



## Comparative Analysis of Decent Work and its consequences on human rights and sustainable development in Iran and Afghanistan

Najman Masoudi<sup>1</sup>, Mehdi Shabannia Mansour<sup>2\*</sup>, Babak Basri<sup>3</sup>

1. PhD Student, Department of Public Law, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Law, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Public Law, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

**Article Type:** Original Research

**Pages:** 107-124

**Article history:**

**Received:** 06 Nov 2025

**Edition:** 23 Des 2025

**Accepted:** 21 Des 2025

**Published online:** 22 Des 2025

### Keywords:

Decent Work, Human Rights, Sustainable Development, Comparative Analysis, Iran and Afghanistan, Employment .

### Corresponding Author:

Mehdi Shabannia Mansour

### Address:

Iran, Tehran, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Department of Public Law.

### Orchid Code:

0000-0002-7763-594X

### Email:

Mehdi.shabannia@gmail.com

### ABSTRACT

**Background and Aim:** The present study aims to conduct a comparative analysis of decent work and its consequences on human rights and sustainable development in the two countries of Iran and Afghanistan. In recent decades, decent work, as one of the main axes of the policies of the International Labor Organization and also the eighth goal of sustainable development, emphasizes the creation of productive, fair, and secure employment, along with the guarantee of fundamental labor freedoms.

**Materials and Methods:** This research is conducted using a descriptive-analytical method and is based on documents and library resources, and data extracted from international reports and official statistics of the two countries.

**Ethical Considerations:** In this article, the originality of the texts, honesty, and trustworthiness have been observed.

**Findings:** In addition to playing a role in economic growth, they are directly linked to concepts such as social justice, equal opportunity, elimination of discrimination, human dignity, and labor welfare, and are important from a human rights perspective. On the other hand, sustainable development is an interdisciplinary framework for simultaneously achieving economic growth, social justice, and environmental protection.

**Conclusion:** The research conclusion indicates that strengthening labor institutions, supporting fundamental labor freedoms, developing skills training, increasing women's participation, and promoting job security are essential prerequisites for simultaneously achieving decent work, promoting human rights, and sustainable development in both countries; with the difference that Iran should focus on improving the quality and sustainability of employment, and Afghanistan on institutionalizing and formalizing the labor market.

### Cite this article as:

Masoudi, N; Shabannia Mansour, M; Basri, B. *Comparative Analysis of Decent Work and its consequences on human rights and sustainable development in Iran and Afghanistan. Jurisprudential Research on Human Rights. 2025.*



## دوره دوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۴

### تحلیل تطبیقی کار شایسته و پیامدهای آن بر حقوق بشر و توسعه پایدار در ایران و افغانستان

نجمان مسعودی<sup>۱</sup>، مهدی شعبان‌نیا منصور<sup>۲\*</sup>، بابک باصری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف تحلیل تطبیقی کار شایسته و پیامدهای آن بر حقوق بشر و توسعه پایدار در دو کشور ایران و افغانستان انجام شده است. در دهه‌های اخیر، کار شایسته به‌عنوان یکی از محورهای اصلی سیاست‌های سازمان بین‌المللی کار و همچنین هدف هشتم توسعه پایدار، بر ایجاد اشتغال مولد، منصفانه، ایمن و همراه با تضمین آزادی‌های بنیادین کار تأکید دارد.

**مواد و روش‌ها:** این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر اسناد و منابع کتابخانه‌ای و داده‌ها از گزارش‌های بین‌المللی، آمار رسمی دو کشور استخراج شده‌اند.

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

**یافته‌ها:** علاوه بر نقش‌آفرینی در رشد اقتصادی، با مفاهیمی همچون عدالت اجتماعی، فرصت برابر، رفع تبعیض، کرامت انسانی و رفاه نیروی کار پیوند مستقیم داشته و از منظر حقوق بشری اهمیت می‌یابند. از سوی دیگر، توسعه پایدار چارچوبی میان‌رشته‌ای برای تحقق هم‌زمان رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست است.

**نتیجه:** پژوهش بیانگر آن است که تقویت نهادهای کار، حمایت از آزادی‌های بنیادین کار، توسعه آموزش‌های مهارتی، افزایش مشارکت زنان و ارتقای امنیت شغلی، از پیش‌نیازهای اساسی برای تحقق هم‌زمان کار شایسته، ارتقای حقوق بشر و توسعه پایدار در هر دو کشور است؛ با این تفاوت که ایران باید بر بهبود کیفیت و پایداری اشتغال و افغانستان بر نهادسازی و رسمی‌سازی بازار کار تمرکز نماید.

#### اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۰۷-۱۲۴

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۵

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

#### واژگان کلیدی:

کار شایسته، حقوق بشر، توسعه پایدار، تحلیل تطبیقی، ایران و افغانستان، اشتغال.

#### نویسنده مسئول:

مهدی شعبان‌نیا منصور

آدرس پستی:

ایران، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، گروه حقوق عمومی.

کد ارکید:

0000-0002-7763-594X

پست الکترونیک:

Mehdi.shabannia@gmail.com

## ۱. مقدمه

که ایران و افغانستان با وجود اشتراکات تاریخی و فرهنگی، از حیث ساختار اقتصادی، نهادهای کار، ثبات سیاسی و نظام‌های حمایتی تفاوت‌های قابل توجهی دارند و مقایسه تطبیقی می‌تواند شکاف‌های سیاست‌گذاری را آشکار کرده و مسیرهای اصلاحی مؤثر پیشنهاد دهد. نوآوری پژوهش حاضر در تبیین رابطه دوسویه میان کار شایسته، حقوق بشر و توسعه پایدار و همچنین مقایسه جامع این مؤلفه‌ها در دو کشور با شرایط نهادی متفاوت نهفته است؛ رویکردی که تاکنون در ادبیات علمی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس مبانی نظری، فرضیه پژوهش آن است که ارتقای شاخص‌های کار شایسته در هر کشور می‌تواند به‌طور مستقیم موجب تقویت حقوق بنیادین کار، افزایش فرصت‌های برابر و تسریع روند توسعه پایدار گردد؛ زیرا اشتغال عادلانه و مبتنی بر کرامت انسانی نقش مهمی در کاهش نابرابری، افزایش بهره‌وری و تقویت سرمایه انسانی دارد.

فرضیه پژوهش بر این است که تقویت شاخص‌های کار شایسته، زمینه ارتقای حقوق بنیادین کار و به تبع آن بهبود شاخص‌های توسعه پایدار را فراهم می‌سازد. پرسش اصلی تحقیق آن است که ایران و افغانستان از نظر سطح تحقق کار شایسته و تأثیر آن بر ارتقای حقوق بشر و توسعه پایدار، چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی دارند.

