوانسیون، در حفاظت از این حق‌ها مؤثر و مفید بوده است.

مهم‌ترین مرجع دادگاه در تفسیر دادگاه در خصوص حقوق کودکان به ویژه کودکان کار؛ کنوانسیون حق کودک مصوب سال ۱۹۸۹ م بوده که بر «اصل بهترین منافع» تاکید دارد. این اصل، آشکارا توانسته نتایج مثبتی را در جهت حمایت از حقوق بنیادین کودکان کار فراهم نماید. در مجموع رویه دادگاه اروپایی حقوق بشر نشان می‌دهد قضات - بدون آنکه به موضوع سن کودکان توجه نماید - با اتخاذ رویکرد تفسیری «بهترین منافع برای کودکان» و در قالب حق‌های تصریح شده در کنوانسیون؛ گام‌های چشمگیری در خصوص حمایت، حافظت و توسعه مفهومی حقوق کودکان کار بردارد.

آراء دادگاه اروپایی حقوق بشر در خصوص تبعیض در استخدام و اشتغال مفاهیمی که مرتبط با تبعیض در استخدام بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، ملیت، عقیده سیاسی، طبقه اجتماعی و ... بوده؛ بسیار تأثیر گذار بوده است. اما در خصوص «اصل تساوی اجرت به موجب قراردادهای دسته جمعی» چون اکثریت کشورها، به ماده ۱ پروتکل ۱۲ نپیوستند و شورای اروپا در منشور اجتماعی خود از این حقوق دفاع می‌کند و در سطوح ملی رعایت این مهم در دستور همه کشورهای عضو کنوانسیون بوده، شکایت و رای در دادگاه مطرح نگردیده است. به عبارت دیگر در خصوص تبعیض عمومی می‌توان گفت «نقش دادگاه اروپایی حقوق بشر در خصوص تساوی اجرت زن و مرد در قبال دستمزد هم ارزش قابل توجه نبوده است». لذا آنچه به شناسایی تبعیض در استخدام و اشتغال نیروی کار در حق‌های مصرح در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر بوده آراء متعددی صادر که در توسعه تدریجی این حقوق نقش داشته‌اند ولی در خصوص تبعیض عمومی به ویژه اجرت و دستمزد، مزایا، پاداش و ... آرای قابل توجهی از سوی این دادگاه صادر نگردیده است که موجب توسعه مفهومی این حق شود.

از اینرو ضروری است که دادگاه اروپایی حقوق بشر، استانداردهای کار را به شیوه ای پویا تری تفسیر نماید. به نظر می‌رسد «کنسانسوس اروپایی» اگر به درستی استنباط و به کار گرفته شود، می‌تواند آثار مطلوبی جهت «تفسیر پویا» این حقوق داشته و باعث افزایش مشروعیت آرای قضات دادگاه در قبال حمایت، تضمین و توسعه حق‌ها و آزادی‌های اساسی بشر به ویژه برای آسیب پذیرترین اقشار جامعه انسانی یعنی نیروی کار گردد.

منابع

- عراقی، سیدعزت الله، طاهری، آزاده السادات. (۱۳۹۱). «بررسی انتخاب آزادانه شغل در پرتو حق اشتغال، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۱۵(۱۵۰)، صص ۶۳-۹۷.
- قاری سید فاطمی. سید محمود. (۱۳۹۵). *حقوق بشر در جهان معاصر*، چاپ چهارم، دفتر اول، موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش.

مجبی، محسن، سماوی، اسماعیل. (۱۳۹۷). «نقش رویه دیوان اروپایی حقوق بشر در تفسیر پویای معاهدات حقوق بشری»، *مجله حقوقی بین‌المللی*، ۸۵، صص ۳۰-۱.

Beuren, G. Van. (2007). **Child Rights in Europe**, Council of Europe Publishing.

Defei, F. s, E. (2007). “ Human Rights and the European Court of Justice”, **Fordham International Law Journal**, Volume 31, Issue 5.

ECtHR (2019). “Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights”, Council of Europe/European Court of Human Rights, **ECtHR**, Updated on 30 April 2019, at: www.echr.coe.int (Case-law – Case-law analysis – Case-law guides).

GSJE (2004). “Study Group on Social Justice in European Private Law”, **Social Justice in European Contract Law: a Manifesto**. No. 6, Volume 10, European Law Journal.

Jepsen, Maria. (2013). “The European Convention on Human Rights and the Employment Relationship”, Isabelle Schömann (ETUI), At: https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013LLRNConf_DorsemontEtAl-BOOK.pdf/5d38265a-55a1-487b-bd18-4d98d6f634b0, 18 April 2020.

Laulom, S (2010). “Les Arrêts Viking ET Laval: ET après?” in *Droit Ouvrier*, No. 578, pp. 570-575.

Mantouvalou, V (2013). “Labor Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation”, **Human Rights Law Review**, Oxford University Press.

McLachlan, C. (2005). “The Principle of Systemic Integration and Article 31(3)(C) of the Vienna Convention”, **International and Comparative Law Quarterly**, Vol. 54, No. 2, pp. 279-319.

