

## Conception and Pillars of Decent Work

*Zohreh Rahmani*\*<sup>1</sup>

1. Assistant Professor of Department of Law, Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch, Gilan, Iran

\*. **Corresponding Author:** Email:rahmani@iaubanz.ac.ir

### A B S T R A C T

Decent work is key element to achieving fair conditions of work and poverty reduction. It sums up the aspiration of people in their working lives. Experience shows that economic growth on its own is not sufficient. We must do more to empower individuals through decent work, support people through social protection. The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity. Decent work and it's four pillars-employment creation, social production, right at work and social dialogue become integral element for achieving sustainable development.

**Keywords:** Fundamental Rights at Work, Decent Work, Social Justice.



**Publisher:**

Shahr-e- Danesh  
Research And Study  
Institute of Law

**Article Type:**

Original Research

**DOI:**

10.48300/JLR.2021.129426

**Received:**

6 July 2017

**Accepted:**

15 August 2017

**Published:**

22 May 2021

**Copyright & Creative Commons:**

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



**Funding:** The author(s) received no financial support (funding, grants, sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

**Author contributions:** Zohreh Rahmani: Conceptualization, Methodology, Validation, Analysis, Investigation, Resources, Writing Original Draft, Writing, Review & Editing, supervision, Project Administration, Funding Acquisition.

**Competing interests:** The authors declare that they have no competing interests.

---

**Citation:**

Zohreh Rahmani “Conception and Pillars of Decent Work” *Journal of Legal Research* 20, no. 45 (May 22, 2021): 71-94.

## مفهوم و ارکان کار شایسته

زهرا رحمانی\*<sup>۱</sup>

۱. استادیار گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرانزلی، گیلان، ایران  
\* نویسنده مسئول: Email: rahmani@iaubanz.ac.ir

### چکیده:

کار شایسته عنصر کلیدی جهت دسترسی به شرایط عادلانه کار و کاهش فقر است. این امر به‌عنوان آمال و آرمان‌های یک فرد در حیات کاری وی تلقی می‌شود. تجربه نشان می‌دهد که رشد اقتصادی به‌تنهایی کافی نیست و باید برای توانمندسازی افراد از طریق کار شایسته و برخورداری آنان از حمایت‌های اجتماعی اقدام نمود. هدف اولیه و مهم سازمان بین‌المللی کار، ارتقای فرصت‌ها برای زنان و مردان جهت دستیابی به کار شایسته و مولد در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است. کار شایسته و چهار پایه و ستون آن یعنی اشتغال، حمایت اجتماعی، حقوق کارگران و گفتگوهای اجتماعی رکن به‌هم‌پیوسته برای دستیابی به توسعه پایدار هستند.

### کلیدواژه‌ها:

حقوق بنیادین کار، کار شایسته، عدالت اجتماعی



نوع مقاله:  
پژوهشی

DOI:

10.48300/IJR.2021.129426

تاریخ دریافت:  
۱۵ تیر ۱۳۹۶

تاریخ پذیرش:  
۲۴ مرداد ۱۳۹۶

تاریخ انتشار:  
۱ خرداد ۱۴۰۰



مؤسسه مطالعات  
و پژوهش‌های حقوقی شهردانش

### حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

### مشارکت نویسندگان:

زهره رحمانی: مفهومی سازی، روش شناسی، اعتبار سنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن پیش نویس اصلی، نوشتن، بررسی و ویرایش، نظارت، مدیریت پروژه و جذب بودجه.

### تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### استناددهی:

رحمانی، زهره. «مفهوم و ارکان کار شایسته». مجله پژوهش‌های حقوقی ۲۰، ش. ۴۵ (۱ خرداد، ۱۴۰۰): ۷۱-۹۴.

## مقدمه

با نگاهی گذرا به تاریخ حیات بشر می‌توان دریافت که همواره افراد و شهروندانی که جز نیروی بدنی و قدرت زور و بازو سرمایه دیگری نداشته‌اند برای اقلیتی که دارای سرمایه و امکانات کار بوده‌اند، کار کرده‌اند و حاصل دسترنجشان در خدمت این گروه بوده است. این رابطه با وقوع انقلاب صنعتی در قرن هجدهم، تغییر و تحول ویژه‌ای یافت و به پیدایش شاخه جدیدی از حقوق به نام حقوق کار در دو قرن اخیر به شکل برجسته‌ای مطرح شده و روزبه‌روز تحولات شگرفی را نیز در پی داشته است.

به‌دنبال جهانی شدن اقتصاد و گسترش فعالیت‌های تجاری به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم و نیاز به استخدام کارگران بیشتر برای مواجهه و پاسخی قانع‌کننده به معضلات و چالش‌های پیش رو در زمینه وضعیت و شرایط کارگران، من جمله بروز اشکال مختلف کار اجباری و بهره‌کشی آنان، اندیشه رعایت و حمایت از حقوق بنیادین کار و تحقق کار شایسته بروز و ظهور نمود.

متأسفانه با گذشت نزدیک به یک قرن از تشکیل سازمان بین‌المللی کار و تصویب مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های زیادی در زمینه بهبود و ارتقای وضعیت کارگران، هنوز جهان با چالش‌های زیادی در زمینه کار شایسته مواجه است.

بی‌شک تحقیق درباره حقوق بنیادین قشر عظیمی از جامعه یعنی کارگران و شناخت بهتر و بیشتر حداقل استانداردهای کار به‌عنوان هنجارهای بین‌المللی در زمینه حقوق کار و کارگری و تلاش در جهت مبارزه با نقض فاحش این دسته از حقوق، از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردار می‌باشند. اصول و حقوق مندرج در این مقاله‌نامه‌ها معمولاً یکی از آزادی‌های اساسی و حقوق اولیه کارگران را موردشناسایی، تأکید و تضمین قرار داده است که این اصول محتوای هشت مقاله‌نامه را به خود اختصاص داده که کشور جمهوری اسلامی ایران تاکنون به پنج مقاله‌نامه پیوسته است. همچنین می‌توان به این نکته اذعان داشت که با تأمین اهداف چهارگانه کار شایسته در مجموع می‌توان به برقراری عدالت اجتماعی، به‌عنوان یک رکن توسعه پایدار و محو و ریشه‌کنی هرگونه تبعیض، فقر، استثمار و اجحاف حقوق کارگران امید بست.

## ۱- مفهوم کار شایسته

مفهوم کار شایسته، به‌عنوان هدف استراتژیک سازمان از سال ۱۹۹۹ و در زمان مدیرکلی «خوان سوموایا» از شیلی، در هشتاد و هفتمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار در روابط کار مطرح شد و در چند سال اخیر به شکل متواتر در اسناد و گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار دیده می‌شود.

جهان با چالش‌های زیادی در زمینه کار شایسته مواجه است که از جمله می‌توان به بیکاری، کم‌کاری، فقر، شغل و کار غیرمولد، محیط ناامن کار، درآمد ناکافی، نادیده گرفته شدن حق‌ها و نابرابری جنسیتی اشاره داشت.<sup>۱</sup> باتوجه‌به جنبه جهانی حقوق کار، در تمامی کشورهای دنیا با لحاظ

1. International Labour Organization, "Partnership for Decent Work, ILO, Working With The →

تمام شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی متفاوت، در کی مشترک و یکسان از مؤلفه‌های کار شایسته و اولویت‌های آن موردانتظار است و دستیابی به آن نیاز فراگیر همه کشورهای جهان محسوب می‌شود.

طبق گزارش‌های مدیرکل دفتر بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ «اکنون هدف اولیة سازمان بین‌المللی کار، ارتقای فرصت‌ها برای زنان و مردان است تا در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی به کار شایسته و مولد دست بیابند.»<sup>۲</sup>

در این زمینه در کتاب «توسعه به مثابه آزادی» اثر «آماریتاسن» خطاب به کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ و گزارش مدیرکل دفتر بین‌المللی کار در مورد کار شایسته آمده است: «این یک لحظه حیاتی در تاریخ روابط کار در سراسر جهان محسوب می‌شود و روند جهانی شدن حقوق کار رو به افزایش است. تلاش سازمان برای دستیابی به کار شایسته برای تمام زنان و مردان جهان ستودنی است.»

از نظر کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (CESCR)، کار شایسته کاری است که حقوق بنیادین کارگران را در قالب شرایط ایمنی کار و مزد مناسب، مورداحترام 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.<sup>۳</sup>

چهارچوب اقدام برای کار شایسته دارای ده رکن ماهوی است که ارتباط به چهار پایه استراتژیک دستور کار شایسته دارد. این ده رکن ماهوی مبین ابعاد ساختاری و چهارچوب اقدام برای کار شایسته است که بر اساس آن هم معیاری قانونی و هم مقیاس آماری درخصوص کار شایسته ارائه می‌شود.<sup>۴</sup> این ده رکن عبارتند از فرصت شغلی (استخدام)<sup>۵</sup>، مزد مناسب و کار مولد<sup>۶</sup>، ساعات کار<sup>۷</sup>، ترکیب کار، خانواده و زندگی شخصی<sup>۸</sup>، کارهایی که باید حذف شوند<sup>۹</sup>، ثبات و امنیت شغلی<sup>۱۰</sup>، فرصت و رفتار

1. ILO- Decent Work and System Wide Coherence” International Labour Office, Geneva, 2010), 1. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---roibeirut/documents/genericdocument/wcms\\_210643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---roibeirut/documents/genericdocument/wcms_210643.pdf).

