



The role of decent work in observing the standards of workers' human rights with an approach to the teachings of jurisprudence

Mehrnaz Seyrafian Baboldashti¹, Faramarz Atrian^{2*}, Gholamhossein Masoud³

1. Ph.D. Student in Public Law, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 287-305

Article history:

Received: 13 Feb 2022

Edition: 27 Mar 2022

Accepted: 7 May 2022

Published online: 10 Jun 2023

Keywords:

Decent Work, Human Rights, Workers, Jurisprudence

Corresponding Author:

Faramarz Atrian

Address:

Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

Orchid Code:

0000-0002-2442-6159

Tel:

03142292929

Email:

atrian.f.1001@gmail.com

ABSTRACT

Background and Aim: Human rights in the workplace many issues from the right to employment to social protection includes. The Universal Declaration of Human Rights and other human rights instruments the right to choose one's job, non-discrimination, and the right to a just and humane environment emphasizes. In the present article, the role of decent work in observing the human rights standards of workers with an approach to jurisprudential teachings is discussed.

Materials and Methods: This article is Analytical descriptive and uses the library method.

Ethical considerations: In this article, Originality of texts, honesty and trusteeship Has been complied with.

Findings: The findings indicate that decent work in respecting the human rights standards of workers is effective. Employment, prohibition of forced labor, fair wages, the right to form a trade union and social protection are among the mechanisms for the effect of decent work on the realization of the human rights standards of workers. Also In Jurisprudence the human rights components of workers regarding social protection, fair wages, and non-forced labor Is emphasized.

Conclusion: The effectiveness of decent work always is not necessarily positive. Sometimes the requirements and standards emphasized for decent work workers' human rights standards violates. In developing countries, this leads to the expulsion of working children from factories and their forced employment.

Cite this article as:

Seyrafian Baboldashti M, Atrian F, Masoud Gh. The role of decent work in observing the standards of workers' human rights with an approach to the teachings of jurisprudence. *Economic Jurisprudence Studies*. 2022; 4(4):287-305.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره چهارم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱

نقش کار شایسته در رعایت موازین حقوق بشری کارگران با رویکردی به آموزه‌های فقهی

مهرناز صیرفیان باب الدشتی^۱، فرامرز عطریان^{۲*}، غلامحسین مسعود^۳

۱. دانشجوی دکتری رشته حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۲. استادیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۳. استادیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حقوق بشر در محیط کار شامل موارد زیادی از حق اشتغال تا حمایت اجتماعی است. در اعلامیه حقوق بشر و سایر اسناد حقوق بشری بر حق انتخاب شغل، عدم تبعیض و حق برخورداری از شرایط منصفانه و انسانی تأکید شده است. در مقاله حاضر به نقش کار شایسته در رعایت موازین حقوق بشری کارگران با رویکردی به آموزه‌های فقهی پرداخته می‌شود.

مواد و روش‌ها: مقاله توصیفی - تحلیلی بوده و از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

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

یافته‌ها: یافته‌ها بر این امر دلالت دارد که کار شایسته در رعایت موازین حقوق بشری کارگران تأثیرگذار است. اشتغال، منع کار اجباری، دستمزد عادلانه، حق داشتن تشکل صنفی و حمایت اجتماعی از سازوکارهای تأثیر کار شایسته بر تحقق موازین حقوق بشری کارگران است. در فقه نیز به مؤلفه‌های حقوق بشری کارگران در خصوص حمایت اجتماعی، دستمزد عادلانه و عدم کار اجباری تأکید شده است.

نتیجه‌گیری: تأثیرگذاری کار شایسته لزوماً همیشه مثبت نیست. گاهی بایسته‌ها و استانداردهای مورد تأکید کار شایسته سبب نقض موازین حقوق بشری کارگران می‌شود. این امر که در کشورهای در حال توسعه روی می‌دهد در مواردی به دلیل تعیین حداقل سن کار، سبب اخراج کودکان کار از کارخانه‌ها و سوق دادن آن‌ها به شغل‌های کاذب می‌شود.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۸۷-۳۰۵

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰

واژگان کلیدی:

کار شایسته، حقوق بشر، کارگران، فقه

نویسنده مسوول:

فرامرز عطریان

آدرس پستی:

ایران، نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف آباد، گروه حقوق.

تلفن:

۰۳۱۴۲۲۹۲۹۲۹

کد ارایه:

0000-0002-2442-6159

پست الکترونیک:

atrian.f.1001@gmail.com

۱. مقدمه

حقوق کارگران در اسناد حقوق بشری مختلف مانند اعلامیه حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ مورد تأکید قرار گرفته است. حق اشتغال، حق دستمزد برابر، منع کار اجباری از جمله حقوق کارگران است که در اسناد حقوق بشری مطرح شده است. هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر مفهوم کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران است. به عبارتی تلاش می‌شود تأثیرات مثبت و منفی کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران بررسی شده، سپس به رویکرد فقه در این خصوص پرداخته می‌شود. مفهوم کار شایسته در سال ۱۹۹۹ از سوی خوان سومایا دبیرکل سازمان بین‌المللی کار طرح شد و حقوق کار را وارد عرصه جدیدی نمود. هدف کار شایسته حقوق بنیادین کار است. این هدف در سایه آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی حاصل می‌گردد (مصفا و عباس‌نیا، ۱۳۹۲، ۹). در مفهوم کار شایسته، سازمان بین‌المللی کار به دنبال تدوین معیارها یا استانداردهای بین‌المللی کار است. منظور از معیارها یا استانداردهای بین‌المللی کار، «ضوابط و هنجارهایی است که به صورتی هرچند انعطاف‌پذیر، اما مشخص به دولت‌های عضو یک سازمان بین‌المللی، ارائه می‌شود و این دولت‌ها براساس تعهدی که به‌عنوان عضو این سازمان دارند، با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و اجتماعی خود از آن‌ها در جهت تدوین مقررات مناسب استفاده می‌کنند» (عراقی، ۱۳۸۶، ۳۸-۱۳). در خصوص کار شایسته تاکنون تألیفات متعددی انجام شده است: الهام امیری در مقاله‌ای، به بررسی

کار شایسته به‌عنوان استراتژی‌های کاهش فقر، گفتگوی اجتماعی و برابری جنسیتی، پرداخته است (امیری، ۱۳۸۴) توکل حبیب‌زاده و حمزه اشکبوس، نیز در مقاله‌ای، کار شایسته در پرتو اسناد بالادستی در جمهوری اسلامی ایران را بررسی کرده است (حبیب‌زاده و اشکبوس، ۱۳۹۲). همچنین زهرا دانش ناری، و محسن خوشنویسان، در مقاله‌ای، مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار و حقوق ایران را مورد بررسی قرار داده‌اند (دانش ناری و خوشنویسان، ۱۳۹۴). اما رابطه کار شایسته و حقوق بشر و همچنین رویکرد فقه در این خصوص تاکنون چندان مورد توجه قرار نگرفته است. در این مقاله تلاش شده به این مهم پرداخته شود که رابطه کار شایسته با موازین حقوق بشری کارگران چگونه است؟ کار شایسته چگونه در تحقق و اجرای موازین حقوق بشری کارگران تأثیرگذار بوده و آیا این تأثیرگذاری کاملاً مثبت است؟ رویکرد فقه در این خصوص چگونه است؟ فرضیه مقاله «مفهوم کار شایسته عمدتاً بر تقویت موازین حقوق بشری کارگران تأثیر مثبت دارد اما ممکن است به‌عنوان عامل منفی نیز ظاهر شود. در فقه نیز بر رعایت موازین حقوق بشری کارگران تأکید شده است». به‌منظور بررسی سؤال مورد اشاره ابتدا، تأثیر کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران بررسی شده، سپس به تبیین رویکرد فقه در این خصوص پرداخته شده است.

