



Decent work in promoting the economy with a look at jurisprudential sources

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: 235-252

Article history:

Received: 19 Feb 2022

Edition: 12 Mar 2022

Accepted: 14 May 2022

Published online: 25 Jun 2022

Keywords:

Decent Work, Economic Promotion, Employment, Productive Work

Corresponding Author:

Faramarz Atrian

Address:

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

Orchid Code:

0000-0002-2442-6159

Tel:

031-42292929

Email:

atrian.f.1001@gmail.com

ABSTRACT

Background and Aim: Decent work is one of the important categories of labor law that has not been considered much from a jurisprudential and economic point of view. In this article, while examining the components of decent work, the jurisprudential point of view in this regard and its role in economic promotion is explained and analyzed.

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.

Results: Decent work is explained on the basis of human dignity in terms of both human rights and human development. Abolition of forced labor, freedom of association, prohibition of child labor and minimum working age, collective bargaining, employment protection, protection and social security are among the characteristics of decent work. The components mentioned in Islamic jurisprudence have also been greatly emphasized.

Conclusion: Decent work is a multidimensional concept that, in addition to the quantity of employment, also pays attention to its quality, and as a result, to better work pays attention. Decent work is one of the pillars of sustainable development and all-round growth of nations, which in promoting the economy by supporting employment and productive work, creating a sense of commitment, responsibility and motivation, reducing poverty and increasing productivity, paying attention to women's labor force is effective.

Cite this article as:

Seyrafian Baboldashti M, Atrian F, Masoud Gh. Decent work in promoting the economy with a look at jurisprudential sources. *Economic Jurisprudence Studies*. 2022; 4(2):235-252.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱

مفهوم کار شایسته در ارتقاء اقتصاد با نگاهی به منابع فقهی

مهرناز صیرفیان باب الدستی^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: کار شایسته از مقولات مهم حقوق کار است که از منظر فقهی و اقتصادی چندان مورد توجه قرار نگرفته و در این مقاله تلاش شده، ضمن بررسی مؤلفه‌ها و عناصر آن، رویکرد فقه در این خصوص و نقش آن در ارتقاء اقتصادی تبیین و تحلیل شود.

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: کار شایسته، کاری مولد مبتنی بر کرامت انسانی است که از دو منظر حقوق بشر و توسعه انسانی تبیین شده است. ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن کار، لغو کار اجباری، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌ها، مذاکره جمعی، حمایت از اشتغال، حمایت و تأمین اجتماعی و در کل موازنه بین زندگی کاری و زندگی شخصی از جمله شاخصه‌های کار شایسته است مؤلفه‌های مورد اشاره در فقه اسلام نیز تا حد زیادی مورد توجه و تأکید قرار گرفته است.

نتیجه: کار شایسته مفهومی چند بعدی است که علاوه بر کمیت اشتغال به کیفیت آن نیز می‌پردازد و در نتیجه نه تنها به کار بیشتر بلکه به کار بهتر نیز توجه دارد. کار شایسته از ارکان توسعه پایدار و رشد همه‌جانبه ملت‌ها است که از طریق حمایت از اشتغال و کار مولد، ایجاد حس تعهد، مسئولیت‌پذیری و انگیزه، کاهش فقر و افزایش بهره‌وری، توجه به نیروی کار زنان در ارتقاء اقتصاد تأثیرگذار است.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۳۵-۲۵۲

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴

واژگان کلیدی:

کار شایسته، ارتقاء اقتصادی، اشتغال، کار مولد.

نویسنده مسوول:

فرامرز عطریان

آدرس پستی:

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

تلفن:

۰۳۱-۴۲۲۹۲۹۲۹

کد ارکید:

0000-0002-2442-6159

پست الکترونیک:

atrian.f.1001@gmail.com

۱. مقدمه

برای قرن‌های متمادی، کار جزء لاینفک زندگی بشر برای ادامه حیات او بوده و اکنون نیز نیروی انسانی کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه هر اقتصادی محسوب می‌شود (آیکن و همکاران، ۲۰۰۲، ۱۹۹۳-۱۹۸۷). در علم اقتصاد و در تئوری‌های اقتصادی، کار به‌عنوان خدمتی که توسط یک فرد برای انجام یک فعالیت اقتصادی ارائه می‌شود و قابل تفکیک از فرد نیست تعریف می‌شود. بر اساس همین تعریف، جدایی‌ناپذیری خدمت ارائه‌شده از سوی نیروی کار با مالک آن، روابط متقابل کارگر و کارفرما را مطرح می‌کند (نظامی و پراساد، ۲۰۱۷، ۳۴). امروزه، سرمایه‌های انسانی از مهمترین ارکان تحقق اهداف اقتصادی محسوب می‌شود (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۲، ۸۲۲-۷۸۵). از بین عوامل چهارگانه تولید، کار تنها عامل تولیدی است که نامشهود بوده و تفکیک‌ناپذیر از مالکش است. به خاطر همین ویژگی است که بازار کار متفاوت از بازار سرمایه است. کار به‌عنوان یکی از مهمترین کنش‌های اجتماعی و اقتصادی، هم نیازهای روحی و اجتماعی فرد را تأمین می‌کند و هم با ایجاد بهره‌وری و تولید به توسعه می‌انجامد. در راستای تکریم و حفظ حقوق نیروی کار، مفهوم کار شایسته شکل گرفت. کار شایسته به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم توسعه پایدار و زمینه‌ساز تحقق موازین حقوق بشری مانند کرامت، امنیت، برابری و آزادی فرد در عرصه کار و فعالیت اقتصادی است (سوماوی، ۱۹۹۹، ۳). در کار شایسته، ضمن توجه

به درآمد کافی و وافی، امنیت و کرامت انسانی فرد نیز مدنظر قرار می‌گیرد. کرامت انسانی موجب می‌گردد که افراد دارای فرصت‌های برابر و همچنین دستمزد برابر در مقابل کار با ارزش یکسان باشند. موارد بسیار دیگری نیز وجود دارد که مجموعاً باعث ایجاد گفتمان کار شایسته گردیده است (نوری، ۱۳۹۴، ۲۴). تألیفات متعددی در زمینه کار شایسته انجام شده است: زهرا دانش ناری و محسن خوشنویسان، در مقاله‌ای به بررسی مولفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران پرداخته‌اند (دانش ناری و خوشنویسان، ۱۳۹۴) غلامرضا بردبار و مهدیه حبیبی نیز در مقاله‌ای، برخی از مؤلفه‌های کار شایسته در ایران و جهان را به صورت تطبیقی بررسی کرده‌اند (بردبار و حبیبی، ۱۳۹۲) همچنین صادق بختیاری در مقاله‌ای کار شایسته در بازار کار ایران را بررسی کرده است (بختیاری، ۱۳۸۹) نوآوری مقاله حاضر اما بررسی مفهوم کار شایسته در ارتقاء اقتصاد با نگاهی به منابع فقهی است. سؤال اساسی این است که رویکرد فقه نسبت به کار شایسته چیست و مفهوم کار شایسته چه نقشی در ارتقاء اقتصاد دارد؟ به‌منظور بررسی و پاسخ به سؤال مورد اشاره ابتدا، مفهوم کار شایسته و عناصر آن تبیین شده، سپس رویکرد فقه نسبت به مفهوم کار شایسته مورد بررسی قرار گرفته و درنهایت از تأثیر کار شایسته در ارتقاء اقتصاد بحث شده است.