2. Juan Somavia, “Decent work”, (Report of the Director-General International labour organization, 87th session, Geneva: International Labour Office, 1999), 3.

3. G. Mac Naughton, & D.F. Frex, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach,” *American University International Law Review* 26(2) (2011): 475.

4. Decent Work Indicators, *Guideline for Producers and Users of Statistical and Legal Framework –Indicators*, ILO, Manual Second Version December (Geneva: International Labour Office, 2013): 12

5. Employment Opportunities

6. Adequate Earnings and Productive Work

7. Decent Working Time

8. Combining Work, Family and Personal Life

9. Work That Should be Abolished

10. Stability and Security of Work

برابر در استخدام<sup>۱۱</sup>، ایمنی محیط کار<sup>۱۲</sup>، تأمین اجتماعی<sup>۱۳</sup> و گفتگوهای اجتماعی نمایندگان کارفرما و کارگر.<sup>۱۴</sup>

فرصت‌های استخدام، رکن ماهوی و کلیدی کار شایسته است، این بُعد یکی از ابعاد مهم شرایط بازار کار است که کارگر با آن مواجه بوده و منع کار اجباری، بیکاری و غیره را دربرمی‌گیرد.<sup>۱۵</sup> البته سیاست استخدام و اشتغال دربرگیرنده همه استراتژی‌های دولت‌ها، جهت دستیابی به تولید کامل و انتخاب آزادانه شغل و رفع بیکاری جهت دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی برای دسترسی به سطح مطلوب و شایسته‌ای از زندگی است. در این بین بیمه بیکاری برای کسی که موقتاً از کار بیکار گردیده، برای دوره‌ای محدود حمایت مالی مناسبی به‌نظر می‌رسد.

همچنین، به‌منظور سازگاری با مفهوم کار شایسته، کار باید مولد باشد و مزد مناسب را برای کارگران فراهم کند. یکی از اهداف سازمان بین‌المللی کار<sup>۱۶</sup> که در اعلامیه فیلادلفیا نیز بر آن تأکید شده است، تضمین بهره‌مندی از سهم مناسبی از نتایج و پیامدهای توسعه برای همگان و برخورداری از حداقل دستمزد برای همه در راستای چنین حمایتی است. ارتقای مزد مناسب و کار مولد یکی از عناصر محوری دستورالعمل کار شایسته است.<sup>۱۷</sup>

ساعت مناسب کار نیز بخش محوری کار شایسته را تشکیل می‌دهد. ساعت کار شایسته به‌عنوان یک عنصر ماهوی برای محاسبه زمانی که واقعاً در آن مدت کار انجام می‌شود و در یک شغل معین برای اجرای فعالیت‌های مربوطه جهت تولید کار و ارائه خدمات صرف می‌شود و این مسئله برای همه انواع کار و نه فقط کارهای اداری و رسمی، می‌باشد.<sup>۱۸</sup>

طبق ماده ۵۱ قانون کار ایران، «ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به‌منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد.»

ساعت کار مناسب و منطقی سبب بازده بیشتر کار کارگر و افزایش بهره‌وری و نیز ابزاری است برای مقابله با بیکاری و ارتقای ابتکار و خلاقیت بیشتر وی. تقلیل ساعت کار قطعاً موجب بهبود کیفیت شرایط خواهد شد.

ترکیب کار، خانواده و زندگی شخصی، به استانداردها، اصول و حقوق بنیادین کار و حمایت‌های اجتماعی از کارگران مربوط می‌شود و شاید بتوان گفت که بخش کوچکی از کار شایسته را به خود اختصاص می‌دهد.

درخصوص کارهایی هم که باید حذف شوند، در مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و اعلامیه اصول و

11. Equal Opportunity and Treatment in Employment

12. Safe Work Environment

13. Social Security

14. Social Dialogue, Workers and Employer's Representation

15. Decent Work Indicators: 27.

16. ILO

17. Decent Work Indicators: 65.

18. Decent Work Indicators: 91.

حقوق بنیادین کار، خواستار حذف برخی از انواع کار مانند کار کودکان و کار اجباری می‌باشند. تأمین نیازهای زندگی که لازمه حیات انسانی است، مستلزم کسب درآمد و داشتن شغل مطمئن و درآمدزا برای تأمین این منظور می‌باشد. اطمینان خاطر از داشتن شغل مناسب و حفظ و استمرار آن را می‌توان امنیت شغلی نامید. رابطه نامتعادل اقتصادی و موقعیت آسیب‌پذیر کارگران ایجاب می‌کند که تمهیدات اجتماعی خاصی برای امنیت شغلی کارگران صورت گیرد.<sup>۱۹</sup>

ارتقای رفتار و فرصت برابر در شغل و استخدام نیز یکی از عناصر محوری اقدام برای کار شایسته است. در اعلامیه «عدالت اجتماعی برای جهانی شدن مصوب سال ۲۰۰۸»<sup>۲۰</sup>، ILO خاطر نشان ساخته است که برابری جنسیتی و عدم تبعیض باید به‌عنوان یک موضوع محوری در اهداف استراتژیک کار شایسته لحاظ شود.<sup>۲۱</sup>

این هدف همچنین در راستای یکی از اهداف کلیدی توسعه هزاره است که بر ارتقای برابری جنسیتی و توانمندی زنان تأکید دارد.

باید خاطر نشان ساخت که تمرکز این مسئله بر فرصت و رفتار برابر در استخدام در زمینه جنسیت است، درحالی که این امر همه گروه‌های در معرض تبعیض از جمله گروه‌های نژادی، قومی، کارگران خارجی، کارگران مهاجر و اشخاص دارای معلولیت را نیز دربرمی‌گیرد.<sup>۲۲</sup>

ایمنی و بهداشت محیط کار عامل حیاتی کار شایسته است. متأسفانه با همه پیشرفت‌های علمی و فنی که در این زمینه صورت گرفته و نیز گسترش مراقبت‌های بهداشتی، هنوز آمار بالایی از حوادث مربوط به کار در گوشه و کنار دنیا به گوش می‌رسد.

معیارهای مدون درخصوص بهداشت و ایمنی کار شامل راهنمایی‌های لازم و موازین مطلوب برای تدوین و اجرای مقررات ملی است، حتی اگر دولت‌ها رسماً به مقابله‌نامه‌ها یا توصیه‌نامه‌های مربوطه ملحق نشوند.<sup>۲۳</sup>

تأمین اجتماعی نیز همه اقداماتی است که منافی را به شکل نقدی یا غیرنقدی، برای تضمین حمایت از کارگران، اول، درخصوص فقدان درآمد یا ناکافی بودن درآمد، به دلیل بیماری، ناتوانی، بی‌سرپرستی، حوادث ناشی از کار، بیکاری، پیری یا مرگ اعضای خانواده؛ دوم، فقدان دسترسی یا دسترسی نامناسب به مراقبت‌های بهداشتی؛ سوم، ناکافی بودن حمایت‌های خانوادگی به‌ویژه برای کودکان و سالمندان تحت تکفل؛ و چهارم، به دلیل فقر و محرومیت اجتماعی فراهم می‌سازد.<sup>۲۴</sup> و نهایتاً گفتگوهای اجتماعی که دربرگیرنده همه مذاکرات، مشاوره‌ها و تبادل اطلاعاتی است که بین نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در زمینه منافع مشترکشان صورت می‌گیرد.

۱۹. سید محمد هاشمی، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی (تهران: نشر میزان، ۱۳۸۴)، ۲۸۳.

20. The 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization

21. Decent Work Indicators: 141.

22. Ibidem.

۲۳. عزت‌اله عراقی و امیرحسین رنجبریان، تحول حقوق بین‌المللی کار (تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱)،

چاپ اول، ۲۱۰.

24. Decent Work Indicators: 169.



هدف اصلی گفتگوهای اجتماعی فی‌الذات رسیدن به اجماع بین بازیگران عرصه کار می‌باشد. ساختار و فرایند مطلوب گفتگوهای اجتماعی، به‌طور بالقوه برای حل معضلات و مشکلات مهم اقتصادی و اجتماعی، ترغیب به زمامداری و حکمرانی خوب و دسترسی به صلح و ثبات اجتماعی و صنعتی پیشرو، همگام با پیشرفت‌های اقتصادی است.<sup>۲۵</sup>

بدون تردید، گفتگوهای اجتماعی نقشی کلیدی در دستیابی به اهداف موردنظر، از جمله ارتقای فرصت‌های برابر برای زنان و مردان، جهت دسترسی به کار شایسته و مولد در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی بازی می‌کند و عامل مهمی در ارزیابی میزان توسعه و پیشرفت کار شایسته به‌شمار می‌رود.

