



انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط بازار کار عادلانه با تکیه بر مبانی اسلامی

بهزاد مرادی^۱، مهدی شعبان‌نیا منصور^{۲*}، کوروش استوار سنگری^۳، کیوان صداقتی^۴

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

۲. استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

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

۴. استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۳ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۱۱/۱۳

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی انطباق قانون کار ایران با مشاغل نوظهور، با تأکید بر جنبه‌های روابط کار عادلانه پرداخته است. این تحقیق به بررسی اجزاء قانونی مربوط به مشاغل نوظهور پرداخته و نقاط قوت و ضعف آنها در ارتباط با اصول عدالت در روابط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد. همچنین، تأثیر این انطباق بر مظاهر مختلف اشتغال، از جمله حقوق و مزایا، ایمنی و بهداشت کاری و حقوق کارگران، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری، به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران در مشاغل نوظهور است. از آنجایی که این شرکت‌ها اغلب با ساختارهای غیرسنتی و ترتیبات استخدامی کار می‌کنند، قوانین کار باید برای تضمین برخورداری کارکنان از حقوق اساسی مانند قرارداد جمعی، حفاظت از اخراج ناعادلانه و دسترسی به مزایای اجتماعی قابل انطباق باشد. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند.

واژه‌های کلیدی: انطباق‌پذیری، قانون کار، مشاغل نوظهور، روابط بازار کار عادلانه

مقدمه

امروزه فضای کار جهانی به دلیل جهانی شدن سریع، رشد سریع تکنولوژی، افزایش مشارکت جوانان و زنان در نیروی کار، مهاجرت بین‌المللی روز افزون، شاهد انعطاف‌پذیری بیشتر در ساختارهای کار و زندگی است. در این فضا، لزوم تطابق کسب و کارها، سیستم‌های منعطف تولید و نیروی کار انعطاف‌پذیر بیش از پیش شده است. در این زمینه، مسیر مشترک تغییرات در الگوهای کار و اشتغال در بازارهای کار جهانی به سمت افزایش انعطاف‌پذیری یا غیراستاندارسازی اشتغال بوده است. ویژگی عمده اشتغال غیراستاندارد، قراردادهای کوتاه مدت اشتغال است که از خصایص آن، دستمزدهای پایین، مزایای اجتماعی محدود یا عدم اعطاء مزایای اجتماعی، کار در چندین کارگاه برای چندین کارفرما، کار از راه دور، فری‌لنسر (آزاد کار) مهارت پایین کارگران، فقدان چشم‌انداز شغلی است. عمده مشکلاتی که بر سر راه کارگران موقت قرار دارند. به دلیل فقدان سازمان یا اتحادیه برای کارگران این نوع از مشاغل است.

به عبارتی بهتر، اشتغال غیراستاندارد، مانند اشتغال موقت، کار پاره وقت، کار موقت شرکتی و کار داوطلبانه، خود اشتغالی، کار قراردادی، کار فری‌لنسر، کار برون‌سپاری شده، کار پروژه‌ای کار اتفافی و غیره کارهای متفاوتی از نقطه نظر شرایط کار برای کارگران هستند. اگر چه، گسترش اشتغال غیراستاندارد در کشورهای مختلف جهان به شرایط متفاوتی مانند سطح توسعه و رشد اقتصادی شرایط بازار کار، سطوح بیکاری، وجود یا فقدان چهارچوب قانونی، سیستم روابط کار موجود و تاثیر نسبی تشکلهای کارگری در سطوح بنگاه و صنعت و در سطح ملی بستگی دارد. با این حال، طی دهه گذشته در اکثر کشورهای جهان تغییر جهت محسوسی از اشتغال‌های استاندارد به اشتغال غیر استاندارد مشاهده می‌شود.

در بازار کار ایران، همانند بازارهای کار جهانی، شاهد بروز اشکال اشتغال غیراستاندارد هستیم. به نحوی که، نیروی کار از راه دور، فری‌لنسرها، کارهای پروژه‌ای و موقتی، کار از خانه و... در حال تبدیل شدن به شکلی روتین از اشتغال در ایران می‌شود. ممکن است در آینده، بسیاری از مشاغل از بنگاه به داخل خانه‌ها انتقال یابند و یا کارفرمایی یک کارگر، یک پلتفرم دیجیتال باشد. آنچه پر واضح است، تحول روابط کار استاندارد در اشتغال استاندارد است. در مشاغل غیراستاندارد عمدتاً بنگاه یا محل کار فیزیکی وجود ندارد. کارفرما تعریف متفاوتی خواهد داشت به نحوی که ممکن است، فردی به اسم کارفرما در یک رابطه قراردادی وجود نداشته باشد. تغییرات در روابط کار، ممکن است باعث تغییراتی در شرایط کار شود به طوری که کارگران به دلیل نداشتن تشکلهای مربوط از حقوق خود محروم بمانند. بنابراین ضروری است قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی حمایت‌های لازم را از کارگران مشاغل جدید به عمل آورد. لازمه ایفای چنین نقشی، انعطاف در قوانین و مقررات مربوطه و انطباق آن با مقتضیات بازارهای متحول کنونی است.

انطباق‌پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور از زاویه روابط کار عادلانه در ایران، موضوعی است که ابعاد گوناگونی از حقوق کارگران و دینامیک‌های بازار کار را در بر می‌گیرد. در حالی که قوانین کار در ایران به منظور حفظ حقوق کارگران و تنظیم روابط کاری میان کارفرما و کارمندان وضع شده‌اند، پرسش‌ها درباره انطباق این قوانین با نیازها و تحولات مشاغل نوظهور پیش آمده است. تغییرات سریع در تکنولوژی، نحوه ارتباطات، و شکل‌گیری مشاغل جدید، نیازمند به یک قوانین کاری انعطاف‌پذیر و پاسخگو به نیازهای جدید بازار کار می‌کند. این انطباق نه تنها بر تضمین حقوق کارگران بلکه بر ارتقاء اثربخشی سازمان‌ها و تشویق نوآوری و کارآفرینی تأثیرگذار است.

از جمله مباحثی که در این زمینه بررسی می‌شود، تعیین حداقل دستمزد و شرایط کاری است. قوانین کار ایران، تعیین دستمزد و شرایط کاری را تنظیم می‌کنند، اما با توجه به تحولات سریع در بخش‌های نوظهور، نیاز به اصلاحات و به‌روزرسانی‌هایی در این زمینه مطرح است. به عنوان مثال، مواردی همچون تعیین حق بیمه و مزایای اجتماعی برای کارگران مشاغل نوظهور نیازمند نظر بهبودی

در قوانین کنونی هستند تا این افراد نیز از حقوق و مزایای لازم بهره‌مند شوند (نوربخش و اخوان، ۱۴۰۰).

در این سناریو، مفهوم روابط کار عادلانه نیز به عنوان یک اصل اساسی در انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور پر رنگ می‌شود. روابط کار عادلانه به معنای ایجاد محیط کاری منصفانه و برابر برای تمامی کارکنان است. این مفهوم به تضمین حقوق برابر، عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، و ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت در حرفه اشاره دارد. یکی از موارد مهم در راستای روابط کار عادلانه، حقوق کنشگران بازار کار است. در حالی که ممکن است در مشاغل نوظهور، نقش کنشگران بازار کار از جمله پلتفرم‌های آنلاین بیشتر شود، لازم است که قوانین کاری این نقشگران را نیز تنظیم و نظارت کند تا حقوق افراد حفظ شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۸). برخوردهای توافقی نیز بخش دیگری از مطالعات در این زمینه را تشکیل می‌دهد. یعنی تضمین حقوق کارگران بدون آنکه تعهدات کارفرماها نادیده گرفته شود و برعکس. این توازن نقش مهمی در حفظ انصاف و عدالت در روابط کار دارد (شمس و همکاران، ۱۳۹۹).

در نهایت، انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از زاویه روابط کار عادلانه، آسیب‌پذیری‌ها و نقاط قوت خود را دارد. بررسی این ابعاد نه تنها به بهبود قوانین کنونی منجر می‌شود، بلکه به ایجاد یک بافت حقوقی مناسب برای جلب سرمایه‌گذاری و توسعه مشاغل نوظهور نیز کمک خواهد کرد.