## ۲. مواد و روش‌ها

در دهه‌های اخیر، سه مفهوم کار شایسته، حقوق بشر و توسعه پایدار به‌عنوان مؤلفه‌های بنیادین برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی در سطح ملی و بین‌المللی مطرح شده‌اند. سازمان بین‌المللی کار از سال ۱۹۹۹ کار شایسته را به‌عنوان چارچوبی جامع برای ارتقای کیفیت اشتغال، صیانت از کرامت انسانی و تضمین حقوق بنیادین کار معرفی کرد؛ مفهومی که بر اشتغال مولد، امنیت شغلی، درآمد منصفانه، آزادی‌های بنیادین کار و عدالت اجتماعی تأکید دارد. از منظر حقوق بشری نیز، بسیاری از شاخص‌های کار شایسته با حقوق اساسی انسان‌ها از جمله حق کار، عدم تبعیض، فرصت برابر و آزادی انتخاب شغل همپوشانی دارند و در اسناد بین‌المللی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده‌اند. در همین راستا، سازمان ملل متحد در هدف هشتم توسعه پایدار، رشد اقتصادی پایدار و کار شایسته برای همه را یکی از الزامات تحقق توسعه انسانی، عدالت اجتماعی و کاهش فقر معرفی کرده است. بدین ترتیب، کار شایسته فراتر از یک سیاست حوزه کار عمل کرده و به‌عنوان زیربنای تقویت حقوق بشر، پایداری اقتصادی و توسعه اجتماعی شناخته می‌شود.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات متعددی در ایران و افغانستان به‌طور جداگانه به وضعیت بازار کار، نابرابری‌های شغلی، اشتغال غیررسمی، یا چالش‌های توسعه پایدار پرداخته‌اند. با این حال، پژوهش‌هایی که به‌طور هم‌زمان رابطه بین شاخص‌های کار شایسته و پیامدهای آن بر حقوق بشر و توسعه پایدار را در این دو کشور بررسی کنند، بسیار محدود است. این خلأ پژوهشی در حالی است

این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر اسناد و منابع کتابخانه‌ای و داده‌ها از گزارش‌های بین‌المللی، آمار رسمی دو کشور استخراج شده‌اند.

**۳. ملاحظات اخلاقی**

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

**۴. یافته‌ها**

علاوه بر نقش‌آفرینی در رشد اقتصادی، با مفاهیمی همچون عدالت اجتماعی، فرصت برابر، رفع تبعیض، کرامت انسانی و رفاه نیروی کار پیوند مستقیم داشته و از منظر حقوق بشری اهمیت می‌یابند. از سوی دیگر، توسعه پایدار چارچوبی میان‌رشته‌ای برای تحقق هم‌زمان رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست است.

**۵. بحث**

**۱-۵. مفاهیم و مبانی نظری پژوهش**

کار شایسته از مفاهیم بنیادین در سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی معاصر است که توسط سازمان بین‌المللی کار به منظور ایجاد فرصت‌های اشتغال مولد، پایدار و همراه با کرامت انسانی مطرح شده و شاخص‌هایی همچون امنیت شغلی، دستمزد منصفانه، برابری فرصت‌ها، رفع تبعیض، ایمنی محیط کار و آزادی‌های بنیادین کار را شامل می‌شود (اصلائی و خوشنویسان، ۱۳۹۴). از منظر حقوق بشری نیز بخش مهمی از این شاخص‌ها با حقوق اساسی انسان‌ها، از جمله حق کار، عدم تبعیض و فرصت برابر مطابقت دارد و در اسناد بین‌المللی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده‌اند.

**۱-۱-۵. توسعه پایدار**

رشد فراگیر و پایدار اقتصادی، اشتغال کامل و مولد، و کار شایسته برای همه" تأکید دارد.

### ۳-۱-۵. از منظر فقه اسلامی

از منظر فقه اسلامی نیز کار شایسته دارای جایگاه رفیعی است. در فقه، کار مشروع، حلال و مبتنی بر کرامت انسانی مورد تأکید است و بیگاری یا بهره‌کشی از انسان‌ها به شدت نهی شده است (مطهری، ۱۳۷۶، ص ۸۸). بر اساس قاعده فقهی «لاضرر و لا ضرار»، هرگونه بهره‌کشی از کارگر که منجر به ضرر جسمی یا روحی شود، ممنوع است (مکارم شیرازی، ۱۴۰۰، ص ۱۲۴). همچنین، در آموزه‌های اسلامی، پرداخت مزد کارگر پیش از خشک شدن عرق او توصیه شده است که نشان از توجه به عدالت در روابط کاری دارد (حر عاملی، ۱۴۰۷ق، ج ۱۲، ص ۲۵۱).

بنابراین، هم در منابع بین‌المللی و هم در منابع فقهی، کار شایسته به عنوان مؤلفه‌ای کلیدی در حفظ کرامت انسانی، عدالت اقتصادی و ثبات اجتماعی شناخته می‌شود. تطبیق این دو منظومه مفهومی می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری نظام حقوق کار بومی شده و مبتنی بر موازین جهانی و اسلامی گردد.

### ۲-۵. اصول توسعه پایدار

توسعه پایدار مفهومی است که از دهه ۱۹۸۰ میلادی به عنوان چارچوبی جامع برای هدایت سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی مطرح شد و بر تأمین نیازهای نسل حاضر بدون لطمه به توان

ساختاری، کمبود فرصت‌های اشتغال رسمی و محدودیت نظام آموزشی و مهارتی، اجرای مؤثر آن را با دشواری مواجه کرده است. مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد که با وجود تفاوت‌های ساختاری میان ایران و افغانستان، هر دو کشور برای تقویت پیوند میان کار شایسته، حقوق بشر و توسعه پایدار نیازمند اصلاح سیاست‌های بازار کار، ارتقای مهارت نیروی انسانی و گسترش حمایت‌های اجتماعی هستند (روزنامه ۸ صبح، ۱۳۹۸). تحقق این اهداف مستلزم تعامل دولت، کارفرمایان و کارگران در قالب گفت‌وگوی اجتماعی و تعهد به اصول عدالت و پایداری در سطح ملی و بین‌المللی است.

### ۲-۱-۵. کار شایسته در اسناد بین‌المللی و فقه

مفهوم "کار شایسته" نخستین بار به طور رسمی در گزارش سال ۱۹۹۹ مدیرکل سازمان بین‌المللی کار مطرح شد و به عنوان راهبردی جامع برای دستیابی به عدالت اجتماعی و توسعه پایدار شناخته می‌شود. این مفهوم بر چهار ستون اساسی استوار است: فرصت اشتغال، حقوق بنیادین در محیط کار، تأمین اجتماعی، و گفت‌وگوی اجتماعی (Ghai، ۲۰۰۰، p. ۱۲). از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، کار تنها وسیله‌ای برای تأمین معاش نیست، بلکه امری انسانی، اخلاقی و اجتماعی است که باید کرامت انسانی در آن رعایت شود. در بسیاری از اسناد بین‌المللی، از جمله "اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۴۴)"، "میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان ملل (۱۹۶۶)"، و "اهداف توسعه پایدار سازمان ملل، به کار شایسته به عنوان حق اساسی انسان‌ها اشاره شده است (United Nations، ۲۰۱۵، p. ۱۸). به‌ویژه، هدف هشتم از اهداف توسعه پایدار بر "ترویج

میان رشد اقتصادی و حفظ محیط زیست همکاری کنند (کارجوپلاس، ۱۴۰۰، ص ۸). به علاوه، حکمرانی شفاف، سیاست‌های مشارکتی و رویکردهای آموزشی مبتنی بر آگاهی محیط‌زیستی از ارکان اجرایی پایداری به شمار می‌رود (فدک، بی‌تا، ص. ۷). در مجموع، توسعه پایدار صرفاً رویکردی برای افزایش رشد اقتصادی به شمار نمی‌رود؛ بلکه چشم‌اندازی انسانی، اخلاقی و مسئولانه است که تلاش می‌کند تعادلی پایدار میان نیازهای امروز و حقوق نسل‌های آینده برقرار سازد و بدین‌وسیله آینده‌ای هم‌سو با عدالت و پایداری برای همه انسان‌ها رقم بزند.

