



Jurisprudential Foundations of the Right to Employment with an Emphasis on Human Rights

Zari Firouzkah^{1*}

1. Faculty Member, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Payame Noor University, Tehran, Iran

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 37-54

Article history:

Received: 12 Apr 2024

Edition: 27 Jun 2024

Accepted: 16 Aug 2024

Published online: 21 Des 2024

Keywords:

The right to employment; human rights; fundamentals of Imami jurisprudence; the right to welfare.

Corresponding Author:

Zari Firouzkah

Address:

Faculty Member, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Payame Noor University, Tehran, Iran

Orchid Code:

0009-0006-2757-9210

Email:

firouzgah@pnu.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aim: The right to employment is one of the fundamental human rights that has also been identified in the literature of legal writers under the title of the right to work. The aim of the present study is to explain the jurisprudential foundations of the right to employment with regard to developments and its position in the international human rights environment.

Materials and Methods: This research is of theoretical type and the research method is descriptive-analytical and the method of data collection is library and has been done by referring to documents, books and articles.

Findings: The research findings show that despite the great importance of the right to employment, which is considered the main basis of welfare, the right to employment is considered a non-fundamental right in the normative hierarchy of international law.

Ethical Considerations: In order to organize this research, while observing the authenticity of the texts, honesty and fidelity have been observed.

Conclusion: The jurisprudential foundations of the right to employment in Imami jurisprudence include the principle of equivalence, the principle of non-harm, and the principle of the Islamic state's intervention in employee-employer relations. These foundations are consistent with the examples of the right to employment in the human rights space, and no conflict is observed.

Cite this article as:

Firouzkah Z. *Jurisprudential Foundations of the Right to Employment with an Emphasis on Human Rights*. *Jurisprudential Research on Human Rights*. 2025.



دوره اول، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۳

مبانی فقهی حق بر اشتغال با تأکید بر حقوق بشر

زری فیروزگاه*

۱. عضو هیأت علمی گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حق بر اشتغال یکی از حقوق اساسی بشری می‌باشد که در ادبیات نویسندگان حقوقی تحت عنوان حق بر کار کردن نیز مورد شناسایی قرار گرفته است. هدف از پژوهش حاضر تبیین مبانی فقهی حق بر اشتغال با توجه به تحولات و جایگاه آن در فضای حقوق بشر بین‌المللی است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از نوع نظری بوده روش تحقیق به صورت توصیفی-تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که علی‌رغم اهمیت بسیار زیاد حق بر اشتغال که مبنای اصلی رفاه محسوب می‌شود، حق بر اشتغال در سلسله مراتب هنجاری حقوق بین‌الملل، یک حق غیر بنیادین محسوب می‌گردد.

نتیجه: مبانی فقهی حق بر اشتغال در فقه امامیه اعم از قاعده تسلیط، قاعده لاضرر و اصل مداخله حکومت اسلامی در روابط کارگر و کارفرما است. این مبانی با مصادیق حق بر اشتغال در فضای حقوق بشر منطبق می‌باشند و تعارضی مشاهده نمی‌گردد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۳۷-۵۴

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۴

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

واژگان کلیدی:

حق بر اشتغال، حقوق بشر، مبانی فقه امامیه، حق بر رفاه.

نویسنده مسئول:

زری فیروزگاه

آدرس پستی:

عضو هیأت علمی گروه فقه و مبانی حقوق

اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

کد ارکید:

0009-0006-2757-9210

پست الکترونیک:

firozgah@pnu.ac.ir

۱. مقدمه

و اشتغال به کار است. تاریخ طولانی زندگی بشر گویای این حقیقت است که انسان، علاوه بر نیازهای جمعی و عمومی، به منظور رشد شخصیت خود نیازمند اشتغال و انجام دادن فعالیت‌های شغلی است. اشتغال و شقوق آن از موضوعات مهم مطروحه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است که مصادیق مختلف آن در اصول متعدد مورد توجه و اهتمام ویژه قانون‌گذار اساسی قرار گرفته است. این موضوع صرفاً مخصوص اشتغال به امور خاص و دولتی نیست، بلکه به شکل حداکثری در قاموس قانون اساسی مورد تصریح واقع شده است. حق اشتغال با همه اهمیتی که دارد حق مطلق نیست و در قوانین اساسی و عادی برای اعمال این حق استثنائاتی در نظر گرفته شده است. صیانت از این حق نیز بر عهده شورای نگهبان قرار گرفته است. از این رو، هم در تصویب طرح‌ها و لوایح لزوم توجه به حقوق شغلی افراد از سوی شورای نگهبان مورد صیانت واقع می‌شود هم در استعلامات دیوان عدالت اداری این مهم مورد مذاقه شورای نگهبان قرار می‌گیرد. ترسیم و تحلیل رویه و نوع مبانی نظری شورای نگهبان در زمینه اشتغال نوع مواجهه با مواردی را که تزییع‌کننده این مهم است به خوبی نشان می‌دهد.

مقاله دیگری که در این زمینه می‌توان به آن اشاره داشت، مقاله طاهری تحت عنوان «داستان یک حق؛ بررسی ریشه‌های تاریخی تضمین اشتغال به مثابه یک حق بشری» می‌باشد. از نظر نویسنده «اشتغال به مثابه حقی بشری در بسیاری از اسناد بین‌المللی به رسمیت شناخته شده است. به موجب این حق، هر انسان حق دارد، از فرصت‌های شغلی مطلوب و

اساس مفهوم حقوق بشر بر رفاه و آسایش زندگی انسان بنا شده است. در کنار متغیرهای مختلف، موضوعات اقتصادی و مالی یکی از مهم‌ترین مسائل در تأمین رفاه و سلامت جوامع بشری می‌باشد. تأمین مالی و اقتصادی نهاد خانواده در جوامع نیز از طریق اشتغال و انجام کار صورت می‌پذیرد. اشتغال یکی از اولین موضوعاتی است که مورد توجه جوامع بشری قرار گرفته است. اگر برای ابناء باشر قائل به حقوق مختلفی از جمله حق بر سلامت، حق بر آزادی، حق بر آموزش، حق بر رفاه و ... قائل باشیم، باید برای تأمین همه موارد مزبور، حقی برای اشتغال و تأمین مخارج و هزینه‌های افراد نیز قائل بود. اشتغال در دیدگاه اسلامی، نه در قامت یک حق، بلکه در قامت یک تکلیف و وظیفه برای افراد در نظر گرفته شده است. اسلام با خمودگی و بی‌حرکی مخالفت دارد. قسمت اعظمی از تحرک افراد از طریق شغل و فعالیت آن‌ها برای ارتزاق صورت می‌گیرد. جنبه «حق بودن» اشتغال در ادبیات فقهی و اسلامی در قالب عناوین خاص مانند حق بر اشتغال زوجه، اشتغال کودکان و اشتغال معسر مورد توجه نویسندگان و فقیهان قرار گرفته است. در ادبیات پژوهشی موجود، کمتر به مسئله مبانی فقهی حق بر اشتغال توجه شده است که همین امر نیز جنبه جدید و نوآوری پژوهش حاضر محسوب می‌گردد. در ارتباط با پیشینه پژوهش حاضر می‌توان به مقاله خرسند موقر و همکاران تحت عنوان «تحلیل حق اشتغال و مصادیق آن در رویه شورای نگهبان و مطالعه تطبیقی آن با دیوان عدالت اداری» اشاره داشت. از نظر نویسندگان، «یکی از وظایف مهم دولت ایجاد و توسعه بستر بروز استعدادها و توانایی اشخاص در جهت انتخاب شغل

در مراحل مختلف نگارش این مقاله، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که علی‌رغم اهمیت بسیار زیاد حق بر اشتغال که مبنای اصلی رفاه محسوب می‌شود، حق بر اشتغال در سلسله مراتب هنجاری حقوق بین‌الملل، یک حق غیر بنیادین محسوب می‌گردد. همچنین مبانی فقهی حق بر اشتغال در فقه امامیه اعم از قاعده تسلیط، قاعده لاضرر و اصل مداخله حکومت اسلامی در روابط کارگر و کارفرما است. این مبانی با مصادیق حق بر اشتغال در فضای حقوق بشر منطبق می‌باشند و تعارضی مشاهده نمی‌گردد.

۵. بحث

در این قسمت ابتدا به رویکرد فقه امامیه و قواعد مبنایی آن در ارتباط با حق بر اشتغال پرداخته خواهد شد و سپس حق بر اشتغال در اسناد حقوق بشری و تحولات آن مورد واکاوی قرار خواهد گرفت.

۵-۱. رویکرد فقه امامیه

تلاش در جهت کسب روزی حلال و خود را به سختی انداختن جهت این امر جهاد است و در چهارچوب رویکرد اسلامی، جهاد در راه خدا از بهترین نوع عبادات است. اسلام، شغل را در خدمت انسان و برای رسیدن به اهداف متعالی آفرینش او قرار داده تا بدان وسیله به منزلت حقیقی خود دست یابد. در این قسمت به تبیین رویکرد فقه به مسئله شغل پرداخته خواهد شد.

۵-۱-۱. معیارهای شغل در فقه امامیه

شایسته بهره‌مند باشد. این حق در سوی دیگر متضمن تکلیف دولت به فراهم آوردن فرصت‌های شغلی به میزان کافی است. دستاورد این پژوهش نشان می‌دهد، انقلاب صنعتی، پیگیری مطالبات اقشار فرودست اجتماع، رکود اقتصادی در برخی دوران‌ها و تحولات پس از جنگ جهانی دوم به پیدایش این حق یاری رسانده‌اند. حقی که در نهایت با شکل‌گیری نظام بین‌المللی حقوق بشر، به‌عنوان یکی از حقوق رفاهی به اسناد راه یافت «طاهری، ۱۳۹۶، ۴۹». همان‌طور که مشاهده می‌شود، پژوهش‌های موجود، تمرکزی بر مبانی فقه امامیه و تحولات جدید شورای حقوق بشر ندارند که همین امر جنبه جدید و نوآوری پژوهش حاضر محسوب می‌گردد. پژوهش حاضر که با روش توصیفی و تحلیلی و با ابزار کتاب‌خانه‌ای گردآوری شده است به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشد که، مبانی و قواعد فقهی که در فقه امامیه به حق بر اشتغال مرتبط می‌باشند کدام‌اند و مبانی مزبور تا چه اندازه در انطباق با تحولات و مفهوم حق بر اشتغال در فضای حقوق بشر منطبق می‌باشند؟ فرضیه‌ای که در پاسخ به پرسش مزبور مورد ارزیابی قرار می‌گیرد این است که قواعد لاضرر و تسلیط دو مبنای مهم در فضای فقه امامیه برای حق بر اشتغال محسوب می‌شوند.

۲. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی است. از روش کتاب‌خانه‌ای به منظور جمع‌آوری داده‌ها و مطالب در این تحقیق استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی

گرامی اسلام(ص) فرمود: «روز قیامت ندا داده می‌شود که کجایند یاران افراد ستمکار و کسانی که برای آن‌ها دواتی آماده کردند یا قلمی کشیدند، آنان را با همان ستمکاران محشور کنید»(حرعاملی، ۱۴۰۳، ج ۱۲، ۳۰).

سوم، توجه به تفاوت‌های فردی است. «هر شخصی از توانمندی‌ها، علایق و نگرش‌هایی که به نوعی ممتاز از دیگران و منحصر به اوست برخوردار می‌باشد که در نظر داشتن این نکته و سعی در انتخاب شغلی که مطابق با ویژگی‌های فردی او باشد، تاثیر به سزایی در موفقیت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری او از خود برجا خواهد گذاشت. زن و مرد، باسواد و بی سواد، پیر و جوان، شهری و روستایی و ... هر کدام استعداد و ویژگی مخصوص به خود را دارند که نباید نسبت به آن بی توجه و غافل باشند. هر چند که همیشه نمی‌توان این مطابقت را به طور کامل ایجاد کرد و در بعضی موارد و موقعیت‌ها، انسان به جهت عواملی خارج از اراده و میل باطنی خود و صرفاً برای تامین ضروریات زندگی، مجبور به پذیرش شغل و عملی می‌شود که چاره‌ای از آن نیست اما سخن اینجاست که سمت و سوی تلاش و فعالیت انسان باید در جهت به عهده گرفتن شغلی باشد که مطابقت و همراهی بیشتری با توانایی و علایق شخصی و نگرش او داشته باشد»(ساعتچی، ۱۳۶۹، ۷۴). «حضرت علی(ع) در کلام گهربار خود خطاب به مالک اشتر به ویژگی‌ها و صفات لازم برای هر کدام از مشاغل در جامعه اشاره می‌فرمایند. درباره ویژگی‌های لازم برای قاضیان، عاملان حکومت، کارگزاران، نویسندگان، بازرگانان و صنعت‌گران به تفصیل بحث می‌کنند. مثلاً در مورد بازرگانان به

اول اینکه، شغل نباید مستلزم فعل حرام باشد. به صورت کلی، معامله و کسب و کارهایی مانند خرید و فروش عین نجس، مال غصبی، چیزهایی که منافع معمولی آن حرام است مانند آلات موسیقی، فیلم‌ها و نوآرهایی که استفاده آن‌ها جایز نباشد و ... حرام و باطل معرفی شده‌اند. «بعضی از مشاغل هم هستند که انسان را در معرض گناه قرار می‌دهند مانند مواردی که شخص را ناگزیر از ارتباط بیش از اندازه با نامحرم می‌کند که این معیار مهم حتماً باید از جانب زن و مرد در انتخاب شغل مورد توجه قرار گیرد. پیامبر اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) می‌فرماید: هر کس که از چیزهای شبیه ناک دوری گیرد دین و آبروی خود را از ارتکاب به محرمات برکنار داشته و هر که در چیزهای شبیه ناک افتد در حرام افتد مانند چوپانی که اطراف قرق(چراگاه) گوسفند چراند. بیم می‌رود که در قرق افتد»(پاینده، ۱۳۷۸، ج ۱، ۴۵۱).

دوم اینکه، شغل باید دربردارنده مصالح اجتماع و سود رسانی به افراد جامعه باشد. «در اسلام تمام کارهایی که برای جامعه و افراد مفید باشد مورد تایید و تمجید قرار گرفته‌اند؛ مشاغلی مانند طبابت، زراعت، تعلیم و تزکیه افراد اجتماع، بنایی و معماری، خیاطی، مرزرداری و ساخت و تهیه سلاح برای حکومت الهی، تجارت، دامداری و ... که هر کدام به نوعی در برطرف ساختن نیازهای جامعه و تقویت اجتماع مسلمین نقش مهمی دارند و در مقابل کسب درآمد از طریق کارهای کاذب مانند رباخواری، احتکار، کم فروشی و تمامی مشاغلی که بر ضرر مسلمانان و به نفع دشمنان و کفار باشد ممنوع و حرام است»(جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ۴۹۲). پیامبر

است» (سجستانی، ۱۴۰۲، ج ۲، ۱۹۰۵). اموال در فقه امامیه به پنج دسته اصلی تقسیم می‌شوند: عین، دین، حق، منفعت و کار. در نتیجه، کار افراد چه در قالب اشتغال و چه در قالب غیر آن، مصداقی از اموال محسوب می‌گردد و احکام راجع به اموال نسبت به آن قابل اعمال می‌باشد. در کتاب مزارعه در شرح قاعده، شهید اول که فرموده است: «للمزارع ان یزارع غیره او یشارک غیره» و در اثبات صحت نظر او مبنی بر اینکه زارع می‌تواند زمین را برای زراعت در اختیار زارع دیگر نهاده، با وی عقد مزارعه منعقد سازد یا دیگری را جهت کار و عمل با خود شریک کند، چنین استدلال می‌کند: «لانه یملك منفعة الارض بالعقد اللازم فیجوز له نقلها و مشارکة غیره علیها لان الناس مسلطون علی اموالهم» (شهید ثانی، ۱۴۰۲، ج ۴، ۳۰۲)

۵-۱-۲-۲. قاعده لاضرر

قاعده لاضرر از مشهورترین قواعد فقهی است که «در بیشتر ابواب فقه مانند عبادات و معاملات» (محقق داماد، ۱۴۰۶، ج ۱، ۱۳۱) و همچنین در فقه پزشکی و برخی مسائل مستحدث فقهی به آن استناد کرده‌اند (حرعاملی، ۱۴۲۳، ۲۲۴). به عقیده فقها «اهمیت این قاعده به حدی است که بسیاری از فقهای گذشته و حال در تألیفات و تقریرات خود، رساله مستقلى را بدان اختصاص داده‌اند» (محقق داماد، ۱۴۰۶، ج ۱، ۱۳۱). قاعده لاضرر از جمله «لا ضرر و لا ضرار فی الاسلام؛ هر گونه ضرر و ضرار در اسلام ممنوع است» برگرفته شده است (جمعی از محققان، ۱۳۸۹، ج ۱، ۶۲۲). «این جمله بخشی از روایات منسوب به پیامبر (ص)، معروف به احادیث لاضرر است» (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۷، ج ۳،

صفتی چون نیروی جسمانی، آشتی طلبی. مدارا، وسعت نظر، خوش معامله و سخاوتمند بودن و در مورد کارمندان و کارگزاران دولتی به خصلی مانند تجربه، امانت، تقوی، سابقه درخشان و ... اشاره می‌کنند» (دشتی، ۱۳۹۴، ۲۹۰).

چهارم اینکه، شغل موجب حفظ آبرو و شانیت اجتماعی شخص باشد. «حفظ آبرو از دیدگاه اسلام اهمیت فراوانی دارد، پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: آبرویتان را به وسیله اموالتان حفظ کنید. و در بیان دیگری می‌فرمایند: به عوض چیزی که انسان آبروی خویش را بدان محفوظ دارد برای او صدقه‌ای نویسند» (پاینده، ۱۳۷۸، ج ۱، ۶۰۲ و ۶۸۵)

۵-۱-۲. قواعد فقهی مرتبط با اشتغال

در این قسمت به تبیین قواعد فقهی که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به مسئله اشتغال مرتبط می‌شوند، اشاره خواهد شد.

۵-۱-۲-۱. قاعده تسلیط

این قاعده تثبیت‌کننده ارکان مالکیت است و به علت جایگاه خاص اموال و مالکیت در زندگی روزمره بشر، اهمیت و برجستگی خاصی در بین سایر موضوعات دارد. اهمیت اموال و مالکیت در مکاتب الهی و حتی نظام‌های غیر الهی یک اصل اساسی و مسلم برای تنظیم روابط اجتماعی و اقتصادی افراد جامعه است؛ به طوری که به موجب حدیث نبوی «حرمة مال المسلم کحرمة دمه» (ابن عبد ربه، ۱۴۰۲، ج ۲، ۳۵۷). مال مسلمان مانند خونس محترم شمرده شده است. همچنین بر پایه حدیث «لا یحل لامرئ مال اخیه الا عن طیب نفسه، تصرف در مال غیر جز از طریق جلب رضایت مالک ممنوع شده

۲۶۸) که از طریق شیعه و اهل سنت نقل شده است (شریعت اصفهانی، بی تا، ۱۰) از نظر برخی فقها، «مجموع روایاتی که در متن آن‌ها جمله لاضرر و لاضرار نقل شده هشت حدیث است که از این هشت مورد، سه مورد آن در منابع روایی امامیه، چهار مورد در منابع روایی اهل سنت و یک مورد در کتاب دعائم الاسلام که نویسنده آن اسماعیلی مذهب بوده، وارد شده است» (سیستانی، ۱۴۱۴، ۱۱). برخی از اهل سنت (ایروانی، ۱۴۳۲، ج ۱، ۸۷) مانند جلال‌الدین سیوطی بر این نظرند که «فقه اسلام بر پنج حدیث استوار است که یکی از آن‌ها حدیث لاضرر است» (سیوطی، ۱۴۱۸، ج ۲، ۱۲۲). شهید اول در کتاب القواعد و الفوائد از قاعده لاضرر به عنوان «یکی از پنج قاعده‌ای یاد می‌کند که از ادله اربعه به دست آمده و ممکن است تمام احکام شرعی به آن‌ها ارجاع داده شود» (شهید اول، بی تا، ج ۱، ۷۴) به گفته برخی محققان، «قاعده لاضرر در اغلب نظام‌های حقوقی معاصر تحت عنوان (عدم جواز سوءاستفاده از حق) مطرح شده است» (مظلوم و دیگران، ۱۳۹۶، ۱۹). در نتیجه به نظر می‌رسد، اگر قاعده تسلیط جواز اشتغال و استیلا بر ماحصل اشتغال را تجویز می‌کند، قاعده لاضرر، احترام به اشتغال و ماحصل آن را مدنظر قرار داده است. به تعبیری، با توسل به قاعده تسلیط جواز و نیز ضرورت اشتغال احراز می‌گردد، اما با توسل به قاعده لاضرر تکلیف دولت به حمایت از اشتغال و ماحصل آن برای افراد احراز می‌گردد؛ که این امر در ادامه مورد اشاره قرار خواهد گرفت.

۵-۱-۲-۳. ضرورت مداخله دولت از منظر لاضرر

دولت نگهبان نظم عمومی و مجری اعمال قواعد و هنجارها در بطن روابط مردم می‌باشد. این نقش حکومت اسلامی دارای دو جنبه مهم است؛ اول این- که حکومت اسلامی با استقرار نظم در جامعه، ضامن حسن اجرای امور خواهد شد؛ دوم این که اجازه ورود ضرر به مردم (اعم از اموال، جان و نوامیس) را نمی‌دهد. نکته مهم این است که در روابط میان کارگر و کارفرما، طرف ضعیف رابطه کارگر می‌باشد. در واقع صاحبان کار، قشر قدرتمندتر نسبت به طبقه کارگران و کارمندان می‌باشد. در اینجا نیاز به ورود دولت در جهت حمایت از قشر ضعیف‌تر است. مداخله حکومت اسلامی هم چنین است. اساساً حکومت اسلامی لازم است حداقل‌های حقوق کارگران و کارمندان را تعیین کرده و کارفرمایان و صاحبان کار را وادار به تضمین حقوق مزبور کند. مبنای این ورود دولت، جلوگیری از ورود ضرر به کارگران است؛ حتی در مواردی که خودشان هم رضایت داشته باشند؛ برای جلوگیری از استثمار افراد و نیروهای کار، دخالت دولت ضروری است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸، ۳۳۷). در ساختار فقه سیاسی امامیه و به طور خاص نظریه ولایت فقیه، اختلاف نظرهایی در ارتباط با حدود اختیارات ولی فقیه وجود دارد؛ اما در میان این اختلاف نظرات، قدر متیقن‌هایی نیز وجود دارد. بحث حقوق کارگران و لزوم مداخله دولت در روابط مزبور، یکی از همین موضوعات قدر متیقن می‌باشد. به تعبیری، در چهارچوب دیدگاه همه فقهای امامیه که قائل به نظریه ولایت فقیه می‌باشند، ضرورت دخالت دولت در روابط کارگران و حمایت از آن‌ها را داخل در حدود اختیارات حاکم اسلامی و ولی فقیه می‌دانند (تهرانی، ۱۴۲۱، ج ۱، ۲۳۶؛ تهرانی، ۱۴۲۱، ج ۲، ۹) حتی برخی از فقهای امامیه مانند مرحوم نراقی، بحرالعلوم،

کار نرفته بود. در واقع سازمان بین‌المللی کار، نه «حق بر اشتغال» بلکه «حقوق بشر در زمان اشتغال» را مورد توجه قرار می‌دهد. اصلی‌ترین موضوعات سازمان بین‌المللی کار تمرکز بر ارتقاء مصادیق حقوق کارگران، ایجاد مشوق‌هایی برای کارفرمایان در راستای تضمین شرایط بهتر برای کارگران، تضمین حقوق اجتماعی برای کارگران، و تقویت همکاری‌ها در ارتباط با مسائل راجع به اشتغال می‌باشد (Mégret and Alston, 2020, 454-455).

با گذشت زمان و توسعه مصادیقی «حقوق در زمان اشتغال»، مفهوم «حقوق کار» شکل یافت و در دانشگاه‌های جهان تدریس شد. با توسعه حقوق کار، هسته اصلی آن از چند اصل کلی تشکیل شد: حق بر اشتغال، حق انتخاب شغل، حق بر شرایط عادلانه و مطلوب کاری، حق بر رهایی از تبعیض نژادی، حق بر پرداخت مساوی برای کار مساوی، حق داشتن دستمزد معیشتی (یا همان حق عائله‌مندی)، حق جدایی و پیوستن به اتحادیه‌های کارگری (مصادیقی از حق برگزاری اجتماعات)، حق بر ساعات محدود کاری و پرداخت برای تعطیلات، حقوق مرخصی زایمان، حق برابری جنسیتی توأم با احترام و بهبود شرایط کار (Collins, 2022, 49-50). در نتیجه، حق بر اشتغال، تبدیل به یکی از اصول بنیادین در قلمروی حقوق کار شد.

۵-۲-۲. حق بر اشتغال در اسناد حقوق بشری سازمان ملل متحد

اعلامیه جهانی حقوق بشر طیف گسترده‌ای از مصادیق حقوق بشر را مدنظر قرار می‌دهد؛ ذیل ماده ۲۳ برخی از اصول بنیادین حقوق کار را مورد اشاره

محقق کرکی و نجفی اعتقاد دارند که حدود اختیارات فقیه همان اختیارات پیامبر (ص) است؛ و در ارتباط با این امر ادعای اجماع کرده‌اند. (نراقی، ۱۴۱۷، ۵۳۶؛ موسوی خمینی، ۱۴۲۱، ج ۲، ۶۳۴).

۵-۲. رویکرد نظام حقوق بشر

حق بر اشتغال در چهارچوب نظام حقوق بشر بین‌المللی یک حق جهانی محسوب می‌گردد؛ در چهارچوب آثار نویسندگان و حقوقدانان، این حق در حال حاضر در ارتباط با اقشار مختلف مانند سالمندان، زنان، پناهندگان و مهاجران مورد بحث و بررسی می‌باشد. در این قسمت به تبیین رویکرد نظام حقوق بشر بین‌المللی به حق بر اشتغال پرداخته خواهد شد.

۵-۲-۱. شکل‌گیری حق بر اشتغال پیش از تشکیل ملل متحد

یکی از اولین تلاش‌ها که مرتبط با حق بر اشتغال می‌باشد، حقوق کارگران است. این حق در سال‌های ابتدایی قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت. اگر به تاریخچه سازمان بین‌المللی کار مراجعه شود، این سازمان یکی از قدیمی‌ترین سازمان‌های بین‌المللی است که تا به امروز به عنوان یکی از بازیگران اصلی در ارتباط با حق بر اشتغال و حقوق کارگران مطرح می‌باشد. تأسیس سازمان بین‌المللی کار در ابتدا نه برای تضمین حق اشتغال، بلکه برای تعدیل شرایط سخت کارگران و افزایش سلامت آن‌ها در زمان کار ایجاد شد؛ در واقع این سازمان اساساً به صورت مستقیم به موضوع حق بر اشتغال ورود نکرد (O'Flaherty, 2021, 49). در ادبیات اسناد این سازمان نیز در زمان تأسیس، اصطلاح حقوق بشر به

مفاد اعلامیه جهانی حقوق بشر در دو میثاق بین-المللی الزام‌آور تکرار شده است: میثاق حقوق مدنی و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. در ادبیات نویسندگان حقوق بشری، به مجموعه اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق‌های مزبور، منشور حقوق بشر گفته می‌شود (Schabas, 2013, 3-4). میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دارای مقررات مفصل‌تری نسبت به اعلامیه می‌باشد. در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، حقوق مهمی از جمله: رهایی از کار اجباری، حق تصمیم‌گیری آزادانه برای پذیرش یا انتخاب کار، دستمزد عادلانه و برابر برای کار برابر، فراغت و محدودیت معقول ساعات کاری، شرایط کار ایمن و سالم، عضویت و تشکیل اتحادیه‌های کارگری و اعتصابات را مورد تصریح قرار می‌دهد. در کنار موارد مزبور، حق برخورداری از امنیت اجتماعی و حمایت‌های اجتماعی مانند عدم محرومیت‌های خودسرانه یا غیر منطقی از پوشش تأمین اجتماعی، و حق برخورداری برابر از حمایت کافی در صورت بیکاری، بیماری، کهولت و یا سایر کمبودهای معیشتی در شرایطی که خارج از کنترل فرد می‌باشد، از دیگر حقوقی است که میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به آن اشاره داشته و توسعه و ارتقاء آن‌ها را به سایر اسناد و بازیگران بین‌المللی نیز محول نموده است (Bloed and Dijk, 2021, 103-104).

مواضع میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در ارتباط با حق بر اشتغال ذیل مواد ۶، ۷ و ۸ تبیین شده است. ماده ششم در راستای شناسایی حق بر اشتغال چنین تصریح دارد که: «۱. کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که شامل حق هر کس

قرار داده است. ماده ۲۳ مقرر می‌دارد: «هر کس حق کار و حق برگزیدن آزادانه کار با شرایط عادلانه و ارضا کننده دارد، نیز حق دارد که در مقابل بیکاری حمایت شود. هر کس در مقابل کار مساوی، بدون هیچ گونه رعایت امتیاز، حق دستمزد مساوی دارد. هر کس در مقابل کار، حق دارد دستمزدی منصفانه و ارضا کننده دریافت کند که برای او و خانواده اش وجه معیشتی فراهم آورد که شایسته حیثیت کمال یافته انسانی باشد و در صورت مقتضی حق دارد از کلیه وسایل حمایت اجتماعی استفاده نماید. هر کس حق دارد برای پشتیبانی از منافع خود، با دیگران تشکیل سندیکا بدهد و عضو سندیکایی شود».

همچنین برخی دیگر از مواد اعلامیه به صورت غیر مستقیم با برخی از مصادیق حقوق کار در ارتباط می‌باشند (Brown, 2016, 107). برای مثال، ممنوعیت برده‌داری ذیل ماده ۴، با ممنوعیت تجارت برده و شرایط سخت کار در ارتباط می‌باشد. یا حق بر آزادی تشکیل اجتماعات ذیل ماده ۲۰، با آزادی تشکیل اتحادیه‌های کارگری در ارتباط می‌باشد. همچنین استانداردهای مناسب برای زندگی، مراقبت‌های بهداشتی، غذا و مسکن مناسب ذیل ماده ۲۵ نیز با حقوق متناسب برای کارگران و شرایط مطلوب کاری در ارتباط می‌باشد (Bültmann and Siegrist, 2020, 217-218).

سند اعلامیه جهانی حقوق بشر، یک قالب غیر الزام-آور محسوب می‌گردد که در زمان تصویب واجد اثر الزام‌آوری نبود؛ البته در حال حاضر و با گذشت سال‌های متمادی، مفاد سند مزبور از طریق تکرار در سایر اسناد بین‌المللی و توجه به آن‌ها در رویه بین‌المللی، تبدیل به اصول و قواعد عرفی شده است. همچنین

در ماده هشتم نیز به تشریح حق بر آزادی تشکیل اجتماعات و اتحادیه‌های کارگری با در نظر گرفتن محدودیت‌های قانونی توجه شده است. ماده مزبور مقرر می‌دارد: «۱. کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که مراتب زیر را تضمین کنند: الف) حق هر کس به اینکه به منظور پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود با رعایت مقررات سازمان ذی‌ربط مبادرت به تشکیل اتحادیه نماید و به اتحادیه مورد انتخاب خود ملحق شود. اعمال این حق را نمی‌توان تابع هیچ محدودیتی نمود مگر آنچه به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا حفظ حقوق و آزادی‌های افراد دیگر ضرورت داشته باشد. ب) حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) به تشکیل فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌های ملی و حق کنفدراسیون‌ها به تشکیل سازمان‌های سندیکایی بین‌المللی یا الحاق به آن‌ها. ج) حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) که آزادانه به فعالیت خود مبادرت نمایند بدون هیچ محدودیتی جز آنچه به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا برای حفظ حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد. د) حق اعتصاب مشروط بر اینکه با رعایت مقررات کشور مربوط اعمال شود. ۲. این ماده مانع از آن نخواهد بود که افراد نیروهای مسلح یا پلیس یا مقامات اداری دولت در اعمال این حقوق تابع محدودیت‌های قانونی بشوند. ۳) هیچ یک از مقررات این ماده کشورهای طرف مقاله‌نامه ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی را مجاز نمی‌دارد که با اتخاذ تدابیر قانون‌گذاری یا نحوه اجرای قوانین به

است به اینکه فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌نماید معاش خود را تأمین کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت. ۲. اقداماتی که کشورهای طرف این میثاق به منظور تأمین اعمال کامل این حق به عمل خواهند آورد باید شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و خط مشی‌ها و تدابیر فنی باشد که از لوازم تأمین توسعه مداوم اقتصادی، اجتماعی و اشتغال تام و مولد است تحت شرایطی که آزادی‌های اساسی سیاسی و اقتصادی را برای افراد حفظ نماید».

ذیل ماده هفتم، شرایط و حقوق در فضای اشتغال بدین شکل مورد اشاره قرار گرفته است: «کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به تمتع عادلانه و مساعد کار که به‌ویژه متضمن مراتب زیر باشد به رسمیت می‌شناسند: الف) اجرتی که لااقل امور ذیل را برای کلیه کارگران تأمین نماید: مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز به‌ویژه اینکه زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین‌تر از شرایط مورد استفاده مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند. مزایای کافی برای آنان و خانواده‌شان طبق مقررات این میثاق. ب) ایمنی و بهداشت کار؛ ج) تساوی فرصت برای هر کس که بتواند در خدمت خود به مدارج مناسب عالی‌تری ارتقا یابد بدون در نظر گرفتن هیچ گونه ملاحظات دیگری جز طول مدت خدمت و لیاقت؛ د) استراحت، فراغت و محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی ادورای با استفاده از حقوق و همچنین مزد ایام تعطیل رسمی»

تضمینات مقرر در مقاوله‌نامه مزبور لطمه‌ای وارد آورند».

علاوه بر منشور حقوق بشر، اسناد بین‌المللی متعددی حق بر اشتغال را به فراخور موضوعات مختلف مورد تصریح قرار داده‌اند (Zhang, 2019, 15). در همین راستا می‌توان به مواد ۱۱، ۱۳ و ۱۴ کنوانسیون بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض علیه زنان مصوب ۱۹۷۹؛ ماده ۵ کنوانسیون بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی مصوب ۱۹۶۵؛ مواد ۱۵، ۲۷، ۳۲ و ۳۴ کنوانسیون حقوق کودک مصوب ۱۹۸۹؛ ماده ۲۷ کنوانسیون راجع به حقوق معلولین مصوب ۲۰۰۶؛ اشاره داشت.

۵-۲-۳. تنوع موضوعی حق بر اشتغال

حق بر اشتغال با گذشت زمان از نظر موضوعی گسترش فراوانی پیدا کرد. در حال حاضر، مخاطب این حق اқشار مختلفی هستند. باید توجه داشت که حق بر اشتغال در اسناد مختلف با موضوعات متنوع مورد توجه قرار گرفته است؛ به همین جهت، تنوع موضوعی حق مزبور نه با ادبیاتی یکسان بلکه با بیان و شرایط متنوع، مورد توجه بازیگران و رویه بین‌المللی قرار گرفته است.

اولین قشر خاص که مخاطب حق بر اشتغال قرار گرفته‌اند، زنان می‌باشند. در ارتباط با حق بر اشتغال زنان، دو جنبه مهم حائز اهمیت است: جنبه اول این-که، تلاش‌های ابتدایی، برای ایجاد حقوق و دستمزد برابر با مردان در ازای کار برابر بود. در واقع حرکت ابتدایی نه در جهت حق بر اشتغال زنان، بلکه در جهت استقرار و شناسایی حقوق برابر برای آن‌ها بود؛ زیرا از ابتدای قرن ۱۹ تا اواسط قرن ۲۰، ورود زنان

به حوزه اشتغال از روی اجبار اقتصادی و شرایط سخت زندگی بود. اما جنبه دوم این‌که، با گذشت زمان و ورود فضای مدرنیسم، مسئله انتخاب شغل و ورود زنان به فضای اشتغال از روی انتخاب مطرح شد. در نتیجه، سایه این دو امر در روند اسناد بین‌المللی راجع به حقوق زنان مشهود است. جنبه اول در اسناد سازمان بین‌المللی کار و جنبه دوم در اسناد بین‌المللی بعد از تأسیس سازمان ملل متحد نمایان است (Lowery and Freedman, 2017, 29-30).

دومین قشر خاصی که مخاطب حق بر اشتغال قرار گرفت، کودکان می‌باشند. در سیر تحولات اسناد حقوق کودک، تمرکز اصلی بر مبارزه با پدیده کودکان کار و تلاش در جهت رفع آن است. اما این مسئله نباید به این نتیجه ختم شود که کودکان نباید به اشتغال بپردازند. این دو مسئله، کاملاً با یکدیگر تفاوت دارند. در ارتباط با حق اشتغال کودکان چند موضوع مهم مدنظر قرار دارد: اول این‌که، کودکان آزاد هستند که به یادگیری مشاغل و حرفه‌های مختلف در تناسب با شرایط جسمی، روحی و عاطفی خود بپردازند. به تعبیری، اصل بر این است که اشتغال کودکان نه در جهت ایجاد تکلیف بلکه در جهت اجرای حق بر آموزش قابل توجه می‌باشد. دوم این‌که، در فرآیند اشتغال کودکان، باید الزامات و ضرورت‌های راجع به شرایط آن‌ها و نظارت مستقیم والدین مدنظر قرار گیرد. سوم این‌که، کودکان باید دستمزد متناسب با میزان کار انجام شده داشته باشند و از تمام امتیازات افراد بالغ بهره‌مند شوند (Vandenhoe and others, 2024, 365-366).

عاطفی است. در واقع سالمندان به جهت این که از فضای نیروهای کار حذف می‌شوند، عملاً توجه افراد و نزدیکان خود را نیز از دست می‌دهند؛ در نتیجه نیازهای روحی برای آن‌ها در جهت حضور در فضای کار و اشتغال وجود دارد (Lewis and others, 2020, 91-92). در سال ۱۹۷۸ مجمع عمومی سازمان ملل اولین مجمع جهانی سالمندی را برنامه‌ریزی کرد که در سال ۱۹۸۲ و با حضور ۱۲۴ کشور تشکیل شد و برنامه اقدام بین‌المللی وین در مورد سالمندی (طرح وین) را تهیه کرد که خواستار اقدامات خاصی در مورد موضوعاتی همچون بهداشت و تغذیه، حمایت از مصرف‌کنندگان سالمند، مسکن و محیط زیست، خانواده، امنیت اجتماعی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، آموزش و پرورش، درآمد، امنیت اجتماعی و اطلاعات بود. نزدیک به یک دهه بعد، در سال ۱۹۹۱، مجمع عمومی سازمان ملل، اصول سازمان ملل متحد برای سالمندان را تصویب کرد که ۱۸ حق را برای افراد سالمند مورد شناسایی قرار داد. دومین مجمع جهانی سالمندی که در سال ۲۰۰۲ در مادرید برگزار شد، توصیه‌های طرح وین را بررسی کرد و یک بیانیه سیاسی و برنامه اقدام بین‌المللی مادرید در مورد سالمندی، موسوم به «طرح مادرید»، به تصویب رساند (Formosa and Shankardass, 2023, 1974-1975) که خواهان تغییر در نگرش‌ها، سیاست‌ها و عملکردها در همه سطوح برای تحقق پتانسیل عظیم سالمندی و اقدام از سنین بالای قرن بیستم بود.

۵-۲-۴. ارتباط حق بر اشتغال با سایر مصادیق حقوق بشری

سومین قشر خاصی که مخاطب حق بر اشتغال هستند، پناهندگان می‌باشند. در فضای حقوق پناهندگان، یکی از موضوعات مهم، معیشت و تأمین اولیه زندگی پناهندگان می‌باشد. در حال حاضر با توجه به ضعف‌های بنیادین دولت‌ها در تأمین هزینه‌ها و ایجاد اردوگاه‌های استاندارد برای پناهندگان، حق اشتغال برای پناهندگان مورد توجه قرار گرفته است. در واقع این حق در راستای منافع و تشخیص کشور پذیرنده باید باشد. نکته مهمی که در این جا باید به آن توجه داشت فرآیند پناهندگی همیشه با اراده و پذیرش دولت‌ها صورت نمی‌گیرد. در برخی موارد مانند بحران‌های قاره آفریقا در کنگو، نامیبیا، سودان و ... سیل پناهندگان خارج از کنترل دولت و به صورت دفعی وارد دولت‌های همسایه می‌شوند. در این موارد برای جلوگیری از فجایع انسانی و ایجاد قحطی، باید حق بر اشتغال را برای پناهندگان با در نظر گرفتن محدودیت‌های دولت پذیرنده مورد پذیرش قرار داد (Hathaway, 2021, 927-928).

چهارمین قشر خاصی که مخاطب حق بر اشتغال هستند، سالمندان می‌باشند. در ارتباط با حق بر اشتغال پناهندگان، ذکر چند نکته واجد اهمیت است: اول این که، حق اشتغال سالمندان در راستای دو نیاز افراد مزبور مورد شناسایی قرار گرفته است؛ نیاز اول راجع به ضرورت‌های اقتصادی زندگی است. باتوجه به نارسایی‌ها و مشکلات فراوانی که در بحث تأمین اجتماعی و بازنشستگی افراد وجود دارد، نمی‌توان سالمندان را از حق بر اشتغال محروم نمود. این امر در سایه مدرنیسم و افزایش هزینه‌های زندگی رخ داده است. نیاز دوم راجع به ضرورت‌های روحی و

ابتدایی و متوسطه مورد توجه قرار داشته باشد (Monteiro, 2021, 377).

حق بر محیط زیست سالم یکی دیگر از مصادیق حقوق بشر می‌باشد که ارتباط بسیار نزدیکی با حق بر اشتغال دارد. این حق از دو جنبهٔ مختلف به حق بر اشتغال مرتبط می‌گردد: اول این‌که صاحبان مشاغل نباید به نحوی کارگاه‌ها و محیط‌های کاری را طراحی کنند که در اثر انجام فعالیت، محیط زیست آلوده شود. دوم این‌که کارگران و کارمندان نیز در فرآیند انجام کار و شغل خود، نباید به آلودگی محیط زیست پردازند. همچنین در مرحلهٔ حمایت دولت از مشاغل، مسئله توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست یکی از متغیرهای بسیار مهم محسوب می‌شود. به تعبیری، حمایت دولت‌ها از مشاغل و نیز بازیگران بین‌المللی مانند گروه بانک جهانی به سوی مشاغلی سوق دارد که در جهت توسعه پایدار و حفظ محیط زیست حرکت می‌کنند (Garcia, 2025, 191-192).

حق بر بهداشت و سلامت یکی دیگر از مصادیق حقوق بشری می‌باشد که ارتباط مستقیمی با حق بر اشتغال دارد. یکی از مسائل مهمی که در سال‌های اخیر مورد توجه قانون‌گذاران ملی و بین‌المللی قرار گرفته است، مقررات راجع به ایمنی و بهداشت است. در این چهارچوب، دولت‌ها و بازیگران بین‌المللی در جهت طراحی و تصویب مقرراتی که ایمنی و بهداشت محیط کار را تضمین می‌کند، حرکت می‌کنند. تمرکز این مقررات بر تضمین حق بر اشتغال در عین تضمین ایمنی و بهداشت است (Kluge, 2022, 143).

حق بر اشتغال با سایر مصادیق حقوق بشر نیز دارای ارتباط نزدیک می‌باشد. این ارتباط گاهی به صورت مستقیم و گاهی نیز به صورت غیر مستقیم می‌باشد. نباید از نظر دور داشت این مسئله (گسترده‌گی و یکپارچه بودن مصادیق حقوق بشر) به صورت یک اصل عمومی در تمام فضای حقوق بشر بین‌المللی وجود دارد و اختصاص به حق بر اشتغال ندارد (Bellace and Haar, 2019, 14-15). در ادامه برخی از مصادیق حقوق بشر که با حق بر اشتغال دارای ارتباط نزدیک می‌باشند مورد اشاره قرار می‌گیرد:

حق بر آموزش یکی از مصادیق حقوق بشر می‌باشد که در تعامل نزدیک با حق بر اشتغال قرار دارد. در فضای اشتغال یکی از موضوعات مهم، آموزش ابتدایی مشاغل است. در مشاغل حرفه‌ای نیز که افراد برای انجام آن آموزش دانشگاهی دیده‌اند نیز، لازم است آموزش اولیه انجام گیرد. در دوران کارآموزی و یادگیری مشاغل لازم است به تناسب بازده و خروجی کاری کارآموزان برای آن‌ها دستمزد مکفی مدنظر قرار گیرد. در دوران کارآموزی لازم است که استانداردهای حق بر آموزش مانند قابل فهم بودن، ارائه به زبان قابل درک برای شخص، دسترسی به منابع آموزشی مناسب و ... رعایت شود. نکته دیگری که در ارتباط با حق بر آموزش باید مدنظر قرار داد این است که، اصولاً در طراحی آموزش ابتدایی که در تمام کشورها به عنوان یک امر اجباری مورد پذیرش قرار گرفته است، لازم است مطالب و سرفصل‌هایی آموزش داده شود که نیازهای اولیه افراد را بحث اشتغال تأمین کند. برای مثال مسائل راجع به تأمین اجتماعی و مسئولیت اجتماعی باید در آموزش

مثال فوق نیست. نمونه دیگر در این زمینه، حق بر اشتغال سالمندان و حق بر بهداشت می‌باشد. در همین راستا می‌توان به چارچوب سیاستی برای سالمندی فعال که توسط سازمان بهداشت جهانی در سال ۲۰۰۲ به تصویب رسید، اشاره داشت. این چهارچوب از دولت‌ها می‌خواهد که مشارکت فعال سالمندان را در فعالیت‌های توسعه اقتصادی، کار رسمی و غیر رسمی و فعالیت‌های داوطلبانه با افزایش سن، با توجه به نیازها، ترجیحات و ظرفیت‌های فردی خود به رسمیت بشناسند و آن‌ها را فعال کنند (Bhuta, 2024, 44).

۶. نتیجه

حق بر اشتغال در چهارچوب فقه امامیه در فضای احکام پراکنده راجع به ماهیت مشاغل و دو قاعده مهم و مبنایی قابل بحث و بررسی می‌باشد. احکام پراکنده عموماً راجع به محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های شرعی می‌باشد. در واقع این نحوه بیان احکام نشان‌دهنده این امر است که در فضای فقه امامیه اصل آزادی پرداختن به هر شغلی مورد پذیرش قرار گرفته است. از بطن این اصل، سایر اصول مانند آزادی انتخاب شغل، آزادی اراده در پذیرش شرایط قراردادی مشاغل و ... قابل استنباط است. دو قاعده مبنایی یعنی قاعده تسلیط و قاعده لاضرر به صورت عام در دو جهت قابل توجه هستند: جنبه اول، جنبه ایجابی و جنبه دوم، جنبه سلبی می‌باشد. از یک‌سو، با توسل به قاعده تسلیط و ماهیت ایجابی آن، اصل حق بر اشتغال و شناسایی کار در قامت یکی از مصادیق اموال صورت می‌گیرد. از سوی دیگر، با توسل به قاعده لاضرر و ماهیت سلبی آن، حق بر اشتغال و ماحصل اشتغال افراد مصون از تعرض و

حق بر رفاه از نظر ساختاری و هنجاری ارتباط بسیار نزدیکی با حق بر اشتغال دارد. در واقع در فضای حق بر اشتغال، آنچه از اهمیت بسزایی برخوردار است، تضمین درآمد کافی برای تأمین سطحی مناسب از رفاه برای زندگی می‌باشد. در واقع تضمین حق بر اشتغال، مقدمه اصلی برای تضمین حق بر رفاه می‌باشد. اغلب سازمان‌ها و بازیگران بین‌المللی فعال در حوزه حق بر اشتغال مانند سازمان بین‌المللی کار، به صورت فرعی به حق بر رفاه و لوازم آن نیز می‌پردازند. استانداردهای رفاهی هم در زندگی عادی و در تناسب با عواید و درآمدها مدنظر قرار دارند و هم در فضای کاری و وجود امکانات رفاهی متناسب برای نیروهای کار مورد نظر قرار دارند (Andenas and others, 2020, 292-293).

تغییرات اقلیم یکی دیگر از موضوعات و چالش‌های حقوق بشری می‌باشد که با حق بر اشتغال در ارتباط نزدیک می‌باشد. تغییرات اقلیم موجب ایجاد شرایط خاصی برای افراد می‌گردد. در اثر تغییرات اقلیم، سیل، طوفان، خشکسالی و ... باعث می‌شود که زیرساخت‌های اشتغال در کشورها دچار ویرانی شوند. همین عوامل در بلند مدت و در اثر ناتوانی دولت‌ها در بازسازی و جبران، باعث ایجاد زمینه‌هایی جهت مهاجرت و پناهندگی می‌شود (Lemery and others, 2021, 403-404). در این جاست که حق بر اشتغال پناهندگان و حق بر محیط زیست سالم و مسئله تغییرات اقلیم به صورت مستقیم باهم در ارتباط قرار می‌گیرد. باید توجه داشت که در هم تنیدگی و پیچیدگی موضوعات مختلف (اعم از حقوق زنان، سالمندان و...) با سایر مصادیق حقوق بشر موجب ایجاد شرایط خاصی شده است و منحصر به

کشورهایی که دارای نظام‌های حقوقی مذهبی می‌باشند، در فرآیند هنجارسازی موضوعات جدید با در نظر گرفتن نیازها و ضرورت‌های موجود به نقش-آفرینی بپردازند.

۷. سهم نویسندگان

نگارش متن توسط نویسندگان و نظارت علمی و اصلاحات نهایی توسط نویسنده مسئول صورت گرفت.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

ضرر خواهد بود. نظام فقه امامیه در راستای تحولات جدید، با توجه به نیازهای موجود مانند حق بر اشتغال زنان بدون اجازه همسر، حق بر یادگیری و اشتغال کودکان و ... احکام پراکنده‌ای را مطرح نموده است. اما این حق در حال حاضر در قالب یک باب مستقل در چهارچوب منابع فقهی مورد توجه قرار نگرفته است. وضعیتی که در فضای حقوق بشر بین-المللی در ارتباط با حق بر اشتغال وجود دارد، بی-شبهت به نظام فقه امامیه نیست. در فضای حقوق بشر بین‌المللی، دو نکته بسیار مهم مطرح می‌باشد: اول این که در چهارچوب اسناد الزام‌آور، حق بر اشتغال توسعه فراوانی نداشته است. بلکه در قامت یک اصل کلی مورد شناسایی قرار گرفته است. دوم این که، در چهارچوب اسناد غیر الزام‌آور، توسعه هنجاری و پیچیدگی روابط هنجارهای حقوق بشری و حق بر اشتغال ایجاد شده است. این درهم تنیدگی و پیچیدگی روابط مصادیق حقوق بشر باعث شده است که ضرورت حرکت به سوی یک چهارچوب هنجاری ایجاد شود. در واقع، هم در نظام فقه امامیه و هم در نظام حقوق بشر بین‌المللی در ارتباط با حق بر اشتغال وضعیتی مشابه وجود دارد. لازم به ذکر است که در حوزه مقررات لازم‌الاجرای بین‌المللی و مبانی فقهی تعارض وجود ندارد؛ اما در ارتباط با موضوعات جدیدی که اسناد غیر الزام‌آور در ارتباط با آن‌ها در حال شکل‌گیری می‌باشد مانند مسائل راجع به حقوق همجنس‌گرایان در محیط کار و حق بر اشتغال آن‌ها، تزاخم و تعارض‌های بالقوه‌ای وجود دارد که چنانچه هنجارها و اسناد مزبور در قالب اسناد و هنجارهای الزام‌آور ظاهر شوند، چالش‌هایی را برای نظام‌های حقوقی برپایه رویکردهای مذهبی ایجاد می‌کنند؛ به همین جهت پیشنهاد می‌گردد

منابع

- ابن عبد ربه، ابو عمر احمد بن محمد، العقد الفرید، ج ۲، قم، دارالکتب العلمیه، ۱۴۰۲.
- ایروانی، محمدباقر، دروس تمهیدیة فی القواعد الفقهیة، قم، دار الفقه للطباعة والنشر، چاپ پنجم، ۱۴۳۲ق.
- پاینده، ابوالقاسم، نهج الفصاحة، جلد اول، تهران، دنیای دانش، ۱۳۷۸.
- تهرانی، سیدمحمدحسین، ولایت فقیه در حکومت اسلام، مشهد، علامه طباطبایی، ۱۴۲۱.
- جمعی از محققان، فرهنگ‌نامه علم اصول، قم، پژوهشگاه فرهنگ و علوم اسلامی، چاپ اول، ۱۳۸۹ش.
- جمعی از مؤلفان، روان شناسی اجتماعی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۲.
- جمعی از نویسندگان، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت (ع)، قم، مؤسسه دائرة المعارف اسلامی، چاپ اول، ۱۳۸۷ش.
- حر عاملی، محمد بن حسن، الفوائد الطوسیة، قم، مکتبه المحلاتی، ۱۴۲۳ق.
- حر عاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعه، ج ۱۲، تهران، کتابفروشی اسلامیة، ۱۴۰۳.
- دشتی، محمد، نهج البلاغه، نهج البلاغه، قم، نشر مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین، ۱۳۹۴.
- ساعتچی، محمود، روان شناسی در کار، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.
- سجستانی، ابوداود سلیمان بن اشعث ازدی، سنن ابوداود، بیروت، دارالرساله العالمیه، ۱۴۰۲.
- سیستانی، سیدعلی، قاعدة لاضرر و لاضرار، قم، مکتب آیت الله العظمی سیستانی، ۱۴۱۴ق.
- سیوطی، جلال الدین، تنویر الحوالک فی شرح موطأ مالک، بیروت، دارالکتب العلمیة، چاپ اول، ۱۴۱۸ق.
- شریعت اصفهانی، فتح الله بن محمدجواد، قاعدة لاضرر، قم، مؤسسه النشر الاسلامی، بی تا.
- شهید اول، محمد بن مکی، القواعد و الفوائد، قم، مکتبه المفید، چاپ اول، بی تا.
- شهید ثانی، محمد، الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة، بیروت، دارالفکر، ۱۴۰۲.
- طاهری، آزاده سادات، «داستان یک حق؛ بررسی ریشه‌های تاریخی تضمین اشتغال به مثابه یک حق بشری»، دوفصلنامه بین‌المللی حقوق بشر، دوره دوازدهم، شماره یکم، ۱۳۹۶.
- کریمی، محمود، مرتضوی، سیدسلیمان، سیفی، محمد مهدی، مبانی فقهی مداخله دولت در قرارداد کار در نظام اقتصادی اسلام، دوفصلنامه مطالعات اقتصاد اسلامی، سال یازدهم، شماره دوم، ۱۳۹۸.
- محقق داماد، سید مصطفی، قواعد فقه، تهران، مرکز نشر علوم اسلامی، چاپ دوازدهم، ۱۴۰۶ق.
- مظلوم، علیرضا، نصیری جهان آباد، عنایت‌الله، حاجتی، فتح‌الله، «تبیین قاعده لاضرر در مباحث فقهی»، پژوهش ملل، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۶ش.
- موسوی خمینی، سیدروح‌الله، کتاب البیع، تهران، مؤسسه نشر آثار امام خمینی، ۱۴۲۱.

International Plan of Action on Ageing: Global Perspectives, Hague, Taylor & Francis, 2023.

- Garcia, Mario I. Juarez, Moral Institutions: An Introduction to Philosophy, Politics, and Economics, Hague, Taylor & Francis, 2025.

- Hathaway, James C. The Rights of Refugees under International Law, Cambridge, Cambridge University Press, 2021.

- Kluge, Eike-Henner W., The Right to Health Care: Ethical Considerations, London, Springer International Publishing, 2022.

- Lemery, Jay, Kim Knowlton, Cecilia Sorensen, Global Climate Change and Human Health: From Science to Practice, Hague, Wiley, 2021.

- Lewis, Bridget, Purser, Kelly, Mackie, Kirsty, The Human Rights of Older Persons: A Human Rights-Based Approach to Elder Law, London, Springer International Publishing, 2020.

- Lowery, Zoe, Freedman, Jeri, Women's Rights at Work, London, The Rosen Phing Group, Inc, 2017.

- Mégret, Frédéric, Alston, Philip, The United Nations and Human Rights: A Critical Appraisal, Oxford, Oxford University Press, 2020.

- Monteiro, Reis, Revolution of the Right to Education, London, Brill, 2021.

- نراقی، مولی احمد بن محمد مهدی، عواد الایام فی بیان قواعد الاحکام، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۴۱۷.

- Andenas, Mads, Jeremy Perelman, Christian Scharling, The Fight Against Poverty and the Right to Development, London, Springer International Publishing, 2020.

- Bellace, Janice R., Haar, Beryl ter, Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law, Hague, Edward Elgar Publishing, 2019.

- Bhuta, Nehal, Human Rights in Transition, Oxford, Oxford University Press, 2024.

- Bloed, Arie, Dijk, Pieter van, Essays on Human Rights in the Helsinki Process, Hague: Kluwer, 2021.

- Brown, Gordon, The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World, London, Open Books Publishers, 2016.

- Bültmann, Ute, Siegrist, Johannes, Handbook of Disability, Work and Health, London, Springer International Publishing, 2020.

- Collins, Philippa, Putting Human Rights to Work: Labour Law, The ECHR, and The Employment Relation, Oxford, Oxford University Press, 2022.

- Formosa, Marvin, Shankardass, Mala Kapur, The United Nations Madrid

- O'Flaherty, Michael. Human Rights and the UN: Practice Before the Treaty Bodies: Second Edition. Hague: Kluwer, 2021.
- Schabas, William A. The Universal Declaration of Human Rights: The Travaux Préparatoires, Cambridge, Cambridge University Press, 2013.
- Vandenhole, Wouter, Tÿrkelli, Gamze Erdem, Lembrechts, Sara, Children's Rights: A Commentary on the Convention on the Rights of the Child and its Protocols: Second Edition, London, Edward Elgar, 2024.
- Zhang, Wei, The Right to Development: Sustainable Development and the Practice of Good Governance, London, Brill, 2019.