از آنجایی که مشاغل جدید و غیراستاندارد، پتانسیل بسیار بالایی برای اشتغال‌زایی دارند و به خوبی پاسخگوی شرایط متحول و متغیر متناسب با تغییرات پرشتاب کنونی در بازار کار هستند؛ لازم است قوانین و مقررات کار خود را با شرایط جدید وفق دهند. در صورتی که انطباق قانونی با شرایط جدید بازار کار صورت نگیرد، روابط کارگری- کارفرمایی در مشاغل جدید با چالش‌های فراوانی روبرو خواهد شد. شرایط کار از جمله مواردی است که لزوماً باید خود را با شرایط جدید وفق دهد و پیش‌بینی‌های لازم برای تنظیم روابط کار در مشاغل جدید را مد نظر قرار دهد. نظر به موارد یاد شده، با توجه به اینکه مطالعه‌ای در کشور با موضوع انطباق مشاغل جدید با قانون کار ایران انجام نشده است، پژوهش حاضر بر آن است با تکیه بر منابع موجود، موضوع بررسی امکان انطباق مشاغل جدید با قانون کار ایران و با تغییر و تحولات بازار کار رشد و گسترش مشاغل مبتنی بر فناوری‌های نوظهوری بررسی نموده جنبه‌های اصلی نیازمند تغییر و انعطاف را تعیین نماید. لذا مساله اصلی این پژوهش بررسی انطباق قانون کار ایران با مشاغل نوظهور می‌باشد.

انطباق‌پذیری

مفهوم انطباق‌پذیری در قانون به توانایی سیستم‌ها و مقررات قانونی برای واکنش موثر و پاسخگو به تغییرات اجتماعی، فناوری، اقتصادی و محیطی در حال تحول اشاره دارد. این مفهوم را مجسم می‌کند که قانون یک نهاد ثابت نیست، بلکه یک چهارچوب پویا است که باید برای پاسخگویی به نیازها و پیچیدگی‌های جامعه معاصر تکامل یافته و تنظیم شود. در سال‌های اخیر، محققان و متخصصان حقوقی به طور فزاینده‌ای ضرورت انطباق‌پذیری در حوزه حقوقی را تشخیص داده‌اند. این امر مستلزم کاوشی دقیق در مورد اینکه چگونه نظام‌های حقوقی می‌توانند در مواجهه با دگرگونی‌های سریع مرتبط و مؤثر باقی بمانند، می‌طلبند (نوبخت، ۱۳۸۹، ص ۹۷).

سرعت فزاینده تغییرات در دنیای مدرن چالش‌های متعددی را برای نظام‌های حقوقی مستقر ایجاد کرده است. جهانی شدن، نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییرات آب و هوایی و تغییر هنجارهای اجتماعی از جمله نیروهای چندوجهی هستند که جوامع را تغییر می‌دهند. در نتیجه، چهارچوب‌های قانونی باید دارای انعطاف‌پذیری برای رسیدگی به سوالات و معضلات حقوقی جدیدی باشند که ممکن است در هنگام تدوین قوانین در ابتدا مورد توجه قرار نگرفته باشند (سابل، ۲۰۱۵).

یکی از جنبه‌های انطباق‌پذیری در قانون، ظرفیت انطباق‌پذیری با پیشرفت‌های تکنولوژیکی است. پیشرفت سریع فناوری در سال‌های اخیر، به ویژه در زمینه‌هایی مانند هوش مصنوعی (AI)، بلاکچین و امنیت سایبری، پارادایم‌های قانونی سنتی را مختل کرده است. محققان حقوقی بررسی کرده‌اند که چگونه قوانین و مقررات می‌توانند با چالش‌های قانونی ناشی از این نوآوری‌ها

سازگار شوند. به عنوان مثال، قوانین حفظ حریم خصوصی داده‌ها، مانند مقررات عمومی حفاظت از داده‌های اتحادیه اروپا (GDPR)، برای تنظیم جمع‌آوری و استفاده از داده‌های شخصی در عصر دیجیتال، ارائه شده‌اند که انطباق‌پذیری را در پاسخ به تغییرات تکنولوژیکی نشان می‌دهد (لیورت، ۲۰۱۸).

نگرانی‌های زیست محیطی نیز به طور فزاینده‌ای در بحث‌های حقوقی برجسته شده است. تغییرات آب و هوایی، کاهش منابع و از دست دادن تنوع زیستی نیاز به پاسخ‌های قانونی تطبیقی دارد (درنباخ، ۲۰۱۵). کشورها قوانین و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی را برای کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و ارتقای پایداری وضع می‌کنند. توافقنامه پاریس که در سال ۲۰۱۵ به تصویب رسید، نمونه‌ای از تلاش‌های جهانی برای تطبیق چهارچوب‌های قانونی برای مقابله با چالش‌های مرتبط با آب و هوا است (بودانسکی، ۲۰۱۶).

پویایی‌های اجتماعی و هنجارهای در حال تحول نظام‌های حقوقی را وادار کرده‌اند، تا با ادراکات متغیر عدالت، برابری و حقوق بشر سازگار شوند. مسائلی مانند برابری ازدواج، هویت جنسیتی و تبعیض نژادی موجب اصلاحات قانونی با هدف همسویی قانون با ارزش‌های اجتماعی معاصر شده است (ملو، ۲۰۱۷). انطباق‌پذیری نظام‌های حقوقی در این زمینه برای حفظ اصول عدالت و حقوق بشر بسیار مهم است.

انطباق‌پذیری صرفاً در مورد واکنش به تغییرات نیست، بلکه در مورد پیش‌بینی و برنامه‌ریزی فعالانه برای چالش‌های قانونی آینده است. مفهوم "تحکیم آینده" قانون مورد توجه قرار گرفته است و بر نیاز به طراحی چهارچوب‌های قانونی با توجه به تحولات بالقوه آینده تأکید می‌کند (کین، ۲۰۱۹). این رویکرد آینده‌نگر اذعان می‌کند که قانون نباید صرفاً واکنشی باشد، بلکه باید به عنوان ابزاری فعال برای رسیدگی به مسائل نوظهور نیز عمل کند.

در عمل، انطباق‌پذیری اغلب مستلزم ساختن دقیق زبان قانونی برای تطبیق با شرایط پیش‌بینی نشده است. شاغلین و قانون‌گذاران به طور فزاینده‌ای اهمیت استفاده از زبان گسترده و انعطاف‌پذیر در قوانین و مقررات را تشخیص می‌دهند و آنها را قادر می‌سازد طیف وسیعی از سناریوها را در بر گیرند (گانینگهام، ۲۰۱۸). این رویکرد را می‌توان در قوانین زیست محیطی مشاهده کرد که از اصطلاحاتی مانند "بهترین فناوری موجود" استفاده می‌کنند تا امکان ادغام نوآوری‌های پیشرفته را بدون بازبینی مکرر قانونی فراهم کنند.

علاوه بر این، سیستم‌های حقوقی در حال بررسی مکانیسم‌های حل اختلاف جایگزین به عنوان ابزاری برای دستیابی به انطباق‌پذیری هستند. دعوای حقوقی سنتی می‌تواند زمان‌بر و غیرقابل انعطاف باشد و آن را برای موقعیت‌هایی که به سرعت در حال تحول هستند مناسب نمی‌کند (کافمن، ۲۰۱۷). میانجی‌گری، داوری و حل و فصل اختلافات آنلاین نمونه‌هایی از رویکردهای تطبیقی هستند که می‌توانند راه‌های سریع‌تر و انعطاف‌پذیرتری را برای حل تعارضات حقوقی فراهم کنند.

انطباق‌پذیری در حقوق کار

انطباق‌پذیری در قلمرو حقوق کار یک مفهوم چند وجهی است که بر ضرورت تکامل چهارچوب‌های قانونی در پاسخ به شرایط پویای اجتماعی - اقتصادی تأکید می‌کند. از آنجایی که ماهیت کار تحت تاثیر پیشرفت‌های تکنولوژیکی، جهانی شدن و تغییر انتظارات اجتماعی دستخوش تغییرات دگرگونی می‌شود، انطباق‌پذیری حقوق کار بسیار مهم می‌شود. مبانی نظری انطباق‌پذیری در حقوق کار ریشه در دیدگاه‌های قانونی دارد که نیاز به مقررات انعطاف‌پذیر و پاسخگو برای حفاظت از منافع کارگران در یک چشم‌انداز دینامیک در حال تغییر را تشخیص می‌دهد.

قانون کار که به طور سنتی بر ایجاد حداقل استانداردها و حمایت از کارگران متمرکز است، اکنون با چالش انطباق با واقعیت‌های محیط کار معاصر مواجه است. ظهور اقتصاد گیگ، که با ترتیبات شغلی غیر سنتی و اغلب نامطمئن مشخص می‌شود، نیاز به ارزیابی مجدد چهارچوب‌های حقوق کار موجود دارد. محققان استدلال می‌کنند که انطباق قوانین کار برای احاطه کردن کارگران گیگ برای

تضمین رفتار منصفانه و دسترسی به حمایت‌های اجتماعی بسیار مهم است (کاتز، ۲۰۱۹).

مفهوم انطباق‌پذیری در حقوق کار، همانطور که سازمان بین‌المللی کار (ILO) از آن حمایت می‌کند، ارتباط نزدیکی با مفهوم کار شایسته دارد. کار شایسته بر نیاز به کار مولد، تامین درآمد منصفانه، تضمین حمایت اجتماعی و ترویج گفتگوی اجتماعی تاکید دارد (ILO، ۲۰۱۸). بنابراین، انطباق‌پذیری حقوق کار، ظرفیت چهارچوب‌های قانونی را در بر می‌گیرد تا نه تنها به روابط شغلی سنتی، بلکه به اشکال نوظهور کار نیز رسیدگی کند و تضمین کند که همه کارگران از حقوق و حمایت‌های اساسی برخوردار هستند. علاوه بر این، تلاقی انطباق‌پذیری در حقوق کار در زمینه اختلالات فناوری مشهود است. شیوع روزافزون اتوماسیون و هوش مصنوعی پیامدهای عمیقی بر ساختارهای استخدامی دارد. با تکامل مشاغل و ظهور بخش‌های جدید، حقوق کار باید برای محافظت از کارگران در برابر استثمار بالقوه و ناامنی شغلی سازگار باشد (فری و آربورن، ۲۰۱۷). محققان حقوقی برای ادغام مکانیسم‌های انطباقی در قوانین کار برای رسیدگی به چالش‌های ناشی از اتوماسیون و تقویت یک گذار عادلانه برای کارگران آسیب‌دیده استدلال می‌کنند (بن-اسرائیل و آرزا، ۲۰۲۱).

انعطاف‌پذیری در ترتیبات کاری بعد دیگری از انطباق‌پذیری در حقوق کار است. مدل سنتی کار نه تا پنج جای خود را به برنامه‌های انعطاف‌پذیر، کار از راه دور و دیگر اشکال غیر استاندارد اشتغال داده است. انطباق قوانین کار برای تطبیق ترتیبات کاری متنوع، مستلزم درک دقیق نیازهای در حال تحول کارفرمایان و کارگران است. محققان بر اهمیت حصول اطمینان از اینکه انعطاف‌پذیری حقوق و رفاه کارگران را به خطر نمی‌اندازد، حمایت می‌کنند و از چهارچوب‌های قانونی سازگار که تعادلی بین انعطاف‌پذیری و حمایت برقرار می‌کند، دفاع می‌کنند (استون، ۲۰۱۹).

بعد جنسیتی انطباق‌پذیری در حقوق کار جنبه مهمی است که توجه را می‌طلبد. مشارکت زنان در نیروی کار به طور قابل توجهی افزایش یافته است، که نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانونی برای رسیدگی به چالش‌های جنسیتی خاص دارد. شکاف مداوم دستمزد جنسیتی، مرخصی ناکافی زایمان، و تبعیض در محل کار، نیاز به مقررات قانونی را برجسته می‌کند که با چشم‌انداز در حال تکامل برابری جنسیتی در محیط کار سازگار باشد (روبری و همکاران، ۲۰۱۶).

علاوه بر این، جهانی شدن پیچیدگی‌هایی را معرفی می‌کند که مستلزم انطباق‌پذیری در حقوق کار در سطح بین‌المللی است. تحرک نیروی کار در سراسر مرزها و زنجیره تامین جهانی نیازمند تلاش‌های مشترک برای ایجاد و اجرای استانداردهای کار است. شرکت‌های فراملیتی که در حوزه‌های قضایی متعدد فعالیت می‌کنند، بر نیاز به همکاری بین‌المللی در انطباق قوانین کار برای جلوگیری از رقابت به پایین از نظر حقوق کارگران تاکید می‌کنند (فیچر و همکاران، ۲۰۱۹).

در نتیجه، انطباق‌پذیری در حقوق کار یک مفهوم ضروری در چشم‌انداز اجتماعی - اقتصادی معاصر است. مبانی نظری این انطباق‌پذیری در شناخت این موضوع نهفته است که چهارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به چالش‌های نوظهور در دنیای کار تکامل یابد. از انطباق با کارگران و پاسخ به اختلالات تکنولوژیکی گرفته تا تضمین برابری جنسیتی و پیمایش در پیچیدگی‌های جهانی‌سازی، انطباق‌پذیری حقوق کار برای ایجاد یک محیط کار منصفانه و عادلانه ضروری است.

قانون کار از لحاظ تاریخی یک حوزه مقرراتی پویا بوده است که در پاسخ به تغییرات اقتصادی، تغییرات اجتماعی و نیازهای کارفرمایان و کارگران تکامل یافته است. این انطباق‌پذیری برای حفظ روابط کار منصفانه و حصول اطمینان از اینکه قوانین کار در مواجهه با تغییر پارادایم‌های اقتصادی مرتبط باقی می‌مانند، ضروری است. در سال‌های اخیر، این تحول به ویژه برجسته شده است، زیرا پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات جمعیتی نیروی کار و جهانی شدن چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای چهارچوب‌های قانون کار معرفی کرده است.

یکی از محرک‌های مهم تغییر در قانون کار، ظهور اقتصاد گیگ بوده است. اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته است (کاتز و کروگر، ۲۰۱۶). قوانین کار سنتی اساساً برای رفع نیازهای کارکنان دائمی و تمام وقت طراحی شده‌اند و ممکن است به اندازه کافی از حقوق و منافع کارگران شرکت‌های بزرگ حمایت نکنند

(ساکس، ۲۰۱۸). در نتیجه، قانون کار باید برای انطباق‌پذیری با این بخش نوظهور، با در نظر گرفتن موضوعاتی مانند طبقه‌بندی کارگران، مزایای استخدامی و حقوق قرارداد جمعی، تکامل یابد (استون، ۲۰۱۹).

علاوه بر این، جهانی شدن اقتصادی منجر به افزایش تحرک نیروی کار فرامرزی شده است و چالش‌هایی را برای هماهنگ‌سازی و اجرای قانون کار ایجاد کرده است. استانداردها و توافقنامه‌های بین‌المللی کار در رسیدگی به این چالش‌ها حیاتی تر شده‌اند (دیویس و فریدلند، ۲۰۱۷). قانون کار باید تکامل یابد تا نیروی کار جهانی شده را در خود جای دهد و کشورها به دنبال هماهنگ کردن مقررات کار برای اطمینان از رفتار منصفانه و منسجم با کارگران بدون توجه به موقعیت مکانی آنها بوده‌اند (بیرچال، ۲۰۱۸). در پاسخ به تغییرات اقتصادی، قانون کار نیز برای رسیدگی به نگرانی‌های نابرابری درآمد سازگار شده است. تغییرات اقتصادی منجر به افزایش اختلاف درآمد بین کارگران و کارفرمایان شده است (پیکتی، ۲۰۱۴). اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است (اشمیت-کاتران و هرتل، ۲۰۱۹). هدف این تغییرات ایجاد تعادل عادلانه‌تری بین سرمایه و کار در یک چشم‌انداز اقتصادی نابرابر فزاینده است.

منشا مشاغل نوظهور و جدید

منشاء مشاغل نوظهور و جدید را می‌توان در تعامل پیچیده پیشرفت‌های تکنولوژیکی، دگرگونی‌های اقتصادی و تغییرات در نیازهای اجتماعی ردیابی کرد. ظهور عصر دیجیتال محرک اصلی ظهور مشاغل جدید بوده است که چشم‌انداز اشتغال را تغییر داده است. فناوری‌های دیجیتال از جمله هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشینی و اتوماسیون منجر به ایجاد مشاغلی شده است که نیاز به تخصص در این فناوری‌ها دارد. نقش‌هایی مانند دانشمندان داده، مهندسان یادگیری ماشین و متخصصان هوش مصنوعی به عنوان پاسخی به تقاضا برای مهارت در مدیریت و استفاده از فناوری‌های پیشرفته تکامل یافته‌اند (برینجولفوسن و مکافی، ۲۰۱۴). دگرگونی صنایع و مدل‌های کسب و کار عاملی اساسی در پیدایش مشاغل جدید بوده است. برای مثال، ظهور تجارت الکترونیک، مشاغل مرتبط با خرده‌فروشی آنلاین، تدارکات و بازاریابی دیجیتال را به وجود آورده است. مشاغل در بازاریابی دیجیتال، بهینه‌سازی موتورهای جستجو (SEO) و مدیریت تجارت الکترونیک به موفقیت کسب و کارهای فعال در فضای دیجیتال تبدیل شده‌اند (برینجولفوسن و مکافی، ۲۰۱۴).

اقتصاد گیگ که توسط پلتفرم‌های دیجیتال تسهیل می‌شود، در ایجاد ترتیبات شغلی جدید موثر بوده است. اقتصاد گیگ مشاغلی را در بر می‌گیرد که مبتنی بر وظیفه، موقت و اغلب از طریق پلتفرم‌های آنلاین تسهیل می‌شوند. مشاغلی مانند نویسندگی آزاد، طراحی گرافیک و اشتراک سواری زمانی پدیدار شدند که افراد به دنبال فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر و بر اساس تقاضا بودند (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹).