### ۳-۵. کار شایسته و توسعه پایدار

مفهوم کار شایسته نخست توسط سازمان بین‌المللی کار مطرح شد و چهار هدف راهبردی آن شامل ارتقای حقوق بنیادین کار، اشتغال مناسب، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوهای اجتماعی است؛ این اهداف بیانگر آن است که اشتغال صرفاً کمی نیست بلکه باید کیفی، عادلانه و با کرامت انسانی باشد (ابدی، ۲۰۱۳، ص. ۱۲۶). در اندیشه توسعه پایدار که بر تأمین نیازهای امروز بدون آسیب‌زدن به توان پاسخ‌گویی نسل‌های آینده تأکید می‌کند، سه بُعد اساسی اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی مورد توجه قرار می‌گیرد. این نگاه بیانگر آن است که رشد اقتصادی تنها زمانی ارزشمند است که همراه با عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست پیش رود؛ به عبارتی، توسعه زمانی پایدار خواهد بود که میان

نسل‌های آینده در برآورده ساختن نیازهای خود تأکید دارد (برانتلند، ۱۹۸۷، به نقل از فدک، بی‌تا، ص ۲). این مفهوم بر سه بُعد اصلی یعنی پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی استوار است که باید در تعامل و توازن با یکدیگر قرار گیرند تا توسعه‌ای همه‌جانبه حاصل شود (کارجوپلاس، ۱۴۰۰، ص ۵). بُعد اقتصادی توسعه پایدار بر ارتقای رشد کیفی اقتصاد، کاهش مؤثر فقر، ایجاد اشتغال مولد و پایداری، و همچنین توزیع عادلانه‌تر درآمدها تأکید دارد. این بُعد تلاش می‌کند ساختاری اقتصادی ایجاد شود که نه تنها به افزایش تولید و بهره‌وری بینجامد، بلکه منافع حاصل از آن به صورت متوازن میان همه اقشار جامعه توزیع شود و زمینه‌ساز بهبود رفاه عمومی در بلندمدت گردد. بعد اجتماعی آن شامل ارتقای عدالت، مشارکت عمومی، آموزش و بهداشت همگانی است که موجب تقویت سرمایه اجتماعی می‌شود (خدادادعلی، ۱۳۹۸، ص ۴). در بُعد زیست‌محیطی، حفظ تنوع زیستی، جلوگیری از آلودگی و استفاده منطقی از منابع طبیعی اهمیت دارد (سپوت، ۱۳۹۲، ص ۲). از مهم‌ترین اصول بنیادین توسعه پایدار می‌توان به عدالت بین‌نسلی، یعنی حفظ فرصت‌ها و منابع برای نسل‌های آینده؛ اصل احتیاط در بهره‌برداری از منابع طبیعی با هدف جلوگیری از آسیب‌های جبران‌ناپذیر؛ مشارکت فعال و آگاهانه مردم در فرآیندهای تصمیم‌گیری؛ و اصل مسئولیت مشترک جهانی به منظور همکاری کشورها در حل چالش‌های زیست‌محیطی و اجتماعی اشاره کرد. این اصول، زیربنای حرکت به سوی آینده‌ای متوازن، پویا و پایدار را تشکیل می‌دهند. تحقق این اصول مستلزم آن است که دولت‌ها، بخش خصوصی و جامعه مدنی در یک رویکرد هماهنگ برای تعادل

متعددی در این حوزه مطرح شده‌اند، اما در فضای ایران و افغانستان، چالش اصلی به تبدیل این مبانی به سیاست‌ها و رویه‌های اجرایی بازمی‌گردد.

نظریه کارشایسته بر این باور است که فرصت‌ها و پاداش‌ها باید بر اساس توانایی، تلاش و شایستگی واقعی افراد توزیع شود، نه بر پایه روابط، ثروت یا موقعیت اجتماعی (حاجی‌زاده، ۱۳۹۸، ص ۴۵). این نظریه بر عدالت اجتماعی، انگیزش در کار و رشد توانمندی‌های انسانی تأکید دارد و یکی از پایه‌های اساسی توسعه سازمانی و ملی محسوب می‌شود. در جامعه‌ای که نظام شایسته‌سالاری حاکم است، استعدادها به درستی شناسایی و به کار گرفته می‌شوند و این امر موجب افزایش بهره‌وری و نوآوری می‌گردد (کاظمی، ۱۳۹۷، ص ۵۶).

از سوی دیگر، توسعه پایدار بر رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست به طور هم‌زمان تأکید دارد (رضایی، ۱۳۹۹، ص ۸۲). ارتباط میان نظریه کارشایسته و توسعه پایدار در این است که بدون استفاده از نیروی انسانی شایسته و کارآمد، اهداف پایداری قابل تحقق نیست (حسینی، ۱۴۰۱، ص ۳۴). نظام کارشایسته با به‌کارگیری افراد توانمند در جایگاه‌های مناسب، کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را بهبود می‌بخشد و از اتلاف منابع جلوگیری می‌کند (صادقی، ۱۴۰۰، ص ۷۵). اجرای اصول شایسته‌سالاری موجب کاهش فساد اداری، افزایش عدالت توزیعی و تقویت اعتماد اجتماعی می‌شود که همه از پیش‌شرط‌های توسعه پایدار هستند (رضایی، ۱۳۹۹، ص ۹۱). در حقیقت، توسعه پایدار تنها بر بهره‌برداری درست از منابع طبیعی تکیه ندارد، بلکه