با این توصیف، کار شایسته عبارت است از کار مولد برای زنان و مردان در شرایط آزاد، برابر، امن و همراه با کرامت انسانی و دربرگیرنده فرصت‌هایی است که درآمد منصفانه، تأمین امنیت در محیط کار، حمایت اجتماعی برای کارگران و خانواده‌هایشان را برای شخص فراهم می‌کند. این مسئله چشم‌انداز مطلوب‌تری را برای رشد و توسعه فردی، ترغیب به وحدت جمعی و نیز آزادی افراد، عرضه می‌کند.<sup>۲۶</sup>

## ۲- ارکان اساسی کار شایسته

کار شایسته به‌طور مضمیق شامل چهار دسته حق در حوزه کار و چهار استاندارد محوری کار می‌باشد: آزادی تشکّل‌ها، منع کار اجباری، منع تبعیض و کار کودک.<sup>۲۷</sup> در گزارش مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، چهار مؤلفه مهم به‌عنوان ارکان اساسی کار شایسته معرفی می‌شوند که عبارتند از:

اول، اشتغال در همه انواع آن، چه رسمی و چه غیررسمی همراه با تأمین فرصت‌های شغلی مناسب، مزد مناسب، رعایت و حفظ ایمنی و بهداشت کار و بازرسی کار؛ دوم، حمایت‌های اجتماعی از طریق تأمین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی به‌ویژه برای اقشار آسیب‌پذیر و درعین حال مولد جامعه که امروزه به‌عنوان یکی از حقوق اصلی و بنیادین بشر محسوب می‌گردد؛ سوم، حقوق کارگران مندرج در هشت مقاله‌نامه بنیادینی که جنبه حداقل دارند و به‌عنوان پیش‌شرط تحقق شرایط کار شایسته لحاظ می‌شود؛ و چهارم، گفتگوی اجتماعی فی‌مابین هر سه طرف این رابطه حقوقی به‌ویژه ابراز نظر کارگران به‌منظور تضمین منافع شغل آنان و چانه‌زنی با کارفرمایان و سه‌جانبه‌گرایی.

و اما در زمینه کار شایسته در ایران باید اذعان نمود که مفهوم کار شایسته در همایش ملی کار در آذر ماه ۱۳۸۲ در تهران و در بند ۱۳ قطعنامه همایش مطرح شد؛ به این مضمون که: «به‌منظور حفظ کرامت انسانی و رعایت حقوق نیروی کار جهت تحقق کار شایسته بر مبنای اعلامیه حقوق بنیادی کار، پیشنهاد می‌گردد قوانین و مقررات لازم توسط مراجع قانونگذاری تهیه و از سوی دولت به اجرا

25. Decent Work Indicators: 190.

26. International Labour Organization, op.cit.,3.

27. Mac Naughton & Frex, "Decent Work for All," op.cit. 266.

گذاشته شود.»

در این راستا و در پی اقدام انجام شده در سال ۱۳۸۳ پیشنهاد ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه توسط وزارت کار و امور اجتماعی در مورد تدوین «سند ملی کار شایسته» پس از تصویب آن توسط مجلس و تأیید شورای نگهبان به دولت ابلاغ شد.

در مقدمه این ماده از قانون چهارم توسعه تصریح شده بود که دولت تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه توسعه، «برنامه ملی توسعه کار شایسته» را تدوین و برای تصویب به مجلس شورای اسلامی ارائه دهد.

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در تعریف از کار شایسته مؤلفه‌های زیر را مطرح ساخته و تصریح کرده است که: «کار شایسته کاری است که با انجام آن:

- حال و آینده زندگی کارگران و کارکنانی که آن کار را به انجام می‌رسانند و کارفرمایان و سرمایه‌گذاران مربوط به آن کار و خانواده آنها تأمین شود و از انجام آن کار به آنها لطمات بدنی و روانی وارد نشود؛

- در جهت شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار باشد؛

- محیط‌زیست را تخریب نکند.»

بر این اساس، کار شایسته حاوی چهار هدف استراتژیک حقوقی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است که هدف حقوقی آن همان ارتقاء و توسعه استانداردها و اصول و حقوق بنیادین کار است. بعد اقتصادی آن ایجاد فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان، جهت تضمین کار شایسته می‌باشد. هدف اجتماعی عبارت است از ارتقای پوشش‌های اجتماعی و کارآمدی حمایت‌های اجتماعی برای همه و نهایتاً جنبه سیاسی آن توسعه سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی است.<sup>۲۸</sup>

البته در مواردی این مؤلفه‌ها ممکن است در تعارض با یکدیگر واقع شوند، چنانچه شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار به احتمال زیاد به محیط‌زیست آسیب خواهند رساند و این با متولیان امر است که در جهت تأمین همه موضوعات و هماهنگی بین امور اقدامات مؤثر و مهم را آغاز نمایند.

## ۲-۱- اشتغال

یکی از ارکان اساسی و در واقع هدف راهبردی کار شایسته، اشتغال است که دارای ابعاد و جهات گوناگون و متنوعی است. اشتغال در این مقوله هم شامل اشتغال رسمی است و هم اشتغال غیررسمی که کار در منزل، کار در کارگاه‌های خانوادگی و خویش‌فرمایان را می‌تواند دربرگیرد.

دستور کار شایسته، به‌نحو فزاینده‌ای به‌عنوان رویکرد محوری جهت توسعه موردشناسایی قرار گرفته است. بحران‌های مالی و اقتصادی جهانی بر نیاز حیاتی برای پاسخ به اقدامات و تمرکز بر حمایت از کار، ایجاد شغل و حمایت‌های اجتماعی تأکید کرده است.<sup>۲۹</sup> اگر اشتغال را در سطح ملی

28. International Labour Organization, op.cit.,3.

۲۹. عراقی و رنجبریان، پیشین، ۱۷۰.

و از دیدگاه برنامه‌ریزی یک کشور بررسی کنیم، مسائل زیادی در رابطه اشتغال با توسعه و رشد اقتصادی و مبارزه با فقر، تأمین معیشت مردم و برقراری تعادل اقتصادی و حتی عدالت اجتماعی مطرح می‌شود.<sup>۳۰</sup>

فراهم نمودن تمهیدات لازم برای مقابله با بحران اشتغال در سطح ملی، مورداهتمام دولت‌ها بوده است و تعهد همه کشورها برای توسعه و اجرای راهبردهایی لازم جهت اعطای فرصت واقعی برای کسب‌وکار برای همه، در اعلامیه هزاره مصوب سال ۲۰۰۰ نیز مورد تأکید قرار گرفته است؛ اما اگر بحث اشتغال در سطح جهانی طرح شود، تقسیم جهانی کار، کشورهای صنعتی و غیرصنعتی، غنی و فقیر، توسعه‌یافته و در حال توسعه و بسیاری امور دیگر عنوان می‌شود.<sup>۳۱</sup>

خط‌مشی‌گذاری در زمینه اشتغال و ایجاد فرصت‌های برابر شغلی و کارآفرینی در کنار آموزش‌های فنی و مهارت حرفه‌ای از اهمیت بسزائی در کشورها برخوردار بوده و همکاری و مشارکت سازمان بین‌المللی کار، مؤسسات مالی بین‌المللی و سایر سازمان‌های تخصصی سازمان ملل را در این زمینه می‌طلبد.

## ۲-۱-۱- ساز کارهای سازمان بین‌المللی کار در راستای سیاست اشتغال

در این راستا، در بدو تأسیس سازمان بین‌المللی کار با تأکید بر لزوم مبارزه با فقر و بی‌عدالتی، موضوع اشتغال و مقابله با بیکاری مورد توجه تدوین‌کنندگان اساسنامه سازمان بوده و دستیابی به کار شایسته و توجه به کیفیت مشاغل و انتخاب آزادانه شغل مولد برای افراد در دستور کار سازمان می‌باشد. آنچه مسلم است سیاست اشتغال و رفع بیکاری، نیازمند تغییر و تحول در سیاست‌های اقتصادی و مالی کشور است.

سازمان بین‌المللی کار در جهت اعمال سیاست کلی اشتغال مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ را طی چهل و هشتمین اجلاس هیئت‌کنفرانس عمومی کار در سال ۱۹۶۴ به تصویب رساند که کشور ایران در سال ۱۳۵۱ به آن پیوسته است.

در این مقاله‌نامه با اشاره به تعهد سازمان بین‌المللی کار جهت کمک و مساعدت به اجرای برنامه‌های مربوط به ایجاد اشتغال کامل و بالا بردن سطح زندگی ملل مختلف و نیز تأکید اساسنامه سازمان به جلوگیری از بیکاری و تأمین مزد و امرارمعاش متناسب مقرر گردیده است که سازمان طبق مفاد اعلامیه فیلادلفیا موظف است که آثار و نتایج سیاست‌های اقتصادی و مالی را بر روی سیاست اشتغال بررسی کند و این امر باید با توجه به این هدف اساسی که به موجب آن «تمام انسان‌ها صرف‌نظر از نژاد، معتقدات، یا جنسیت خود حق پیشرفت مادی و معنوی آزاد دارند و باید از تأمین اقتصادی و امکانات مساوی برخوردار باشند»، انجام گیرد.