۲. مواد و روش‌ها

مقاله توصیفی - تحلیلی بوده و از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

حداقل سن کار از جمله حقوق کارگران در اسناد حقوق بشری است که در این قسمت بررسی می‌شود.

۳. ملاحظات اخلاقی

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

اشتغال به عنوان یک حق در اسناد حقوق بشری مورد تأکید قرار گرفته است (دهقان‌پور، ۱۳۹۷، ۱۲). براساس ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۳۴۸ میلادی، «هر انسانی حق دارد که صاحب شغل بوده و آزادانه شغل خویش را انتخاب کند، شرایط کاری منصفانه مورد رضایت خویش را دارا باشد و سزاوار حمایت در برابر بیکاری است».

۴. یافته‌ها

یافته‌ها بر این امر دلالت دارد که کار شایسته در رعایت موازین حقوق بشری کارگران تأثیرگذار است. اشتغال، منع کار اجباری، دستمزد عادلانه، حق داشتن تشکل صنفی، حمایت اجتماعی و... از سازوکارهای تأثیر کار شایسته بر تحقق موازین حقوق بشری کارگران است. در فقه نیز به مؤلفه‌های حقوق بشری کارگران در خصوص حمایت اجتماعی، دستمزد عادلانه و عدم کار اجباری تأکید شده است.

عدم تبعیض در کار نیز یکی از موازین حقوق بشری مربوط به کارگران است. براساس ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۳۴۸ «هر انسانی سزاوار است تا بدون رواداشت هیچ تبعیضی برای کار برابر، مزد برابر دریافت نماید». از ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر چنین قابل استنباط است که از جمله مواردی که در اعلامیه حقوق بشر در رابطه با حقوق کار وجود دارد: برخورداری از

۵. بحث

در این قسمت، ابتدا، موازین حقوق بشری کارگران، سپس تأثیر کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران و در ادامه رویکرد فقه در این خصوص بررسی می‌شود.

فرصت‌های شغلی برابر بدون در نظر گرفتن جنسیت، نژاد، ملیت و دین یکی از اصول حقوق بشر است. در این راستا عدم قید جنسیت در آگهی‌های استخدامی یا عدم ترجیح ملیت در روند استخدام به اعمال این حقوق کمک خواهد کرد (حبیب‌زاده، ۱۳۸۳، ۱۳۱). کارفرمایان موظف‌اند امکان پیشرفت و ارتقا شغلی را برای تمامی کارمندان فارغ از جنسیت، ملیت و مذهب به یک میزان فراهم آورند (سپهری، ۱۳۸۹، ۳۹).

۵-۱. موازین حقوق بشری کارگران

در موازین حقوق بشری به ابعاد مختلف حقوق کارگران اشاره شده است. حق اشتغال، عدم تبعیض در کار و دستمزد برابر، حمایت اجتماعی، حق تشکل، منع کار اجباری، امنیت در کار و تعیین

علاوه بر این، باید به دستمزد برابر به عنوان یکی دیگر از موضوعات مورد تأکید اسناد حقوق بشری

به وجود خواهد آورد. همچنین افزایش رعایت حقوق کار به بالاتر بردن سطح کیفیت زندگی افراد می‌انجامد.

حق تشکل نیز از دیگر حقوق کارگران است که در اسناد حقوق بشری مورد توجه قرار گرفته است. مطابق ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هر شخصی حق دارد که برای حفاظت از منافع خود اتحادیه صنفی تشکیل دهد یا به اتحادیه‌های صنفی بپیوندد» (پورقهرمانی، ۱۳۸۳، ۸۲). براساس موازین حقوق بشری، آزادی بیان و امکان انتقاد از شرایط کاری از اصول اولیه حقوق بشر است. کارگران و کارمندان باید امکان تشکیل اتحادیه‌های صنفی و تشکلیابی برای اعتراض به شرایط نامناسب را داشته باشند. برخورداری از تشکل‌های صنفی و امکان برقراری ارتباط میان کارگران و کارمندان می‌تواند به ایجاد شرایط مناسب برای کار بیانجامد (حبیب‌زاده، ۱۳۸۳، ۱۳۲). در مفهوم کار شایسته بر حق تشکل کارگران تأکید شده است (بردبار و همکاران، ۱۳۹۳).

علاوه بر موارد مورد اشاره، منع کار اجباری نیز از موضوعات مربوط به حقوق کارگران است که در اسناد حقوق بشری مورد تأکید و تصریح قرار گرفته است. ماده ۸ بند الف میثاق حقوق مدنی - سیاسی مصوب ۱۹۶۶ به منع کار اجباری اشاره دارد. براساس ماده مورد اشاره «هیچ‌کس به انجام اعمال شاقه یا کار اجباری وادار نخواهد شد». اولین مفهومی که از آزادی در کار با کار در شرایط آزادی به نظر می‌رسد نقطه مقابل مفهوم کار اجباری است. به‌طور کلی «آزادی عبارت از حقی است که

اشاره کرد. مطابق ماده ۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «تمام افراد بشر آزاد به دنیا می‌آیند و از لحاظ حیثیت و حقوق باهم برابرند همه دارای عقل و وجدان می‌باشند و باید نسبت به یکدیگر با روح برادری رفتار نمایند» همان‌گونه که ملاحظه می‌شود این سند مهم بین‌المللی افراد را هم از لحاظ ارزش و حیثیت ذاتی انسان و هم از لحاظ حقوقی که به این اعتبار به آن‌ها در جامعه تعلق می‌گیرد یکسان دانسته است (کریمی، ۱۳۴۷، ۲۰۱۶). در موازین بین‌المللی اصل برابری در کار عموماً تحت عنوان عدم تبعیض مطرح شده است (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۵۳). از جمله در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۹۷۶ که علاوه بر آنکه مقدمه بر شناسایی حیثیت ذاتی حقوق یکسان و غیرقابل انتقال کلیه اعضای خانواده بشر تأکید دارد.

می‌توان به حق حمایت اجتماعی به عنوان یکی دیگر از موازین حقوق بشری کارگران اشاره کرد. براساس ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هرکسی که کار می‌کند سزاوار دریافت پاداشی منصفانه و مطلوب برای تأمین خویش و خانواده خویش موافق با حیثیت و کرامت انسانی بوده و نیز می‌بایست در صورت نیاز از پشتیبانی‌های اجتماعی تکمیلی برخوردار گردد». حق دریافت حمایت‌های اجتماعی در زمان بیکاری و حق تشکیل اتحادیه صنفی نیز از موارد دیگر حقوق بشر مرتبط با اشتغال است (مصفا، ۱۳۸۳، ۱۸۲). تکیه بر اجرای این موارد با ایجاد رضایت شغلی افزایش کارایی را

کودک در تمامی زمینه‌ها از جمله کار، بهداشت و سلامت جنسی و روانی و... حمایت کند.