رفاه اقتصادی، برابری اجتماعی و سلامت اکوسیستم‌ها توازن برقرار شود. از منظر نظری، کار شایسته بخشی از چارچوب توسعه انسانی است که به توانمندسازی نیروی کار، کاهش فقر و ارتقای کیفیت زندگی می‌پردازد و در نتیجه پیوندی مستقیم با تحقق توسعه پایدار دارد (رحمانی، ۱۴۰۰، ص ۵). در بعد نهادی، تحقق کار شایسته نیازمند گفت‌وگوی اجتماعی میان دولت، کارفرما و کارگر، و نیز نهادهای حاکمیت کار است؛ این گفت‌وگوها، ساختار پویاتر و پاسخگوتر را برای بازار کار فراهم می‌آورد (ابدی، ۲۰۱۳، ص ۳۸). توسعه پایدار نیز از منظر نهادی بر حکمرانی خوب، مشارکت عمومی، شفافیت و پاسخگویی تأکید دارد؛ چرا که بدون این زیرساخت‌ها، توازن میان مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی به مخاطره می‌افتد. بنابراین، از دیدگاه نظری، کار شایسته به عنوان یکی از ارکان واسطه‌ای توسعه پایدار نقش دارد؛ اشتغال با کیفیت ضمن بهبود شرایط فردی کارگران، موجب تقویت سرمایه انسانی، افزایش بهره‌وری، ارتقای عدالت و در نهایت پایداری اقتصادی-اجتماعی می‌گردد (کارابری شاخص‌ها در ایران، ۱۴۰۰، ص ۲). در نتیجه، مدل نظری مناسب برای بررسی ارتباط میان این دو مفهوم، مدلی است که اشتغال مولد و با کرامت را به عنوان زیرساخت توسعه پایدار تعریف کند؛ به‌گونه‌ای که رشد اقتصادی بدون تضمین کیفیت اشتغال و حفاظت از محیط زیست، ناقص و ناپایدار خواهد بود. اگرچه نظریه‌ها و مدل‌های

عدالت اجتماعی می‌باشد (سازمان ملل متحد، ۱۳۹۸، ص ۲۵). این چارچوب جهانی به عنوان مرجع اصلی سیاست‌گذاری‌های ملی و بین‌المللی در زمینه توسعه پایدار شناخته می‌شود. الگوهای بومی توسعه پایدار نیز در کشورهای مختلف شکل گرفته‌اند تا بر اساس شرایط فرهنگی، اقتصادی و زیست‌محیطی هر جامعه، راهکارهای مناسب ارائه دهند (حاجی‌زاده، ۱۳۹۸، ص). در ایران نیز، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت با تأکید بر عدالت، معنویت و حفظ منابع طبیعی، به عنوان چارچوبی برای تحقق توسعه پایدار ملی مطرح شده است (کاظمی، ۱۳۹۷، ص ۴۹).

به طور کلی، الگوها و چارچوب‌های توسعه پایدار ابزارهایی هستند که کشورها را یاری می‌دهند مسیر رشد و پیشرفت خود را به گونه‌ای طراحی کنند که نیازهای امروز را برآورده سازند، بی‌آنکه توانایی نسل‌های آینده برای تأمین نیازهایشان آسیب ببیند. این چارچوب‌ها در حقیقت راهنماهایی برای ایجاد تعادل میان رفاه کنونی و مسئولیت‌پذیری نسبت به آینده‌اند.

#### ۵-۵. نقش سیاست‌ها در اشتغال، حقوق بشر

##### و توسعه پایدار

سیاست‌ها نقش بنیادی در شکل‌دهی به اشتغال، تحقق حقوق اقتصادی - اجتماعی و پیشبرد توسعه پایدار ایفا می‌کنند؛ زیرا جهت‌گیری و کیفیت رشد اقتصادی هر کشور به میزان زیادی به سیاست‌های دولتی بستگی دارد (کاظمی، ۱۳۹۷، ص ۴۴). سیاست‌های کارآمد در حوزه اشتغال می‌توانند زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی مولد و پایدار را فراهم سازند و به بهبود سطح رفاه اجتماعی و تحقق حقوق

به شکوفایی و توانمندسازی منابع انسانی نیز وابسته است. از این منظر، نظریه کار شایسته با فراهم کردن فرصت‌های برابر، ارتقای مهارت‌ها و پرورش استعدادها، زیربنای انسانی لازم برای تحقق توسعه پایدار را شکل می‌دهد و مسیر پیشرفت متوازن را هموار می‌سازد.

#### ۴-۵. الگوها توسعه پایدار

الگوها و چارچوب‌های توسعه پایدار، رویکردهایی هستند که برای دستیابی به رشد اقتصادی همراه با عدالت اجتماعی و حفظ محیط‌زیست طراحی شده‌اند (کاظمی، ۱۳۹۷، ص ۴۲). توسعه پایدار مفهومی چندبعدی است که تلاش می‌کند میان سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تعادل برقرار سازد (صادقی، ۱۴۰۰، ص ۶۸). در این راستا، الگوهای مختلفی برای پیاده‌سازی توسعه پایدار ارائه شده است که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به "الگوی سه‌گانه" اشاره کرد که بر تعادل میان اقتصاد، جامعه و محیط‌زیست تأکید دارد (رضایی، ۱۳۹۹، ص ۹۰). یکی دیگر از چارچوب‌های شناخته‌شده، الگوی سرمایه‌های چهارگانه توسعه پایدار است که بر چهار نوع سرمایه - انسانی، طبیعی، اقتصادی و اجتماعی - به عنوان پایه‌های پایداری تأکید می‌کند (حسینی، ۱۴۰۱، ص ۳۳). در این چارچوب، توسعه زمانی پایدار است که هر چهار نوع سرمایه به طور متوازن رشد کنند و هیچ‌یک فدای دیگری نشود. همچنین، سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۵ "دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار" را تصویب کرد که شامل ۱۷ هدف (اهداف توسعه پایدار) و ۱۶۹ شاخص است. این اهداف شامل فقرزدایی، آموزش باکیفیت، برابری جنسیتی، اقدام اقلیمی و صلح و

ایجاد ثبات اقتصادی و تقویت بخش خصوصی نقش مستقیم دارند (حاجی‌زاده، ۱۳۹۸، ص ۵۲).

در سطح تطبیقی، ایران و افغانستان نیز تحت تأثیر سیاست‌های اشتغال، سطح متفاوتی از تحقق کار شایسته و توسعه پایدار را تجربه کرده‌اند. در ایران، وجود زیرساخت‌های نهادی و برنامه‌های آموزشی و مهارتی، ظرفیت‌هایی برای تقویت اشتغال ایجاد کرده است؛ اما چالش‌هایی مانند اشتغال غیررسمی و شکاف جنسیتی، مانع تحقق کامل حقوق نیروی کار می‌شود. در افغانستان، بی‌ثباتی سیاسی، ضعف نهادی و محدودیت در سیاست‌های حمایتی و مهارتی، دستیابی به اشتغال رسمی و پایدار و در نتیجه تحقق حقوق اقتصادی شهروندان را دشوار ساخته است. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که سیاست‌های اشتغال زمانی اثربخش‌اند که همسو با حقوق بشر، کار شایسته و اهداف توسعه پایدار تدوین و اجرا شوند.

به‌طور کلی، سیاست‌های مؤثر در حوزه اشتغال باید جامع، انعطاف‌پذیر و مبتنی بر شواهد علمی باشند تا بتوانند اهداف اقتصادی، اجتماعی و انسانی توسعه را به‌طور هم‌زمان محقق کنند. این سیاست‌ها هنگامی کارآمد خواهند بود که ضمن پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار، به بهبود کیفیت زندگی، رعایت حقوق بنیادین کار و دسترسی برابر شهروندان به فرصت‌های اقتصادی توجه داشته باشند.