سازمان بین‌المللی کار، دستور کار شایسته را از طریق اجرای استانداردها و اقدامات خدماتی و

30. ibidem.

۳۱. همانجا.

حمایتی انجام می‌دهد که اشتغال افراد و جوانان در زمرهٔ این خط‌مشی‌هاست. به دیگر سخن تمرکز اصلی بر استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به ارتقای اشتغال کامل، مولد و انتخاب آزادانه شغل خواهد شد. توجه سازمان در حال حاضر به ارتقای فرصت‌های اشتغال از جمله کارآفرینی و خوداشتغالی است.

حق کار امتیازی است که در آن کارگر، با امکاناتی که جامعه برای او فراهم می‌کند، بتواند در مقابل عارضهٔ بیکاری احساس امنیت خاطر بنماید. آزادی کار به‌تنهایی و وقتی که کارگر جویای کار باشد، اما کار دلخواه خود را نیابد، مفهوم بیهوده‌ای به‌نظر می‌رسد. سیاست‌گذاری کلی اشتغال، آموزش و ارشاد افراد مستعد کار، کاریابی و حمایت از بیکاران مجموعه تدابیری است که دولت، به‌عنوان خدمتگزار جامعه، ناگزیر از اتخاذ آن خواهد بود.<sup>۳۲</sup>

در بند ۱۲ از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایف اساسی دولت «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه جهت برطرف ساختن هر نوع محدودیت در زمینه کار» مقرر گردیده است.

همچنین در اصول دیگر دولت موظف به تدوین و اجرای سیاست‌های لازم برای تأمین کار مناسب با شرایط عادلانه و رضایت‌بخش شده است. در این راستا در اصل ۲۸ قانون اساسی دولت موظف گردیده است که با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همهٔ افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

در زمینهٔ اشتغال کارگران خانگی نیز باید اذعان داشت که گزارش سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۳ با عنوان «کارگران خانگی سراسر جهان: آمار جهانی و منطقه‌ای و میزان حمایت قانونی»، نشانگر فقدان حمایت‌های قانونی لازم برای کارگران خانگی است که ۸۰ درصد آنان را زنان تشکیل می‌دهند. در این گزارش به تفصیل به موارد آسیب‌پذیری کارگران خانگی به نسبت سایر کارگران از جمله در زمینهٔ حداقل دستمزد، محدودیت ساعات کار، میزان مرخصی‌ها، تعطیلات و غیره اشاره شده است.

چالش اصلی پیش روی کارگران خانگی، یکی شغل رسمی محسوب نشدن غالب کارهای خانگی و دیگری لحاظ شدن کار خانگی به‌عنوان کار ویژهٔ زنان و یا حتی کودکان و نبود قوانین و مقررات حمایتی در زمینهٔ این دسته از کارگران می‌باشد که سبب می‌گردد که از بسیاری از حقوق مشابه با کارگران دیگر محروم باشند. از طرفی گسترهٔ پوشش‌های اجتماعی و برخورداری از بیمه‌های اجتماعی برای این دسته از کارگران نیز متفاوت با سایر کارگران است. بسیاری از کارگران خانگی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، از هیچ‌گونه حمایتی در زمینهٔ خدمات درمانی، ایمنی و بهداشت کار، بیمهٔ بیکاری و مرخصی زایمان و غیره برخوردار نیستند.

۳۲. هاشمی، پیشین، ۴۷۴.

## ۲-۱-۲- حمایت از طریق آموزش فنی و حرفه‌ای

هدف از آموزش فنی و حرفه‌ای، کمک به افراد در انتخاب شغل موردنظر و مناسب با توجه به قابلیت‌ها و مهارت‌های خاص آنان می‌باشد و دولت‌ها در این خصوص می‌توانند زمینه بهره‌مندی افراد از این خدمات را فراهم سازند تا هر فرد پس از کسب آگاهی و مهارت لازم به شغل موردنظر خود دست یابد. سیاست عملی مذکور تأثیرات فردی و اجتماعی مطلوبی به‌جای می‌گذارد؛ بدین معنا که علاوه بر رضای یکی از توقعات برحق انسانی در یافتن کار موردنظر، بر توسعه کمی و کیفی اشتغال که از لوازم توسعه و پیشرفت اقتصادی است، مؤثر می‌باشد.<sup>۳۳</sup>

در اصل ۴۳ قانون اساسی یکی از ضوابط اقتصادی «استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور» دانسته شده است و در ماده ۱۰۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، وزارت کار، رفاه و تعاون مکلف گردیده است که در اجرای اهداف قانون اساسی و به‌منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

همچنین در راستای اجرای بند ۳ اصل ۴۳ قانون اساسی مبنی بر افزایش مهارت در تنظیم برنامه اقتصادی کشور ماده ۱۱۰ قانون کار واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی را مکلف نموده است که به‌منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر موردنیاز خویش، نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت کار، رفاه و تعاون به‌عمل آورند.

## ۲-۱-۳- برنامه جهانی اشتغال

سازمان بین‌المللی کار در ادامه تلاش‌های خود در راستای سیاست‌های کلی اشتغال در سال ۱۹۶۹ «برنامه جهانی اشتغال» را طرح نمود و هفت سال بعد، یعنی در سال ۱۹۷۶ کنفرانس سه‌جانبه‌ای متشکل از نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان در زمینه «اشتغال، توزیع درآمد، توسعه اجتماعی و تقسیم بین‌المللی کار» برگزار گردید که بر این اساس برنامه جهانی اشتغال در رأس تلاش‌ها و فعالیت‌های سازمان مطرح شد.

برنامه جهانی اشتغال با مطالعه و تجزیه و تحلیل وقایع کوشش نمود رابطه متقابل پیچیده‌ای را که بین مسئله اشتغال و سایر جنبه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی وجود دارد، مشخص نماید که در این زمینه در دفتر بین‌المللی کار و نیز در کشورهای مختلف تحقیقاتی دامنه‌دار در خصوص رابطه بین توزیع درآمد و اشتغال، انتخاب روش‌های مناسب برای ایجاد اشتغال، سیاست‌های مربوط به جمعیت، تأثیر آموزش و مهارت حرفه‌ای و فنی، تجارت بین‌المللی و موضوع مهاجرت‌ها، مسائل ویژه مربوط به اشتغال و رابطه آن با فقر در شهر و روستاها، تأثیر شرکت‌های چندملیتی در مسئله اشتغال و غیره

انجام گرفت.<sup>۳۴</sup>

از آنجاکه رابطه معناداری بین اشتغال و فقر وجود دارد، عدم کارایی سیاست‌های مربوط به اشتغال قطعاً باعث فاصله زیاد بین درآمد افراد در داخل یک کشور و تقسیم مردم به طبقات فقیر و غنی خواهد شد و همچنین تقسیم کشورهای فقیر و غنی ناشی از همین مسئله می‌تواند باشد. طبق گزارش‌ها و تحقیقات سازمان بین‌المللی کار، رشد اقتصادی ضرورتاً سبب بالا رفتن سطح اشتغال و کاهش فقر نمی‌شود. بر همین اساس طبق گزارش مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به مناسبت برنامه جهانی اشتغال، «برای مقابله با مشکلات یادشده، اصلاحات ارضی و احتمالاً توزیع مجدد زمین‌ها و توزیع مجدد سرمایه‌ها می‌تواند راه‌حلی مطلوب تلقی گردد، آن هم در صورتی که توزیع مجدد سرمایه‌ها بیشتر با توجه به منابع انسانی صورت گیرد.»<sup>۳۵</sup>

## ۲-۱-۴- لوازم و پیامدهای سیاست‌های اشتغال

فراهم نمودن تمهیدات و زمینه‌های لازم جهت دستیابی به اشتغال مؤثر مستلزم تأمین فرصت‌های شغلی مناسب، دریافت مزد مناسب و منصفانه، رعایت و حفظ ایمنی و بهداشت کار و بازرسی کار می‌باشد. بر این اساس بررسی امر اشتغال با همهٔ زوایا و لوازم و پیامدهای آن ضروری است.

کنترل و نظارت بر اعمال رفتار و افراد، نهادها و سازمان‌های مختلف و پاسخگویی آنان در قبال وظایف و اختیارات محوله، یکی از مؤلفه‌های حکمرانی خوب یا به‌ماداری است. در بحث از بازرسی کار به‌نظر می‌رسد که یکی از محورهای شایسته قوانین کار امر بازرسی کار توسط بازرسان و بررسی استانداردهای ملی کار در محیط‌های کاری است.

امر بازرسی ضمن شناسایی نقاط ضعف و قوت قوانین کار و نحوه اجرای آن، در زمینه‌های متعددی همچون حداکثر ساعت کار، میزان حق‌السعی، ایمنی و بهداشت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها و غیره راهنمای کارفرمایان و کارگران درخصوص بهبود شرایط کار و کاربرد و استفاده از قوانین مربوطه هستند.