۵-۲. آثار مثبت کار شایسته بر موازین حقوق

بشری کارگران

در این قسمت به بررسی تأثیر کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران پرداخته می‌شود. کار شایسته را می‌توان به‌عنوان فرصتی برای افراد جهت دستیابی و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی کارگران تعریف کرد (سوماویا، ۱۹۹۹، ۳). کار شایسته کاری است که حقوق بنیادین کارگران را در قالب شرایط ایمنی کار و مزد مناسب، مورد احترام و رعایت قرار دهد. حق به کار شایسته همه اشکال کار چه حق‌های فردی و چه حق‌های جمعی را دربرمی‌گیرد. بر این اساس کار شایسته شامل حق به درآمد کافی که اجازه تأمین معاش کارگر و خانواده‌اش را بدهد و نیز تضمین حق دستیابی به شغل و دیگر حق‌ها که شخص نبایستی به‌نحو غیرمنصفانه‌ای از آن محروم، گردد، می‌شود (رحمانی، ۱۴۰۰، ۷۶). کار شایسته از مفاهیم مورد تأکید سازمان بین‌الملل کار است که استانداردها و مؤلفه‌هایی را در قالب مقاله‌نامه ارائه می‌کند و کشورهای مختلف عضو سازمان مورد اشاره با پذیرش مقاله نامه‌های آن، اجرای دستورالعمل‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص کار شایسته را در دستور کار قرار می‌دهند و از این جهت این مفهوم می‌تواند بر رعایت موازین حقوق بشری کارگران تأثیرگذار باشد.

به‌موجب آن افراد بتوانند استعدادها و توانایی‌های طبیعی و خدادادی خود را به کار اندازند، مشروط بر آنکه آسیب یا زبانی به دیگران وارد نسازند» (هاشمی، ۱۳۸۴، ۲۰۸). این معنا در حوزه اشتغال ابتدائاً به مسئله منع اجبار در کار و سپس به مسائلی چون آزادی شغل، ساعات کار، مرخصی‌ها، ضوابط مربوط به کار زنان و کودکان، آزادی سندیکایی و حتی مزد و بهداشت و ایمنی کار نیز می‌تواند برگردد.

امنیت در کار با به تعبیری امنیت شغلی نیز یکی دیگر از حقوق شناخته‌شده ناشی از کار بوده که مهم‌ترین اثرش تأمین آرامش فکری و روحی نیروی کار و اعضاء خانواده اوست. اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ ضمن بند ۱ ماده ۲۳ خود هم‌زمان با شناسایی حق کار کردن برای همه حق حمایت شدن در برابر بیکاری را به رسمیت شناخته و بدان تأکید می‌ورزد.

تعیین حداقل سن کار از دیگر موضوعات مورد توجه اسناد حقوق بشری است (همتی، ۱۳۸۳، ۲). براساس ماده ۲ کنوانسیون حقوق کودک: «انواع بهره‌کشی از کودکان زیر ۱۸ سال ممنوع می‌باشد. از جمله این بهره‌کشی‌ها بهره‌کشی جنسی و بهره‌کشی اقتصادی است. و آنچه در رابطه با کار بیشتر مورد ارزیابی قرار گرفته، بهره‌کشی اقتصادی می‌باشد که به معنای اخص یعنی: بدترین اشکال کارگری کودکان، تکدی‌گری کودکان، کار کودکان و کار کودکان در خانه و...» در واقع کنوانسیون حقوق کودک بر این محور می‌چرخد که: از حقوق

۵-۲-۱. تأثیر کار شایسته بر اشتغال

اشتغال یکی از مؤلفه‌های اساسی مفهوم کار شایسته است. سازمان بین‌المللی کار بر اشتغال تأکید کرده است. بارزترین سند سازمان بین‌المللی کار در این زمینه، مقاله‌نامه ۱۲۲ مصوب ۱۹۶۴ موسوم به «سیاست اشتغال» در سه ماده است که طبق ماده اول آن: «هر دولت عضو به منظور تشویق رشد و توسعه اقتصادی، تأمین نیازمندی‌های مربوط به نیروی از انسانی و حل مسئله بیکاری و اشتغال ناقص باید سیاست فعالی را به منظور تقویت اشتغال کامل و مولد مبتنی بر انتخاب آزاد تنظیم و دنبال نماید» (آگاه و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۰۲). براساس مقاله‌نامه مورد اشاره، مفهوم کار شایسته از حق اشتغال در اسناد حقوق بشری حمایت کرده و دولت‌ها را به اجرا و تحقق این حق تشویق می‌کند. اشتغال به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کار شایسته شامل تمام انواع کار است و هر دو بعد کمی و کیفی را دربرمی‌گیرد. بنابراین کار شایسته نه تنها کارگران بخش اقتصاد رسمی بلکه کارگران بخش مزدبگیری را نیز دربرمی‌گیرد. همچنین شامل فرصت‌های برابر برای کار، جبران خدمات، تأمین امنیت شغلی و شرایط کاری سالم می‌شود.

۵-۲-۲. تأثیر کار شایسته بر عدم تبعیض در

کار و دستمزد برابر

مفهوم کار شایسته سازمان بین‌المللی کار همسو با اسناد حقوق بشری، بر رفع تبعیض و فراهم کردن فرصت‌های شغل‌های برابر تأکید دارد. تأکید بر قشر آسیب‌پذیر و به‌ویژه زنان که از جمله کارگران

خانگی بخش غیررسمی اقتصاد می‌باشند و توجه به افزایش کیفیت اشتغال آنان از مؤلفه‌های مهم کار شایسته است. در واقع، یکی از مؤلفه‌های مهم کار شایسته، تشویق دولت‌ها به اتخاذ سیاست‌ها و برنامه‌های لازم به منظور تحقق دستمزد برابر است. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار راجع به منع تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال که در ۱۹۵۸ به تصویب رسیده از اسناد و موازینی هستند که برابری در کار را زمینه‌سازی کرده و ضمن اقرار به این حق ذاتی انسان‌ها به تکلیف دولت‌ها در تمهید شرایط حفظ و تأمین این حق اشاره می‌نمایند (عراقی، ۱۳۸۵، ۱۵۵). در این مقاله‌نامه همگان به یک سیاست ملی برای برچیدن تبعیض در اشتغال، آموزش و موقعیت‌های شغلی براساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیده سیاسی، اصالت اجتماعی و ترویج برای فرصت‌ها و رفتارها فراخوانده می‌شوند (رمضانی فرزانه، ۱۳۹۸، ۵۷). علاوه بر مقاله‌نامه مورد اشاره در میان مصوبات سازمان بین‌المللی کار دو مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ درخصوص کار شایسته قابل توجه‌اند. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار بر این اصل مبتنی است که کشورهایی که مقاله‌نامه مذکور را بپذیرند لازم است، سیاست‌های تشویق به پرداخت دستمزد برابر را در پیش بگیرند. در همین حال سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ خود به‌صراحت تبعیض در استخدام را نادرست و موارد آن را تبیین نموده است.

۵-۲-۳. تأثیر کار شایسته بر حمایت اجتماعی

یکی از مهم‌ترین ابعاد کار شایسته مؤلفه حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی وجهی شناخته شده از کار شایسته در تمام دنیاست و نیاز به آن با تأسیس سازمان بین‌المللی کار بیشتر مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۱ موضوع تأمین اجتماعی را به‌عنوان یکی از حقوق اساسی انسان و وسیله تقویت انسجام اجتماعی، کرامت انسانی و عدالت اجتماعی معرفی می‌کند. برنامه حمایت اجتماعی، شیوه اجرای آن و نیز معیارها و مؤلفه‌های آن در هر کشوری تقریباً متفاوت است و هر کشوری بسته به شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خود حمایت‌های اجتماعی را ارائه می‌دهد (بختیاری، ۱۳۸۹). اولین تلاش سازمان بین‌المللی کار، در مقاله‌نامه شماره ۲ در باب بیکاری متجلی گردیده که در سال ۱۹۱۹ به تصویب رسیده است اما دو مقاله‌نامه‌ای که سازمان بین‌المللی کار به‌طور خاص در باب حمایت اجتماعی و بیمه بیکاری، وضع و تصویب نموده، مقاله‌نامه ۱۰۲ درخصوص تأمین اجتماعی (معیارهای حداقل) مصوب ۱۹۵۲ و مقاله‌نامه ۱۶۸ مصوب ۱۹۸۸ درخصوص ارتقای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری مصوب ۱۹۸۸ است. توجه به برخی نکات مندرج در مقاله‌نامه شماره ۱۶۸ تحت عنوان «اعتلای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری» ضروری است. در ماده ۲ مقاله‌نامه ۱۶۸ تأکید شده: «هر یک از اعضا باید اقدامات لازم را برای تطبیق و هماهنگی نظام حمایت در برابر

بیکاری و همچنین سیاست‌های اشتغال خود با این مقاله‌نامه به عمل‌آورند» و در ماده ۵ به تعهد دولت‌های عضو نسبت به تأمین اعتبارات لازم برای مزایای مترتب بر بیکاری غیرکامل، افزایش تعداد اشخاص تحت حمایت، افزایش مبلغ مزایای قانونی، کاهش مدت دوره انتظار، افزایش دوره پرداخت مزایا، انطباق طرح‌های تأمین اجتماعی با شرایط شغلی کارگران نیمه‌وقت اشاره شده است. در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۵۲ نیز، خدمات درمانی، مستمری بیکاری، مستمری حوادث ناشی از کار، مستمری از کارافتادگی پیش‌بینی شده است (عراقی، ۱۳۸۴، ۴۶-۴۵). وظیفه اولیه و اساسی سازمان بین‌المللی کار از بدو تأسیس، تدوین استانداردهای جهانی برای کار و حمایت‌های اجتماعی بوده و از آن مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی را در این رابطه تدوین و تصویب نموده است.

۵-۲-۴. تأثیر کار شایسته بر حق تشکل

درخصوص توجه مفهوم کار شایسته به حق بر تشکل، دو مقاله‌نامه ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد آزادی انجمن‌ها، حمایت از حق تشکل و حق مذاکره جمعی قابل توجهند. مقاله‌نامه ۸۷ مصوب ۱۹۴۸ سانفرانسیسکو ضمن به رسمیت شناختن اصل آزادی انجمن‌ها به‌عنوان وسیله بهبود شرایط کار و برقراری صلح به شرح اشاره شده در مقدمه اساسنامه سازمان و با توجه به این‌که در اعلامیه فیلادلفیا تأکید شده آزادی‌بیان و انجمن‌ها شرط لازم برای ترقی مستمر به شمار

معاهدات کار اجباری سازمان بین‌المللی کار اطلاق شده، به صورت همسو و همگام لغو و کنترل کارهای اجباری و اعمال کار یا خدمات تحمیلی از سوی دولت‌ها، مقامات عمومی، گروه‌های خصوصی و افراد را دنبال می‌کنند (ابدی، ۱۳۹۲، ۵۱). در بند ۱ ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۲۹ اصطلاح کار اجباری بر واداشتن فرد به انجام کار بدون میل و رضایت وی دلالت دارد. بر این اساس، پرداخت دستمزد جنبه اجباری بودن کار را سلب نمی‌کند. به این معنی چنانچه نیروی کار به اجبار مشغول به انجام کار شود، حتی اگر به وی دستمزد پرداخت گردد، شامل کار اجباری می‌شود.

۵-۲-۶. تأثیر کار شایسته بر امنیت در کار

امنیت شغلی از عناصر مورد تأکید کار شایسته مورد نظر سازمان بین‌المللی کار است. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در دیباچه خود ضمن برشماری ضرورت‌های منطقی تصویب اساسنامه از سوی دولت‌های عضو به لزوم مبارزه با بیکاری به‌عنوان یک اصل منطقی در تأمین عدالت اجتماعی اشاره کرده و اعلامیه فیلادلفیا نیز در ماده ۲ خود به حق همه افراد بشر به بهره‌مندی از امنیت اقتصادی برای پیشرفت مادی و رشد معنوی اشاره داشته که طبعاً امنیت شغلی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های امنیت اقتصادی برشمرد. همین‌طور قید تکلیف سازمان به همکاری با دولت‌های عضو در خصوص تحقق برنامه‌های خاص از جمله موضوع تضمین حداقل معیشت برای همه کسانی که شاغل هستند و به چنین حمایت‌هایی نیاز دارند. علاوه بر

می‌آید، هدف اساسی خود را احقاق حقوق کارگران و کارفرمایان برای سازمان‌دهی تشکلهای به‌منظور پیشبرد و دفاع از منافع خویش، بدون هرگونه تبعیض قراردادهاست (آگاه و همکاران، ۱۳۹۲، ۹۵). مقاله‌نامه‌ی شماره ۹۸ بیشتر بر حفظ حقوق سندیکاها در برابر دولت و مقامات اداری تأکید می‌کند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱، ۱۳۱). نکته‌ای که مورد توجه مقاله‌نامه قرار گرفته آن است که سیاست تبعیض‌آمیز در مورد استخدام منتفی گردد. یعنی کارفرما نتواند کارگر را در وضعی قرار دهد که مجبور شود بین عضویت در سندیکا و داشتن کار و استخدام شدن یکی را انتخاب کند.

۵-۲-۵. تأثیر کار شایسته بر منع کار اجباری

مفهوم کار شایسته به تحقق منع کار اجباری اهتمام دارد. اعلامیه فیلادلفیا به‌عنوان سند ضمیمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بر حق همه افراد بشر بر تلاش برای پیشرفت مادی و معنوی خود در کمال آزادی تأکید نموده و دو سند مهم سازمان در موضوع لغو کار اجباری، مقاله‌نامه‌های ۲۹ مصوب و ۱۰۵ مصوب ۱۹۵۷ می‌باشند که هر دو کشورهای عضو را متعهد به متوقف ساختن استفاده از کار اجباری یا توأم با اعمال زور به هر شکل می‌نمایند. از دیدگاه مقاله‌نامه ۲۹ کار اجباری به کار یا خدماتی اطلاق می‌شود که با تهدید مجازات و بی‌آنکه شخص به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد به وی تحمیل گردد (عبادی، ۱۳۷۳، ۳۷). علاوه بر این، دو مقاله‌نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین‌المللی کار که مجموعاً به آن‌ها

موارد فوق، توصیه‌نامه ۱۱۹ مصوب ۱۹۶۳ به این موضوع اشاره داشته که چنانچه کارگری اخراج خود را غیرموجه بداند باید حق شکایت داشته تا بتواند نزد مقام بی‌طرفی دادخواهی نماید. مقام مزبور نیز باید اختیار داشته باشد که در مورد برگشت به کار یا پرداخت خسارت حکم لازم را صادر نماید. در ماده ۲ این توصیه‌نامه آمده بدون دلیل معتبر و موجه هیچ‌گونه اخراجی نباید صورت گیرد و دلایل موجه را قانون یا پیمان دسته‌جمعی کار معین می‌نماید. همچنین در این ماده تصریح شده که فعالیت‌های سندیکایی، اعتقادات مذهبی، سیاسی، هویت ملی و سایر ممیزات نژادی و فرهنگی و... دلیلی برای اخراج کارگر نمی‌باشد. از مهم‌ترین اسناد سازمان بین‌المللی کار در این بحث مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ مصوب ۱۹۸۲ موسوم به «خاتمه اشتغال» می‌باشد. این مقاله‌نامه در ماده ۳ خود منظور از خاتمه اشتغال را خاتمه کار به درخواست کارفرما ذکر کرده و در بند ۳ از ماده ۲ نیز اشاره داشته می‌بایست در برابر موارد توسل و تمسک به قراردادهای اشتغال که باری مدت‌زمان معینی باهدف ممانعت از حمایت مندرج در مقاله-نامه منعقد می‌شده حمایت‌های لازم و مکفی مقرر شود. بعلاوه در ماده ۴ اعلام نموده به اشتغال کارگر نباید خاتمه داده شود مگر اینکه دلیل موجهی برای چنین خاتمه‌ای در ارتباط با توانایی کارگر یا براساس مقتضیات اجرایی نموده از جمله: عضویت در اتحادیه یا شرکت در فعالیت‌های اتحادیه در خارج از ساعات کار، فعال بودن یا سابقه فعالیت به‌عنوان نماینده کارگران، سابقه شکایت علیه

کارفرما درخصوص نقض مقررات، نژاد، رنگ، جنسیت، مسئولیت‌های خانوادگی، بارداری، مذهب، عقیده سیاسی، غیبت از کار در ایام مرخصی زایمان و... توصیه‌نامه ۱۶۶ مصوب ۱۹۸۲ به‌عنوان سند مکمل مقاله‌نامه ۱۵۸ نیز رهنمودهایی درخصوص اجرای بهتر مقاله‌نامه ارائه نموده است؛ از جمله آنکه اعلام داشته کارگر حق دارد از کارفرما گواهی پایان کار بخواهد و ضمناً در موارد اخراج کارگر به دلایل فنی و اقتصادی نیز بر لزوم مشاوره کارفرما با نمایندگان کارگران تأکید نموده است.

۵-۲-۷. تأثیر کار شایسته بر تعیین حداقل

سن کار

مفهوم کار شایسته سازمان بین‌المللی کار بر رعایت حداقل سن کار تأکید دارد. نخستین اقدام سازمان بین‌المللی کار در این خصوص، تعیین ۱۸ سال به عنوان حداقل سن کار بوده است (حبیب‌زاده و اشکبوس، ۱۳۹۲). در این زمینه مقاله‌نامه‌های شماره ۱۳۸ (در مورد حداقل سن کار) و مقاله‌نامه ۱۸۲ (راجع به بدترین اشکال کار کودک به تصویب رسیده‌اند. در یک نگاه کلی به مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ کشورهای مقاله‌نامه مورد اشاره را بپذیرند لازم است سیاست حذف پدیده کار کودک را در پیش بگیرند (عراقی، ۱۳۸۵، ۱۹۱-۱۹۰). مقاله-نامه شماره ۱۸۲ راجع به بدترین اشکال کار کودک مکمل مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ است و از دولت‌ها می‌خواهد به‌عنوان یک امر فوری تدابیر مؤثر و

شهروندی خود از طریق دستیابی به حداقل دستمزدشان می‌باشند.

علاوه بر این، بسیاری از کشورهای در حال توسعه، ادعا می‌کنند که استانداردهای کار مانعی برای تجارت آزاد است و کشورهایی که مزیت رقابتی آن‌ها در اقتصاد جهانی، نیروی کار ارزان است؛ از این استانداردها متضرر خواهند شد (پاناگاریا، ۲۰۰۳، ۱۶-۱۵). در واقع، کشورهای فقیرتر از طریق توسعه اقتصادی شانس بیشتری برای رسیدن به حقوق شهروندی همچون جلوگیری از بهره‌کشی از کودکان و لغو کار کودکان دارند، نسبت به زمانی که برای دستیابی به این اهداف، به وضع مقررات حمایتی مانند حداقل سن برای ورود به بازار کار پردازند. «تجربه بنگلادش در سال ۱۹۹۳ نشان داد که اخراج کودکان زیر ۱۵ سال از کارخانه پوشاک دادکا توسط مالکان کارخانه‌ها در پی فشارها و تحریم‌های جهانی برای رعایت حقوق کودکان، مؤثر نبود و سرنوشت این کودکان به‌گونه‌ای رقم خورد که بسیاری از آن‌ها پس از اخراج تبدیل به فروشندگان خیابانی شده‌اند» (ابدی و همکاران، ۱۳۹۴، ۸۳-۹۱-۱۰۵). برخی مطالعات آماری نشان می‌دهد که کودکان ۱۴ سال و کمتر تا زمانی که تولید ناخالص داخلی به سطح خاصی نرسد؛ به‌طور کامل از نیروی کار خارج نمی‌شوند (ادموندس، ۲۰۰۵، ۱۹۹). در واقع رابطه مستقیمی بین افزایش سن کودکان کار در کشورهای مختلف و سطح توسعه اقتصادی وجود دارد (براون، ۲۰۱۱، ۸۹-۱۱۲). بر این اساس است که ادعای عدم همخوانی معیارهای بین‌المللی کار

سریع برای منع و پایان دادن به تمام اشکال کار کودک اتخاذ کنند.

۳-۵. آثار منفی کار شایسته بر حقوق

کارگران

در مبحث پیشین تأثیر مثبت مفهوم کار شایسته بر موازین حقوق بشری کارگران بررسی شد. از این منظر، «در موارد بسیاری همسو بودن استانداردهای بین‌المللی کار و حقوق شهروندی بخشی از آن است» (والتیگوس، ۱۳۸۰، ۱۴۲-۱۲۵). اما سؤال مهم اینجاست که کار شایسته هیچ‌گونه تأثیر منفی بر حقوق بشر کارگران ندارد؟ به عبارتی مواردی چون حمایت از کودکان کار در قالب تعیین حداقل سن کار و در کل تلاش برای افزایش کیفیت زندگی افراد با پیاده‌سازی معیارهای بین‌المللی کار و به عبارتی کار شایسته، تقویت می‌شود یا خود عاملی است برای سلب حقوق اولیه شهروندی مثل حق زندگی شایسته؟ در ابتدا کشف تناقضات بین معیارهای بین‌المللی کار و موازین حقوق بشری کارگران اندکی دشوار خواهد بود. به عبارتی در اولین نگاه، معیارهای بین‌المللی کار در راستا و همسو با حقوق شهروندی به نظر می‌رسند، ولی با تأملی بیشتر تناقضات در نتایج حاصل از اجرای این استانداردها و حقوق شهروندی قابل مشاهده است.

در واقع گاهی اوضاع اقتصادی چنین رقم می‌خورد که کارگران فقط مزد را می‌خواهند و حتی خود به افزایش استانداردهای کار بی‌تفاوت هستند زیرا در تلاش برای دستیابی به اصلی‌ترین حقوق

موافقت‌نامه‌های تجاری، این شروط در موافقت‌نامه‌هایی مانند موافقت‌نامه‌های نظامی و تسلیحاتی اعمال شود تا از طریق آن‌ها امکان تعلیق موافقت‌نامه در موارد نقض حقوق بشر و حقوق بشردوستانه مانند جلوگیری از بهره‌کشی از کودکان، ایجاد گردد.

در راستای رفع تناقض‌ها و تعارضات مورد اشاره می‌توان به راهکارهای مختلفی اشاره کرد. یک راه‌حل این است که هرگونه تلاش برای هماهنگ کردن معیارها در واقع نادیده گرفتن شرایط کاری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی منحصربه‌فرد یک کشور است و در نتیجه برای رفع این ایراد توصیه شده به جای اتخاذ استانداردهای بین‌المللی باید بر گروه‌های مختلف استانداردهای کار موافقت کرد (براون و همکاران، ۱۹۹۶، ۲۷۲-۲۲۷). در واقع شاه‌کلید تنظیم نظام حقوقی در سطح فردی و جمعی، در نظریه نسبیت در موازین حقوق بشری نهفته است. آن بخش از حقوق آدمی که در جمع هویت یافته و صیقل می‌خورد در گذر زمان و مکان ثابت نیست و هر جامعه‌ای مبتنی بر اولویت‌های سعادت جمعی خویش می‌تواند عناصری را بر دیگری ترجیح دهد که لزوماً نه تعمیم‌پذیر است و نه تجربه‌پذیر و ممکن است از جامعه‌ای به جامعه‌ای دیگر متفاوت باشد (جاوید، ۱۳۹۳، ۶۵-۹۶). این هدف می‌تواند با تأسیس نهادهای منطقه‌ای که در زیرمجموعه‌ی سازمان‌های بین‌المللی قرار دارند تحقق یابد. این موضوع در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار مورد تأیید واقع شده و تلاش عملی جدی در این زمینه توسط

با امکان توسعه اقتصادی کشورها مطرح شده است. در واقع این موضوع مطرح است که استانداردهای بین‌المللی کار مانع توسعه اقتصادی کشورها می‌گردد و عدم توسعه‌یافتگی عاملی می‌شود در جهت عدم تحقق معیارها. گزارش سازمان جهانی کار نیز تا حدودی مؤید ارتباط سطوح درآمد و کار کودکان دارد. سازمان جهانی کار در یکی از گزارش‌های خود به انتشار آماری از تخمین‌های جهانی کار کودکان برای سطوح مختلف درآمد ملی پرداخت. بیشترین آمار کار کودکان مربوط به کشورهای فقیرتر است که جای تعجب ندارد. ۲۳ درصد از کل کودکان در کشورهای کم‌درآمد، کودک کار هستند، در مقایسه ۹ درصد از کودکان در کشورهای با درآمد متوسط رو به پایین و ۶ درصد از کودکان در کشورهای با درآمد متوسط رو به بالا مشغول به کار هستند (سپتامبر، ۲۰۱۴، ۳۴). علاوه بر مسائل اقتصادی، مواردی چون آشفته‌گی اقتصادی مانند جنگ و مهاجرت نیز بر این مسئله کودکان کار تأثیرگذار بوده است. پس برای تحقق حقوق شهروندی نیاز جدی به شناسایی عامل‌های نقض این حقوق احساس می‌گردد. از این منظر، اعمال شروط حقوق بشر و در بحث ما حقوق شهروندی در موافقت‌نامه‌های تجاری مانند اسناد سازمان تجارت جهانی، بیشتر از آنکه واجد آثار مثبت بر وضعیت حقوق کارگران باشد ابزاری جهت تحمیل ارزش‌های موردنظر کشورهای ارائه‌دهنده‌ی امتیاز تجاری بر سایر کشورها و نقض حاکمیت آن‌ها بوده است و به نظر بهتر است که به‌جای اعمال شروط حقوق بشر به‌عنوان عنصر اساسی در

کشورهای عضو صورت نگرفته است. مطابق ماده ۳۸ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، سازمان مذکور برای دستیابی به هدف‌ها و آماج‌های خود می‌تواند به برگزاری همایش‌ها و تأسیس نهادهای منطقه‌ای اقدام کند.

۴-۵. رویکرد فقه در خصوص رعایت موازین

حقوق بشری کارگران

رویکرد فقه در خصوص موازین حقوق بشری کارگران که در اسناد عام حقوق بشری و مفهوم کار شایسته مورد توجه قرار گرفته، چیست؟ به نظر می‌رسد در فقه، به مهمترین حقوق کارگران از قبیل رعایت کرامت انسانی، دستمزد عادلانه و برابر، حمایت اجتماعی و منع کار اجباری توجه شده است.

یکی از معیارهای کلیدی اخلاقی بودن رفتارهای انسان رعایت و محترم شمردن اصل «کرامت انسانی» است. کرامت انسانی در ادیان الهی از جمله اسلام مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. در روایاتی که از امام رضا (علیه السلام) به یادگار مانده است. ظرافت‌ها و نکته‌سنجی‌های عمیقی در حمایت از حقوق کارگر و کرامت انسانی آن نقل شده است: امام رضا (علیه السلام) با توجه به درک کرامت انسانی فردی که به‌عنوان عبد و کنیز برای ایشان کار و اموری را انجام می‌دهد خواستار تساوی حقوق با خدمت‌گزارانشان در مسائل روزانه هستند (مجلسی، ۱۴۰۳، ۴۹، ۲۰۵: کلینی، ۱۴۰۷، ۸، ۲۳۰). با عنایت به اینکه مطابق سیره امام رضا (ع) انسان‌ها از نظر حقوق جامعه و رعایت شرف انسانی،

نسبت به هم برتری ندارند، ایشان مراعات کرامت انسانی نسبت به پیروان ادیان و فرق مختلف را نیز مدنظر قرار داده و رفتار آن حضرت با آنان، عادلانه، عاقلانه و مبتنی بر انصاف، انسانیت و مهرورزی بود؛ ارزش‌گذاری آن حضرت به غلامان از آنجا نیز قابل درک است که به دلیل علاقه ویژه به زبردستان خود هرگز دوست نداشت کسی به سبب حرمت‌گذاری به وی، دست از غذایش بکشد. در روایتی می‌خوانیم حضرت (علیه السلام) تلاش می‌کرد، فرمانش برای انجام کار، مواجه با ساعت استراحت و غذای غلامانشان نشود. یاسر خادم آن حضرت می‌گوید: امام رضا (علیه السلام) به ما فرمود: اگر من بالای سر شما ایستادم و شما در حال غذا خوردن بودید، بلند نشوید تا این‌که از غذا خوردن فارغ گردید. یا گاهی حضرت یکی از ما را برای انجام کاری صدا می‌زد، وقتی گفته می‌شد مشغول غذا خوردن است، می‌فرمود: بگذارید غذایش را بخورد، بعد برخیزد (کلینی، ۱۴۰۷، ۶، ۲۹۸؛ فیض کاشانی، ۱۴۰۶، ۲۰، ۴۸۹؛ حکیمی، ۱۳۸۰، ۱، ۲۹). در روایت دیگری چنین می‌خوانیم. هرگاه یکی از ما مشغول خوردن غذا بود، امام وی را به کاری نمی‌فرستاد و به کار نمی‌گرفت تا از غذا خوردن فارغ شود (کلینی، ۱۴۰۷، ۶، ۲۹۸؛ مجلسی، ۱۴۰۳، ۴۹، ۱۰۲)

در همین حال در فقه اسلام به حقوق اجتماعی مساوی کارگران توجه شده است. از منظر اسلام، کارگر دارای حقوق اجتماعی برابر با کارفرماست. در اسلام، شرافت انسان، مقام و بزرگی او به معیارهای اخلاقی و دانش حقیقی، بستگی دارد، نه

(اعراف/۸۵) براساس متون اسلامی نه تنها باید در برابر انجام کار، مزد پرداخت گردد، بلکه این مزد باید مناسب و شایسته مورد نظر فرد باشد. در این زمینه مروری است که پیامبر (ص) فرمودند: «کسی که به کارگری ستم روا دارد و مزدی که شایسته اوست نپردازد، خداوند عمل او را تباه ساخته و بهشت را بر او حرام می‌سازد» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ۱۵، ۱۰۱)

در نظام اقتصادی اسلام، دستمزدها افزون بر این که باید تأمین‌کننده نیازهای اساسی فرد باشد، متناسب با کیفیت و مقدار آن باید افزایش یابد. از این منظر، هر کارگری بدون فرق میان مرد و زن، حق دارد که مزد عادلانه در مقابل کاری که ارائه می‌کند، سریعاً دریافت نماید و نیز حق استفاده از مرخصی‌ها و پاداش‌ها و ترفیحات استحقاقی را دارد. معیارهای سازمان بین‌المللی کار در زمینه تساوی مزد و منع تبعیض با معیارهای اسلامی مطابقت دارد.

حمایت اجتماعی از کارگران نیز مورد توجه فقه اسلام قرار گرفته است. اسلام تأمین اجتماعی را، از یک‌طرف، به‌عنوان هدف اصلی نظام اقتصادی معرفی نموده است که لوازم آن باید در تمامی سازوکارهای اخلاقی، قانونی، و سیاستی کلیت نظام اقتصادی لحاظ شود. از طرف دیگر، تأمین اجتماعی به‌عنوان یک زیر نظام اقتصادی که به‌طور خاص به حل مسائل به‌جا مانده از سازوکارهای عمومی نظام اقدام می‌کند (حسینی، ۱۳۹۳). در روایات معصومین (علیهم‌السلام) به‌طور ضمنی به این حق برمی‌خوریم از جمله در کتاب وسائل الشیعه بابی

به سرمایه یا ثروت و دارایی (حجرات/۱۳؛ زمر/۹؛ البخاری، ۱۴۲۱، ۳). اهتمام به کارگران، در سیره معصومین به‌گونه‌ای است که علاوه بر پذیرایی، امنیت و آسایش روانی آنان را نیز مدنظر قرار داده است (مجلسی، ۱۴۱۵، ۴۹، ۲۹۹). از این رو، اسلام معتقد است که رفتار صحیح و درست نسبت به جمیع بشریت، لازم و ضروری است. اقتضای حقوق اجتماعی مساوی این است که مردم به دلیل بالا یا پایین بودن جایگاه اجتماعی‌شان، نباید از امتیاز خاصی بهره‌مند بوده یا بی‌بهره باشند.

عدم کار اجباری نیز مورد تأکید فقه اسلام است. اسلام هرگز اجازه نمی‌دهد که فرد یا مؤسسه و حتی دوست، شخصی را به‌زور بدون رضایت و توافق او به کاری اجبار کند، چنان‌که علمای اسلام یکی از شرایط صحت و مشروعیت اجاره و کار گرفتن را میل و اختیار او ذکر کرده‌اند (طوسی، ۱۳۸۷، ۲، ۱۵۳؛ ابن ادریس حلی، ۱۴۱۰، ۲، ۲۱۲) و در صورتی که کارگر نابالغ باشد، میل و رضایت او بی‌اعتبار است، چون ممکن است او را فریب دهند و حقوقش را کامل ندهند) و در درستی و صحت اجاره و بکارگیری او اجازه از ولی و سرپرست او را لازم دانسته‌اند (حلی، ۱۳۷۸، ۲، ۲۳۹؛ مقدس اردبیلی، ۱۴۰۳، ۱۴، ۴۶۴؛ نجفی، ۱۳۹۵، ۴۱، ۴۴۸).

در فقه اسلام بر دستمزد عادلانه نیز تأکید شده است. از دیدگاه فقه اسلامی، بر صاحب‌کار واجب است دستمزد عادلانه به کارگر پرداخت نماید. خداوند متعال می‌فرماید: «در سنجش، کیل و وزن را تمام دهید و به مردم کم‌فروشی نکنید.»

تحت عنوان «بَابُ أَنْ نَفَقَةَ النَّصْرَانِيَّ إِذَا كَبِرَ وَ عَجَزَ عَنِ الْكَسْبِ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ» در این باب حدیثی از حضرت علی (علیه السلام) درباره پیرمرد از کارافتاده مسیحی نقل شده است: «حضرت علی (علیه السلام) به پیرمرد از کارافتاده‌ای که تکدی‌گری می‌کرد عبور کرد پس حضرت فرمود: این شخص چه کسی است؟ اطرافیان گفتند او مسیحی است. حضرت فرمود: تا زمان پیری از او کار کشیده‌اید و حالا که عاجز شده چیزی به او نمی‌دهید. از بیت‌المال به او کمک کنید (حر عاملی، ۱۴۰۹، ۱۵، ۹۹). با توجه به این روایت به خوبی مشخص می‌شود مکتبی که برای پیرمرد مسیحی چنین احترامی قائل است و تأمین هزینه وی را در دوران از کارافتادگی و عهده مسلمین می‌نهد، در برابر کارگران چرخه توسعه اقتصادی کشور اسلامی که به کار و تلاش دست می‌زنند پس از دوران بازنشستگی چه تمهیداتی می‌تواند قائل باشد. ضمان دولت مخصوص مسلمانان نیست و فرد ذمی که در سایه دولت اسلامی زندگی می‌کند اگر پیدا شود و از کسب‌وکار عاجز گردد نفقه وی از بیت‌المال مسلمین تأمین خواهد شد.

۶. نتیجه

در اسناد بین‌المللی کار، منظور از کار شایسته، مجموعه‌ای از ماهیت‌ها، کمیت‌ها و اوصافی است که در صورت عدم حضور یا نقش‌آفرینی در عرصه و روابط کار، آسیبی به حقوق بشر و در نتیجه کرامت انسانی فرد، وارد می‌گردد. نتایج نشان داد که مفهوم کار شایسته، بسترهای تحقق موازین

حقوق بشری کارگران را فراهم می‌کند. البته این گزاره همیشه مصداق ندارد زیرا استانداردهای کار شایسته گاهی، به نقض حقوق کارگران در کشورهای در حال توسعه می‌انجامد. به‌عنوان مثال، تعیین حداقل سن کار سبب می‌شود بسیاری از کودکان شاغل در کارگاه‌ها از کار اخراج شده و لذا به کارهای کاذب و زیان‌آور غیرقانونی روی بیاورند. بر این اساس، گاهی شرایط اقتصادی به‌گونه‌ای است که دستمزد بیشترین اهمیت را برای کارگران داشته و نسبت به استانداردهای شرایط کار موردنظر موازین حقوق بشری بی‌تفاوت هستند زیرا بیشترین تلاش آن‌ها کسب حداقل دستمزد است. از طرفی نیروی کار ارزان در کشورهای در حال توسعه که می‌تواند زمینه توسعه در این کشورها باشد از چرخه تولید خارج می‌شود. می‌توان گفت که معیارهای بین‌المللی کار شایسته، می‌تواند در کشورهای در حال توسعه، مانعی برای رشد اقتصادی این کشورها شده و نبود رشد اقتصادی، باعث عدم تحقق حقوق شهروندی افراد می‌گردد. واقعیت امر این است که ادعای نقض حقوق شهروندی به‌وسیله معیارهای بین‌المللی کار که تحت عنوان کار شایسته مدنظر است، تنها در حوزه مربوط به توسعه اقتصادی و رفع فقر در کشورهای کمتر توسعه‌یافته مطرح گردیده است. انعطاف در تعیین استانداردهای کار شایسته، لازمه اثرگذاری مثبت آن بر تضمین و حفاظت از حقوق شهروندی است. تفکیک و تمایز معیارها در رابطه با استانداردهای مختلف کار همچون ایمنی کار، دستمزد، موارد مربوط به کار کودکان و... از

یکدیگر، می‌تواند به حل تعارضات این در زمینه حقوقی یعنی استانداردهای کار و حقوق شهروندی کمک کند. در اسلام نیز، ضمن توجه به کرامت انسانی کارگر و جهت تحقق آن، پرداخت مزد عادلانه، توجه به ساعات کار، تأمین اجتماعی و اشتغال زنان مورد توجه بوده و این مؤلفه‌ها به نحو مطلوبی در این دین متجلی شده است. اموری که کار شایسته نیز در پی تحقق آن‌ها در عرصه جوامع بشری در تلاش می‌باشد. اسلام به کرامت کارگر و حقوق وی تأکید زیادی دارد.

۷. سهم نویسندگان

کلیه نویسندگان به صورت برابر در تهیه و تدوین پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش، تضاد منافی وجود ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- روش‌های تحلیل آماری پارامتریک و تکنیک Topsis»، فصلنامه مطالعات حقوق تطبیقی، شماره دوم، ۱۳۹۳.
- پورقهرمانی، بابک، «نگاهی به کنوانسیون حقوق کودک و مباحث پیرامون آن»، نشریه رواق اندیشه، شماره هشتاد و دوم، ۱۳۸۳.
- جاوید، محمدجواد، «بازخوانی بنیان‌های فلسفی نظریه نسبیت در حقوق شهروندی»، نشریه حقوق اسلامی، شماره چهل و دوم، ۱۳۹۳.
- حبیب‌زاده، توکل، اشکبوس، حمزه؛ «تحلیل کار شایسته در پرتو اسناد بالادستی در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه بررسی‌های حقوق عمومی، شماره اول، ۱۳۹۲.
- حبیب‌زاده، توکل، «جمهوری اسلامی ایران و حق شرط بر معاهدات بین‌المللی حقوق بشر»، نشریه پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع)، شماره بیست و چهارم، ۱۳۸۳.
- حر عاملی، محمد بن حسن، وسایل الشیعه، جلد پانزدهم، قم، نشر موسسه آل‌البیت، ۱۴۰۹.
- حسینی، سید رضا، «سازوکارهای تأمین اجتماعی در رهیافت اسلامی»، نشریه معرفت اقتصاد اسلامی، شماره دوم، ۱۳۹۳.
- حکیمی، محمدرضا، الحیاء، جلد اول، چاپ اول، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۰.
- حلی، حسن بن یوسف، تحریر الأحکام الشرعیة علی مذهب الإمامیة؛ ط الحدیث، جلد دوم، قم، مؤسسه امام صادق (ع)، ۱۳۷۸.
- آگاه، وحید، ابدی، سعیدرضا، ابدی، علیرضا، «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی (پژوهش حقوق دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی)، شماره سی و نهم، ۱۳۹۲.
- ابدی، سعیدرضا، مزینانیان، سعیده، صفی‌زاده، فائزه، «تعامل سازمان بین‌المللی کار و سازمان تجارت جهانی در تضمین استانداردهای بنیادین کار»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره شصت و نهم، ۱۳۹۴.
- ابدی، سعیدرضا، کار شایسته در ایران، چاپ چهارم، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۲.
- ابن‌ادریس حلی، محمد، السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی؛ جلد دوم، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۰.
- البخاری، ابی عبد الله محمد بن اسماعیل، صحیح البخاری، بیروت - لبنان، دار الفکر، ۱۴۲۱.
- امیری، الهام، «کار شایسته، استراتژی‌های کاهش فقر، گفتگوی اجتماعی و برابری جنسیتی»، مجله کار و جامعه، شماره شصت و دوم، ۱۳۸۴.
- بختیاری، صادق، «کار شایسته در بازار کار ایران»، فصلنامه راهبرد، شماره پنجاه و هفتم، ۱۳۸۹.
- بردبار، غلامرضا، میرجلیلی، مهدی، دهقان، اشکان، «رتبه‌بندی و تحلیل موانع اجرایی حقوق بنیادین کار از دید کارفرمایان با استفاده از

- دانش ناری، زهرا، خوشنویسان، محسن، «مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران»، مجله حقوق ملل، شماره هفدهم، ۱۳۹۴.
- دهقان‌پور، بابک، اشتغال و کار شایسته، چاپ اول، تهران، موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان، ۱۳۹۷.
- رحمانی، زهره، «مفهوم و ارکان کار شایسته»، نشریه پژوهش‌های حقوقی، دوره بیست، شماره چهل و پنجم، ۱۴۰۰.
- رضایی فرزانه، طاهره، کار شایسته: سیاست‌های اجتماعی و اشتغال، چاپ اول، تهران، انتشارات آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۳۹۸.
- سپهری، محمدرضا، کار شایسته، چاپ دوم، تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹.
- طوسی، محمد بن حسن، المبسوط فی فقه الإمامیه، جلد دوم، تهران، المكتبة المرتضویة لإحياء الآثار الجعفریة، ۱۳۸۷.
- عبادی، شیرین، تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران، چاپ اول، تهران، روشنگران، ۱۳۷۳.
- عراقی، سید عزت‌الله، رنجبریان، امیرحسین، تحول حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
- عراقی، سید عزت‌الله، «تأثیر معیارهای بین‌المللی تأمین اجتماعی بر حقوق داخلی»، نشریه تأمین اجتماعی، شماره سی‌ام، ۱۳۸۶.
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق تأمین اجتماعی / حقوق کار و حقوق بین‌المللی کار (کتاب دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی)، چاپ اول، مؤسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه، ۱۳۸۴.
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار، چاپ سوم، تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، ۱۳۶۷.
- فیض کاشانی، محمد محسن بن شاه مرتضی، الوافی، جلد بیستم، اصفهان، کتابخانه امام امیر المؤمنین علی علیه السلام، ۱۴۰۶.
- کریمی، علی، حقوق و آزادی‌های فردی، چاپ اول، تهران، انتشارات روز، ۱۳۴۷.
- کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، الکافی، جلد هشتم، تهران، دار الکتب الإسلامیة، ۱۴۰۷.
- مجلسی، محمدباقر، بحار الانوار، جلد چهل و نهم، بیروت، دارالحياء التراث العربی، ۱۴۱۵.
- مجلسی، محمدباقر بن محمد تقی، مرآة العقول، جلد چهل و نهم، تهران، دار الکتب الإسلامیة، ۱۴۰۳.
- مصفا، نسرین، عباس‌نیا، اکرم، «مشارکت سیاسی زنان در جمهوری اسلامی ایران در پرتو نظریه توانمندسازی زنان در دوره ۱۳۸۴-۱۳۷۵ مطالعه کمی»، فصلنامه مطالعات زنان، شماره اول، ۱۳۹۲.
- مصفا، نسرین، کنوانسیون حقوق کودک و بهره‌وری از آن در حقوق داخلی ایران، چاپ اول،

منابع لاتین

- Brown, D.K. "Labour standards: Where do they belong on the international trade agenda?" *The Journal of Economic Perspectives* 15, No. 3, 2011.
- Brown, D.K., Alan, V., Robert, M.S. "International Labour Standards and Trade: A Theoretical Analysis", *Fair trade and harmonisation: Prerequisites for free trade?* Cambridge, MA:MIT Press, 1996.
- Edmonds, E.V., Pavcnik, N. "Child Labour in the Global Economy". *Journal of Economic Perspectives*, 2005.
- Panagariya, A. "Labor Standards and Trade Sanctions: Right End Wrong Means", 2003.
- September, J. *Marking progress against child labour Global estimates and trends 2000- 2012, Governance and Tripartism Department International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*, 2014.
- Somavia, J. Director-General, 87th Session of the International Labour Conference, Geneva electronic resources, 1999.

- تهران، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۳.
- مقدس اردبیلی، احمد بن محمد، مجمع الفائدة و البرهان فی شرح إرشاد الأذهان، جلد چهاردهم، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۰۳.
- نجفی، محمد حسن، جواهر الکلام، کتاب الحجر، جلد بیست و ششم، تهران، انتشارات خرسندی، ۱۳۹۵.
- والتیکوس، نیکولاس، «معیارهای بین‌المللی کار و حقوق بشر در آستانه سال ۲۰۰۰»، فصلنامه مفید، شماره بیست و ششم، ۱۳۸۰.
- هاشمی، سید محمد، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، چاپ دوم، تهران، انتشارات میزان، ۱۳۸۴.
- همتی، مجتبی، «کودک و کار کودک در اسناد بین‌المللی و قوانین داخلی ایران»، مجله کار و جامعه، شماره پنجاه و نهم، ۱۳۸۳.