## ۱-۵-۵. وضعیت تطبیقی ایران و افغانستان در

### حوزه کار شایسته

ایران و افغانستان با وجود موقعیت جغرافیایی و فرهنگی نزدیک، از منظر نهادهای کار، ساختار بازار کار و شرایط حقوق بشری نیروی کار تفاوت‌های قابل

بنیادین کار منجر شوند (صادقی، ۱۴۰۰، ص ۷۰). در واقع، دولت‌ها با تدوین سیاست‌های مناسب در حوزه آموزش، سرمایه‌گذاری و بازار کار، می‌توانند نیروی انسانی را به‌عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی به کار گیرند (حاجی‌زاده، ۱۳۹۸، ص ۴۸).

سیاست‌های اقتصادی نظیر حمایت از صنایع کوچک، توسعه کارآفرینی و جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی از مسیر افزایش اشتغال مولد، کاهش بیکاری و ارتقای بهره‌وری، نقش مهمی در تحقق کار شایسته و حقوق کار ایفا می‌کنند (رضایی، ۱۳۹۹، ص ۸۶). همچنین، سیاست‌های آموزشی و مهارتی، ابزار اصلی ارتقای توانمندی‌های نیروی کار بوده و به گسترش اشتغال با کیفیت و افزایش فرصت‌های برابر منجر می‌شوند (حسینی، ۱۴۰۱، ص ۳۷). از منظر توسعه پایدار، اشتغال نه‌تنها منبع درآمد، بلکه عامل انسجام اجتماعی، کاهش فقر و تقویت سرمایه انسانی است؛ بنابراین سیاست‌های اشتغال باید با اهداف کلان توسعه ملی هماهنگ باشند تا رشد اقتصادی به عدالت اجتماعی و رعایت حقوق انسانی نیز منجر شود (کاظمی، ۱۳۹۷، ص ۵۱).

سیاست‌هایی که بر عدالت توزیعی، فرصت‌های برابر، رفع تبعیض و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر تأکید دارند، نقش کلیدی در تحقق توسعه پایدار و تثبیت حقوق اقتصادی - اجتماعی شهروندان به‌ویژه در حوزه کار ایفا می‌کنند (صادقی، ۱۴۰۰، ص ۷۶). در دهه‌های اخیر، بسیاری از کشورها با اجرای سیاست‌های فعال بازار کار همچون برنامه‌های ایجاد اشتغال عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای و حمایت از بنگاه‌های نوپا توانسته‌اند نرخ بیکاری را کاهش داده و رشد اقتصادی فراگیر ایجاد کنند (رضایی، ۱۳۹۹، ص ۹۲). همچنین، سیاست‌های کلان مالی و پولی در

ابعاد اجتماعی و زیست‌محیطی پرداخته شده است. مطالعات موجود در ایران نشان داده‌اند که ارتقای محیط کار، امنیت شغلی و مشارکت سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمان‌ها و تقویت بُعد اقتصادی توسعه پایدار می‌شود (اسفندیار، صادقی زیازی و کوچ‌نژاد، ۱۴۰۲). در افغانستان نیز پژوهش‌هایی حاکی از آن است که ارتقای سطح مهارت و افزایش مشارکت زنان در بازار کار می‌تواند اثر مثبتی بر توسعه انسانی و رشد اقتصادی داشته باشد (محمدی و همکاران، ۲۰۲۳). با این حال، تعامل میان اشتغال پایدار و حفاظت محیط‌زیست به‌ویژه در بخش کشاورزی و معدن بسیار کمتر مورد تحلیل قرار گرفته است.

کار شایسته در هر دو کشور ایران و افغانستان تأثیر مستقیم بر ارتقای حقوق بشر و دستیابی به توسعه پایدار دارد، اما سطح تحقق آن متفاوت است. در ایران، وجود زیرساخت‌های حقوقی و نهادی باعث شده است برخی حقوق اقتصادی و اجتماعی کارگران از جمله بیمه و حمایت‌های قانونی تا حدی تأمین شود؛ هرچند مشکلاتی مانند اشتغال غیررسمی، شکاف جنسیتی و ناکافی بودن دستمزد نسبت به هزینه‌های زندگی همچنان مانع تحقق کامل کار شایسته است. در افغانستان، ضعف ساختارهای نهادی، محدودیت فرصت‌های اشتغال رسمی و عدم حمایت اجتماعی موجب شده است بسیاری از حقوق بنیادین کار از جمله امنیت شغلی، برابری و مشارکت اقتصادی زنان کمتر محقق شود. این وضعیت رابطه میان کار شایسته و توسعه پایدار را تضعیف کرده و شاخص‌های توسعه انسانی را کاهش داده است. بر

توجهی دارند. ایران دارای قوانینی نسبتاً منسجم‌تر، نظام بیمه‌ای گسترده‌تر و چارچوب‌های رسمی اشتغال است؛ اما همچنان با چالش‌هایی مانند گسترش بخش غیررسمی، ناکافی بودن امنیت شغلی و کیفیت اشتغال روبه‌روست (کریم‌زاده، ۱۴۰۱). در مقابل، افغانستان علاوه بر ضعف ساختارهای نهادی، با کمبود اشتغال رسمی، محدودیت فرصت‌های آموزشی و مهارتی، وابستگی شدید به بخش کشاورزی و ناپایداری امنیتی مواجه است؛ به‌طوری‌که حدود ۶۱ درصد خانوارهای افغان به بخش کشاورزی وابسته‌اند (بانک جهانی، ۲۰۱۸). این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که کار شایسته در ایران بیشتر در سطح کیفیت اشتغال مطرح است، اما در افغانستان ماهیتاً به ایجاد فرصت‌های اولیه شغلی و حفاظت از معیشت معطوف می‌شود.

در ایران، تمرکز بیشتر بر شاخص‌هایی مانند امنیت شغلی، مزد منصفانه و بیمه اجتماعی بوده که به کرامت انسانی و عدالت اجتماعی مرتبط است (محمدی، ۱۳۹۹). در افغانستان، گزارش‌ها نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی، نبود حمایت اجتماعی، تبعیض جنسیتی و کار کودکان، تهدیدهای مستقیم برای حقوق بشر محسوب می‌شوند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۰). بنابراین، کار شایسته می‌تواند از طریق کاهش تبعیض، ارتقای امنیت، دسترسی به حمایت اجتماعی و کاهش کار کودکان، به تحقق حقوق اقتصادی و اجتماعی بشر کمک کند.

در هر دو کشور رابطه میان کار شایسته و توسعه پایدار غالباً در بُعد اقتصادی مطالعه شده و کمتر به

سطح تأثیر بر حقوق بشر	متوسط؛ در حوزه حقوق اجتماعی و اقتصادی	پایین؛ بسیاری از حقوق کار رعایت نمی‌شود
پیوند با توسعه پایدار	وجود دارد اما ناقص به دلیل کیفیت اشتغال	بسیار ضعیف؛ به دلیل عدم نهادسازی و ثبات
ظرفیت تحقق کار شایسته	متوسط رو به بالا	بسیار پایین
نیازهای سیاستی اصلی	بهبود کیفیت اشتغال، کاهش تبعیض، تقویت حمایت اجتماعی	نهادسازی، امنیت، رسمی سازی اشتغال، آموزش مهارتی

این اساس، ارتقای کار شایسته می‌تواند در هر دو کشور موجب کاهش فقر، تقویت عدالت اجتماعی، افزایش مشارکت اقتصادی و بهبود شاخص‌های حقوق بشر و توسعه پایدار شود، اما مسیر تحقق آن متفاوت است و نیازمند سیاست‌گذاری متناسب با شرایط هر کشور می‌باشد.