در زمینه لزوم تخصص و تجربه بازرسان، قانونگذار در ماده ۹۷ قانون کار بر این امر تصریح کرده است که «اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.»

در راستای تأکید بر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای همهٔ مشمولین قانون کار، در این قانون مقرر گردیده است: «برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین

۳۴. عراقی و رنجبریان، پیشین، ۱۷۵.

۳۵. همان، ۱۷۶.

می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.<sup>۳۶</sup> کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول این مقررات بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

مقاله‌نامه شماره ۸۱ سازمان بین‌المللی کار مصوب سال ۱۹۴۷ با عنوان بازرسی کار به بیان نظام بازرسی در کارگاه‌های صنعتی و تجاری پرداخته و کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله‌نامه پیوسته باشند، موظفند که در کارگاه‌های خود نظام بازرسی را دایر نمایند که بر اساس آن قوانین و مقررات مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگرانی که به کار مشغولند در تمامی کارگاه‌ها توسط بازرسان به مرحله اجرا گذاشته شود.

طبق ماده ۳ مقاله‌نامه کارکرد و وظایف نظام بازرسی کار عبارت است از تضمین اجرای مقررات کار و حفاظت کارگران در محل کار، از جمله مقررات مربوط به ساعت کار، دستمزد، ایمنی کار، بهداشت و رفاه کارگران، اشتغال کودکان و نوجوانان و دیگر موضوعات مربوطه، به نحوی که این مقررات توسط بازرسان کار قابلیت اجرا داشته باشند.

همچنین ارائه اطلاعات فنی و راهنمایی و مشاوره لازم به کارفرمایان و کارگران در مورد مؤثرترین روش‌های اجرای این مقررات قانونی و نیز گوشزد نمودن مراجع ذی‌صلاح به نقایص و سوءاستفاده‌هایی که به‌طور خاص موردتوجه مقررات موجود قرار نگرفته است.

## ۲-۲- حمایت‌های اجتماعی

تأمین اجتماعی در دنیای امروز به‌عنوان یکی از حقوق اصلی و بنیادین بشر محسوب می‌شود و در گذشته‌های دور نشانی از آن دیده نمی‌شد و البته حمایت‌های داوطلبانه و پراکنده‌ای از طرف نهادهای غیررسمی مثل خانواده، مساجد و کلیساها مشاهده می‌شد.

به تدریج تأمین و حفظ منافع شخصی فرد، در کنار حس نوع‌دوستی و نیز احساس سرنوشت و آینده‌ای مشترک زمینه‌ساز پیدایش نهاد تأمین اجتماعی شد. از قرن هفدهم به بعد، فقر و نبود تأمین اقتصادی خانواده‌ها، تأمین اجتماعی را به شکل گسترده‌تری مطرح ساخت و دولت‌ها را بر آن داشت تا در این زمینه حمایت‌هایی را از افراد نیازمند به عمل آورد.

بر این اساس تأمین اجتماعی قاعده‌ای نبود که به یکباره شکل گرفته باشد، بلکه پدیده‌ای است که باید آن را ره‌آورد تاریخ و تمدن بشری محسوب کرد، مقوله‌ای که در طی قرون و اعصار متمادی متناسب با نیازها و خواسته‌های بشری شکل گرفته، تکامل یافته و در حال حاضر به شکل کنونی برای حمایت از آحاد جامعه از آن بهره‌برداری می‌شود.<sup>۳۷</sup>

در سال‌های پایانی قرن بیستم، در بسیاری از نقاط دنیا، نظام تأمین اجتماعی با چالش مواجه بود. بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که این نظام بسیار هزینه‌بر بوده و این امر به فرایند رشد و

۳۶. ماده ۸۵ قانون کار

۳۷. داوود مددی، «تأمین اجتماعی»، مجله تدبیر ۱۸۲ (۱۳۸۶)، ۲۵.

توسعه اقتصادی آسیب می‌رساند. بر همین اساس میزان پایین پوشش بیمه‌های اجتماعی، بیکاری فزاینده و عدم امنیت شغلی، نیاز به تأمین اجتماعی را بیش از پیش روشن ساخت.<sup>۳۸</sup>

در حال حاضر تأمین اجتماعی به عنوان یک پدیده اقتصادی، اجتماعی و شاید سیاسی مهم، مورد توجه همه کشورهای دنیاست و تلاش‌های این نهاد در حوزه بیمه‌های اجتماعی و نیز توانمندی آن در طرح نظریه‌های جدید، سبب تقویت جایگاه این نهاد در سراسر دنیا گردیده است.

آثار و پیامدهای ناگوار دو جنگ جهانی اول و دوم به‌ویژه در سال‌های پس از بحران اقتصادی آمریکا و اروپا، در فاصله سال‌های ۱۹۲۹ تا ۱۹۳۳، زمینه‌ساز توجه جدی کشورها به پدیده تأمین اجتماعی بود. در عرصه بین‌المللی نیز این مسئله به یکی از دغدغه‌های اصلی جامعه بین‌المللی بدل گشت و از آنجا که یکی از اهداف مهم جامعه بین‌المللی تأمین و حفظ صلح جهانی است و چنین صلحی جز با تأمین عدالت اجتماعی میسر نیست، از دولت‌ها خواسته شده است که با اتخاذ اقدامات مؤثر و مناسب در جهت ارتقای شرایط زندگی شهروندان و دستیابی به امنیت اجتماعی، تلاش و افری را در این زمینه انجام دهند و به همین دلیل است که حقوق تأمین اجتماعی امروز، در صدر حقوق نسل دوم بشر، یعنی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مورد مطالبه و خواست افراد قرار گرفته است.

این دسته از حقوق معمولاً در قالب حمایت‌هایی است که دولت‌ها از اعضای خود با اتخاذ اقداماتی انجام می‌دهند، برای کاهش فشارهای اقتصادی و اجتماعی که به دلایل مختلف مانند بیماری، بیکاری، از کارافتادگی، بازنشستگی، بارداری و زایمان، حوادث و غیره حادث می‌شود. اگر تأمین اجتماعی در معنای کلی مدنظر قرار گیرد عبارت است از کوشش‌ها و مساعی دولت‌ها در جهت جبران خسارات درباره حوادث و اتفاقات اجتماعی با توجه به امکانات خود به تبعیت از شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه مربوطه.<sup>۳۹</sup>

ظهور تأمین اجتماعی در نتیجه انقلاب صنعتی و بروز کارخانه‌ها و استقلال تعداد کثیری از کارگران در آن مکان‌ها و مشکلات ناشی از آن، از جمله نابرابری دستمزدها و میزان ساعات کار و غیره شکل گرفت و در واقع لزوم حمایت از اقشار آسیب‌پذیر و درعین حال مولد جامعه، ضرورت دخالت دولت در قالب تأمین اجتماعی را ایجاب نمود.<sup>۴۰</sup>

حاصل تلاش‌های سازمان یکی تصویب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی در زمینه تأمین اجتماعی است و دیگری پایه‌ریزی اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) در سال ۱۹۸۵. مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ در زمینه حمایت از حقوق تأمین اجتماعی مصوب ۱۹۸۲ سازمان بین‌المللی کار است که مقاله‌نامه شماره ۴۸ را به‌منظور هماهنگی نظام‌های تأمین اجتماعی کشورهای مختلف و نیز افزایش انعطاف آن مورد تجدیدنظر قرار داده است. از جمله آنکه کشورهایی که به مقاله‌نامه

38. International Labour Office "Social Security: Issues, Challenges and Prospects, Sixth Item on the Agenda", (Geneva: International Labour Office, 2001), 2.

۳۹. مهدی طالب، *تأمین اجتماعی* (مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۸۱)، چاپ ششم، ۴۰.

۴۰. روح‌اله مکی، «بررسی حق تأمین اجتماعی به‌عنوان یک حق بشری»، *نشریه حقوق اساسی* ۵ (۱۳۸۴)، ۱۶۰.



ملحق می‌شوند را آزاد گذاشته تا در مواردی موقتاً به اجرای برخی مفاد مقاله‌نامه متعهد باشند. مندرجات این مقاله‌نامه نه فقط شامل خود کارگران، بلکه اعضای خانواده‌های آنان را نیز دربرمی‌گیرد. همچنین زمینه‌های شمول مقاله‌نامه نیز بسیار گسترده بوده و طبق ماده ۲ مراقبت‌های پزشکی، مزایای مرخصی استعلاجی، کمک‌هزینه زایمان، مزایای از کارافتادگی، مزایای سالخوردگی، مزایای بازماندگان، مزایای آسیب‌دیدگی در حین کار، مزایای بیکاری و مزایای عائله‌مندی را دربرمی‌گیرد و در صورت قانونی بودن حتی هزینه‌های توانبخشی را در هر یک از موارد ذکر شده نیز شامل می‌شود.

علاوه بر این، بر اساس ماده ۹ مقاله‌نامه، هر کشوری که به مقاله‌نامه ملحق شود، بایستی پرداخت مستمری‌های نقدی را که به موجب قوانین و مقررات داخلی خود نسبت به آنها حق مکتسبی ایجاد شده است به اشخاص ذی‌نفع تضمین کند؛ یعنی هم نسبت به افراد ذی‌نفع تبعه کشور خود و هم به افراد بیگانه یا افراد فاقد تابعیت؛ بدون در نظر گرفتن محل اقامت آنها.

در ماده ۱۴ مقاله‌نامه آمده است: «هریک از کشورهای عضو باید توسعه خدمات اجتماعی خود را بهبود بخشیده و افراد تحت پوشش مقاله‌نامه به‌ویژه کارگران مهاجر در مواجهه با مقامات، نهادها و مراجع قانونی، در خصوص امتیازات و مزایای آنان و نیز حق دادخواهی‌شان که سبب رفاه فردی و خانوادگی آنها می‌شود، کمک نماید.»

با همه این تفاسیر، امروزه یکی از معضلات و مشکلات محوری در دنیا، درخصوص تأمین اجتماعی، این واقعیت تلخ و انکارناپذیر است که بیش از نیمی از جمعیت جهان یعنی کارگران و خانواده‌هایشان از انواع حمایت‌های تأمین اجتماعی محروم هستند. در صحرای آفریقا و آسیای جنوبی بیمه‌های تأمین اجتماعی فقط ۱۰ تا ۵۰ درصد از کارگران را پوشش می‌دهد و در موارد بسیاری نیز سیر نزولی دارد. در آمریکای لاتین این پوشش‌ها به میزان بین ۱۰ تا ۸۰ درصد متغیر است.<sup>۴۱</sup>

### ۲-۳- حقوق بنیادین کارگران

بر مبنای نظریه حقوق طبیعی، هر انسانی تنها به دلیل انسان بودن باید از حقوق بنیادین و اساسی بهره‌مند باشد. این حقوق، تغییرناپذیر و جهان‌شمول، یعنی فرامکانی و فرازمانی هستند و از جهت الزام‌آوری امره هستند و هیچ‌گونه ملاحظاتی نمی‌تواند این حقوق را نادیده گرفته یا بی‌اعتبار سازد. تفکر رعایت و احترام به حقوق بنیادین کار، در پی جهانی شدن اقتصاد و بازار و گسترش فعالیت‌های تجاری به‌ویژه بعد از انقلاب صنعتی و نیاز مبرم به نیروی کار بیشتر و بروز و ظهور اشکال مختلف کار اجباری و بیگاری و بهره‌کشی از کارگران پدیدار گشت.

در واقع باید اذعان داشت که در بیان حقوق کارگران به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حقوق کار شایسته، مقصود اصول و حقوق بنیادینی است که جنبه حداقلی داشته و به عبارتی پایین‌ترین سطح حقوق اجتماعی کارگران را تشکیل می‌دهد که به‌طور خاص در مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان

41. "Social Security: Issues, Challenges and Prospects," op.cit. 5.

بین‌المللی کار بدان‌ها پرداخته شده است و طبق گزارش سازمان، بهره‌مندی کارگران از این حقوق، به‌عنوان پیش‌شرط تحقق دیگر شرایط کار شایسته تلقی می‌شود.

از جمله حقوق بنیادین کارگران می‌توان به مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی اشاره کرد که ابزاری است در جهت دستیابی به توافق در زمینه شرایط کار فی‌مابین اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری از یک سو و کارفرمایان یا اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارفرمایی از سوی دیگر.

این مذاکرات فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی در زمینه روابط کاری است و متمایز از دیگر اشکال قاعده‌گذاری از جمله مقررات دولتی، قراردادهای خصوصی یا تصمیمات یک‌طرفه کارفرمایان است.<sup>۴۲</sup>

سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان متولی اصلی در حمایت از کارگران در مقاله‌نامه شماره ۹۸ به این مسئله توجه داشته و دولت‌ها را تشویق نموده که اقدامات لازم جهت تشویق و تسهیل مذاکرات دسته‌جمعی را انجام دهند. البته طبق مقاله‌نامه دخالت این مقامات برای ایجاد محدودیت در مذاکرات جمعی و ایجاد خدشه در امر مذاکرات اختیاری، ممنوع گردیده است و فقط سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هستند که باید به‌طور آزادانه به انعقاد این پیمان‌ها بپردازند؛ البته با حفظ منافع عمومی و رعایت سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت مربوطه.

بی‌تردید، برای غلبه بر مشکلاتی نظیر تعیین حداقل دستمزد کارگران، افزایش بهره‌وری و مشارکت فعال و آگاهانه کارگران در محیط کار و ارتقای حقوق آنان، ضرورت انجام مذاکرات جمعی به‌شدت احساس می‌گردد.

حق تشکل و آزادی تشکیل انجمن‌های کارگری و اتحادیه‌ها نیز از جمله حقوق اساسی کارگران محسوب می‌شود. در این تشکل‌ها، کارگران با داشتن هدف و آرمان مشترک به‌دنبال اتخاذ مواضع مشترک و اقدامات مقتضی جهت بهبود شرایط خود هستند. البته آزادی تشکل فقط مختص به کارگران نبوده و کارفرمایان نیز حق پیوستن به اتحادیه‌ها و انجمن‌ها، در جهت ارتقاء و دفاع از منافع شغلی و حقوق صنفی خود را دارند.

از هشت مقاله‌نامه بنیادین سازمان بین‌المللی کار، مقاله‌نامه شماره ۸۷ به این امر اختصاص یافته و بر ضرورت مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به‌ویژه در مرحله اجرا تأکید گردد. نکته حائز اهمیت آن است که حق کارگر به مذاکره آزاد با کارفرما، رکن اساسی و ضروری در آزادی تشکل در نظر گرفته شده که برای حصول توافقات جمعی، مذاکره همراه با حسن نیت موردقبول طرفین می‌باشد.<sup>۴۳</sup>

نکته قابل توجه آن است که اجرای معیارهای بین‌المللی مربوط به این امر در دولت - کشورهای مختلف به فرهنگ دموکراسی و شکل‌گیری نهادهای میانه و میزان تأثیر جامعه مدنی بستگی دارد. همچنین تصدی‌گری دولت‌ها و ورود و دخالت گسترده برخی دولت‌ها در حوزه اقتصاد به‌عنوان کارفرما می‌تواند از جمله عوامل عدم کارایی و گاه عدم تشکیل این تشکل‌ها باشد.

42. Susan Hayer, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice* (Geneva: International Labour Office, 2010), 16.

43. The Labour Principle of the UN Global Compact: 15, 16.

در این راستا روش ویژه‌ای برای نظارت بر این مقاله‌نامه در سازمان پیش‌بینی شده است و آن عبارت است از اینکه در کنار کمیسیون، کارشناسانی که بر اجرای تمامی مقاله‌نامه‌ها نظارت دارد، کمیته آزادی‌سندیکایی هم در سازمان شکل گرفته که وظیفه آن بررسی گزارش‌ها و شکایت‌ها واصله درخصوص چگونگی اعمال مفاد مقاله‌نامه در کشورهای عضو سازمان است؛ حتی آنهایی که به مقاله‌نامه مزبور نپیوسته باشند.

در قسمت نخست از مقاله‌نامه شماره ۹۸ درمورد مذاکرات دسته‌جمعی نیز دخالت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در امور یکدیگر منع گردیده و همچنین تأکید گردیده است که کارفرما نمی‌تواند کارگر را در وضعی قرار دهد که مجبور شود بین عضویت در سندیکا و داشتن کار و استخدام یکی را انتخاب کند.

در قانون کار ایران نیز اجبار و تهدید شخص به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی، یا ایجاد مانع جهت عضویت در تشکلهای و جلوگیری از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها ممنوع گردیده و برای خاطی مجازات نیز در نظر گرفته شده است.<sup>۴۴</sup> از دیگر حقوق بنیادین کارگران، برابری و منع تبعیض در استخدام و اشتغال است. پیشینه فکر برابری به قدمت حیات اجتماعی انسان‌ها برمی‌گردد. ایمان و اعتقاد به برابری تمام ابناء بشر، همانند دیگر اصول سازنده حقوق بشر در تمامی فرهنگ‌ها، تمدن‌ها و سنت‌ها یافت می‌شود.

با پایان جنگ جهانی دوم و تأسیس سازمان ملل متحد، توجه روزافزونی به برابری حقوق افراد به عمل آمده و در این زمینه اسناد بین‌المللی متعددی به تصویب رسیده است؛ اما با این وصف در بسیاری از کشورها تبعیض در استخدام و اشتغال و دسته‌بندی مشاغل به «زنانه» و «مردانه» سبب گردیده است که زنان اغلب در مشاغل آموزشی، بهداشتی و خدمات شاغل باشند و تنها درصد کمی از مشاغل صنعتی به زنان اختصاص یابد. علاوه بر این تبعیض در آموزش‌های حرفه‌ای و فنی موجب شده است که زنان حتی در کشورهای توسعه‌یافته کمتر از مردان به مشاغل مدیریتی و تصدی مناصب رده‌بالای کشور دست یابند. بر این اساس «بسیاری از زنان در مقایسه با مردان در مشاغل رده‌پایین مشغولند و برای کار در ساعات کمتر، از حق انتخاب برخوردار نیستند».<sup>۴۵</sup>

تبعیض به‌طور کلی در هر شکلی که باشد نقض یکی از حق‌های بنیادین افراد محسوب می‌شود. در اعلامیه فیلادلفیا، به‌عنوان نقطه عطفی در حیات سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۹۴، هر نوع تبعیض محکوم گردیده است و در قسمت سوم آن آمده است: «همه افراد انسان صرف‌نظر از نژاد، عقیده یا جنس حق دارند که پیشرفت مساوی و شکوفایی معنوی خود را آزادانه و با برخورداری از کرامت انسانی و نیز تمتع از تأمین اقتصادی با شانس مساوی دنبال کنند.»