۲. مواد و روش‌ها

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

۳. ملاحظات اخلاقی

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

۴. یافته‌ها

کار شایسته، کاری مولد مبتنی بر کرامت انسانی است که از دو منظر حقوق بشر و توسعه انسانی تبیین شده است. ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن کار، لغو کار اجباری، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌ها، مذاکره جمعی، حمایت از اشتغال، حمایت و تأمین اجتماعی و در کل موازنه بین زندگی کاری و زندگی شخصی از جمله شاخصه‌های کار شایسته است مؤلفه‌های مورد اشاره در فقه اسلام نیز تا حد زیادی مورد توجه و تأکید قرار گرفته است.

۵. بحث

۵-۱. مفهوم کار شایسته

امنیت انسانی و عدالت اجتماعی از دیرباز دغدغه اصلی اندیشمندان حوزه کار بوده است. پس از انقلاب صنعتی و در اوایل قرن بیستم، سازمان بین‌المللی کار با ساختاری سه‌جانبه جهت تحقق این هدف و به‌منظور بهبود شرایط کار تشکیل شد. با وقوع جنگ جهانی دوم و بازسازی ساختارهای نظام بین‌الملل، تدوین «میثاق جهانی حقوق بشر»

در اولویت قرار گرفت و داشتن شغل و کار مناسب با شئون انسانی از حقوق اولیه انسان‌ها شناخته شد. مفهوم کار شایسته این‌گونه شکل گرفت (هرندی، ۱۳۸۹، ۴۲). در کار شایسته، تأکید بر ابعاد کیفی کار است. در همین حال کرامت ذاتی و شأن انسانی کارگران مدنظر است (دانش‌ناری، ۱۳۹۷، ۸۱). واژه «کار شایسته» برای گروه‌های مختلف مردم می‌تواند معانی متفاوتی داشته باشد. در مورد کودکان، کار شایسته به معنی «اصلاً کار نکردن» و یا حداقل برقراری تعداد ساعات کاری متناسب با وضعیت کودکان است. در مورد بزرگسالانی که بخشی از نیروی کار هستند، کار شایسته به معنی «پرداخت کافی» و یا عدم تجاوز از ساعات کار است. برای بیکاران نیز کار شایسته به معنی پیدا کردن شغل (به‌سرعت) است. در مورد بازنشستگان و افراد مسن نیز کار شایسته به معنی دریافت مقرری کافی دوران بازنشستگی است. برای زنان جوان و بیکار نیز کار شایسته به معنی برخورداری از فرصت‌های برابر با مردان در دستیابی به فرصت‌های شغلی است (نظامی و پراساد، ۲۰۱۷، ۵۶). واژه شایسته دارای مفهوم چندبعدی است. این واژه به‌عنوان پلی، شکاف بین فلسفه علم اقتصاد کار و توسعه انسانی را پر می‌کند. یکی از ویژگی‌های مهم کار شایسته این است که ضمن داشتن درآمد کافی، تأمین امنیت خانواده، دسترسی به آن دشوار نباشد. کار شایسته برای دستیابی انسان‌ها به مجموعه‌ای از حداقل‌های کار و اشتغال که تداعی‌کننده اصول حقوق بشر می‌باشند، چهار هدف استراتژیک را دنبال می‌کند:

۱- اشتغال و فرصت‌های درآمد گسترده برای همه؛
 ۲- تحقق اصول و حقوق بنیادین کار؛ ۳- تداوم و قابلیت تعمیم حمایت اجتماعی؛ ۴- ارتقای گفتگوهای اجتماعی (تاکالا، ۲۰۰۲، ۲۲).
 از آنچه در مفهوم‌شناسی کار شایسته گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که این مفهوم مترادف با مشاغل خوب، مشاغل مولد و شایسته نیست. در جامعه ممکن است بسیاری از مشاغل از دید افراد مورد توجه باشند و افراد شاغل در این مشاغل از موقعیت اجتماعی و یا درآمدی خوبی برخوردار باشند اما لزوماً به‌عنوان کار شایسته نباشند. به‌عبارت دیگر با توجه به ویژگی‌هایی که اشاره شد مفهوم کار شایسته بسیار فراتر از ویژگی‌های یک فرصت شغلی است. تکیه اصلی کار شایسته بر حفظ کرامت انسانی و برقراری فرصت‌های برابر برای همه اقشار جامعه از طریق تأمین حقوق بنیادین کار و گفتگوی شرکای اجتماعی است.

۵-۲. عناصر کار شایسته

عناصر کار شایسته شامل حقوق بنیادین کار است که عبارت‌اند از: لغو کار اجباری، آزادی تشکله‌ها دستمزد برابر و مساوی، مذاکره و گفتگوی گروهی، برابری در اشتغال، منع کار کودکان (گولدن، ۲۰۰۲، ۸۵). در این قسمت از عناصر مفهوم کار شایسته بحث می‌شود.

لغو کار اجباری از مهمترین عناصر کار شایسته است (سپهری، ۱۳۸۱، ۳۷). در خصوص کار اجباری باید کار یا خدمتی بر فرد تحمیل شده باشد. باید این کار یا خدمت را از آنچه که در

آموزش به‌ویژه در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای فرد مکلف به آن است جدا کرد چراکه آموزش اجباری یکی از تعهدات دولت‌هاست که در اسناد گوناگون بدان اشاره شده است ژدر این خصوص دو مقوله- نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین‌المللی کار که مجموعاً به آن‌ها معاهدات کار اجباری سازمان بین‌المللی کار اطلاق شده که به‌صورت 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 و همکاران، ۱۳۹۲، ۵۱) به‌عنوان الگوی کار شایسته در حقوق بین‌الملل محسوب می‌شوند. در بند ۱ ماده ۲ مقوله‌نامه‌اش ۲۹ اصطلاح کار قهری یا اجباری به کار یا خدماتی اطلاق می‌شود که با تهدید مجازات و بی‌آنکه شخص ذی‌نفع به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد به وی تحمیل گردد (عبادی، ۱۳۷۳، ۳۷). بنابراین پرداخت دستمزد نمی‌تواند جنبه‌ی اجباری بودن را سلب نماید یعنی اگر کسی را اجبار به انجام کاری نمایند و به وی دستمزد کلانی هم پرداخت کنند باز هم این عمل از نظر حقوقی کار اجباری است. آزادی ایجاد انجمن‌ها و تشکله‌های کارگری و حمایت از حق تشکله‌ها از دیگر مولفه‌های مهم حقوق کار است (ابدی، ۱۳۸۶، ۳۷). بر این اساس، کارگران لازم است از این حق برخوردار شوند که در راستای پیگیری منافع صنفی خود، دست به تشکیل و تأسیس، تشکله‌ها و نهادهای صنفی بزنند (بردبار و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۷۱). صرفاً تشکیل و تأسیس، نهادهای صنفی کفایت نمی‌کند. بر این