#### جدول تطبیقی کار شایسته، حقوق بشر و توسعه پایدار در ایران و افغانستان

در ایران مسئله‌ی اصلی، کیفیت اشتغال است که بیانگر ارتباط ناقص با توسعه‌ی پایدار و حقوق بشر می‌باشد.

در افغانستان چالش محوری، ضعف ساختارهای نهادی و امنیت شغلی است که نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی بسیار ضعیف با توسعه‌ی پایدار و حقوق بشر است.

در کل: کار شایسته در هر دو کشور پیش شرط تحقق حقوق اقتصادی - اجتماعی و توسعه‌ی پایدار محسوب می‌شود، اما نوع موانع و میزان نهادینه‌سازی آن در دو کشور متفاوت است.

در ایران سیاست‌ها بیشتر مبتنی بر تسهیلات مالی و سامانه‌های دیجیتال هستند، اما چالش اصلی مربوط به کیفیت و پایداری اشتغال و رعایت حقوق کارگران است.

شاخص‌ها / کشورها	ایران	افغانستان
ساختارهای نهادی مرتبط با کار	نسبتاً قوی و قانون‌مند	بسیار ضعیف و پراکنده
حقوق بنیادین کار (ILO)	تا حدی رعایت می‌شود؛ اما با چالش در اجرا	در بسیاری موارد رعایت نشده یا محدود
اشتغال غیررسمی	زیاد اما قابل مدیریت	بسیار گسترده و غالب
امنیت شغلی	نسبی؛ با نگرانی از قراردادهای کوتاه‌مدت	بسیار پایین و بعضاً فاقد وجود
حمایت اجتماعی (بیمه و تأمین اجتماعی)	موجود و نهادی شده اما ناکافی	تقریباً فاقد پوشش مؤثر
برابری جنسیتی در بازار کار	مشارکت پایین اما رو به گسترش	مشارکت بسیار محدود و با موانع فرهنگی-سیاسی

زیرساخت‌های انرژی و محیط زیست، و پروژه‌های اشتغال‌زا بوده است. شاخص‌های توسعه پایدار نشان می‌دهد که کشور در برخی ابعاد، مانند عدالت اجتماعی، مشارکت زنان و مدیریت مصرف منابع طبیعی، هنوز با کاستی‌هایی مواجه است (مرکز پژوهش‌های مجلس ایران، ۱۴۰۱).

شاخص توسعه انسانی ایران در سال ۲۰۲۳ برابر با ۷۹/۰ گزارش شده که بیانگر جایگاه متوسط به بالا در سطح منطقه است (UNDP، ۱۴۰۲). با این وجود، برخی شاخص‌های زیست‌محیطی، مانند انتشار آلاینده‌ها، مصرف بی‌رویه آب و مدیریت پسماند، نشان‌دهنده فشارهای قابل توجه بر محیط زیست است (مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم ایران، ۱۴۰۱). در افغانستان، تحقق توسعه پایدار با موانع گسترده‌تری مواجه است. شاخص توسعه انسانی پایین، بیکاری و فقر گسترده، محدودیت در دسترسی به خدمات بهداشتی و آموزشی و ضعف زیرساخت‌ها، بیانگر عقب‌ماندگی کشور در بسیاری از ابعاد توسعه پایدار است (UNDP، ۱۴۰۲). علاوه بر این، مشکلات و عدم ثبات نهادی، اجرای سیاست‌های محیط زیستی و توسعه اقتصادی پایدار را به شدت محدود کرده است (فیاض، ۱۴۰۱، ص ۳۰).

ایران: وضعیت اقتصادی و زیرساختی نسبت به افغانستان بهتر است و شاخص‌های اجتماعی مانند آموزش و بهداشت در سطح قابل قبول قرار دارند، اما فشارهای زیست‌محیطی و محدودیت‌های عدالت اجتماعی همچنان چالش اصلی هستند.

افغانستان: علاوه بر ضعف اقتصادی و زیرساخت، بحران‌های انسانی و محدودیت دسترسی به خدمات اجتماعی موجب شده است که دستیابی به توسعه

در افغانستان موانع نهادی، آموزشی و حکمرانی محدودکننده‌اند و دستیابی به اشتغال شایسته مستلزم تقویت نهادهای بازار کار و ایجاد امنیت شغلی پایه‌ای است.

بنابراین، اگرچه سیاست‌های دولتی نقش الزامی دارند، تحقق اشتغال شایسته نیازمند فراتر رفتن از تمرکز صرف بر تعداد شغل ایجاد شده است و باید به کیفیت، پایداری، امنیت و حقوق کار توجه ویژه شود.

## ۲-۵-۵. تحلیل تطبیقی سیاست‌ها

ایران: سیاست‌ها بیشتر کمی و مبتنی بر ابزارهای مالی و دیجیتال هستند؛ کیفیت اشتغال و حقوق کار هنوز نیازمند توجه ویژه است.

افغانستان: موانع نهادی و آموزشی مانع تحقق اشتغال شایسته و حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی هستند؛ سیاست‌ها باید تمرکز بر نهادسازی و امنیت شغلی داشته باشند.

ارتقای کار شایسته از طریق سیاست‌های دولتی، پیش‌شرط تحقق حقوق بشر و توسعه پایدار در هر دو کشور است؛ اما مسیر و اولویت‌ها متفاوت می‌باشد.

## ۱-۲-۵-۵. مقایسه توسعه پایدار در ایران و افغانستان

توسعه پایدار به معنای تأمین نیازهای فعلی بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده در تأمین نیازهای خود تعریف می‌شود (سازمان ملل متحد، ۱۴۰۲). ایران و افغانستان هر دو به اهداف توسعه پایدار متعهد هستند، اما تفاوت‌های ساختاری، اقتصادی و نهادی چشمگیری در میزان تحقق این اهداف مشاهده می‌شود.

در ایران، سیاست‌های کلان توسعه‌ای شامل برنامه‌های پنج‌ساله و منطقه‌ای، توسعه

- عدم تطابق مهارت‌های نیروی کار با نیاز بازار و پایین بودن کیفیت مشاغل (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۹۹).

- ضعف هماهنگی میان سیاست‌های اشتغال و اهداف توسعه پایدار.

### پیشنهادات سیاستی

برای غلبه بر این چالش‌ها و تحقق کار شایسته و حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی، پیشنهاد می‌شود:

۱. تقویت امنیت شغلی و حمایت اجتماعی برای شاغلان رسمی و غیررسمی.

۲. افزایش مشارکت زنان و گروه‌های آسیب‌پذیر در بازار کار.

۳. ارتقای مهارت‌های نیروی کار از طریق آموزش فنی و حرفه‌ای هدفمند.