سازمان بین‌المللی کار نیز هر نوع تبعیض در استخدام و عدم تساوی در دریافت مزد برای کار با ارزش برابر را به‌شدت محکوم می‌کند و در تلاش است تا همه افراد از امکانات مساوی در زمینه

۴۴. نک: ماده ۱۷۸.

45. M. Lansky, J.Ghosh D.Mede and U.Rani, *Women, Gender and Work: Social choices and Inequalities*, V.2 (Geneva: International Labour Office, 2016): 18

اشتغال بهره‌مند باشند؛ اما با تمامی تلاش‌های صورت‌گرفته در سراسر دنیا، زنان با موانع بیشتری برای دستیابی به کار شایسته مواجه هستند. «طبق آمار، شانس زنان برای مشارکت در بازار کار تقریباً ۲۷ درصد پایین‌تر از مردان است و زنان بیشتر از مردان در معرض بیکاری هستند. بر این اساس نرخ بیکاری در جهان در سال ۲۰۰۷ برای مردان ۵/۵ درصد و برای زنان ۶/۲ درصد گزارش شده است.»<sup>۴۶</sup>

مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ کنفرانس عمومی کار مصوب ۱۹۵۸ در این زمینه تبعیض را هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدّم محسوب می‌کند که بر پایهٔ نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیدهٔ سیاسی و یا ملیت و طبقهٔ اجتماعی باشد و به تساوی بر استخدام و اشتغال تأکید می‌نماید. در این راستا کنفرانس عمومی کار طبق قطعنامه‌ای در زمینهٔ حقوق بشر در سال ۱۹۷۷ عدم تبعیض را یکی از اصول بنیادین اساسنامه سازمان محسوب می‌کند و کشورهای عضو را موظف می‌داند که این اصل را به‌طور کامل رعایت و آن را به‌عنوان تکلیف خود در برابر سازمان به‌شمار آورند.

طبق مادهٔ ۳ مقاله‌نامهٔ شماره ۱۰۰ مصوب ۱۹۵۱ در مورد مزد مساوی برای کار با ارزش مساوی راه‌های اجرایی اصل تساوی مزد از طریق قوانین و مقررات داخلی، به‌وسیلهٔ شیوه‌ها و برنامهٔ پیش‌بینی شده توسط قوانین و مقررات و نیز از طریق انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و یا کارگران و یا ترکیبی از این دو شیوه قابل دستیابی است.

درخصوص کودکان نیز باید اذعان داشت که در کنار همهٔ حمایت‌هایی که در قوانین ملی و مصوبات سازمان بین‌المللی کار از کارگران صورت می‌گیرد، از آنجاکه کودکان به‌دلیل شرایط سنی خود، آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به بزرگسالان دارند، توجه ویژهٔ سازمان بین‌المللی کار و در بسیاری از کشورها توجه مقررات ملی را به خود جلب کرده است. امروزه کار کودکان به یکی از چالش‌های مهم در همهٔ کشورهای دنیا تبدیل شده است. در این زمینه استثمار و بهره‌کشی از کودکان، کار در محیط خطرناک و به‌کارگیری کودکان در بدترین شکل کار از حساسیت زیادی برخوردار می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار نیز موضوع کودکان را در دو زمینه، در دستور کار خود قرار داده و مصوباتی را در این خصوص وضع نموده است، یکی حداقل سن شروع به کار و دیگری محو بدترین شکل کار کودک. مقاله‌نامه‌های سازمان در این زمینه جزء مقاله‌نامه‌های بنیادین می‌باشد.

## ۲-۴- گفتگوهای اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی

به‌دلیل عدم انطباق منافع گروه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه، طبیعی است که شهروندان جهت اثرگذاری بر تصمیم‌گیری نهایی، در فرایند تصمیم‌سازی مشارکت داشته تا به‌نحوی بین منافع گروه‌های مختلف توازن نسبی حاصل آید. این امر علاوه بر حوزهٔ سیاسی در دنیای روابط کار هم کاربرد دارد. گفتگوی اجتماعی در روابط کار ابزاری است برای دسترسی به پیشرفت اجتماعی و مشارکت همهٔ دست‌اندرکاران رابطهٔ کار، جهت ترویج عدالت اجتماعی، توسعهٔ پایدار و نهایتاً ثبات

46. International Labour Organization United, *The Labour principle of the UN Global compact, A Guide for Business*, (Geneva: ILO, 2008), 15

سیاسی و اجتماعی.

بی‌شک بدون گفتگوهای اجتماعی، توسعه پایدار، ثبات و آرامش در جامعه امکان‌پذیر نیست و تدوین برنامه‌های کلان و بخشی بدون مشارکت سه‌جانبه کارگران و کارفرمایان در کنار دولت حتما دارای پیامدهای منفی در تصمیم‌گیری‌ها خواهد بود.

قابل توجه آنکه ویژگی منحصر به فرد سازمان بین‌المللی کار، سه‌جانبه‌گرایی آن است. بر این اساس شرایط کار در حال حاضر نه فقط از طریق الزامات صرف قانونی، بلکه با ترویج گفتگوهای اجتماعی و تحقق آزادی بیان، تعیین می‌شود و حقوق اساسی و بنیادین کارگران به‌عنوان یکی از محورهای کار شایسته، هم حقوقی را در بر می‌گیرد که در قوانین و مقررات ذکر شده و هم شامل مواردی است که به لحاظ اخلاقی، جزء حقوق کارگران محسوب می‌شود، اما هنوز در حوزه قانونگذاری وارد نشده است. برای اینکه فرایند گفتگوی اجتماعی بتواند به‌نحو مطلوب و مؤثری محقق شود، مستلزم وجود بنیان‌ها و پیش‌شرط‌هایی است که از جمله می‌توان به نهادینه شدن فرهنگ تعامل و گفتگو، احترام به حق آزادی و انجمن‌ها، حق تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و رعایت استقلال و عدم دخالت مؤثر و مستقیم در حدود و ثغور عملکرد آنها، برقراری زمینه گفتگوی اجتماعی آزاد دوجانبه و سه‌جانبه و تقویت بنیادهای دموکراتیک اشاره کرد.<sup>۴۷</sup>

به هر شکل، گفتگوی اجتماعی در زمینه روابط کار از سوی نهادها و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم توسعه، مطرح می‌باشد. توسعه سیاسی از طریق گفتگوهای اجتماعی، در عین ارتقای شرایط کارگران، حرکت به سمت اقتصاد پایدارتر را تسهیل می‌کند و در این مسیر دستیابی به عدالت اجتماعی از طریق کار شایسته به حفظ صلح اجتماعی خواهد انجامید.<sup>۴۸</sup>

بهره‌گیری کامل از گفتگوهای اجتماعی برای پیش‌بینی و سپس مواجهه با تحولات بازار نیروی کار و نیز ارتقای ظرفیت تشکلی‌های کارگری و کارفرمایی از ضروریات شکل‌گیری کار شایسته است؛ هرچند که چالش‌های پیش روی مذاکرات جمعی و گفتگوهای اجتماعی، از جمله عدم اعتماد کافی میان طرفین گفتگو، تعصبات ناروای افراد و موضع‌گیری شخصی و غرض‌ورزی‌ها، عدم دستیابی به توافق و اجماع و نیز تغییر و اصلاحات سخت و دیر هنگام مقررات و سیاست‌ها، رسیدن به این هدف را با دشواری‌های زیادی روبه‌رو ساخته است.

رویکرد جامع حقوق بشری امتیازات خاص و ویژه‌ای را برای پیشبرد حق کار شایسته مقرر می‌دارد و آن سه ویژگی محوری «جهان‌شمولی و غیرقابل سلب بودن»<sup>۴۹</sup>، «وابستگی»<sup>۵۰</sup> و «برابری

۴۷. علی رحمانی، «گفتگوهای اجتماعی برای کار شایسته با رویکردی به نظام حقوقی ایران» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تبریز: دانشگاه تبریز، ۱۳۹۱)، چکیده.

48. "Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development," op.cit. 3.

49. Universality and Inalienability

50. Interdependency

حق<sup>۵۱</sup> «همه افراد بشری است.»<sup>۵۲</sup>

در تأیید جهان‌شمولی و غیرقابل سلب بودن حقوق بشر باید اذعان داشت که جهان‌شمولی به معنای فرامکانی و فرازمانی بودن این حقوق است. اینکه در هر کجای این کره خاکی زیست کنیم و یا در هر دوره زمانی، مستحق بهره‌مندی از این حقوق خواهیم بود.

غیرقابل سلب بودن نیز بدین معناست که افراد نمی‌توانند به شکل ارادی و غیرارادی این حق‌ها را از خود یا دیگران سلب کنند. به عنوان مثال هیچ‌کس نمی‌تواند خود یا دیگری را به عنوان برده بفروشد.<sup>۵۳</sup> وابسته بودن حق‌های بنیادین جهت پیشبرد کار شایسته، دو مفهوم دارد، یکی ارتباط بین خود حق‌هاست و دیگری ارتباط بین اشخاص. نخست حق‌ها به هم وابسته هستند، زیرا اعمال یک حق ممکن است سبب تقویت و حمایت از دیگر حق‌ها شود. به عنوان مثال حق بر بهداشت وابسته به حق خوراک، آب و مسکن است و این حق‌ها در مفهوم بهداشت و سلامت نهفته هستند. حق بر بهداشت همچنین به شدت با حق بر آموزش پیوند دارد، زیرا فقدان بهداشت و مراقبت‌های بهداشتی سبب دسترسی کمتر به آموزش خواهد شد. از طرفی حق به آموزش هم می‌تواند سبب ارتقای حق بر بهداشت گردد. به عنوان مثال، افزایش دسترسی به اطلاعات مربوط به بهداشت و آموزش در این زمینه، قطعاً سبب ارتقای دسترسی به بهداشت خواهد شد.<sup>۵۴</sup>

همچنین بهره‌مندی از حق کار شایسته و برخورداری از مزد مناسب و ساعات کار مناسب و داشتن تعطیلات و مرخصی‌ها به شکل منطقی و قانونی و سایر حمایت‌های ویژه، سبب دسترسی هرچه بهتر به حق آموزش خواهد شد.

در مفهوم دوم، در زمینه وابستگی حق‌ها به یکدیگر، همان‌طور که «کریگ اسکات»<sup>۵۵</sup> بیان کرده است، وابستگی ممکن است در قالب روابط اشخاص هم دیده شود. به عنوان مثال حمایت از کودکان به عنوان دارندگان حق، سبب تقویت و حمایت از والدینشان خواهد شد.<sup>۵۶</sup>

همچنین حمایت در جهت بهبود وضعیت کارگران و تلاش در جهت ارتقای سطح زندگی آنان، قطعاً به حمایت از خانواده‌هایشان منجر خواهد شد و سطح رضایتمندی اعضای خانواده بالا خواهد رفت.

## نتیجه

گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار، در سال‌های اخیر در خصوص وضعیت کار و کارگری در کشورهای مختلف، نشانگر عدم اجرای کامل و مطلوب مصوبات سازمان و ناکافی بودن حمایت‌های قانونی و اجرایی کشورها از کارگران به عنوان قشر آسیب‌پذیر جامعه است.

51. Equality of Rights

52. Mac Naughton & Frex, "Decent Work for All," op.cit. 455.

53. Ibid, 455.

54. Ibid, 457.

55. Craig Scott

56. Mac Naughton & Frex, "Decent Work for All," op.cit. 459.

خوشبختانه در قرن بیستم درک و فهمی بالا از نیاز اساسی به وجود ملاکی جهت تأسیس حقوق اساسی و ویژه درجهت حمایت از کارگران درمقابل کارفرمایان شکل گرفت. بر مبنای کرامت ذاتی انسان، اصل برابری و عدم تبعیض، اصل آزادی و امنیت مندرج در آموزه‌های دینی، قانون اساسی، قوانین و مقررات عادی و اسناد بین‌المللی، کارگران باید از حقوق بنیادین و اساسی برخوردار باشند که از جمله می‌توان به انتخاب آزادانه شغل، اینکه هرکس حق دارد که آزادانه و بدون تبعیض و با رعایت قانون شغل مورد دلخواه خود را انتخاب کند و هیچ‌کس نمی‌تواند به دلیل ویژگی‌های قومی، جنسیتی، مذهبی و یا سایر تمایزات، از این حق محروم گردد. علاوه بر برابری در استخدام و شغل، مزد مساوی برای کار با ارزش مساوی و همچنین منع کار اجباری و بیگاری نیز از جمله این حقوق می‌باشد. حق تشکیل اتحادیه‌ها و حق به مذاکرات دسته‌جمعی، رعایت حداقل سن کودک و محو بدترین شکل کار کودک نیز از این مقوله می‌باشد.

در همین راستا در منشور حقوق شهروندی ابلاغی توسط رئیس‌جمهور در آذر ماه ۱۳۹۵، در مواد ۸۳ و ۸۴ به حق زنان به برخورداری از فرصت‌های شغلی مناسب و حقوق و مزایای برابر با مردان در قبال کار برابر و نیز منع اشتغال اجباری کودکان به کار، مگر درجهت منافع و مصالح آنان آن هم صرفاً به حکم قانون اشاره شده است.

تدوین قواعد و مقررات مناسب درخصوص بهبود وضعیت کارگران و تأمین حقوق بنیادین آنان و تعیین مجازات‌های مناسب یا ضمانت‌اجراها به منظور تضمین اجرای مؤثر مواد قانونی، از جمله اقداماتی است که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار باید اتخاذ کنند. یکی از نتایج مهم التزام کشورها به تعهدات اساسی در این زمینه، در دستور کار قرار دادن مسائل عملی مربوط به اجراست. هنگامی که دولت‌ها موازین و معیارهای بین‌المللی را می‌پذیرند، طبیعتاً توجه آنان به روش‌ها و ابزارها معطوف خواهد شد که بیشترین شمار کارگران در حداقل زمان ممکن و با استفاده بهینه از امکانات موجود مورد حمایت قرار گیرند.

کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار متعهدند که در راستای اجرای مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های این سازمان، زمینه انجام اقدامات فوری و مؤثر درخصوص حق تشکل‌ها و شناسایی حق کارگران به مذاکرات دسته‌جمعی، منع هر نوع کار اجباری و بیگاری، ریشه‌کنی مؤثر کار کودکان و حذف تبعیض در اشتغال و استخدام را فراهم کنند.

کار شایسته در دنیای امروز فقط یک هدف نیست، بلکه فرایندی است برای حرکت به سوی توسعه پایدار. کار شایسته بر محور رشد و توسعه جامع و فراگیر گام برمی‌دارد و این رشد فزاینده، به معنای فراهم کردن منابع و امکانات بیشتر جهت تحقق کار شایسته است. این دو محور یعنی توسعه پایدار و کار شایسته، دو وجه متلازم یک رابطه دوطرفه‌اند که همگام با هم باید تقویت و اجرا شوند و فراموشی و نادیده گرفتن یکی، قطعاً سبب بحران در دیگری خواهد شد.

## فهرست منابع

### الف) منابع فارسی

- رحمانی، علی. «گفتگوهای اجتماعی برای کار شایسته با رویکردی به نظام حقوقی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تبریز: دانشگاه تبریز، ۱۳۹۱.
- طالب، مهدی. *تأمین اجتماعی*. چاپ ششم. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۸۱.
- عراقی، عزت‌اله و امیرحسین رنجبریان. *تحول حقوق بین‌المللی کار*. چاپ اول. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
- مددی، داوود. «تأمین اجتماعی». *مجله تدبیر* ۱۸۲ (۱۳۸۶): ۲۳-۳۸.
- مکی، روح‌اله. «بررسی حق تأمین اجتماعی به‌عنوان یک حق بشری». *نشریه حقوق اساسی* ۵ (۱۳۸۴): ۱۶۳-۱۶۶.
- هاشمی، سید محمد. *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی*. چاپ اول. تهران: انتشارات میزان، ۱۳۸۴.

### ب) منابع خارجی

- “Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development.”
- “Decent Work Indicators.” Guideline for Producers and Users of Statistical and Legal Framework ILO, Manual Second Version December 2013.
- Hayter, Susan. *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- Juan Somavia, “Decent work”, (Report of the Director-General International labour organization, 87th session, Geneva:International Labour Office, 1999), 3.
- M. Lansky, J.Ghosh D.Mede and U.Rani. *Women, Gender and Work: Social choices and Inequalities*, V.2. Geneva: International Labour Office, 2016.
- Mac Naughton, G. & D.F. Frex. “Decent Work For All: A Holistic Human Rights Approach.” *American University International Law Review* 26 (2011): 441-483.
- International Labour Organization, “Partnership for Decent Work, ILO, Working With The ILO-Decent Work and System Wide Coherence” (International Labour Office, Geneva, 2010), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---robeirut/documents/genericdocument/wcms\\_210643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---robeirut/documents/genericdocument/wcms_210643.pdf).
- International Labour Office “Social Security: Issues, Challenges and Prospects”, (Sixth Item on the Agenda, Geneva: International Labour Office, 2001), 2.
- International Labour OrganizationUnited, “The Labour principle of the UN Global compact”, A Guide for Business, (Geneva: ILO, 2008), 15.