Novitz, T. (2010). “Protection of Workers under Regional Human Rights Systems: An Assessment of Evolving and Divergent Practices”, Fenwick, C; Novitz, T (eds.), **Human Rights at Work**, Perspectives on Law and Regulation. Oxford/Portland, Hart, pp. 409-438.

Documents

Airey v. Ireland (1979). no. 6289/73 and 26; ECtHR

Andrejeva v. Latvia [GC] (2009), no. 55707/00, ECtHR.

Bigaeva v. Greece (2009). no. 26713/05, ECtHR.

C.N. and V. v. France (2012). no. 67724/09, ECtHR.

- C.N. v. The United Kingdom (2012). no. 4239/08, ECtHR.
 Çam v. Turkey (2016). no. 51500/08, ECtHR.
 Chassagnou and Others v. France [GC] (1999). nos. 25088/94, 28331/95 and 28443/95, ECtHR.
 Cheall v. the United Kingdom (1985). no. 10550/83, Commission decision and Reports 42, p. 178, ECtHR.
 Chitos v. Greece (2015). no. 51637/12, ECtHR.
 Chowdury and Others v. Greece (2017). no. 21884/15, ECtHR.
 Cisse v. France (2002). no. 51346/99, ECtHR.
 Danilenkov and Others v. Russia (2009). no. 67336/01, ECtHR.
 Demir and Baykara v. Turkey (2008). no. 34503/97, ECtHR.
 Djavit A v. Turkey (2003). no. 20652/92, ECtHR.
 Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, (2009). no. 68959/01, ECtHR.
 Federation of Offshore Workers' Trade Unions and Others v. Norway (Dec.)(2002). no. 38190/97, ECtHR.
 Gorzelik and Others v. Poland [GC] (2004). no. 44158/98, ECtHR.
 Güveç v. Turkey (2009). No. 70337/01, ECtHR.
 Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC] (2000). no. 30985/96, ECtHR.
 Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia (2014). no. 36701/09, ECtHR.
 K.H. and Others v. Slovakia (2009). no. 32881/04, ECtHR.
 Konstantin Markin v. Russia [GC] (2012). no. 30078/06, ECtHR.
 Koua Poirrez v. France (2003). no. 40892/98, ECtHR.
 Kudrevičius and Others v. Lithuania [GC] (2015). no. 37553/05, ECtHR.
 Lashmankin and Others v. Russia (2017). nos. 57818/09 and 14, ECtHR.
 Leyla Şahin v. Turkey [GC] (2005). no. 44774/98, ECtHR.
 Loizidou v Turkey (1997). no 23513, ECtHR.
 Manole and "Romanian Farmers Direct" v. Romania (2015). no. 46551/06, ECtHR.
 Marckx v. Belgium (1979). no. 6833/74, ECtHR.
 National Union of Belgian Police v. Belgium (1975). Series a no. 1927, ECtHR.
 Navalnyy v. Russia [GC] (2018). nos. 29580/12 and 14 others, ECtHR.
 Öllinger v. Austria (2006). no. 76900/01, ECtHR.
 Osmani and Others v. "the former Yugoslav Republic of Macedonia" (dec.) (2001). no. 50841/99, ECtHR.
 Parti nationaliste basque – Organisation régionale d'Iparralde v. France (2007). no. 71251/01, ECtHR.
 Protopapa v. Turkey (2009). no. 16084/90, ECtHR.
 Rai and Evans v. the United Kingdom (dec.) (2009). nos. 26258/07 and 26255/07, ECtHR.

Rantsev v. Cyprus and Russia (2010). no. 25965/04, ECtHR.
 S.A.S. v. France [GC] (2014). no. 43835/11, ECtHR.
 Schmidt and Dahlström v. Sweden (1976). no. 5589/72, ECtHR.
 Schwizgebel v. Switzerland (2010). no. 25762/07, ECtHR.
 Selmouni v France (2000). no. 403209, ECtHR.
 Sidabras and Džiautas v. Lithuania (2004). nos. 55480/00 and 59330/00, ECtHR.
 Sidiropoulos and Others v. Greece (1998). Reports of Judgments and Decisions, ECtHR.
 Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland (1993). Series a no. 264, ECtHR.
 Siliadin v. France (2005). no. 73316/01, ECtHR.
 Stummer v. Austria [GC] (2011). no. 37452/02, ECtHR.
 Tebieti Mühafize Cemiyeti and Israfilov v. Azerbaijan (2009). no. 37083/03, ECtHR.
 The United Macedonian Organisation Ilinden – PIRIN and Others v. Bulgaria (2005). no. 59489/00, ECtHR.
 Thlimmenos v. Greece [GC] (2002). no. 34369/97, ECtHR.
 Tyrer v. the United Kingdom (1978). no. 5856/72, ECtHR.
 Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom (2002). nos. 30668/96 and 2 others, ECtHR.
 Z and Others V. United Kingdom (2002). no 343, ECtHR.
 Zilibierberg v. Moldova (dec.) (2004). no. 61821/00, ECtHR.

۲۵۰



فصلنامه

پژوهش‌های

روابط بین‌الملل،

دوره نهم، شماره

چهارم، شماره

پیاپی سی و چهارم

زمستان ۱۳۹۸