کار کودکان منجر می‌شود (عراقی، ۱۳۸۴، ۱۹۱-۱۹۰). مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ راجع به بدترین اشکال کار کودک مکمل مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ است و از دولت‌ها می‌خواهد به‌عنوان یک امر فوری تدابیر مؤثر و سریع برای منع و پایان دادن به تمام اشکال کار کودک اتخاذ کنند (هاشمی، ۱۳۸۴، ۵۷۶). به همین منظور، حداقل سن کار برای کودکان تعیین شده است (حبیب‌زاده و اشکبوس، ۱۳۹۲، ۱۳۹) که معیار مشخصی در این خصوص ارائه می‌کند. علاوه بر این سازمان بین‌المللی کار، برای کارهای سخت، حداقل، ۱۸ سال سن را تعیین کرده و کار شب را برای افراد کمتر از ۱۸ سال ممنوع اعلام کرده است.

مذاکره جمعی عنصر دیگر کار شایسته است. بر اساس مذاکره جمعی، تمام کشورها بایستی توسط گفت‌وگوی اجتماعی، سیستم حمایت اجتماعی ملی را گسترش دهند به‌گونه‌ای که نیازهای مردم، به‌ویژه زنان و اقشار محروم که در بخش اقتصاد غیررسمی مشغول‌اند را شناسایی کنند (سپهری، ۱۳۸۹، ۴۹). مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار به حق مذاکره جمعی کارگران در راستای تأمین منافع آنها پرداخته است (سپهری، ۱۳۸۱، ۵۲). از نظر سازمان بین‌المللی کار، گفت‌وگوی اجتماعی شامل همه نوع مذاکره، مشاوره و یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران است و دامنه شمول آن را پیرامون موضوعات و مسائل و منافع مشترک و مورد علاقه طرفین گفت‌وگو در ارتباط با سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی می‌داند که

اساس، نهادهای دولتی حق هیچ‌گونه دخالت در تأسیس یا انحلال تشکلهای کارگری ندارند. علاوه بر این، تساوی دستمزد، به‌عنوان مؤلفه دیگر کار شایسته مطرح است. در موازین بین‌المللی اصل برابری در کار عموماً تحت عنوان عدم تبعیض مطرح شده است (عراقی، ۱۳۶۷، ۲۵۳). من جمله در میثاقین که علاوه بر آنکه مقدمه بر شناسایی حیثیت ذاتی حقوق یکسان و غیرقابل انتقال کلیه اعضای خانواده بشر تأکید دارد ماده ۲ هر دو سند به موضوع تکلیف دولت‌های طرف به اعمال حقوق مذکور در این اسناد بدون هیچ نوع تبعیض از حیث نژاد، رنگ و... اشاره نموده‌اند. در میان مصوبات سازمان بین‌المللی کار دو مقاله‌نامه‌ی شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ در خصوص کار شایسته قابل توجهند (عراقی، ۱۳۸۵، ۱۵۵). مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ بر این اصل مبتنی است که کشورهای عضو لازم است پرداخت دستمزد مساوی را تشویق و از طریق وضع آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها در این خصوص کوشش نمایند.

ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن کار از دیگر مؤلفه‌ها مهم حقوق کار است. 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 بدانی که بدان ملحق می‌شوند باید سیاستی را در پیش گیرند که منجر به از بین بردن کار کودکان و بالا بردن حداقل سن شروع به کار شود. برابر ماده یک آن دولت‌های عضو متعهدند سیاست‌هایی را در پیش گیرند که به لغو

می‌تواند منجر به عقد پیمان یا قرارداد دسته‌جمعی با موافقت‌نامه‌ای گردد. در این تعریف مشخص است که تبادل اطلاعات اساسی‌ترین مرحله گفت‌وگوی اجتماعی و ابزاری است که از طریق آن مشارکت‌کنندگان نه‌تنها در کسب اطلاعات سهیم می‌شوند بلکه به‌طور مؤثرتری در بحث‌های اساسی که موردعلاقه آن‌هاست درگیر می‌شوند.

همچنین مؤلفه حمایت اجتماعی یکی از مهم‌ترین ابعاد کار شایسته است. حمایت اجتماعی وجهی شناخته‌شده از کار شایسته در تمام دنیا است 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. تأمین اجتماعی از مهم‌ترین مصادیق حمایت‌های اجتماعی است. (استوار سنگری، ۱۳۸۷، ۹۱).

تأمین اجتماعی، سازوکار تاثیرگذاری است که نیازهای حمایتی فرد در شرایط مختلف از جمله تنگناهای اجتماعی و اقتصادی تأمین نموده و از فرد در برابر بیماری، حوادث ناشی از کارافتادگی و بیکاری حمایت می‌کند.

علاوه بر همه مواردی که گفته شد، اشتغال از عناصر مهم کار شایسته است (ابدی، ۱۳۸۶، ۴۱).

در اشتغال کمیت و کیفیت را نمی‌توان از هم جدا نمود. به‌عبارت دیگر اشتغال بیشتر و مشاغل بهتر مکمل یکدیگر هستند. سازمان بین‌المللی کار ایجاد کار و پرداخت مناسب در ازای آن را به‌عنوان ابزار نخست در غلبه بر فقر و حمایت‌گرایی در جامعه می‌داند. همان‌گونه که جوامع متفاوت نگرش‌های مختلفی از کار شایسته دارند، کیفیت اشتغال می‌تواند معانی متفاوتی داشته باشد.

اشتغال در هر جامعه مسائلی و مشکلات خاص خود را دارد که نوع اول مربوط به مشکل بیکاری یعنی اشخاص بیکار جویای کار تمام‌وقت یا پاره‌وقت می‌باشد. دومین مشکل زمانی پیدا می‌شود که مشکل بیکاری خود را در شکل اشتغال در بخش غیررسمی نشان می‌دهد.