علاوه بر این، ضرورت پرداختن به چالش‌های جهانی، مانند تغییرات آب و هوا و پایداری، باعث ایجاد مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار شده است. گذار به اقتصاد سبز باعث ظهور مشاغل متمرکز بر کاهش اثرات زیست محیطی و ترویج شیوه‌های پایدار شده است (UNCTAD، ۲۰۲۱).

اهمیت روز افزون سلامت و رفاه منجر به ایجاد شغل در بخش‌های بهداشت و درمان شده است. بیماری همه‌گیر COVID-19، به ویژه، با افزایش تقاضا برای نقش‌هایی مانند: اپیدمی و لوژیست‌ها، ردیاب‌های تماس، و متخصصان بهداشت از راه دور، بر اهمیت حرفه‌های مراقبت‌های بهداشتی تاکید کرد. همه‌گیری روندهای ارائه مراقبت‌های بهداشتی از راه دور و سلامت دیجیتال را تسریع کرد و به ظهور دسته‌های شغلی مرتبط کمک کرد (باجاری و همکاران، ۲۰۲۱).

مفهوم انقلاب صنعتی چهارم که با ادغام فناوری‌های دیجیتال، بیولوژیکی و فیزیکی مشخص می‌شود، در شکل‌گیری دسته‌های شغلی جدید تاثیرگذار بوده است. ادغام فناوری‌هایی مانند اینترنت اشیا (IoT)، چاپ سه بعدی و رباتیک منجر به ایجاد مشاغل در زمینه‌هایی مانند امنیت سایبری، ساخت دیجیتال و مهندسی رباتیک شده است (شواب، ۲۰۱۷).

سیاست‌ها و ابتکارات دولت نیز در ایجاد مشاغل جدید نقش دارند. سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، آموزش و نوآوری می‌تواند باعث ایجاد شغل در صنایع پیشرفته شود. سیاست‌هایی که از کارآفرینی و کسب و کارهای کوچک حمایت می‌کنند به متنوع‌سازی بازار کار کمک می‌کنند و ظهور مشاغل نوآورانه و خاص را ممکن می‌سازند (OECD, 2018).

مفهوم "نوآوری اجتماعی" در بحث در مورد مشاغل نوظهور برجسته شده است. نوآوری اجتماعی شامل پرداختن به چالش‌های اجتماعی از طریق راه حل‌های جدید است که اغلب نیازمند رویکردهای بین‌رشته‌ای است. مشاغل در نوآوری اجتماعی شامل نقش‌هایی در توسعه جامعه، کارآفرینی اجتماعی و سرمایه‌گذاری تاثیرگذار می‌شود. هدف این مشاغل ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت در عین پرداختن به موضوعاتی مانند فقر، نابرابری و پایداری محیطی است (مولارت و همکاران، 2013).

دموکراتیک کردن اطلاعات و دانش، که توسط پلتفرم‌های آنلاین و منابع دسترسی آزاد تسهیل شده است، به افزایش مشاغل در فناوری آموزش (EdTech) کمک کرده است. آموزش آنلاین، طراحی آموزشی و مدیریت پلتفرم آموزش الکترونیکی به نقش‌های اساسی در چشم‌انداز در حال تحول آموزش تبدیل شده‌اند. همه‌گیری COVID-19 پذیرش یادگیری آنلاین را تسریع کرد و مشاغل EdTech را حتی مرتبط‌تر کرد (فریمن و همکاران، 2020).

منشا مشاغل نوظهور و جدید، متأثر از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، پویایی‌های اقتصادی، چالش‌های اجتماعی و مداخلات سیاسی است. ماهیت در حال تکامل کار منعکس‌کننده انطباق‌پذیری اقتصادها و جوامع با شرایط در حال تغییر است و فرصت‌هایی را برای افراد ایجاد می‌کند تا در مشاغل جدید و تاثیرگذار شرکت کنند.

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید با تأثیر متقابل پویا پیشرفت‌های فناوری، تغییرات اقتصادی و نیازهای اجتماعی در حال تحول شکل می‌گیرند. یکی از ویژگی‌های برجسته، تأکید بر سواد دیجیتال و مهارت در فناوری است. مشاغل نوظهور اغلب به افراد نیاز دارند که مهارت‌های دیجیتالی پیشرفته‌ای از جمله برنامه‌نویسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و مهارت در فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین داشته باشند (بیسن، 2019). این تأکید دیجیتال منعکس‌کننده روند گسترده‌تر به سمت دیجیتالی شدن صنایع و ادغام فناوری در جنبه‌های مختلف کار است (مجمع جهانی اقتصاد، 2018).

انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری به عنوان ویژگی‌های حیاتی مشاغل نوظهور برجسته می‌شود. چشم‌انداز کار معاصر با تغییرات سریع در فناوری و تقاضاهای بازار مشخص شده است، که نیاز به نیروی کاری دارد که بتواند به سرعت با چالش‌های جدید سازگار شود. مشاغل در اقتصاد گیگ، که با تعاملات کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه مشخص می‌شود، نیاز به انعطاف‌پذیری را نشان می‌دهد (کاتر و کروگر، 2019). علاوه بر این، توانایی یادگیری مستمر و مهارت‌های بالا برای پیمایش نیازمندی‌های در حال تکامل حرفه‌های نوظهور ضروری است (مجمع جهانی اقتصاد، 2020).

همکاری و مهارت‌های بین‌رشته‌ای در مشاغل نوظهور اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. پیچیدگی چالش‌های معاصر اغلب افراد را ملزم می‌کند که فراتر از مرزهای انضباطی کار کنند. مشاغل در زمینه‌هایی مانند بیوتکنولوژی، انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه پایدار نیاز به همکاری بین متخصصان با پیشینه‌های مختلف برای هدایت نوآوری و حل مشکلات دارد (بورل-دامیان، 2018). این تأکید بر همکاری با تغییر گسترده‌تر به سمت ساختارهای کاری به هم پیوسته‌تر و مبتنی بر تیم همسو می‌شود (اداره آمار کار، 2018). طرز فکر کارآفرینی و تمایل به ریسک کردن از ویژگی‌های قابل توجه افرادی است که در مشاغل نوظهور شکوفا می‌شوند. طبیعت به سرعت در حال تغییر صنایع نیازمند رویکردی فعال برای شناسایی فرصت‌ها و آمادگی برای آزمایش ایده‌های جدید است. مهارت‌های کارآفرینی به کسانی که کسب و کار خود را راه‌اندازی می‌کنند محدود نمی‌شود. آنها به طور فزاینده‌ای در تنظیمات سازمانی نیز ارزش‌گذاری می‌شوند و به کارآفرینی داخلی و نوآوری کمک می‌کنند (دو و کیم، 2014).

فراگیری و تنوع به عنوان عناصر اساسی در چشم‌انداز مشاغل نوظهور به رسمیت شناخته می‌شوند. تصدیق دیدگاه‌ها و پیشینه‌های

متنوع به عنوان دارایی‌های ارزشمند خلاقیت و حل مسئله را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها تاکید زیادی بر پرورش مکان‌های کاری فراگیر دارند تا از پتانسیل کامل نیروی کار متنوع خود استفاده کنند (کاکس و بلیک، ۱۹۹۱).

یکی از ویژگی‌های قابل توجه بسیاری از مشاغل نوظهور، ادغام مهارت‌های انسانی در کنار مهارت‌های فنی است. گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰) بر اهمیت فزاینده مهارت‌هایی مانند خلاقیت، هوش هیجانی و تفکر انتقادی تاکید دارد. مشاغلی که شامل فعالیت‌های انسان محور هستند، مانند مشاوره، طراحی تجربه کاربری و مراقبت‌های بهداشتی، بر اهمیت مهارت‌های بین فردی در کنار تخصص فنی تاکید می‌کنند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۰).

پایداری و مسئولیت اجتماعی به طور فزاینده‌ای جزء مشاغل نوظهور هستند. ضرورت جهانی برای رسیدگی به چالش‌های زیست محیطی و ارتقای برابری اجتماعی منجر به ایجاد مشاغلی با تمرکز بر پایداری، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تأثیرات اجتماعی شده است. حرفه‌ای‌ها در این نقش‌ها به ادغام شیوه‌های اخلاقی و پایدار در سازمان‌ها کمک می‌کنند (UNCTAD، ۲۰۲۱).

قابلیت‌های کار از راه دور به عنصر تعیین کننده بسیاری از مشاغل نوظهور تبدیل شده است. همه‌گیری COVID-19 پذیرش شیوه‌های کار از راه دور را تسریع کرد و انعطاف‌پذیری برای کار از مکان‌های مختلف احتمالاً در صنایع مختلف ادامه خواهد داشت. مشاغلی که می‌توانند از راه دور انجام شوند، اغلب توسط فناوری‌های دیجیتال تسهیل می‌شوند، این فرصت را برای افراد فراهم می‌کند تا بین کار و زندگی شخصی به شیوه‌ای که برای رفاه آنها مفید باشد، تعادل برقرار کنند (برینجولفوسن و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از جنبه‌های کلیدی مشاغل نوظهور، همسویی آنها با روندها و چالش‌های جهانی است. بسیاری از مشاغل نوظهور به مسائلی می‌پردازند که تأثیرات جهانی دارند، مانند تغییرات آب و هوا، مراقبت‌های بهداشتی و تحولات مبتنی بر فناوری. مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، پزشکی از راه دور، و اتصال دیجیتال گویای ماهیت جهانی حرفه‌های نوظهور هستند و به راه‌حلی برای چالش‌های مشترک کمک می‌کنند (UNCTAD، ۲۰۲۱).

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید منعکس کننده تقاضاهای در حال تحول محیط کار مدرن هستند. سواد دیجیتال، انطباق‌پذیری، همکاری، طرز فکر کارآفرینی، فراگیر بودن، و تمرکز بر پایداری و مسئولیت اجتماعی از ویژگی‌های کلیدی افرادی هستند که در حرفه‌های نوظهور شکوفا می‌شوند. شناخت و درک این ویژگی‌ها برای آماده‌سازی نیروی کار برای چالش‌ها و فرصت‌های ارائه شده توسط چشم‌انداز دایم در حال تغییر کار بسیار مهم است.

روندهای بازار کار جهانی در سال‌های اخیر دستخوش دگرگونی‌های قابل توجهی شده است، که چشم‌انداز کار را تغییر داده و نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانون کار در سراسر جهان است. این روندها که در سال‌های اخیر ظهور کردند، تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی، جهانی شدن اقتصادی و به ویژه تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند. درک این روندها و پیامدهای آنها بر قانون کار برای ایجاد سیاست‌های پاسخگو و مؤثر که از حقوق و رفاه کارگران در اقتصاد جهانی در حال تحول محافظت می‌کند، ضروری است.

یکی از روندهای برجسته بازار کار جهانی، گسترش ترتیبات کار از راه دور بوده است. نوآوری‌های تکنولوژیکی، به ویژه در ابزارهای ارتباطی و همکاری، کارمندان را قادر می‌سازد تا تقریباً از هر کجا کار کنند. این تغییر به سمت کار از راه دور، مفاهیم سنتی از محل کار را به چالش کشیده است و نیاز به بازنگری در قوانین کار برای رسیدگی به مسائلی مانند حقوق دور کاری، تعادل بین کار و زندگی، و امنیت داده‌ها دارد.

تغییرات جمعیتی نیز تأثیر عمیقی بر بازار کار جهانی داشته است. افزایش سن جمعیت در بسیاری از کشورها به بحث در مورد افزایش سن بازنشستگی و انطباق سیستم‌های بازنشستگی منجر شده است (OECD، ۲۰۱۸). به طور همزمان، نسل‌های جوان با انتظارات متفاوت در رابطه با امنیت شغلی و تحرک شغلی وارد نیروی کار شده‌اند (مرکز تحقیقاتی پیو، ۲۰۱۹). قوانین کار باید این تغییرات جمعیتی را برای تضمین رفتار عادلانه با کارگران در همه گروه‌های سنی در نظر بگیرد.

جهانی شدن اقتصادی رقابت در بازار کار را تشدید کرده است و شرکت‌ها به دنبال جذب استعدادهای جهانی هستند. این منجر

به افزایش تحرک نیروی کار برون مرزی و افزایش ترتیبات کاری بین‌المللی شده است (برجس و کانل، ۲۰۱۶). برای پرداختن به چالش‌های ناشی از این روند، قوانین کار باید موضوعاتی مانند ویزای کار، مهاجرت کاری و حقوق کارگران خارجی را در نظر بگیرد. نگرانی‌های مربوط به نابرابری درآمد، گرایش‌های بازار کار را به سمت رسیدگی به تفاوت‌های دستمزد سوق داده است. تغییرات اقتصادی منجر به شکاف درآمدی فزاینده بین کارگران و کارفرمایان شده است (پیکتی، ۲۰۱۴). اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است (اشمیت-کاتران و هرتل، ۲۰۱۹). هدف این تغییرات اصلاح عدم تعادل اقتصادی و ایجاد توزیع عادلانه ثروت است.

اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، رشد قابل توجهی را تجربه کرده است (کاتر و کروگر، ۲۰۱۶). با این حال، این روند چالش‌هایی را برای چارچوب‌های قانون کار ایجاد کرده است، زیرا کارگران شرکت‌کننده اغلب فاقد امنیت شغلی و مزایایی هستند که کارکنان سنتی از آن برخوردار هستند. قوانین کار برای تطبیق با این اشکال نوظهور اشتغال و اطمینان از اینکه کارگران گیگ از حمایت‌های کافی برخوردار می‌شوند، باید انطباق یابد.

ظهور اقتصاد پلتفرم، که در آن کارگران از طریق پلتفرم‌های دیجیتال به کارفرمایان متصل می‌شوند، پویایی بازار کار را پیچیده‌تر کرده است. کارگران این بخش که اغلب به عنوان کارگران پلتفرم برجسب‌گذاری می‌شوند، ممکن است با مسائل مربوط به طبقه‌بندی استخدام، حداقل دستمزد و حقوق قرارداد جمعی مواجه شوند. قوانین کار با این چالش‌ها دست و پنجه نرم کرده‌اند و به دنبال ایجاد تعادلی بین انعطاف‌پذیری و محافظت کارگران پلتفرم هستند.

یکی از مهمترین روندهای بازار کار جهانی در سال‌های اخیر، تأثیر همه‌گیری COVID-19 بوده است. قرنطینه‌های اجباری همه‌گیر، اقدامات فاصله‌گذاری اجتماعی و کار گسترده از راه دور، اساساً دنیای کار را تغییر داده است (ILO، ۲۰۲۰). قوانین کار باید به سرعت برای رسیدگی به مسائلی مانند ایمنی محل کار، مرخصی استعلاجی با حقوق و امنیت شغلی در طول رکود اقتصادی تطبیق می‌یافت. این بیماری همه‌گیر نیاز به چابکی و پاسخگو بودن قوانین کار در مواقع بحران را برجسته کرد (برنال و کیم، ۲۰۲۰). علاوه بر این، روندهای بازار کار بحث‌هایی را در مورد نقش حمایت‌های اجتماعی برانگیخته است. از آنجایی که ترتیبات استخدامی غیر استاندارد رواج یافته است، سوالاتی در مورد چگونگی گسترش شبکه‌های ایمنی اجتماعی برای پوشش کارگران در این دسته‌ها مطرح شده است. قوانین کار با در نظر گرفتن سیستم‌های مزایای قابل حمل و حمایت‌های اجتماعی جهانی که نیازهای متنوع نیروی کار امروزی را برآورده می‌کنند، به این موضوع پرداخته‌اند.

جهانی شدن همچنین منجر به افزایش توجه به استانداردها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی کار شده است. توسعه زنجیره‌های تامین جهانی و فعالیت‌های شرکت‌های فراملی، نیاز به مقررات کار ثابت در فرامرزها را برجسته کرده است. در نتیجه، چارچوب‌های قانون کار برای ترکیب استانداردهای بین‌المللی کار و ترویج کار شایسته در سراسر جهان تکامل یافته است.

روندهای بازار کار جهانی با تغییرات سریع متأثر از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی، جهانی شدن اقتصادی، نگرانی‌های نابرابری درآمد، اقتصاد گیگ، ظهور اقتصاد پلتفرم و تأثیر دگرگون‌کننده کووید-۱۹ مشخص شده است. همه‌گیری قوانین کار در سرتاسر جهان مجبور شده‌اند با این روندها سازگار شوند و به مسائل مربوط به کار از راه دور، تنوع جمعیتی، تحرک نیروی کار فرامرزی، نابرابری درآمد، کار در کنسرت، کار پلتفرم، پاسخگویی به بحران، حمایت‌های اجتماعی و استانداردهای بین‌المللی کار رسیدگی کنند.

در یک جمع‌بندی باید گفت مشاغل نوظهور و جدید با ویژگی‌های پویا که منعکس‌کننده روندهای محل کار معاصر هستند مشخص می‌شوند. این نقش‌ها که اغلب با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تغییر چشم‌اندازهای صنعت شکل می‌گیرند، ویژگی‌های کلیدی زیر را دارند:

- ❖ یکپارچگی تکنولوژیکی: مشاغل نوظهور ارتباط نزدیکی با پیشرفت‌های تکنولوژیکی دارند و نیازمند مهارت در مهارت‌های دیجیتال و تمایل به انطباق با ابزارها و پلتفرم‌های در حال تحول هستند (آرتور، ۲۰۱۵).

- ❖ انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری: کارگران در مشاغل جدید باید با تغییرات سازگار باشند، زیرا صنایع دستخوش دگرگونی‌های سریع می‌شوند، که نیازمند رویکردی انعطاف‌پذیر به وظایف و مسئولیت‌هاست.
- ❖ ذهنیت کارآفرینی: بسیاری از مشاغل جدید جنبه‌های کارآفرینی را در بر می‌گیرند و افراد را تشویق می‌کنند تا ابتکار عمل، نوآوری و کمک به راه‌حل‌های خلاقانه را در درون نقش خود داشته باشند (ریفکین، ۲۰۱۴).
- ❖ مهارت‌های میان رشته‌ای: برخلاف نقش‌های سنتی با کارکردهای تخصصی، مشاغل نوظهور اغلب نیازمند مهارت‌های میان رشته‌ای هستند که افراد را ملزم به ادغام دانش از زمینه‌های مختلف می‌کند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۸).
- ❖ کار از راه دور و گیگ: ظهور فناوری کار از راه دور و استخدام کنسرت را در بسیاری از مشاغل نوظهور تسهیل می‌کند و فرصتی برای انعطاف‌پذیری و مشارکت‌های پروژه‌ای متنوع برای کارگران فراهم می‌کند (فریدمن، ۲۰۱۴).
- ❖ اتصال جهانی: مشاغل جدید اغلب به نیروی کار جهانی شده متصل می‌شوند و افراد را ملزم به همکاری در فراسوی مرزها و حرکت در زمینه‌های فرهنگی متنوع می‌کند.

عدالت و روابط کار عادلانه در اسلام

عدالت و روابط عادلانه کار در اسلام ریشه عمیقی در اصول اخلاقی مندرج در آموزه‌های اسلامی دارد. قرآن و حدیث چهارچوبی جامع برای درک ابعاد اخلاقی روابط کار در اسلام ارائه می‌کند. مفهوم عدالت در آموزه‌های اسلامی نقش محوری دارد و شامل رفتار منصفانه، انصاف و حفظ حقوق در جنبه‌های مختلف زندگی، از جمله شغل می‌شود. در فقه اسلامی، اصل عدالت به عنوان یک ارزش اساسی مطرح شده است.

قرآن بر اهمیت عدالت تأکید می‌کند و می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوُّوا أَوْ نَعَرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا» ای کسانی که ایمان آورده‌اید! همواره بر پا دارنده‌ی عدالت باشید و برای خدا گواهی دهید، گرچه به ضرر خودتان یا والدین و بستگان باشد. اگر (یکی از طرفین دعوا) ثروتمند یا فقیر باشد، پس خداوند به آنان سزاوارتر است. پس پیرو هوای نفس نباشید تا بتوانید به عدالت رفتار کنید. و اگر زبان بیچنانید (و به ناحق گواهی دهید) یا (از گواهی دادن به حق) اعراض کنید، پس (بدانید که) خداوند به آنچه می‌کنید آگاه است (سوره نسا: ۱۳۵).

این آیه بر لزوم رفتار عادلانه مسلمانان حتی در مواجهه با تعصبات یا خصومت‌های شخصی تأکید می‌کند. عدالت، در زمینه روابط کار، بر رفتار عادلانه کارگران، صرف نظر از پیشینه و موقعیت آنها دلالت دارد.

آموزه‌های اسلامی نیز بر حقوق کارگران و مسئولیت‌های اخلاقی کارفرمایان تأکید دارد. پیامبر صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «مزد کارگر را قبل از خشک شدن عرقش بپردازید و در همان حال کار مزد او را مشخص کنید (کنز العمال ح ۹۱۲۶). امام علی علیه السلام می‌فرماید: پیامبر خدا صلی الله علیه و آله نهی کرده از این که کارگری پیش از تعیین مزدش به کار گرفته شود (من لا یحضره الفقیه، ج ۴، ح ۴۹۶۸).

از این دو حدیث استفاده می‌شود که: اولاً- مزد کسی که اجیر شده و مزد بگیر است باید سریع پرداخت شود و نباید در پرداخت آن تأخیری صورت گیرد زیرا غالب این افراد نیازمند به آن مزد می‌باشند و با اجرت روزانه زندگی خود را سپری می‌کنند. بنابراین باید در اسرع وقت حتی قبل از خشک شدن عرق آنها به ایشان پرداخت شود. ثانیاً- مقدار اجرت انسان مزد بگیر باید روشن شود از این رو پیش از بکارگیری او باید مزد و اجرت او معین شود.

به عبارت دیگر باید روشن شود در برابر کارش چه مقدار اجرت به او پرداخت می‌شود تا بتواند برای خود برنامه‌ریزی کند، این حدیث بر اهمیت پرداخت سریع غرامت به کارگران، بازتاب اصل اسلامی در رعایت قراردادهای و انجام تعهدات قراردادی تأکید می‌کند. علاوه بر این، قرآن حقوق کارگران را از دستمزد عادلانه و رفتار عادلانه می‌شناسد: «و اموال یکدیگر را به ناحق نخورید و به

فرمانروایان [به رشوه] نفرستید تا شما را در مصرف مقداری یاری کنند. از اموال مردم در گناه، در حالی که می‌دانید [حرام است]» (بقره: ۱۸۸).

جامعه مطلوب از دیدگاه اسلامی، دارای ساختار ویژه‌ای است که تفاوت‌هایی بنیادی با نظام اجتماعی غیر دینی دارد. از جمله مختصات اصلی نظام اجتماعی مطلوب اسلام، ضرورت انطباق ساختارهای اجتماعی با اصول عدالت اجتماعی است. از منظر اسلام، عدالت اجتماعی، هم به عنوان معیار قضاوت در باب تشخیص نظام اجتماعی مطلوب از نامطلوب اهمیت دارد و هم اساسا نظم پایدار در جامعه در صورتی شکل می‌گیرد که مبتنی بر معیارهای عدالت باشد.

عدالت اجتماعی از ارزش‌ها و آرمان‌های عام انسانی است که همواره بشر در جستجوی آن بوده و برای تحقق آن تلاش و مبارزه نموده است. از منظر اسلام نیز عدالت یکی از ارزش‌های بنیادی است که به وسیله آن می‌توان در باب درستی و نادرستی ساختارهای اجتماعی قضاوت کرد. در حقیقت، وزن و منزلت عدالت در اسلام در ارتباط با سامان اجتماعی و روابط انسان‌ها، همانند اهمیت و منزلت بحث حقیقت در زمینه معارف و دانش‌های بشری است. همانگونه که صحت و اعتبار هر نظریه و یا قضیه معرفتی با معیار حقیقت و مطابقت با آن سنجیده می‌شود، اعتبار و درستی ساختارهای اجتماعی نیز به معیار عدالت اجتماعی و مطابقت و سازگاری آن با اصول عدالت بستگی دارد.

خداوند در آیه ۲۵ سوره «حدید»، استقرار نظام اجتماعی عادلانه را از جمله اهداف اساسی ارسال پیامبران الهی بیان می‌کند، و در سوره «نحل» به همگان دستور می‌دهد که در جهت استقرار عدالت اجتماعی تلاش کنید در کلام معصومان علیهم‌السلام نیز استقرار عدالت اجتماعی از جمله آرمان‌های اساسی جامعه اسلامی بیان شده است. امام باقر علیه‌السلام در روایتی شیوه و هدف اصلی رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله از ایجاد نظم نوین اسلامی را نابود کردن ساختار اجتماعی ظالمانه دوران جاهلیت و تأسیس جامعه عادلانه می‌داند

آموزه‌های اسلامی نیز از گنجاندن عدالت در عقود قراردادی حمایت می‌کند. عقود در اسلام لازم الاجرا شمرده شده است و در قرآن بر وفای به تعهدات قراردادی تأکید شده است: «وَوَفَّعُوا بَعْدُ إِلَّا أَعْدَدُ مَسْئُلُونَ» (قرآن ۱۷:۳۴). این اصل به قراردادهای کار تعمیم می‌یابد و بر اهمیت اجرای شرایط و ضوابط مورد توافق، از جمله غرامت، ساعات کار و سایر مقررات مورد توافق تأکید می‌کند (القرضاوی، ۱۹۹۹).

مفهوم عدالت در اسلام به تعاملات فردی محدود نمی‌شود، بلکه به ساختارهای اجتماعی و اقتصادی گسترده‌تر می‌رسد. اصول اقتصاد اسلامی بر توزیع عادلانه ثروت و منابع تأکید دارد. زکات، یکی از پنج رکن اسلام، نوعی انفاق است که مسلمانان را موظف می‌کند تا بخشی از دارایی خود را برای کمک به نیازمندان به اشتراک بگذارند. هدف این عمل رسیدگی به نابرابری‌های اقتصادی و تضمین این است که ثروت به شیوه‌ای عادلانه در گردش است.