۴. ایجاد و تقویت تشکل‌های مستقل کارگری برای دفاع از حقوق کارکنان.

۵. هماهنگی سیاست‌های اشتغال با اهداف توسعه پایدار به منظور ارتقای کیفیت، پایداری و عدالت اجتماعی در بازار کار.

این رویکرد ترکیبی می‌تواند زمینه تحقق کار شایسته، رعایت حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی و پیشبرد توسعه پایدار را در هر دو کشور فراهم کند.

### ۵-۵-۵. تحلیل تطبیقی موانع

ایران: موانع بیشتر ساختاری و سیاستی هستند؛ اشتغال غیررسمی و کمبود کیفیت و امنیت شغلی چالش اصلی است.

افغانستان: موانع چندبعدی و شدیدترند؛ ناپایداری نهادی، ضعف آموزش و اقتصاد غیررسمی مانع تحقق کار شایسته و حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی است.

پایدار در اکثر شاخص‌ها به شدت محدود شود (بانک جهانی، ۲۰۲۵).

تأثیر سیاست‌های دولتی نیز در این مقایسه آشکار است: در ایران، سیاست‌های توسعه‌ای نسبتاً ساختارمند و مبتنی بر برنامه‌های ملی و منطقه‌ای هستند، اما در افغانستان، فقدان نهادهای کارآمد و انسجام سیاستی مانع تحقق اهداف توسعه پایدار شده است (فیاض، ۱۴۰۱، ص ۳۵).

تحقق توسعه پایدار مستلزم هماهنگی میان سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی و توجه ویژه به ظرفیت‌های نهادی و انسانی است. ایران در مسیر توسعه پایدار پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی نسبی داشته، اما فشارهای زیست‌محیطی و محدودیت‌های عدالت اجتماعی هنوز چالش اصلی محسوب می‌شوند؛ در حالی که افغانستان به دلیل ضعف ساختاری و نهادی، در اکثر شاخص‌های توسعه پایدار در سطح پایین قرار دارد.

ایران: پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی نسبی، اما چالش‌های زیست‌محیطی و محدودیت عدالت اجتماعی همچنان وجود دارد.

افغانستان: ضعف ساختاری و نهادی، محدودیت اقتصادی و بحران‌های انسانی، دستیابی به توسعه پایدار را به شدت محدود کرده است.

تحقق توسعه پایدار مستلزم هماهنگی سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی و تقویت ظرفیت‌های نهادی و انسانی است.

### ۱-۴-۵-۵. چالش‌های مشترک ایران و افغانستان

- فقدان حمایت اجتماعی کافی و محدودیت منابع مالی (مرکز پژوهش‌های مجلس ایران، ۱۴۰۱).

پیامد کلی: تحقق کار شایسته و هم‌راستایی آن با اهداف توسعه پایدار نیازمند تقویت امنیت شغلی، حمایت اجتماعی، ارتقای مهارت‌ها و مشارکت زنان و ایجاد نهادهای کارآمد در هر دو کشور است.

### ۱-۵-۵. نقش نهادهای بین‌المللی در ارتقاء توسعه پایدار و کار شایسته

نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار، بانک جهانی و یونیسف نقش کلیدی در ترویج و حمایت از توسعه پایدار و کار شایسته در سطح ملی و منطقه‌ای ایفا می‌کنند. این نهادها با ارائه چارچوب‌های سیاستی، کمک‌های مالی و فنی، و نظارت بر اجرای برنامه‌ها، امکان هم‌راستایی کشورها با اهداف توسعه پایدار و ارتقای حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی را فراهم می‌آورند.

ایران: نهادهای بین‌المللی نقش حمایتی و مشورتی دارند و تمرکز بر بهبود کیفیت اشتغال، توسعه انسانی و محیط زیست است؛ چالش اصلی هماهنگی میان سیاست‌های ملی و بین‌المللی است.

افغانستان: نهادهای بین‌المللی نقش بنیادی و عملی دارند و بخش اعظم ارتقای کار شایسته و توسعه پایدار به آنها وابسته است؛ چالش اصلی ضعف نهادی و محدودیت‌های فرهنگی است.

نهادهای بین‌المللی نقش مکمل و راهبردی دارند و با تقویت ظرفیت‌های ملی، ارائه آموزش، استانداردهای کار و حمایت‌های مالی و فنی، زمینه دستیابی به اهداف کار شایسته، حقوق بشر اقتصادی-اجتماعی و توسعه پایدار را در هر دو کشور فراهم می‌آورند.

ایران: نهادهای بین‌المللی نقش حمایتی و مشورتی دارند و تمرکز بر بهبود کیفیت اشتغال، توسعه انسانی و محیط زیست است.

افغانستان: نهادهای بین‌المللی نقش اساسی و حیاتی دارند و بخش اعظم پیشرفت در کار شایسته و توسعه پایدار به آنها وابسته است.

چالش مشترک: نیاز به هماهنگی سیاست‌های ملی با چارچوب‌های بین‌المللی و توانمندسازی نهادی داخلی.

کار شایسته به‌عنوان محور اصلی هدف هشتم توسعه پایدار (اشتغال شایسته و رشد اقتصادی) نقش کلیدی در پیشبرد اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی دارد (سازمان ملل متحد، ۱۴۰۲).

### ایران

- ایجاد اشتغال شایسته باعث افزایش امنیت شغلی، کاهش فقر، ارتقای مشارکت زنان و بهبود کیفیت زندگی اجتماعی شده است.

- پژوهش صفایی (۱۴۰۱، ص ۳۴) نشان می‌دهد افزایش اشتغال رسمی و کاهش اشتغال غیررسمی، مستقیماً با بهبود شاخص‌های توسعه انسانی و کاهش نابرابری مرتبط است.

- سیاست‌های مرتبط با کار شایسته، مانند طرح‌های کارورزی و یارانه دستمزد، باعث افزایش سرمایه

کار شایسته، به‌عنوان چارچوبی ارائه‌شده توسط سازمان بین‌المللی کار (۱۹۹۹) و محور هدف هشتم توسعه پایدار سازمان ملل، در تعامل مستقیم با توسعه پایدار است. اشتغال مولد، منصفانه و همراه با امنیت شغلی، نه تنها منبع درآمد و امنیت اقتصادی، بلکه پایه‌ای برای عدالت اجتماعی، کاهش فقر و پایداری اقتصادی محسوب می‌شود.

تجربه دو کشور نشان می‌دهد که توسعه پایدار در گرو رشد اقتصادی، کرامت انسانی، برابری فرصت‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. پیوند عمیق‌تر میان سیاست‌های کار شایسته و اهداف کلان توسعه پایدار می‌تواند الگوی بومی و انسانی توسعه برای منطقه ارائه دهد.

#### ۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان به صورت مساوی در تهیه این پژوهش شرکت داشته‌اند.

#### ۸. تضاد منافع

در این پژوهش تضاد منافع وجود ندارد.

انسانی، مهارت نیروی کار و بهره‌وری اقتصادی شده‌اند (امینی‌میلانی و همکاران، ۱۴۰۰، ص. ۸۵).