نوع سوم مشکل اشتغال در بیشتر کشورهای فقیر مشاهده می‌شود که با انواع قبلی متفاوت است. در این وضعیت، مردم برای ساعات طولانی اما با درآمدهایی به‌شدت کم، کار می‌کنند و این درآمد برای رفع نیازهای ضروری آنان کافی نمی‌باشد. و نوع چهارم مشکل اشتغال مربوط به ساعت کار زیاد برای کارگران زن در کارهای خانه و خارج از خانه می‌باشد (بختیاری، ۱۳۸۹، ۶۷).

کار شایسته زمانی ایجاد خواهند شد که شرکت‌ها و کارگران به‌منظور بهره‌جویی از فرصت‌های جدید قادر به سازگاری و کسب توانایی‌های جدید باشند. سیاست‌های اشتغال باید در تغییرات فنی و نهادی دخیل باشند، به این منظور که کارگران را آماده حرکت به سمت شغل‌های جدید کنند و مؤسسات، تخصص و انگیزه ایجاد این شغل‌ها را داشته باشند.

در چنین سیستم‌های تولید در حال تغییر، شرکت‌های کوچک به‌عنوان رابط‌هایی در زنجیره کارپردازان، و بخشی از شبکه محلی تولیدکنندگان، و یا به‌عنوان جایگزینی برای بهره‌وری کمتر و برای آن گروه که شانس دستیابی به استخدام رسمی را ندارند، ایفای نقش می‌کنند. اگرچه شرکت‌های بزرگ تأثیر عمده‌ای بر ایجاد اشتغال دارند، اما اشتغال جدید بیشتر در مؤسسات کوچک ایجاد می‌شود (سپهری، ۱۳۸۹، ۳۷). این کار ممکن است شامل خوداشتغالی در بخش‌های خصوصی تا واحدهای پیچیده تولیدی، که کارگران را استخدام می‌کنند باشد. هدف اصلی برنامه کار شایسته، دستیابی کم‌هزینه به توسعه همه‌جانبه و پایدار همراه با حضور شرکای اجتماعی دولت است. در گفتمان جدید کار و توسعه که بر استراتژی سه جانبه‌گرایی متکی است، نتیجه آن برابری فرصت، آزادی، صیانت از نیروی کار و ایفای نقش چه در عرصه اشتغال رسمی و چه در بازارهای غیررسمی اشتغال است. مؤلفه‌های اصلی این گفتمان بر رعایت حقوق بنیادین کار و رعایت ارزش‌های انسانی - اجتماعی جامعه انسانی و پروسه توسعه پایدار تأکید دارد با رعایت این مولفه‌های اصلی، توسعه پایدار با چهره انسانی پدیدار خواهد شد.

۵-۳. کار شایسته از منظر فقهی

یکی از پایه‌های مهم اقتصاد اسلامی کار است. امروزه واژه «کار» به فعالیتی نسبتاً دائمی که به تولید کالا یا خدمات می‌انجامد و به آن دستمزدی تعلق می‌گیرد اطلاق می‌شود. کار با این تعریف

دارای سه خصوصیت است: نخست این‌که کار مبتنی بر فعالیت فکری و بدنی است، دوم این‌که از طریق کار کالایی تولید می‌شود و یا خدمتی عرضه می‌گردد و سومین خصوصیت در قبال انجام کار، دستمزدی پرداخت می‌گردد (اصغری، ۱۳۹۱). در دیدگاه اسلامی کاری شایسته است که منجر به یکسری رفتارهای هنجارهای عاقلانه گردد که موجب رستگاری و کمال انسان و جامعه انسانی می‌شود. به عبارت دیگر، کار شایسته انجام مناسب، موفق و خوب کار است. در قرآن کریم آیات متعددی راجع به کار و فعالیت وجود دارد: «و این‌که برای انسان جز حاصل تلاش او نیست و نتیجه کوشش او به‌زودی دیده خواهد شد. سپس هرچه تمام‌تر وی را پاداش دهند» (النجم/۴۱-۳۹). «و کسانی که کارهای شایسته کنند چه مرد باشند یا آن در حالی که مؤمن باشند، آنان داخل بهشت می‌شوند، و به‌قدر گودی پشت هسته خرمایی مورد ستم قرار نمی‌گیرند» (النساء/۱۲۴). در روایات نیز به مسئله کار و تلاش تأکید شده است. احادیث متعددی در این زمینه عنوان گردیده است. از پیامبر (ص) روایت شده است: «کردار گنج است، و دنیا کان (جای بیرون آوردن گنج)» (ابن شعبه حرانی، ۱۳۹۴، ۳۷؛ کلینی، ۱۳۸۳، ۴، ۱۲) همچنین از امام علی (ع) نقل شده است «در هر وقتی کاری باید کرد» (مجلسی، ۱۴۰۸، ۱۰۰، ۲۰۹) پس یکی از واژه‌هایی که در متون اسلامی مورد استفاده قرار گرفته کار می‌باشد. کار در اسلام مورد تکریم قرار گرفته و مردم را به سوی آن دعوت نموده است. کار در اسلام، صبغه عبادی و جنبه

قدسی دارد؛ چون کسب حلال از برترین عبادت‌ها شمرده شده است؛ چنان‌که رسول اکرم صلی‌الله علیه و اله و سلم می‌فرماید: «یک عبادت هفتاد جزء است و برترین آن‌ها کسب حلال است»؛ از این رو، توصیه شده است که کارگر برای موفقیت بیشتر، کارش را که می‌تواند صبغه عبادی داشته باشد، با طهارت باطن و نیز با وضو که طهارت فقهی است آغاز کند (جوادی آملی، ۱۳۸۴).

در فقه اسلام، برخی از مؤلفه‌ها و عناصر کار شایسته مورد توجه و تأکید قرار گرفته است (اشکبوس و حبیب‌زاده، ۱۳۹۲). در ادامه به بررسی موضوعاتی پرداخته می‌شود که هم در اسلام و هم در مفهوم کار شایسته مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. دستمزد عادلانه از جمله این مؤلفه‌هاست. از پیامبر اکرم نقل شده است: «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، ۱۴۰۳، ۱۱، ۷۹). همچنین تأثیر میزان سختی کار بر دستمزد از دیگر موضوعاتی است که مورد توجه قرار گرفته است. حضرت علی (ع) در این خصوص می‌فرماید: «جزاء و پاداش هر فرد یا هر کار به مقدار سختی و مشقت آن است»؛ (تمیمی آمدی، ۱۴۰۷، ۳، ۳۱۴).

تأمین اجتماعی نیز در اسلام مورد تأکید است. بر این اساس، هر کارگری حق دارد از امنیت و سلامت و دیگر تأمین‌های اجتماعی برخوردار باشد و نباید او را به کاری که توانش را ندارد و داشت یا او را به کاری اکراه نمود، یا از او بهره‌کشی کرد، یا به او

زیان رساند و هر کارگری بدون فرق میان مرد و زن، حق دارد که مزد عادلانه در مقابل کاری که ارائه می‌کند، سریعاً دریافت نماید. اسلام تأمین اجتماعی را، از یک طرف، به‌عنوان هدف اصلی نظام اقتصادی معرفی نموده است که لوازم آن باید در تمامی سازوکارهای اخلاقی، قانونی، و سیاسی کلیت نظام اقتصادی لحاظ شود. از طرف دیگر، تأمین اجتماعی به‌عنوان یک زیرنظام اقتصادی که به‌طور خاص به حل مسائل به‌جا مانده از سازوکارهای عمومی نظام اقدام می‌کند (حسینی، ۱۳۹۳، ۸۶). در صدر اسلام، زکات به‌عنوان مهم‌ترین منبع «تأمین اجتماعی» مطرح شد. در اقتصاد معیشتی مبتنی بر کشاورزی، زراعت، نقشی محوری در فعالیت‌های اقتصادی و مخارج زندگی ایفا می‌کند و دامنه قدرت اقتصادی و توان مالی هر کس بر اساس وسعت مزارع و محصول کشاورزی وی برآورد می‌شود. و برای این‌که حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، تنها به جامعه سنتی محدود نشود و نیز در اقتصاد مبتنی بر صنعت که خطرها و آسیب‌های اجتماعی بیشتر است، خمس به‌عنوان منبع تأمین پیشنهاد شده است.

برابری اشتغال و اشتغال زنان از دیگر موضوعات مهمی است که در فقه اسلام مورد توجه قرار گرفته است. خداوند متعال در آیه ۳۲ از سوره نساء می‌فرماید: «برای مردان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است و برای زنان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است». یعنی همان‌گونه که اگر مردان چیزی تحصیل کنند، مالک آن می‌شوند، زنان نیز اگر مالی به دست آورند مالک آن خواهند بود. این

(درگی، ۱۳۹۳). در این قسمت به بررسی این مهم پرداخته می‌شود که کار شایسته چگونه در ارتقاء اقتصاد تأثیرگذار است.

۵-۴-۱. حمایت از اشتغال و کار مولد

در واقع، اشتغال یکی از نیازهای اساسی بشر است و بنابراین باید تمامی امکانات و نهادهای تولید از جمله سرمایه برای ایجاد فرصت‌های شغلی لازم و تأمین اشتغال مناسب و نیز استفاده از نیروی انسانی بسیج و تجهیز گردد (سپهری، ۱۳۸۹، ۲). به عبارت روشن‌تر، اصل در اسلام تبعیت تمامی امکانات از جمله سرمایه از نیروی کار است بنابراین اشتغال کامل نیروی کار در اولویت قرار دارد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای اشتغال، تدوین سیاست‌های پولی و مالی مناسب است. اگر سیاست‌گذاران برای تثبیت نظام اقتصادی از سیاست پولی و مالی استفاده نمایند، می‌توانند اثر شوک‌های اقتصادی بر متغیرهای کلان اقتصادی مانند تولید، تورم و بیکاری را حداقل نمایند (ابونوری و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۱۸). در بین مکاتب مختلف اقتصادی، مکتب کینزی سیاست‌های مالی را تحت شرایط خاصی همچون عدم تعادل، بیکاری و ظرفیت‌های خالی اقتصادی دارای کارایی بیشتر می‌داند و معتقد است با سیاست‌های مالی می‌توان سطح اشتغال و قیمت‌ها را کنترل کرد. در حالی که برخی مکاتب دیگر همانند مکتب پولی سیاست‌های پولی را مؤثرتر می‌دانند. برخی از اقتصاددانان، سیاست‌های پولی مبتنی بر تشخیص یا سیاست‌های فعال پولی را توصیه می‌کنند؛ بدین

بیان افزون بر پذیرش حق مالکیت برای زنان، که تا قرون اخیر مورد انکار برخی قوانین غربی بود، جواز اشتغال برای آنان را نیز بسان مردان اثبات می‌کند (هادوی تهرانی، ۱۳۸۷)؛ زیرا در این آیه کریمه، حلال بودن اکتساب، یعنی تحصیل درآمد، مفروض گرفته شده و سپس درباره مالکیت درآمد حاصل از آن، اظهارنظر شده است. نکته دیگر در باب کار و اشتغال زنان، برخورداری آنها از دستمزد مساوی و برابر با مردان برای کار هم ارزش است. هرکس برای دیگری کار کند اعم از این که نیروی کار مرد باشد و یا زن، باید مزد عادلانه دریافت نماید. در اسلام در خصوص دستمزد میان زن و مرد تفاوتی وجود ندارد. در برنامه‌ریزی عدالت اجتماعی، به هیچ صنفی، اعم از زن و مرد، نباید ظلم و تبعیض وارد شود. اگر نگرش به زن، نگرشی خاص باشد و باعث شود که زن از جایگاه اصلی انسانی خود خارج شود، به تبع آن، مرد هم نمی‌تواند در جایگاه انسانی خود قرار گیرد.

۵-۴. تأثیر کار شایسته در ارتقاء اقتصاد

در یک اقتصاد مبتنی بر کار شایسته افراد می‌بایست بتوانند که کار مطلوب خود را یافته و آن را حفظ کنند، بر قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود بیفزایند، درآمدی متناسب کسب کنند و به دور از تبعیض فعالیت کنند، و در شرایط ایمنی به کار بپردازند، از اختیارات لازم برخوردار بوده و با سهیم شدن در فرایندهای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌های سازمانی بتوانند معنایی در شغل خود یافته و کرامت و وقار انسانی خود را حفظ کنند

شمار می‌روند و می‌توانند به طرق مختلف باعث تغییر آن گردند. با توجه به اهمیت اثر سیاست‌گذاری‌های اقتصادی از جمله سیاست‌های پولی و مالی بر متغیرهای حقیقی اقتصاد نظیر اشتغال روشن شدن این ارتباط می‌تواند راهگشایی در جهت برنامه‌ریزی کلان کشور باشد و نقش مهمی در ارتقاء اقتصادی ایفا نماید.

۵-۴-۲. ایجاد حس تعهد، مسئولیت‌پذیری و

انگیزه

کار شایسته از طریق کرامت بخشی به فرد، حس تعهد و مسئولیت‌پذیری را در وی تقویت می‌کند. این موضوع وقتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که توجه شود، امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان نگریسته می‌شود و مدیران به‌خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند و این ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان را می‌رساند چراکه رسیدن به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳). افراد یک سازمان یا نهاد مهم‌ترین دارایی آن بوده که کشف و استفاده از استعدادهای آنان یکی از مفاهیم اساسی مدیریت کیفیت بنیاد اروپاست. با این وجود نکته در این است که سازمان‌ها باید قادر به کشف استعدادها و تقویت کارکنان باشند و توانمندسازی کارکنان از تغییرات رادیکال در هر سازمان است که نیازمند برنامه‌ریزی قابل ملاحظه و استراتژی متمرکز است.

معنی که در مواجهه اقتصاد بارونق‌ها و رکودها، بانک مرکزی باید با توجه ابزاری که در اختیارش قرار گرفته است، سیاست‌های پولی انقباضی و انبساطی را اعمال نماید تا بدین وسیله اقتصاد را به مسیر اصلی خود برگرداند (کميجانی و توکلیان، ۱۳۹۶، ۱۱). ولی در مقابل این گروه، گروهی دیگر از اقتصاددانان در دهه‌های اخیر با ذکر اشکالات این روش تدوین سیاست پولی، مانند وجود وقفه‌های تشخیصی، اجرا و اثرگذاری سیاست پولی را به گونه دیگری تحلیل می‌کنند (علوی، ۱۳۸۸، ۱۰). بر این اساس، وجود این وقفه‌ها سبب کم اثر شدن سیاست‌های پولی می‌شود و بانک مرکزی باید بدون توجه به شرایط مختلف اقتصادی همانند رکودها و رونق‌ها و تنها با توجه به شرایط کلی اقتصاد کشور یک سیاست پولی منضبط را در پیش بگیرد و با انتخاب یک یا چند هدف مثل هدف قرار دادن یک نرخ تورم خاص، تمام ابزارهای خود را در جهت رسیدن به این هدف مورد استفاده قرار دهد. چنانچه سیاست‌های پولی و مالی به نحو مناسبی تدوین و اجرا گردند، می‌توانند نقش مؤثری در ایجاد ثبات و رشد اقتصادی بلندمدت ایفا نمایند. به همین جهت نیاز است تا کشورهای مختلف کارایی و اثربخشی این سیاست‌ها را در شرایط مختلف مورد بحث و بررسی قرار داده و اثرات آن‌ها را قبل از اجرا تحلیل نمایند.

در کل، اشتغال به‌عنوان یک مؤلفه مهم مفهوم کار شایسته، یکی از مهم‌ترین متغیرهای کلان می‌باشد که سیاست‌های پولی و مالی از ابزارهای مهم در دست دولت و بانک مرکزی برای کاهش بیکاری به

را از دیگر سرمایه‌های سازمانی، به لحاظ اهمیت ربوده است (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳، ۵۴).

حمایت از نیروی کار در قالب مؤلفه‌های مفهوم کار شایسته، باعث ایجاد احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری در نیروی کار می‌شود (احمدی، ۱۳۸۴، ۳۲). تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به‌عنوان یک کل دلالت داشته، دربرگیرنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می‌باشد. امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند.

یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. نیروی انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور قلمداد می‌شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گوی سبقت

را از دیگر سرمایه‌های سازمانی، به لحاظ اهمیت ربوده است (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳، ۵۴).

حمایت از نیروی کار در قالب مؤلفه‌های مفهوم کار شایسته، باعث ایجاد احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری در نیروی کار می‌شود (احمدی، ۱۳۸۴، ۳۲). تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به‌عنوان یک کل دلالت داشته، دربرگیرنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می‌باشد. امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند.

یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. نیروی انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور قلمداد می‌شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گوی سبقت

۵-۴-۳. کاهش فقر و افزایش بهره‌وری

یکی از سازوکارهای تأثیرگذار کار شایسته بر ارتقاء اقتصادی، کاهش فقر و ایجاد توسعه پایدار است.

بی کیفیت است، مردم در وضعیت اشتغال ناپایدار، درجاتی از فقر شدید را تجربه می کنند. فقرا عمدتاً بر درآمدهای ناشی از کار تکیه دارند و از فرصت های کمی برای بهره مندی از حمایت های اجتماعی برخوردارند.

۴-۴-۵. توجه به نیروی کار زنان

زنان بخش مهمی از نیروی کار جامعه را تشکیل می دهند که بهره وری از آن می توان نقش مهمی در ارتقاء اقتصادی ایفا نماید. در حالی که در کشورهای پیشرفته زنان سهم خویش را از اشتغال و مشاغل حرفه ای در سطح وسیعی افزایش داده اند، در کشورهای در حال توسعه نقش زنان در بخش کشاورزی، کارهای بی مزد خانه و فعالیت های غیررسمی بیشتر مشاهده می شود. البته در برخی از کشورهای در حال توسعه می توان شاهد افزایش میزان مشارکت زنان در بخش های خدمات و صنعت نیز بود. از جمله عوامل مؤثر بر این روند می توان به تحصیلات بهتر، تغییر در احتیاجات روزمره و صنایع صادراتی و خدماتی اشاره کرد و مشاهدات حاکی از ارتباط قابل ملاحظه میان جهانی شدن، انعطاف پذیری و افزایش نقش زنان به عنوان یک عامل اساسی تأثیرگذار بر بازار جهانی کار در سراسر دنیا است.

سیاست های مستقیم و در سطوح مدیریتی در خصوص برابری جنسیتی و حقوق بشر از اساسی ترین پیش نیازهای توانمندسازی زنان است. تنظیم اهداف داخلی و خارجی توسعه بر اساس برابری جنسیتی و فرهنگ سازمانی برابر میان زن

«کار شایسته، محور مرکزی تلاش ها برای از بین بردن فقر و وسیله ای برای پیشرفت برابر و پایدار است» (منشی زاده، ۱۳۷۷، ۱۲۶). بر اساس تعریف سازمان بین المللی کار، کار شایسته شامل فرصت هایی برای دستیابی به مشاغل با درآمد کافی است.

از طرفی تحقق کار شایسته تأثیر بسزایی در افزایش بهره وری اقتصادی دارد. این امر از طریق توسعه منابع انسانی میسر می شود. توسعه منابع انسانی با آموزش و توسعه فعالیت های انسانی در سازمان ها مرتبط است و کمک می کند تا شرایط فرهنگی خاصی ایجاد شود که در آن به کارکنان به پتانسیل بالقوه برای بهره مند شدن از افراد و سازمان دست یابد در این حالت توسعه منابع انسانی خود را به صورت خیلی نزدیک با بهره وری و توسعه سازمان در یک راستا و هماهنگ می بیند (گلرد و حیدری، ۱۳۹۵، ۱۹۵). بنابراین، آموزش یا توسعه زیرمجموعه یک نظام گسترده تر به نام مدیریت منابع انسانی است. به عبارت دیگر، بحث توسعه منابع انسانی توسعه فرد در جمیع جهات از جمله توسعه فرد در زندگی کاری، زندگی اجتماعی، زندگی خصوصی و مسائل فرهنگی و معنوی است (بختیاری و شایسته، ۱۳۹۱، ۱۷۶). حرکت در مسیر مفهوم کار شایسته، علاوه بر حفظ و نگهداری کارکنان می تواند موجب افزایش کارایی، بروز ابتکار و خلاقیت، ازدیاد انگیزه و شوق خدمت گشته و مانع بسیاری از ناهنجاری های احتمالی در سازمان گردد (محرابی، ۱۳۸۱، ۴۶). خصیصه برجسته ماهیت مزمن فقر، تداوم و ماندگاری اشتغال

کار که این سازمان همواره از آن دفاع نموده عبارت‌اند از: کار اجباری، تساوی مزد، منع تبعیض، ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن کار، آزادی انجمن و حق تشکل و مذاکره جمعی. همچنین حمایت از گفتگوی اجتماعی، امنیت اجتماعی و اشتغال کامل نیز، از دیگر گزینه‌های ضروری اهداف کار شایسته هستند که تناسب با ظرفیت‌ها و سطح توسعه هر جامعه تأمین می‌شوند.

در فقه 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 آموزه‌های فقهی متجلی شده است. اموری که کار شایسته نیز در پی تحقق آن‌ها در عرصه جوامع بشری در تلاش می‌باشد. یکی از معیارهای مهم اسلام برای پیشرفت و سعادت جوامع توجه به شکل، نوع و کیفیت کار و فعالیت است. در اسلام به حقوق متقابل کارگر و کارفرما بسیار توجه شده است و اسلام از کارگر و کارکردن تجلیل کرده است که در بسیاری موارد با مؤلفه‌های کار شایسته همخوانی دارد زیرا حقوق کار در اسلام نیز همانند مفهوم کار شایسته، در جهت تقویت کرامت انسان است.

در خصوص تأثیر کار شایسته بر ارتقاء اقتصادی نتایج نشان داد، تحقق کار شایسته به ارتقاء اقتصادی می‌انجامد. تمرکز اصلی کار شایسته به نیروی انسانی، رعایت حقوق و کرامت وی و ایجاد کار و اشتغال مولد است. برآیند این امر، ارتقاء اقتصادی است. به عبارتی، تحقق اهداف کار

و مرد و تأمین موقعیت‌های برابر شغلی و اجتماعی برای افزایش مشارکت زنان در بازار کار و حضور فعال در زمینه‌های مختلف اجتماعی و سیاسی، از دیگر اصول مهم توانمندسازی زنان است. آمار مشارکت اقتصادی زنان در ایران طبق آمار منتشرشده توسط یونیسف، ۱۴.۳٪ برآورد شده است و در عین حال تخمین میزان این مشارکت در بنگاه‌های اقتصادی خصوصی یا سنتی به‌طور دقیق میسر نیست (دانش‌ناری، ۱۳۹۷، ۸۳).

تثبیت نقش و حضور زن به‌عنوان عاملی از تولید که بخشی از گردش تولید است نیازمند تأمین برابری، مشارکت‌ها، ایمنی، رفاه و بهداشت در محیط کار است. برخورداری از محیط کار ایمن و حفاظت زنان از قرار گرفتن در معرض مواد خطرناک، سیاست‌گذاری در جهت به صفر رساندن خشونت در محل کار از جمله آزار و اذیت کلامی، جسمی یا جنسی، تلاش برای ارائه‌ی خدمات بهداشتی مناسب برابر و همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی آشنایی مدیران امنیتی و کارمندان با درک نشانه‌های خشونت علیه زنان در محیط‌های کاری از مهم‌ترین اقدامات لازم در جهت تحقق این اصل است.

۶. نتیجه

وظیفه اولیه و اساسی سازمان بین‌المللی کار از بدو تأسیس، تدوین استانداردهای جهانی برای کار و حمایت‌های اجتماعی بوده و از آن تاریخ مقاله-نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی را در این رابطه تدوین و تصویب نموده است. عناصر بنیادین حقوق

۷. سهم نویسندگان

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

۸. تضاد منافع

در این پژوهش هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

شایسته نیازمند وجود نیروهای انسانی شایسته و باقابلیت است. بهره‌وری اقتصادی در گرو منابع انسانی آن است و نیروهای انسانی اصلی‌ترین و تمایزبخش‌ترین منبع در اختیار سازمان‌ها هستند. رشد و پرورش و حفظ نیروی کار شایسته و کارآمد از جمله دغدغه‌های پیش روی صاحبان کسب‌وکار و مدیران سازمان و عاملی اساسی در دستیابی به موفقیت و مزیت رقابتی است.

اشتغال که یکی از مؤلفه‌های کار شایسته است 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، خوداشتغالی و کار در خانه را نیز دربرمی‌گیرد. همچنین شامل فرصت‌های برابر برای کار، جبران خدمات، تأمین امنیت شغلی و شرایط کاری سالم می‌شود. امنیت اجتماعی، امنیت درآمد، روابط اجتماعی و حقوق کارگران یعنی حقوق بنیادین کار و گفتگوی اجتماعی دیگر گزینه‌های ضروری کار شایسته هستند که متناسب با ظرفیت‌ها و سطح توسعه هر جامعه تأمین می‌شوند. بر این اساس، تحقق کار شایسته برای کارفرمایان، بهره‌وری برای کارگران، امنیت و برابری و برای کل کشور توسعه پایدار را به ارمغان خواهد آورد. لذا توجه به کار شایسته و ارتقای آن جهت نیل به توسعه پایدار و عدالت اجتماعی در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی از اولویت خاصی برخوردار است.

منابع

- اشکیبوس، حمزه، حبیب‌زاده، توکل، «تحلیل مفهوم کار شایسته مبتنی بر موازین اسلامی»، فصلنامه مطالعات حقوقی، شماره چهار، ۱۳۹۲.
- اصغری، علی‌اصغر، جایگاه کار در اسلام، چاپ هفتم، تهران، نشر مؤسسه قرآن و نهج‌البلاغه، ۱۳۹۱.
- بختیاری، صادق، شایسته، افسانه، «بررسی تأثیر بهبود فضای کسب‌وکار بار رشد اقتصادی در کشورهای منتخب با تأکید بر ایران»، فصلنامه علوم اقتصادی، شماره نوزده، ۱۳۹۱.
- بختیاری، صادق، «کار شایسته در بازار کار ایران»، فصلنامه راهبرد، شماره پنجاه و هفت، ۱۳۸۹.
- بردبار، غلامرضا، میرجلیلی، مهدی، دهقان، اشکان، «رتبه‌بندی و تحلیل موانع اجرایی حقوق بنیادین کار از دید کارفرمایان با استفاده از روش‌های تحلیل آماری پارامتریک و تکنیک Topsis»، مطالعات حقوق تطبیقی، شماره دو، ۱۳۹۳.
- بردبار، غلامرضا، حبیبی، مهدیه، «بررسی تطبیقی شماری از نماگرهای کار شایسته در ایران و جهان»، مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره دویست و نود و دو، ۱۳۹۲.
- بیک‌زاده، جعفر، حسین‌پور سنبلی، علیرضا، حجازی باویل علیا، مریم، «بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری با خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی دانشگاه
- ابدی، سعیدرضا، ابدی، علیرضا، آگاه، وحید، «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، شماره سی و نه، ۱۳۹۲.
- ابدی، سعیدرضا، تحلیل کار شایسته در جمهوری اسلامی ایران، چاپ دوم، تهران، نشر نور، ۱۳۸۶.
- ابن شعبه حرانی، ابومحمدالحسن بن علی بن الحسین، تحف العقول، قم، نشر مکتبه بصیرتی، ۱۳۹۴.
- ابونوری، اسماعیل، کریمی پتانلار، سعید، مردانی، محمدرضا، «اثر سیاست مالی بر متغیرهای کالان اقتصاد ایران: رهیافتی از روش خودرگرسیون برداری»، پژوهشنامه اقتصادی، شماره سی و هشت، ۱۳۸۷.
- احمدی، محمدرضا، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ‌سازمانی با رویکرد دینی، چاپ اول، تهران، نشر زمزم هدایت، ۱۳۸۴.
- اردلان، محمدرضا، سلطان‌آبادی، پروانه، خدایاری، اکرم، «بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام»، اولین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب‌وکار، ۱۳۹۳.
- استوار سنگری، کوروش، حقوق تأمین اجتماعی، چاپ چهارم، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۷.

- علوم پزشکی تبریز»، فصلنامه بیمارستان، شماره یک، ۱۳۹۳.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد، غررالحمک و درر الکلم، جلد سوم، قم، نشر مؤسسه اعلمی مطبوعات، ۱۴۰۷.
- جوادی آملی، عبدالله، انتظار بشر از دین، چاپ هشتم، قم، مرکز نشر اسراء، ۱۳۸۴.
- حبیب‌زاده، توکل، اشکبوس، حمزه، «تحلیل کار شایسته در پرتو اسناد بالادستی در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه بررسی‌های حقوق عمومی، شماره یک، ۱۳۹۲.
- حر عاملی، شیخ محمد بن حسن، وسایل الشیعه، جلد یازدهم، تهران، المکتبه الاسلامیه، ۱۴۰۳.
- حسینی، سید رضا، «سازوکارهای تأمین اجتماعی در رهیافت اسلامی»، مجله معرفت اقتصاد اسلامی، شماره دو، ۱۳۹۳.
- دانش‌ناری، زهرا، «حمایت از کارگران زن در پرتوی مفهوم کار شایسته: بررسی حقوق ایران و هند»، فصلنامه مطالعاتی صیانت از حقوق زنان، شماره چهارده، ۱۳۹۷.
- دانش‌ناری، زهرا، خوشنویسان، محسن، «مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران»، مجله حقوق ملل، شماره هفده، ۱۳۹۴.
- درگی، پرویز، بازاریابی و زندگی با مدیریت، چاپ اول، تهران، انتشارات بازاریابی، ۱۳۹۳.
- سپهری، محمدرضا، کار شایسته، چاپ چهارم، تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹.
- سپهری، محمدرضا، حقوق بنیادین کار، چاپ دوم، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.
- سیادت‌ی، سید عباس، محمودی، قهرمان، «فراهم بودن عوامل انگیزش شغلی از دیدگاه کادر پرستاری بیمارستان‌های طرف قرارداد دانشگاه آزاد اسلامی ورامین - پیشوا»، مجله نظام سلامت، شماره یک، ۱۳۸۸.
- طاهری، آزاده السادات، «حق اشتغال به‌مثابه حق بشری»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره صد و شصت و دو، ۱۳۹۲.
- عبادی، شیرین، تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران، چاپ اول، تهران، روشنگران، ۱۳۷۳.
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۵.
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق تأمین اجتماعی، حقوق کار و حقوق بین‌المللی کار، کتاب دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران، مؤسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه، ۱۳۸۴.
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار، چاپ سوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۷.
- علوی، سید محسن، بررسی چالش‌های فضای کسب‌وکار، چاپ سوم، تهران، انتشارات دفتر مطالعات اقتصادی (گروه بازرگانی)، ۱۳۸۸.

- کلینی، ابی جعفر محمد بن یعقوب، اصول کافی، جلد چهارم، تهران، نشر دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۸۳.
- هاشمی، سید محمد، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، چاپ اول، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۴.
- هرنندی، فاطمه، «کار شایسته و نماگرهای آن در ایران»، نشریه برنامه و بودجه، شماره هشتاد و شش، ۱۳۸۹.
- منابع لاتین**
- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J., Silber, J.H., "Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction" *Jama*, Vol. 288, No. 16, 2002.
- Golden, C.A., "pollution Theory of Discrimination: Male female Earnings in Occupations and Earnings" NBER. Working, 2002.
- Nizami, N., Prasad, N., *Decent Work: Concept, Theory and Measurement*, Palgrave MacMillan, 2017.
- Somavia, J., *The Decent Work Agenda as the aspiration of people: The insertion of values and ethics in the global economy. Philosophical and Spiritual perspectives on Decent Work*, Geneva, ILO, 1999.
- Takala, J., *Decent Work – Safe Work, Ontroductory Report to the XVIth World Congress on Safety and Health at Work*; Vienna, 2002.
- Williams, M.J., Agbayani, R., Bhujel, R., Bondad-Reantaso, M.G., Brugère, C., Choo, P.S., Little, D. *Sustaining aquaculture by developing human capacity and enhancing opportunities for women. In Farming the Waters for People and Food. Proceedings of the Global Conference on Aquaculture*, Phuket, Thailand, 2012.
- گلرد، پروانه، حیدری، مجتبی، «تأثیر مدیریت توسعه منابع انسانی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی»، فصلنامه تخصصی علمی ترویجی، شماره پنجاه و شش، ۱۳۹۵.
- محرابی، امیر حمزه، «حقوق و دستمزد و پاداش»، ماهنامه پاسدار اسلام، شماره دویست و چهل و پنج، ۱۳۸۱.
- مجلسی، محمدباقر، بحار الانوار، جلد صدم، قم، نشر دارالکتب الاسلامیه، ۱۴۰۸.
- منشی‌زاده، رحمت اله، «نقش دولت در فقرزادایی نواحی روستایی - شهری پس از انقلاب»، پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره دو، ۱۳۷۷.
- نوری، حمیدرضا، «حق برخورداری از کار شایسته»، ماهنامه اشارت دیده‌بان، شماره پانزده، ۱۳۹۴.
- هادوی تهرانی، مهدی، «ضوابط شرعی اشتغال بانوان»، پیام زن/وبسایت راسخون، ۱۳۸۷.