امور مالی اسلامی با هدایت اصول شریعت نیز بر معاملات مالی اخلاقی و عادلانه تأکید دارد. منع ربا و ترویج تقسیم ریسک و انصاف در معاملات مالی به عدالت کلی اقتصادی مورد حمایت در اسلام کمک می‌کند. این عدالت اقتصادی به بازار کار نیز تسری پیدا می‌کند، جایی که دستمزد منصفانه و شیوه‌های شغلی اخلاقی اجزای جدایی‌ناپذیر آن هستند.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور در قانون بازار کار

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار به ظرفیت چارچوب‌های قانونی برای تطبیق و پاسخگویی به ویژگی‌ها و چالش‌های منحصر به فرد ارائه شده توسط شرکت‌های تازه تاسیس، به ویژه آنهایی که در بخش‌های نوآورانه و به سرعت در حال توسعه هستند، اشاره دارد. این مفهوم تصدیق می‌کند که قوانین کار سنتی ممکن است به طور کامل تفاوت‌های ظریف مدل‌های کسب و کار نوظهور را در بر نگیرد، که به یک محیط قانونی انعطاف‌پذیر و پویا نیاز دارد.

یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری برای کسب و کارهای نوظهور طبقه‌بندی روابط کاری است. برای مثال، در اقتصاد گیگ،

جایی که کار موقت و آزاد رایج است، تمایز سنتی بین کارمندان و پیمانکاران مستقل مبهم می‌شود. قوانین کار باید با به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران شرکت تطبیق داده شود و تضمین کند که آنها غرامت عادلانه، مزایای اجتماعی و تدابیر قانونی را دریافت می‌کنند و در عین حال به کسب و کارها اجازه می‌دهد انعطاف‌پذیری مورد نیاز خود را حفظ کنند (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹). علاوه بر این، انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه کسب و کارهای نوظهور به چالش‌های ناشی از کار از راه دور و پلتفرم‌های دیجیتال گسترش می‌یابد. ظهور مدل‌های کسب و کار مبتنی بر فناوری، نیروی کار جهانی‌سازی شده را قادر ساخته است، که نیازمند ملاحظات قانونی برای مسائلی مانند همکاری مجازی، حریم خصوصی داده‌ها و حق قطع ارتباط است. انطباق‌پذیری در قانون کار برای تدوین مقرراتی که تعادلی بین ارتقای نوآوری کسب و کار و حفاظت از رفاه کارگران از راه دور ایجاد می‌کند، بسیار مهم است (علویسی، ۲۰۱۸).

مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند (استون، ۲۰۱۹).

علاوه بر این، انطباق‌پذیری در قانون کار برای مشاغل نوظهور شامل پاسخ به ماهیت پویای نقش‌های شغلی است. در بخش‌هایی مانند هوش مصنوعی و بیوتکنولوژی، که وظایف شغلی به سرعت در حال تکامل است، چارچوب‌های قانونی باید نیاز مداوم به توسعه مهارت، آموزش و ارتقاء مهارت را برآورده کند. این انطباق‌پذیری تضمین می‌کند که نیروی کار رقابتی باقی می‌ماند و کسب و کارها می‌توانند به نیروی کار ماهر مورد نیاز خود دسترسی داشته باشند (فاج و اونز، ۲۰۰۶).

یکی دیگر از ملاحظات مهم، انطباق‌پذیری قانون کار در تقویت فراگیری و تنوع در کسب و کارهای نوظهور است. چارچوب‌های قانونی باید به مسائل تبعیض پرداخته و فرصت‌های برابر را برای همه افراد، صرف نظر از جنسیت، قومیت، یا سایر عوامل جمعیت‌شناختی، ترویج دهند. تضمین فراگیری نه تنها به عدالت اجتماعی بلکه به موفقیت کلی و پایداری کسب و کارهای نوظهور کمک می‌کند (آرتورز، ۲۰۰۹).

ماهیت جهانی بسیاری از مشاغل نوظهور بر اهمیت استانداردهای بین‌المللی در انطباق‌پذیری قانون کار تأکید دارد. هماهنگ کردن مقررات در سراسر مرزها، بر اساس اصول مورد حمایت سازمان‌هایی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، برای تسهیل عملیات برون‌مرزی و در عین حال حفظ زمین بازی برابر برای کارگران در سطح جهانی ضروری است (ILO، ۲۰۱۶). انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه در قانون کار

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در چارچوب روابط کار منصفانه در قانون کار، یک مفهوم مهم و پیچیده است که نیازمند درک دقیقی از پویایی‌های در حال تکامل بین کارفرمایان و کارکنان در محیط‌های کاری معاصر است. این انطباق‌پذیری برای اطمینان از عدم به خطر افتادن شیوه‌های کار منصفانه در حین رسیدگی به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب و کار در حال ظهور ضروری است.

یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری، به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران در مشاغل نوظهور است. از آنجایی که این شرکت‌ها اغلب با ساختارهای غیرسنتی و ترتیبات استخدامی کار می‌کنند، قوانین کار باید برای تضمین برخورداری کارکنان از حقوق اساسی مانند قرارداد جمعی، حفاظت از اخراج ناعادلانه و دسترسی به مزایای اجتماعی قابل انطباق باشد (استون، ۲۰۱۹).

انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه مشاغل نوظهور شامل پرداختن به چالش‌های مرتبط با روابط استخدامی غیر استاندارد است. برای مثال، در اقتصاد گیگ، جایی که کار کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه رایج است، چارچوب‌های قانونی باید تطبیق داده شوند تا اطمینان حاصل شود که کارگران از نظر امنیت شغلی، حفاظت از دستمزد و دسترسی به مزایای اساسی آسیبی ندارند (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹).

انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند (علویسی، ۲۰۱۸).

در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند (فاج و اوونز، ۲۰۰۶).

علاوه بر این، مفهوم انطباق‌پذیری در روابط کار منصفانه شامل تلاش‌هایی برای تقویت تنوع و شمول در کسب و کارهای نوظهور می‌شود. چارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به مسائل تبعیض و ارتقای فرصت‌های برابر برای افراد با پیشینه‌های مختلف وفق دهند و به ایجاد یک محیط کاری عادلانه‌تر و فراگیر کمک کنند (آرتورز، ۲۰۰۹).

ملاحظات اضافی در انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار منصفانه، ادغام استانداردهای بین‌المللی است. هماهنگ کردن مقررات کار با اصول مورد حمایت سازمان‌های بین‌المللی، مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، تضمین می‌کند که شیوه‌های کار منصفانه در سطح جهانی مورد حمایت قرار می‌گیرد و زمینه بازی برابر برای کارگران در مناطق مختلف فراهم می‌کند (ILO، ۲۰۱۶).

در نتیجه، انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در حوزه روابط کار منصفانه برای ایجاد یک چارچوب قانونی که نیازهای نوآورانه این شرکت‌ها را با حمایت از حقوق کارگران متعادل می‌کند، بسیار مهم است. این انطباق‌پذیری شامل به رسمیت شناختن و حفاظت از حقوق کارگران، رسیدگی به چالش‌های مربوط به اشتغال غیر استاندارد، تنظیم کار از راه دور، حمایت از توسعه مداوم مهارت، پرورش تنوع، و همسویی با استانداردهای بین‌المللی است.

قوانین کار ایران چارچوب قانونی را برای برابری دستمزدها ایجاد می‌کند و تضمین می‌کند که کارگران صرف نظر از ترتیبات شغلی خود به طور عادلانه برای کار خود غرامت دریافت می‌کنند. مقررات قانونی کلیدی شامل قانون کار، قانون تامین اجتماعی و مقررات مربوطه است. این قوانین با در نظر گرفتن عواملی مانند سطح مهارت، پیچیدگی شغل و شرایط کار، استانداردها و دستورالعمل‌های حداقل دستمزد را برای تعیین دستمزد تعیین می‌کنند.

قانون کار ایران استانداردهای حداقل دستمزد را برای محافظت از کارگران در برابر استثمار و تضمین سطح پایه درآمد تعیین می‌کند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به طور دوره‌ای حداقل دستمزد را برای همسویی با تورم و شرایط اقتصادی بررسی و تنظیم می‌کند (غفاری، ۱۳۹۸). اطمینان از اینکه نرخ‌های حداقل دستمزد مرتبط باقی می‌مانند، برای جلوگیری از اختلاف دستمزد بین کارگران، از جمله آنهایی که در مشاغل غیر استاندارد هستند، ضروری است.

اصل دستمزد برابر برای کار مساوی برای برابری دستمزد اساسی است. در ایران، این اصل در قوانین کار گنجانده شده است و تضمین می‌کند که کارگرانی که وظایف یکسانی را انجام می‌دهند، صرف نظر از نوع شغل‌شان، غرامت برابر دریافت می‌کنند (بوربور و هادی‌زاده، ۲۰۲۰). این ماده قانونی از کارگرانی که در ترتیبات استخدامی غیر استاندارد مانند کارگران موقت هستند، از تبعیض دستمزدی بر اساس وضعیت شغلی آنها محافظت می‌کند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار بر قوانین کار ایران در مورد دستمزد برابر تأثیر گذاشته است. کنوانسیون حقوق برابر

ILO (شماره ۱۰۰) خواستار دستمزد برابر برای کار برابر بدون تبعیض بر اساس جنسیت است (ILO، ۲۰۲۱). ایران کنوانسیون شماره ۱۰۰ را تصویب کرده و اقداماتی را برای رسیدگی به تفاوت‌های حقوقی مبتنی بر جنسیت انجام داده است (ILO، ۲۰۲۱). قانون کار ایران این تعهد به دستمزد برابر را با منع تبعیض دستمزد بر اساس جنسیت و الزام کارفرمایان به ارائه دستمزد برابر برای کار مساوی منعکس می‌کند (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۹۰).

از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

علاوه بر این، تعامل ایران با استانداردهای بین‌المللی کار، همکاری با سایر کشورها و سازمان‌ها را در زمینه کار تسهیل کرده است. ایران در کنفرانس‌ها و انجمن‌های کارگری منطقه‌ای و بین‌المللی شرکت کرده است، جایی که تجربیات خود را به اشتراک گذاشته، دانش را مبادله کرده و به بحث در مورد مسائل مربوط به کار کمک کرده است. این تعامل به ایران این امکان را داده است که در مورد روندهای کار در حال ظهور و بهترین شیوه‌ها در زمینه جهانی که به نوبه خود بر سیاست‌ها و مقررات داخلی کار تأثیر می‌گذارد، مطلع بماند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار در شکل‌دهی رویکرد ایران به مهاجرت کاری و کارگران مهاجر نقش داشته است. ایران کنوانسیون مهاجرت برای استخدام (شماره ۹۷) ILO و کنوانسیون کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) (شماره ۱۴۳) (ILOLEX، ۲۰۲۱) را تصویب کرده است. این کنوانسیون‌ها دستورالعمل‌هایی را برای حمایت از حقوق کارگران مهاجر و تنظیم مهاجرت کاری ارائه می‌کنند. قانون کار ایران شامل مقررات مربوط به اشتغال کارگران مهاجر و حقوق آنها است که نشان دهنده تعهد کشور به استانداردهای بین‌المللی کار است.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که در حالی که استانداردهای بین‌المللی کار به طرق مختلف بر قوانین کار ایران تأثیر گذاشته است، چالش‌ها و شکاف‌هایی در اجرا وجود دارد. حصول اطمینان از انطباق کامل با استانداردهای بین‌المللی کار همچنان یک وظیفه پیچیده است، زیرا نه تنها به اصلاحات قانونی بلکه به مکانیسم‌های اجرایی مؤثر و تلاش‌های افزایش آگاهی نیاز دارد. علاوه بر این، زمینه سیاسی-اجتماعی در ایران ممکن است بر میزان اجرای و اجرای استانداردهای بین‌المللی کار تأثیر بگذارد.

استانداردهای بین‌المللی کار، همانطور که توسط ILO و سایر سازمان‌های بین‌المللی تعیین شده است، به طور قابل توجهی بر قانون کار و سیاست‌های کار ایران تأثیر گذاشته است. این استانداردها جنبه‌های مختلف روابط کار از جمله حقوق کارگران، حمایت اجتماعی، ایمنی و بهداشت شغلی، حقوق برابر و مهاجرت نیروی کار را شکل داده است. پایبندی ایران به استانداردهای بین‌المللی کار منجر به گنجاندن این اصول در قوانین و مقررات داخلی کار شده است. در حالی که چالش‌های اجرایی همچنان ادامه دارد، تأثیر استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران بر اهمیت همکاری جهانی در ترویج کار شایسته و حمایت از حقوق کارگران تأکید می‌کند.

نتیجه‌گیری

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است. مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای

نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

منابع

- اروجی فاطمه؛ پروان بیژن (۱۳۹۷). پژوهشی در دین و سیاست مذهبی نادر، مجله پژوهش‌های تاریخی ایران و اسلام، شماره ۲، صص ۴۲-۶۲
- امامی خویی محمد تقی (۱۳۸۷). استراتژی امپراتوری عثمانی از پروژه حفر کانال دن - ولگا، تاریخ ایران: شماره ۵/۵۹، صص ۲۷-۴۲.
- بشیر شهزاد: ترجمه ی کریمی بهزاد (۱۳۹۱). شاه اسماعیل و قزلباشان: آدمخواری در تاریخ مذهبی صدر دوره صفویه، نشریه ی پیام بهارستان، شماره ۱۶، صص ۱۹۸-۲۲۱
- بیگدلی علی. (۱۳۸۵). روابط خارجی ایران عصر صفوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- بیگدلی علی. (۱۳۸۷). ایران و روسیه در عهد صفوی، انتشارات زمانه، شماره ۷۲.
- پرغو محمدعلی؛ سنبل ندی (۱۳۹۹). بررسی روابط تجاری ایران و عثمانی در دوره شاه طهماسب اول صفوی نشریه تاریخ روابط خارجی، دوره ۲۱، شماره ۸۲.
- پورقیومی الهام؛ محمودی حدیث؛ رئیس السادات سید حسین (۱۳۹۳).، قزلباشان و نقش آن‌ها در تشکیل دولت صفوی (دوره شاه اسماعیل و شاه طهماسب)، فصلنامه تاریخ پژوهی (مجله انجمن علمی گروه تاریخ دانشگاه فردوسی مشهد)، شماره ۶۰، صص ۲۲-۳۸
- ثواب جهانبخش؛ لعبت فرد احمد. (۱۳۹۶). واکاوی رویارویی های مذهبی صفوی و عثمانی در قفقاز (۹۳۰ تا ۱۰۳۸ ق/ ۱۵۲۳ تا ۱۶۲۹ م) پژوهش های تاریخی دوره جدید سال نهم، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)
- جعفریان رسول (۱۳۷۵). سلطان محمد خدا بنده، علامه حلی و رواج تشیع در ایران (در قرن هشتم هجری)، نشریه ی دانشگاه مفید، شماره ۷، صص ۱۶۹-۱۹۲
- حاجیان پور حمید (۱۳۸۷). تأثیر روابط عثمانیان و ازبکان بر حیات دولت صفوی در عصر شاه طهماسب، نشر تاریخ در آینه پژوهش، شماره ۱۷
- رازنهان، محمدحسن؛ دهقانی، رضا؛ بیاتی، هادی (۱۳۹۵). بررسی جایگاه اقتصادی عتبات عالیات در روابط ایران و عثمانی در دوره صفوی، پژوهش های تاریخی، شماره ۳۱ رتبه علمی-پژوهشی، صص ۲۵ تا ۴۰
- رستمی عادل (۱۳۸۶). سیادت و تشیع صفویان در دوره پیش از سلطنت، تاریخ در آینه پژوهش، شماره ۱۴
- رمضان نرگسی رضا. (۱۳۸۷). فرهنگ تشیع و نقش آن در تجدد بومی ایران نشریه معرفت شماره ۱۲۷

- رنجبر محمدعلی؛ محمد حسن رحیمیان..(۱۳۹۸). برآمدن شاه اسماعیل اول از منظر ونیزیان؛ باز خوانی منابع ترجمه نشده ایتالیایی فصلنامه ی پژوهش های تاریخی سال پنجاه و پنجم، دوره جدید، سال یازدهم شماره سوم پیاپی ۴۳، صص ۳۵-۵۲
- سیفی فهیمه(۱۳۹۷). یک سند تاریخی نامه ادریس بدلیسی به سلطان بایزید دوم، نشریه ی مطالعات آسیای صغیر، شماره ۶، صص ۱۱۶-۱۲۶.
- شاهمرادی، سید مسعود؛ چلونگر، محمد علی.(۱۳۹۲). واکنش دولت عثمانی در قبال تاسیس دولت شیعه مذهب صفوی در ایران، نشریه شیعه شناسی، شماره ۴۴
- صادقی محمدحسین؛ حضرتی حسن.(۱۳۹۶). رویارویی سیاسی - مذهبی دولت عثمانی با صفویان (۹۰۷-۱۰۰۳ ه.ق/۱۵۰۱-۱۵۹۴م) پژوهشنامه تاریخ تمدن اسلامی، سال چهل و نهم، شماره یکم، صص ۵۷-۷۶.
- طقوش محمد سهیل؛ ترجمه ی بوعدار ناصر؛ بوعدار جاسم (۱۳۹۹). پیدایش خاندان صفویه، پژوهش در تاریخ، سال دهم، شماره ۲۷ و ۲۸، صص ۴۰-۶۴.