- اثر مثبت کار شایسته در ابعاد اجتماعی و زیست‌محیطی نیز قابل مشاهده است؛ اشتغال مولد و پایدار می‌تواند فشار اقتصادی بر منابع طبیعی را کاهش دهد و امکان سرمایه‌گذاری در بخش‌های محیط زیست و آموزش را فراهم سازد (مرکز پژوهش‌های مجلس ایران، ۱۴۰۱).

#### افغانستان

- ایجاد کار شایسته محدود است، اما حتی اقدامات کوچک، اثرات مثبت بر توسعه پایدار دارند.

- پروژه‌های آموزشی و اشتغال زنان و جوانان، به ویژه با حمایت UNDP و بانک جهانی، باعث افزایش درآمد خانوار، کاهش فقر و تقویت مشارکت اجتماعی شده‌اند (UNDP، ۱۴۰۲).

- سازمان بین‌المللی کار با ارتقای استانداردهای شغلی و آموزش مهارتی، به بهبود امنیت شغلی و کیفیت اشتغال کمک کرده است.

- محدودیت‌ها و چالش‌های نهادی، باعث می‌شود اثر کار شایسته بیشتر در کاهش فقر و توانمندسازی گروه‌های آسیب‌پذیر محسوس باشد (فیاض، ۱۴۰۱، ص. ۳۵).

#### ۶. نتیجه

کار شایسته و توسعه پایدار در ایران و افغانستان نشان داد که هر دو کشور، با وجود اشتراکات فرهنگی و جغرافیایی، مسیرهای متفاوتی در تحقق عدالت اجتماعی، رشد اقتصادی و توسعه انسانی طی کرده‌اند.

## منابع

### منابع فارسی

- ابدی، سید رضا. (۲۰۱۳). تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران. مجله حقوق کار ایران، (شماره نامشخص)، ۱۲۶-۱۳۸.
- اصلانی، فاطمه، و خوشنویسان، مریم. (۱۳۹۴). مؤلفه‌های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران. نشریه حقوق ملل
- امینی میلانی، محمد، حسینی، لیلا، و نادری، بهرام. (۱۴۰۰). تحلیل سیاست‌های اشتغال و موانع کار شایسته در ایران. فصلنامه مدیریت و توسعه منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۸۵-۹۰.
- رحمانی، زهرا. (۱۴۰۰). مفهوم و ارکان کار شایسته. پژوهش‌های حقوقی، ۲۰(۴۵)، ۴-۱۶.
- رضایی، سعید. (۱۴۰۰). نقش سیاست‌های اشتغال‌زایی در تحقق اهداف توسعه پایدار. فصلنامه سیاست اجتماعی، ۹(۲)، ۱۲۳-۱۴۶.
- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۹۹). سند ملی کار شایسته جمهوری اسلامی ایران. تهران: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- سازمان بین‌المللی کار (دفتر تهران). (۱۳۹۹). کار شایسته در جمهوری اسلامی ایران: گزارش ملی. تهران: سازمان بین‌المللی کار.
- سازمان ملل متحد. (۱۳۹۸). اهداف توسعه پایدار ۲۰۳۰. نیویورک: انتشارات سازمان ملل.
- صفایی، مرتضی. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد کار شایسته در ایران. فصلنامه مدیریت و توسعه منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۲۹-۴۵.
- کاظمی، علی. (۱۳۹۷). عدالت اجتماعی و توسعه پایدار. تهران: انتشارات سمت.
- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۲). نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۴۰۲. تهران: مرکز آمار ایران.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۱). گزارش شاخص‌های توسعه پایدار ایران. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه. (۱۴۰۰). کار شایسته و نماگرهای آن در ایران. تهران: جهاد دانشگاهی.
- وزارت امور اقتصادی و دارایی. (۱۴۰۱). گزارش توسعه پایدار در ایران (۱۴۰۱). تهران: دفتر اقتصاد کلان.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۰). گزارش وضعیت اشتغال و کار شایسته در ایران. تهران: معاونت روابط کار.
- فیاض، سمیه. (۱۴۰۱). بازار کار افغانستان و موانع اشتغال پایدار. کابل: مرکز مطالعات توسعه افغانستان.
- فیاض، سمیه. (۱۴۰۱). نقش نهادهای بین‌المللی در توسعه پایدار افغانستان. کابل: مرکز مطالعات توسعه افغانستان.

- in Iran. Labour Economics Journal, 8(3), 108-115.
- Mohammadi, Shafiq, Dariz, Khalid, & Ahmadzai, Mohammad Yousuf. (2023). Impacts of Labour Force of Afghan Women Based on Education in Economic Growth: In Case of Afghanistan. International Journal of Research and Humanities, 3(2), 14-25.
  - Rahimi, Ahmad. (2021). Labour Market Challenges in Afghanistan. Kabul University Press.
  - Sachs, Jeffrey D. (2015). The Age of Sustainable Development. New York: Columbia University Press.
  - Sadeqi, Zahra, & Hashimi, Sayed Ahmad. (2024). Empirical Analysis of Job Satisfaction Among Employees of Government Offices: A Case Study of Kabul City. Journal of Social Studies, 12(1), 11-19.
  - Sen, Amartya (1999). Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.
  - United Nations. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: UN.
  - United Nations Development Programme (UNDP). (2022). Human Development Report 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives. New York: UNDP.
  - United Nations Environment Programme (UNEP). (2022). Global Environment Outlook: Regional Assessment for Asia and the Pacific. Nairobi: UNEP.
  - World Bank. (2023). Afghanistan Economic Monitor 2023. Washington, D.C.: The World Bank Group.
- عبدی، مهدی‌رضا. (۱۳۹۷). طرح هادی روستایی تضمین‌کننده توسعه پایدار در افغانستان. سایت شفقنا افغانستان.
  - اسفندیار، داوود، صادقی زیازی، حسن، و کوچ‌نژاد، علی. (۱۴۰۲). تأثیرپذیری صنعت مس از حقوق بین‌الملل توسعه پایدار در تجربه ایران و چین. فصلنامه مطالعات حقوق بین‌الملل معاصر، ۵(۲)، ۲۱-۳۵.
  - محمدی، مجتبی. (۱۳۹۹). شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های کار شایسته در صنایع دارویی ایران. مجله توسعه مدیریت، ۱۲(۴)، ۴۵-۵۰.
  - کریمزاده، علی. (۱۴۰۱). رابطه اقتصاد غیررسمی و شاخص‌های کار شایسته در ایران. مجله اقتصاد کار، ۸(۳)، ۱۰۸-۱۱۵.
- منابع انگلیسی**
- Ghai, Dharam. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. International Labour Review, 142(2), 113-145.
  - International Labour Organization. (2019). Decent Work Agenda. Geneva: ILO.
  - International Labour Organization. (2020) Decent Work Country Programme for Afghanistan 2020-2023. Kabul: ILO Office.
  - Kazemi, Rameen. (2020). "Eat and Don't Die": Daily-Wage Labour as a Window into Afghan Society. Afghanistan Analysts Network.
  - Karimzadeh, Ali. (2021). The Relationship between Informal Economy and Decent Work Indicators



شپوهنگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی