



## Proposed Model for Regulating Labor Relations With an Emphasis on Decent Work in Afghanistan and Iran

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

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

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

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

### ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages:283-302

Article history:

Received: 14 Aug 2025

Edition:10 Oct 2025

Accepted:22 Nov 2025

Published online: 28 Mar 2026

### Keywords:

Regulation of Labor Relations, Decent Work, Proposed Model, Afghanistan, Iran, Labor Rights.

### Corresponding Author:

Mehdi Shabannia Mansour

### Address:

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

### Orchid Code:

0000-0002-7763-594x

### Tel:

09126711006

### Email:

Mehdi.shabannia@gmail.com

### ABSTRACT

**Background and Aims:** The present study aims to design a local model for regulating labor relations with an emphasis on decent work in the two Islamic countries of Iran and Afghanistan. The main issue is how to design a balanced and sustainable system for regulating labor relations by combining the jurisprudential principles of justice and human dignity with international labor standards. The central question of the study is: What is the desired model for regulating labor relations in the two Islamic countries with respect to the components of decent work and what mechanisms should be adopted to achieve it?

**Materials and Methods:** The method of this article is descriptive and analytical, and the tool used is library.

**Ethical Considerations:** In writing this article, ethical principles and integrity have been observed.

**Findings:** Despite cultural and jurisprudential commonalities, both countries face challenges such as weak supervision, lack of effective social dialogue, and dominance of the informal economy. The proposed research model is based on three pillars: 1. The government as a supervisor and policymaker; 2. Tripartite social dialogue between workers, employers, and the government; 3. Institutional self-regulation with independent supervision.

**Conclusion:** The transition from centralized government regulation to participatory and accountable regulation, along with the establishment of institutions such as the Supreme Council for Labor Regulation and the Decent Work Inspection Organization, can ensure the realization of social justice and human dignity in labor relations.

### Cite this article as:

Masoudi, N; Shabannia Mansour, M; Basri, B. *Proposed Model for Regulating Labor Relations With an Emphasis on Decent Work in Afghanistan and Iran.* Economic Jurisprudence Studies. 2025.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره هشتم، شماره اول، بهار ۱۴۰۵

### الگوی پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار با تأکید بر کار شایسته در افغانستان و ایران

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

۱. گروه حقوقی عمومی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۳. گروه حقوق عمومی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

#### چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی بومی تنظیم‌گری روابط کار با تأکید بر کار شایسته در دو کشور اسلامی ایران و افغانستان انجام شده است. مسئله اصلی آن است که چگونه می‌توان با تلفیق اصول فقهی عدالت و کرامت انسانی با استانداردهای بین‌المللی کار، نظامی متوازن و پایدار برای تنظیم روابط کار طراحی کرد. پرسش محوری تحقیق نیز عبارت است از: الگوی مطلوب تنظیم‌گری روابط کار در دو کشور اسلامی با توجه به مؤلفه‌های کار شایسته چیست و چه سازوکارهایی برای تحقق آن باید اتخاذ شود؟

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق از نوع نظری بوده و به روش توصیفی - تحلیلی صورت گرفته است.

**ملاحظات اخلاقی:** در تحقیق حاضر، اصل امانتداری، صداقت، بی‌طرفی و اصالت اثر رعایت شده است.

**یافته‌ها:** با وجود اشتراکات فرهنگی و فقهی، هر دو کشور با چالش‌هایی چون ضعف نظارت، نبود گفت‌وگوی اجتماعی مؤثر و غلبه اقتصاد غیررسمی مواجه اند. الگوی پیشنهادی پژوهش بر سه رکن استوار است: ۱. دولت ناظر و سیاست‌گذار؛ ۲. گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه میان کارگر، کارفرما و دولت؛ ۳. خودتنظیمی نهادی با نظارت مستقل

**نتیجه:** گذار از تنظیم‌گری متمرکز دولتی به تنظیم‌گری مشارکتی و پاسخ‌گو، همراه با تأسیس نهادهایی چون شورای عالی تنظیم‌گری کار و سازمان بازرسی کار شایسته، می‌تواند تحقق عدالت اجتماعی و کرامت انسانی را در روابط کار تضمین نماید.

#### اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۸۳-۳۰۲

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۳

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۷/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۸

#### واژگان کلیدی:

تنظیم‌گری روابط کار، کار شایسته، الگوی پیشنهادی، افغانستان، ایران، حقوق کار.

#### نویسنده مسئول:

مهدی شعبان‌نیا منصور

آدرس پستی:

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

تلفن:

09126711006

کد ارسالی:

0000-0002-7763-594x

پست الکترونیک:

Mehdi.shabannia@gmail.com

## ۱. مقدمه

در دنیای کنونی، روابط کار به یکی از حساس‌ترین عرصه‌های سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی بدل شده است. پیچیدگی ساختار اشتغال، گسترش اقتصاد غیررسمی، و تغییر نقش دولت از کارفرمای مطلق به ناظر و تنظیم‌گر، ضرورت بازنگری در شیوه‌های سامان‌دهی روابط میان کارگر، کارفرما و دولت را بیش از پیش نمایان ساخته است. در این میان، مفهوم کار شایسته که نخستین بار در گزارش سال ۱۹۹۹ مدیرکل سازمان بین‌المللی کار مطرح شد، به‌عنوان چارچوبی جهانی برای تحقق عدالت اجتماعی، کرامت انسانی و توسعه پایدار شناخته می‌شود. کار شایسته مفهومی چندبعدی است که بر چهار ستون اساسی استوار است: فرصت اشتغال، حقوق بنیادین کار، حمایت‌های اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی مؤثر. این مفهوم نه تنها ابزاری برای سنجش کیفیت و عدالت در بازار کار است، بلکه مبنایی برای طراحی نظام‌های تنظیم‌گری کار در کشورهای مختلف به‌شمار می‌رود. از منظر فقه اسلامی نیز، اصولی چون حرمت استثمار، قاعده «لاضرر و لا ضرار» و ضرورت انصاف در پرداخت مزد، بر عدالت و کرامت انسانی در روابط کار تأکید دارند؛ بنابراین، بازخوانی مفهوم کار شایسته در پرتو ارزش‌های اسلامی می‌تواند بنیانی بومی و عدالت‌محور برای تنظیم روابط کار فراهم سازد.

در کنار این، مفهوم تنظیم‌گری روابط کار به مجموعه‌ای از قواعد، سیاست‌ها و نهادهایی اطلاق می‌شود که برای تنظیم تعامل میان کارگر، کارفرما و دولت شکل می‌گیرند و هدف اصلی آن، حفظ تعادل میان منافع سه‌گانه‌ی طرفین و تأمین عدالت اجتماعی است. در معنای عام،

تنظیم‌گری به نظارت، هدایت و کنترل فعالیت‌ها به‌منظور حفظ منافع عمومی اشاره دارد و در معنای خاص، به فرآیند تدوین، اجرا و نظارت بر مقرراتی گفته می‌شود که رفتار کنشگران اقتصادی و اجتماعی را سامان می‌دهد. در رویکرد نوین، تنظیم‌گری صرفاً به مداخله دولت محدود نمی‌شود، بلکه شامل مشارکت نهادهای صنفی، اتحادیه‌ها و جامعه مدنی نیز هست. به‌عبارتی، تنظیم‌گری کارآمد زمانی تحقق می‌یابد که میان دولت، کارگران و کارفرمایان نوعی همکاری و گفت‌وگوی اجتماعی مؤثر برقرار شود. پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در هر دو کشور ایران و افغانستان، نظام تنظیم‌گری روابط کار هنوز از چالش‌هایی چون ضعف نهادهای نظارتی، تمرکزگرایی دولتی و کمبود گفت‌وگوی اجتماعی رنج می‌برد. رحیمی (۱۴۰۱) در پژوهش تطبیقی خود، ناکارآمدی گفت‌وگوی سه‌جانبه را عامل اصلی فاصله میان قانون و واقعیت دانسته است. سعیدی (۱۳۹۹) و فرهاد جم (۱۴۰۰) نیز بر ضرورت گذار از دولت مداخله‌گر به دولت تنظیم‌گر و بهره‌گیری از الگوهای مشارکتی تأکید کرده‌اند. افزون بر آن، انوری و همکاران (۱۴۰۴) با توجه به ظهور اقتصاد دیجیتال، بر ضرورت انعطاف‌پذیری در سازوکارهای نظارت و تنظیم روابط کار در ایران تصریح کرده‌اند. این مطالعات نشان می‌دهد که ایران با وجود پیشرفت‌های قانونی، در اجرا با کاستی‌هایی روبه‌رو است؛ در حالی که افغانستان به دلیل ضعف نهادی و کمبود ظرفیت اجرایی، در تحقق اهداف کار شایسته موفق نبوده است. فرضیه اصلی پژوهش آن است که تحقق کار شایسته در ایران و افغانستان مستلزم طراحی الگوی بومی تنظیم‌گری مشارکتی و چندسطحی است؛ الگویی که در آن دولت نقش

#### ۴. یافته‌ها

با وجود اشتراکات فرهنگی و فقهی، هر دو کشور با چالش‌هایی چون ضعف نظارت، نبود گفت‌وگوی اجتماعی مؤثر و غلبه اقتصاد غیررسمی مواجه‌اند. الگوی پیشنهادی پژوهش بر سه رکن استوار است: ۱. دولت ناظر و سیاست‌گذار؛ ۲. گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه میان کارگر، کارفرما و دولت؛ ۳. خودتنظیمی نهادی با نظارت مستقل

#### ۵. بحث

##### ۵-۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری این پژوهش بر پیوند میان دو محور اساسی استوار است: نخست، نظریه تنظیم‌گری حقوقی روابط کار که بر پایه اندیشه‌های عدالت اجتماعی، قرارداد اجتماعی و حقوق طبیعی شکل گرفته و مداخله دولت را برای برقراری توازن میان کارگر و کارفرما ضروری می‌داند؛ و دوم، اصول عدالت و کرامت انسانی که در اندیشه اسلامی و نظریات کار شایسته بر آن تأکید شده است. در این چارچوب، قانون به‌عنوان ابزار اصلی تنظیم‌گری، علاوه بر تضمین حقوق بنیادین کارگران، سازوکاری برای استقرار عدالت توزیعی و رویه‌ای در محیط کار به شمار می‌آید. رویکردهای نوین تنظیم‌گری بر مشارکت اجتماعی و گفت‌وگوی سه‌جانبه میان دولت، کارگر و کارفرما تأکید دارند (عابدی، ۱۴۰۰). این مدل مشارکتی به‌جای اعمال دستوری قوانین، بر تعامل مستمر و خودنظارتی نهادی استوار است و با اصول کار شایسته و ارزش‌های اسلامی همچون مشورت، انصاف و همیاری اجتماعی هم‌خوانی دارد.

در پرتو مبانی فقهی و استانداردهای بین‌المللی، الگوی مطلوب تنظیم‌گری در کشورهای اسلامی به‌ویژه ایران و افغانستان - باید بر اصول عدالت اجتماعی، آزادی تشکل، امنیت شغلی، رفع

ناظر و سیاست‌گذار کلان، نهادهای صنفی نقش اجرایی و گفت‌وگویی، و تشکل‌های مدنی نقش نظارتی و اصلاحی دارند.

نوآوری پژوهش در ارائه الگویی بومی و فقه‌محور است که با تلفیق مبانی عدالت اسلامی و استانداردهای بین‌المللی کار، ساختاری چندسطحی و انسان‌محور را پیشنهاد می‌کند. این الگو شامل سه رکن اصلی است:

۱. دولت ناظر و سیاست‌گذار،
۲. گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه میان کارگر، کارفرما و دولت،
۳. خودتنظیمی نهادها با نظارت مستقل.

ایده‌ی اصلی آن است که نظام تنظیم‌گری کار باید از شکل متمرکز و دستوری به سمت ساختاری مشارکتی، پاسخ‌گو و عدالت‌محور حرکت کند.

در کل، پژوهش حاضر با ترکیب چارچوب‌های نظری فقه اقتصادی و یافته‌های تجربی روابط کار در ایران و افغانستان، تلاش دارد تا الگویی تلفیقی و کاربردی برای تحقق کار شایسته ارائه دهد؛ الگویی که هم‌زمان از آموزه‌های اسلامی عدالت و کرامت انسانی الهام گرفته و با الزامات جهانی کار هم‌راستا است

##### ۲. مواد و روش‌ها

روش تحلیلی - توصیفی و با بهره‌گیری از رویکرد تطبیقی میان ایران و افغانستان انجام گرفته و داده‌ها از طریق منابع اسنادی و کتابخانه‌ای گردآوری شده است.

##### ۳. ملاحظات اخلاقی

پژوهش شامل رعایت امانت علمی، استناد دقیق به منابع، و حفظ بی‌طرفی در تحلیل تطبیقی میان دو کشور بوده است.

بر پایه تعامل اجتماعی مستمر، گفت‌وگوی مؤثر و همکاری میان ذی‌نفعان استوار است و از تحمیل صرف قوانین و مقررات اجتناب می‌کند. به این ترتیب، این رویکرد همسو با اصول کار شایسته و حقوق انسانی است و امکان پاسخگویی بهتر به نیازهای متنوع و پیچیده بازار کار را فراهم می‌سازد (Ghai, ۲۰۰۳، p۱۶).

بنابراین، تنظیم‌گری حقوقی روابط کار نه تنها در تضمین حقوق کارگران و حفظ توازن قدرت اهمیت دارد، بلکه با گسترش مشارکت اجتماعی و ارتقای تعاملات میان بازیگران مختلف، زمینه‌ساز توسعه یک نظام کاری عادلانه، انسانی و پایدار می‌شود.

#### ۵-۲. اصول بنیادین الگوی پیشنهادی

الگوی مطلوب تنظیم‌گری روابط کار در کشورهای اسلامی، به‌ویژه در ایران و افغانستان، باید بر مجموعه‌ای از اصول بنیادین استوار باشد که هم با ارزش‌های اسلامی سازگار باشد و هم با استانداردهای بین‌المللی کار هم‌سویی داشته باشد. نخستین اصل، عدالت اجتماعی و کرامت انسانی کارگر است. در اندیشه اسلامی، کار نه تنها وسیله‌ای برای تأمین معاش، بلکه بخشی از شأن و کرامت انسان دانسته شده و هرگونه استثمار و بی‌عدالتی نسبت به کارگر مردود شمرده می‌شود (مطهری، ۱۳۷۸، ۱۰۲؛ جعفری، ۱۳۹۲، ۶۱). بنابراین، عدالت در روابط کار باید به‌عنوان محور اصلی این الگو مورد توجه قرار گیرد.

اصل دوم، تضمین آزادی تشکل‌ها و گفت‌وگوی اجتماعی است. بدون وجود تشکل‌های کارگری و کارفرمایی مستقل و امکان چانه‌زنی جمعی، تحقق کار شایسته امکان‌پذیر نخواهد بود (حسینی، ۱۳۹۹، ۵۴). این اصل هم در مقاله‌نامه‌های

تبعیض و کارآمدی نهادی بنا شود. همچنین، تحقق عدالت توزیعی و رویه‌ای، نظارت کارآمد و پاسخ‌گو، و مشارکت واقعی ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها از ارکان بنیادین چنین الگویی است.

در مجموع، چارچوب نظری این پژوهش، تنظیم‌گری را نه صرفاً فرآیندی حقوقی، بلکه نظامی انسان‌محور می‌داند که با تلفیق ارزش‌های اسلامی و معیارهای جهانی کار، در پی تحقق کرامت انسانی و عدالت پایدار در روابط کار است.

#### ۵-۱-۲. مبانی نظری تنظیم‌گری حقوقی روابط کار

تنظیم‌گری حقوقی روابط کار بر پایه نظریات عدالت اجتماعی، قرارداد اجتماعی و نظریه حقوق طبیعی شکل گرفته است؛ نظریاتی که بر ضرورت مداخله دولت برای تضمین توازن قدرت میان کارگر و کارفرما تأکید می‌کنند، چرا که این دو گروه از نظر منابع و نفوذ اقتصادی در موقعیت‌های نامتعادلی قرار دارند (Rawls, ۱۹۷۱، p ۸۷). در این چارچوب، قانون به‌عنوان ابزار اصلی تنظیم‌گری، نه تنها نقش تضمین‌کننده حقوق بنیادین کارگران را ایفا می‌کند، بلکه وسیله‌ای است برای شکل‌دهی به ساختارهای عادلانه و پایدار در محیط کار که به حفظ کرامت انسانی و عدالت اجتماعی کمک می‌کند (Kaufman, ۲۰۱۰، p ۱۱۳). در نظریه‌های نوین تنظیم‌گری، رویکرد مشارکتی به‌عنوان جایگزینی برای مدل‌های اقتدارگرایانه مطرح شده است؛ رویکردی که فراتر از نقش صرف دولت، نهادهای مدنی، اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارفرمایان را نیز در فرآیند تنظیم قواعد و سیاست‌های روابط کار دخیل می‌داند (عابدی، ۱۴۰۰، ۴۵). این نوع تنظیم‌گری مشارکتی

ساختاری باشد که هم بومی و اسلامی است و هم پاسخ‌گوی نیازهای بازار کار جهانی.

## ۵-۲-۱. انسان‌محوری و کرامت انسانی در تنظیم روابط کار

یکی از اساسی‌ترین مبانی حقوق کار در جوامع اسلامی و نیز در نظام‌های حقوقی مدرن، توجه به انسان‌محوری و کرامت انسانی است. به بیان دیگر، رابطه کار نباید صرفاً به‌عنوان یک رابطه اقتصادی و مبادله نیروی کار با مزد نگریده شود، بلکه باید با لحاظ ارزش‌های انسانی و اجتماعی، به کرامت کارگر به‌عنوان موجودی صاحب اراده، حقوق و شأن اجتماعی توجه گردد (جعفری، ۱۳۹۲، ۶۲). در اندیشه اسلامی، کار نه تنها یک وظیفه اقتصادی بلکه یک عبادت و ارزش اجتماعی است و بر همین اساس، هرگونه استثمار، تحقیر و بی‌عدالتی نسبت به کارگر خلاف اصول عدالت و کرامت انسانی دانسته می‌شود (مطهری، ۱۳۷۸، ۱۰۵).

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز با تأکید بر اصالت انسان، در اصول متعدد خود بر حقوق بنیادین کارگر و لزوم حمایت دولت از او تأکید دارد. برای نمونه، اصل ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی بر ایجاد شرایط مناسب برای تأمین نیازهای اساسی انسان و تأمین فرصت‌های برابر تأکید می‌کنند. همین‌طور، قانون کار ایران نیز در مواد مختلف خود به صیانت از شأن و کرامت کارگر، به‌ویژه در حوزه امنیت شغلی و ممنوعیت تبعیض، توجه نموده است. از منظر بین‌المللی نیز، سازمان بین‌المللی کار در قالب مفهوم کار شایسته، کرامت انسانی را در قانون سیاست‌گذاری‌های کار قرار داده است. بر اساس این رویکرد، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار، تضمین حقوق بنیادین کار، و حمایت‌های اجتماعی از کارگران، عناصر اصلی

بنیادین سازمان بین‌المللی کار و هم در آموزه‌های اسلامی درباره شورا و مشورت ریشه دارد.

اصل سوم، حمایت از امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی است. کارگران در جوامع اسلامی باید از حمایت‌های قانونی در برابر اخراج‌های خودسرانه و نیز برخورداری از بیمه‌های اجتماعی، درمانی و بازنشستگی بهره‌مند شوند (علیزاده، ۱۳۹۶، ص ۹۹). این رویکرد، با اصول اسلامی مانند عدالت و همیاری اجتماعی (تکافل) مطابقت دارد و در عین حال، با اهداف کار شایسته از جمله برابری، کرامت انسانی و فرصت‌های برابر نیز هماهنگ است.

اصل چهارم، رفع تبعیض و تأمین برابری فرصت‌ها میان زنان و مردان و نیز میان گروه‌های مختلف کارگری است. در حالی که در برخی جوامع اسلامی هنوز تبعیض‌های ساختاری وجود دارد، آموزه‌های اسلامی بر اصل مساوات انسانی تأکید دارند (طباطبایی، ۱۳۸۴، ص ۲۲۱) و اسناد بین‌المللی کار نیز این اصل را به‌عنوان یکی از ارکان کار شایسته معرفی کرده‌اند (حیدری، ۱۳۹۴، ۱۳۴).

اصل پنجم، کارآمدی نهادی و نظارت مؤثر است. بدون وجود نهادهای کارآمد و مستقل برای نظارت بر اجرای قوانین کار، تحقق اهداف فوق امکان‌پذیر نخواهد بود (زارع، ۱۴۰۰، ۱۰۸). به همین دلیل، الگوی پیشنهادی باید بر تقویت نهادهای اجرایی، قضایی و بازرسی کار تأکید ویژه داشته باشد.

به‌طور کلی، اصول بنیادین الگوی پیشنهادی شامل عدالت اجتماعی، آزادی تشکل، امنیت شغلی، رفع تبعیض و کارآمدی نهادی است. این اصول تلفیقی از ارزش‌های اسلامی و الزامات بین‌المللی بوده و می‌تواند مبنای طراحی

مهم‌ترین اشکال عدالت می‌توان به عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای اشاره کرد. عدالت توزیعی به تخصیص منصفانه منابع، فرصت‌ها و مزایا میان افراد جامعه می‌پردازد، در حالی که عدالت رویه‌ای بر فرایندهای تصمیم‌گیری، دادرسی و اجرای مقررات عادلانه تمرکز دارد (رافعی، ۱۳۹۷، ۴۵). این دو بُعد در کنار هم چارچوبی را شکل می‌دهند که تضمین می‌کند روابط کار نه تنها از حیث اقتصادی بلکه از منظر اخلاقی و اجتماعی نیز عادلانه سامان یابند. در اندیشه اسلامی، عدالت توزیعی ریشه در آیات قرآن دارد. هدف از ارسال رسل را (قیام مردم به قسط «عدالت و دادگری») بیان می‌کند. بر این اساس، توزیع فرصت‌های شغلی و امکانات رفاهی باید به گونه‌ای باشد که همه افراد جامعه به حداقل‌های معیشتی و کرامت انسانی دسترسی داشته باشند (مطهری، ۱۳۷۸، ۹۹). عدالت رویه‌ای نیز در آموزه‌های اسلامی جایگاه ویژه‌ای دارد. روایات متعدد بر لزوم انصاف در قضاوت، حق شنیده شدن و منع تبعیض در رسیدگی به دعاوی تأکید دارند. در روابط کار، این امر به معنای وجود مراجع حل اختلاف عادلانه و فرآیندهای شفاف در قراردادهای کاری است (جعفری، ۱۳۹۲، ۶۸).

در نظام حقوقی ایران، عدالت توزیعی به‌ویژه در مقررات مربوط به حداقل دستمزد، بیمه‌های اجتماعی و تأمین اجتماعی نمود پیدا می‌کند. ماده ۴۱ قانون کار ایران تعیین حداقل مزد را بر اساس «تورم و سبب معیشت» الزامی کرده است که تلاشی در راستای عدالت توزیعی محسوب می‌شود. همچنین عدالت رویه‌ای از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کارگری تضمین می‌شود که کارگران بتوانند شکایات خود

تحقق کرامت انسانی در محیط کار محسوب می‌شوند (کاظمی، ۱۳۹۷، ۷۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بدون تأمین کرامت انسانی، نه تنها حقوق کارگران نادیده گرفته می‌شود، بلکه بهره‌وری و کارآمدی اقتصادی نیز به شدت آسیب می‌بیند (زارع، ۱۴۰۰، ۱۰۹). افزون بر این، آموزه‌های دینی در جوامع اسلامی بر اصل مساوات و عدالت در روابط کار تأکید ویژه‌ای دارند. به تعبیر علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، کار به‌عنوان نمود فعالیت انسانی باید بر پایه عدالت و حفظ حرمت انسان سامان یابد و هرگونه بهره‌کشی از کارگر، نقض صریح اصل کرامت الهی انسان است (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۲۳). از این منظر، تنظیم روابط کار باید به‌گونه‌ای باشد که هم حقوق اقتصادی و اجتماعی کارگران حفظ شود و هم شأن و حرمت انسانی آنان در محیط کار ارتقا یابد.

بنابراین، می‌توان گفت که اصل انسان‌محوری و کرامت انسانی، نه تنها یکی از مبانی اساسی اندیشه اسلامی در حوزه کار است، بلکه به‌عنوان رکن اصلی الگوی پیشنهادی برای تنظیم‌گری روابط کار در جوامع اسلامی - به‌ویژه ایران و افغانستان - باید مورد توجه قرار گیرد. این اصل تضمین می‌کند که روابط کار، صرفاً ابزاری اقتصادی برای تولید و سودآوری نباشد، بلکه بستری برای تحقق عدالت اجتماعی، صیانت از حقوق کارگر و تقویت هویت انسانی در محیط کار باشد.

## ۵-۲-۲. عدالت توزیعی و رویه‌ای در

### تنظیم روابط کار

عدالت، یکی از اصول محوری در فلسفه حقوق اسلامی و حقوق بین‌الملل کار است که در ابعاد گوناگون اجتماعی و اقتصادی مطرح می‌شود. از

فقدان نهادهای مستقل و ضعف اجرای مؤثر قوانین کار دست و پنجه نرم می‌کند (زارع، ۱۴۰۰، ۱۲۱).

در کل، می‌توان نتیجه گرفت که عدالت توزیعی بدون عدالت رویه‌ای ناقص خواهد بود. توزیع منصفانه دستمزدها، بیمه و مزایا زمانی کارآمد است که فرایندهای شفاف و عادلانه‌ای برای تصمیم‌گیری و رسیدگی به اختلافات وجود داشته باشد. از سوی دیگر، عدالت رویه‌ای نیز زمانی معنا پیدا می‌کند که تصمیمات اتخاذشده در نهایت منجر به توزیع منصفانه منابع شوند. بدین ترتیب، ترکیب این دو اصل می‌تواند چارچوبی برای طراحی الگوی مطلوب تنظیم‌گری روابط کار در کشورهای اسلامی فراهم کند؛ الگویی که هم بر ارزش‌های دینی تکیه دارد و هم با استانداردهای بین‌المللی هم‌سو است.

### ۵-۲-۳. تنظیم‌گری ترکیبی

تنظیم‌گری ترکیبی به معنای بهره‌گیری همزمان از "ابزارهای قانونی، نهادی و مشارکتی" برای مدیریت روابط کار است. این مدل، برخلاف تنظیم‌گری صرفاً قانونی، امکان مشارکت فعال کارگران، کارفرمایان و دولت در فرآیند تصمیم‌گیری و حل اختلافات را فراهم می‌کند (جعفری، ۱۳۹۲، ص ۷۸). در این رویکرد، دولت نقش ناظر و تنظیم‌کننده دارد، اما تشکلهای و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی نیز در تدوین و اجرای مقررات مشارکت می‌کنند، که به ایجاد فرایندهای شفاف و عادلانه کمک می‌کند (حسینی، ۱۳۹۹، ص ۸۷). این ترکیب موجب افزایش رضایت شغلی، کاهش تعارضات و ارتقای بهره‌وری می‌شود. از منظر اسلامی، تنظیم‌گری ترکیبی با اصول "مشورت، انصاف و کرامت انسانی" همخوانی دارد. مشارکت جمعی در

را در فرآیندی رسمی و بی‌طرفانه مطرح کنند (حسینی، ۱۳۹۹، ۷۴).

در افغانستان نیز قانون کار مصوب ۱۳۸۷ تلاش کرده است عدالت توزیعی را از رهگذر تعیین حداقل مزد، رعایت شرایط ایمنی و بهداشت کار و تضمین حقوق زنان در محیط کار برقرار سازد (زارع، ۱۴۰۰، ۱۱۹). با این حال، ضعف ساختارهای نظارتی و نبود نهادهای کارآمد برای حل اختلافات کارگری، باعث شده عدالت رویه‌ای در این کشور با چالش‌های جدی مواجه باشد. بسیاری از دعاوی کارگری یا در مراجع غیررسمی حل‌وفصل می‌شوند یا در فرآیندی طولانی و پرهزینه به سرانجام می‌رسند (حسینی، ۱۳۹۹، ۸۲). در سطح بین‌المللی نیز سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> عدالت توزیعی را از طریق تأکید بر برابری فرصت‌ها، رفع تبعیض و تضمین دستمزد عادلانه دنبال می‌کند (کاظمی، ۱۳۹۷، ۶۹). عدالت رویه‌ای در این نظام با اصولی چون حق تشکیل‌یابی، آزادی چانه‌زنی جمعی و دادرسی منصفانه تضمین می‌شود (حیدری، ۱۳۹۴، ۱۳۶). این اصول نه تنها ناظر بر نتیجه، بلکه بر روش‌های تصمیم‌گیری و اعمال سیاست‌های کار نیز تأکید دارند.

مقایسه میان اسلام، حقوق ایران و افغانستان و نیز استانداردهای بین‌المللی نشان می‌دهد که اشتراک‌های معناداری وجود دارد. اسلام و حقوق بین‌الملل هر دو بر مساوات، کرامت انسانی و انصاف در تقسیم منابع تأکید دارند. ایران توانسته است در حوزه عدالت توزیعی به پیشرفت‌های نسبی دست یابد، اما در حوزه عدالت رویه‌ای همچنان با مشکلاتی مانند طولانی بودن فرآیند دادرسی و ضعف استقلال هیئت‌های حل اختلاف روبه‌روست. افغانستان نیز بیش از ایران با چالش

اجرای قوانین، بررسی شکایات، تحلیل نتایج سیاست‌های کار و ارزیابی اثربخشی آنهاست. استقلال نهادهای نظارتی، امکان تصمیم‌گیری بی‌طرفانه و جلوگیری از دخالت‌های جانبدارانه را فراهم می‌کند و اعتماد کارگران و کارفرمایان را افزایش می‌دهد (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۳۵). پاسخ‌گویی نیز به معنای ارائه گزارش شفاف به جامعه و مراجع قانونی، و اصلاح اقدامات در صورت بروز خطا یا کوتاهی است (حسینی، ۱۳۹۹، ۹۳).

در ایران، هیئت‌های حل اختلاف، بازرسی‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نمونه‌ای از نظارت مستقل و پاسخ‌گو هستند. این نهادها ضمن بررسی شکایات کارگران و کارفرمایان، روند اجرای قوانین را نظارت دقیق و گزارش می‌کنند و در صورت نیاز اصلاحات لازم را اعمال می‌نمایند (حسینی، ۱۳۹۹، ۹۴).

در افغانستان، ایجاد مراجع نظارتی مستقل و شوراهای میانجی کارگری-کارفرمایی نمونه‌ای از تلاش برای تحقق این اصول است. اگرچه محدودیت منابع و ضعف نهادها، اجرای کامل نظارت مستقل و پاسخ‌گو را با چالش مواجه کرده است، اما تجربه شهرهایی مانند کابل و هرات نشان می‌دهد که با حمایت دولت و مشارکت نهادها، می‌توان فرآیندهای شفاف و منصفانه ایجاد کرد (زارع، ۱۴۰۰، ۱۳۶).

از منظر اسلامی، نظارت کارآمد و مستقل با اصول انصاف، عدالت و کرامت انسانی همخوانی دارد، زیرا تضمین می‌کند که حقوق کارگران رعایت شده و اختلافات به شکل منصفانه و شفاف حل شوند (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۸۰). هم‌زمان، استانداردهای بین‌المللی کار نیز بر ایجاد نهادهای

تصمیم‌گیری‌ها، تضمین‌کننده عدالت و رعایت حقوق انسانی در محیط کار است (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۷۵). این رویکرد از نظر اخلاقی، هم ارزش‌های فردی و هم منافع جمعی را در نظر می‌گیرد و با آموزه‌های اسلامی سازگار است.

در ایران، نمونه عملی این مدل را می‌توان در نقش شورای عالی کار و هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف مشاهده کرد. این نهادها با مشارکت نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت، مقررات کار را تدوین و اجرا می‌کنند و زمینه حل اختلافات را به شیوه منصفانه فراهم می‌آورند (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۲۵).

در افغانستان نیز تلاش‌هایی برای ایجاد نهادهای میانجی و شوراهای کارگری-کارفرمایی صورت گرفته است تا شفافیت و عدالت در فرآیندهای استخدام و حل اختلافات افزایش یابد (زارع، ۱۴۰۰، ۱۳۰). این اقدامات نشان می‌دهد که تنظیم‌گری ترکیبی می‌تواند هم اصول دینی و انسانی و هم استانداردهای بین‌المللی کار را در محیط کار تلفیق کند.

در کل، تنظیم‌گری ترکیبی الگویی انعطاف‌پذیر و کارآمد برای کشورهای اسلامی است که هم عدالت، هم کرامت انسانی و هم بهره‌وری اقتصادی را در محیط کار تضمین می‌کند و می‌تواند مبنای طراحی الگوی مطلوب روابط کار در ایران و افغانستان باشد.

#### ۵-۲-۴. نظارت کارآمد، مستقل و پاسخ‌گو

نظارت کارآمد، مستقل و پاسخ‌گو، یکی از ارکان اساسی تنظیم روابط کار است و تضمین‌کننده اجرای عدالت، رعایت حقوق کارگران و کارفرمایان و ایجاد محیط کار شفاف و منصفانه می‌باشد (جعفری، ۱۳۹۲، ۸۷). نظارت کارآمد به معنای استفاده از سازوکارهای دقیق برای نظارت دقیق

امنیت شغلی، مزد منصفانه و شرایط ایمن کار است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۹، مواد ۳ تا ۹۲). با این حال، به گفته ترک‌تبریزی (۱۴۰۳، ۴۷) بخش بزرگی از نیروی کار ایران در بخش غیررسمی فعالیت دارند و از حمایت‌های قانونی محروم‌اند.

در افغانستان نیز قانون کار ۱۳۸۷ چارچوب کلی روابط کار را مشخص کرده، ولی به دلیل ضعف در ساختار اجرایی، فساد اداری و کمبود نهادهای تخصصی، اجرای آن با دشواری همراه است. به بیان خسروی (۱۴۰۲، ۱۲۸)، در افغانستان مفهوم «کار شایسته» هنوز به صورت نهادی و سیاستی تثبیت نشده است.

### ۵-۳-۲. مقایسه تطبیقی مؤلفه‌های کار شایسته

چارچوب سازمان بین‌المللی کار چهار مؤلفه اصلی برای کار شایسته تعیین کرده است: اشتغال مولد، حقوق بنیادین، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی.

**اشتغال مولد:** در ایران نرخ اشتغال غیررسمی حدود ۳۵ درصد است (وزارت تعاون، ۱۴۰۱، ص ۲۲)، در حالی که در افغانستان بیش از ۸۰ درصد از شاغلان در اقتصاد غیررسمی فعالیت دارند (ILO، ۲۰۲۲، ۳۶). این تفاوت نشانگر ضعف ساختارهای رسمی بازار کار افغانستان و محدودیت نظام بیمه و مالیات است.

**حقوق بنیادین در کار:** قانون کار ایران در مواد ۱۳۱ تا ۱۳۷ حق تشکیل‌یابی و مذاکره جمعی را به رسمیت شناخته است. اما به گفته رحمانی (۱۴۰۲، ۵۹)، ساختار شوراهای اسلامی کار در ایران هنوز از استقلال کافی برخوردار نیست. در افغانستان نیز حق ایجاد اتحادیه‌های کارگری

پاسخ‌گو و بی‌طرف برای اجرای قوانین و حل اختلافات تأکید دارند.

بنابراین، ترکیب نظارت کارآمد، استقلال و پاسخ‌گویی، پایه‌ای برای تحقق محیط کار عادلانه و شفاف فراهم می‌کند و می‌تواند یکی از ارکان کلیدی الگوی مطلوب تنظیم روابط کار در ایران و افغانستان باشد.

### ۵-۳. سازوکارهای تحقق اصول کار شایسته

کار شایسته یکی از مفاهیم بنیادین در حوزه حقوق کار و سیاست‌گذاری اجتماعی است که بر تضمین کرامت انسانی، عدالت اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی نیروی کار تأکید دارد. سازمان بین‌المللی کار نیز بر این نکته تصریح کرده است که کار شایسته تنها در صورتی تحقق می‌یابد که اصول آن به صورت ساختاری و نظام‌مند در سیاست‌ها و برنامه‌های ملی ادغام گردد.

در مرحله بعد، با هدف تبیین مبانی نظری تنظیم‌گری روابط کار و مفهوم کار شایسته، چارچوب‌های نظری مرتبط بررسی و تحلیل می‌گردند. سپس، پژوهش به مطالعه تطبیقی میان ایران و افغانستان می‌پردازد تا نقاط اشتراک و افتراق در ساختارهای قانونی، نهادی و اجرایی مرتبط با تنظیم روابط کار و تحقق کار شایسته شناسایی شود.

در نهایت، با اتکا بر یافته‌های تحلیلی و تطبیقی، تلاش خواهد شد تا الگوی پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار با تأکید بر کار شایسته در دو کشور ایران و افغانستان ارائه گردد.

### ۵-۳-۱. وضعیت موجود تنظیم‌گری

#### روابط کار در ایران و افغانستان

در ایران، قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به عنوان محور اصلی تنظیم روابط کارگر و کارفرما شناخته می‌شود و دربرگیرنده حقوق بنیادینی همچون

کنونسیون‌های بنیادین ILO را به‌طور کامل اجرا نکرده‌اند (ILO، ۲۰۲۲، ۱۸).

**فقدان آموزش و آگاهی حقوقی:** نبود آموزش‌های کارگری و صنفی موجب تداوم نقض حقوق کار می‌شود (وزارت تعاون، ۱۴۰۱، ۳۳).

### ۵-۳-۴. الگوی پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار با تأکید بر کار شایسته

با توجه به یافته‌های فوق، الگوی پیشنهادی این پژوهش بر مبنای تنظیم‌گری مشارکتی و چندسطحی طراحی شده است؛ الگویی که ترکیبی از مداخله دولت، خودتنظیمی صنفی و تطبیق با استانداردهای بین‌المللی را شامل می‌شود.

**ایجاد نهاد مستقل تنظیم‌گری:** پیشنهاد می‌شود نهادی با عنوان «شورای عالی تنظیم‌گری روابط کار شایسته» با مشارکت سه‌جانبه (دولت، کارگر، کارفرما) تشکیل شود تا نظارت، ارزیابی و تدوین استانداردها را برعهده گیرد (ترک‌تبریزی، ۱۴۰۳، ۵۳).

**رسمی‌سازی تدریجی اشتغال غیررسمی:** ایجاد سامانه ثبت قراردادهای کار، شناسایی کارگران آزاد و فراهم‌سازی مشوق‌های مالیاتی برای کارفرمایان از الزامات کلیدی این فرآیند است (خسروی، ۱۴۰۲، ۱۳۳).

**تقویت گفت‌وگوی اجتماعی:** تشکیل شوراهای سه‌جانبه استانی در هر دو کشور برای مذاکره در خصوص حداقل مزد، ایمنی و شرایط کار. این اقدام، شفافیت تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد و از تعارضات صنفی می‌کاهد (رحمانی، ۱۴۰۲، ۶۴).

**هماهنگی با استانداردهای ILO:** پیشنهاد می‌شود در هر دو کشور کنوانسیون‌های بنیادین شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار (آزادی

به‌صورت نظری وجود دارد، اما به دلیل فشارهای سیاسی و اقتصادی، میزان مشارکت پایین است.

**حمایت اجتماعی:** در ایران، سازمان تأمین اجتماعی ساختار نسبتاً منسجمی برای بیمه‌های بازنشستگی و درمانی ایجاد کرده است، اما بخش قابل‌توجهی از کارگران آزاد و مهاجران فاقد پوشش هستند (رحمانی، ۱۴۰۲، ۵۷). در افغانستان، نظام حمایت اجتماعی بسیار محدود و عمدتاً دولتی است و هنوز نظام بیمه‌ای جامع شکل نگرفته است.

**گفت‌وگوی اجتماعی:** گفت‌وگوی سه‌جانبه بین دولت، کارگران و کارفرمایان در ایران از طریق شوراهای کار و هیأت‌های حل اختلاف صورت می‌گیرد. با این حال، کارآمدی این سازوکارها در تصمیم‌سازی‌های کلان محدود است (ترک‌تبریزی، ۱۴۰۳، ص ۵۱). در افغانستان نیز چنین سازوکارهایی بیشتر در سطح نمادین باقی مانده‌اند.

### ۵-۳-۳. چالش‌های اصلی تنظیم‌گری روابط کار

تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که در هر دو کشور، چهار چالش عمده در مسیر تنظیم مؤثر روابط کار وجود دارد:

**غلبه اقتصاد غیررسمی:** منجر به نبود قرارداد رسمی و کاهش پوشش حمایتی کارگران می‌شود (خسروی، ۱۴۰۲، ۱۳۱).

**ضعف نهادی و نظارتی:** کمبود بازرسان کار و نبود استقلال نهادی، کارآمدی نظام نظارت را تضعیف کرده است (رحمانی، ۱۴۰۲، ۶۲).

**فاصله میان قانون و استانداردهای بین‌المللی:** هر دو کشور هنوز برخی از

نظارت دقیق می‌کند و از طریق نهادهای بازرسی حرفه‌ای و مستقل، اجرای دقیق قوانین را تضمین می‌نماید (حسینی، ۱۳۹۹، ۹۹). هیئت‌های حل اختلاف و شوراهای کارگری-کارفرمایی، فرایندهای حل اختلاف، رسیدگی به شکایات و میانجیگری را مدیریت می‌کنند تا عدالت روبه‌ای و توزیعی تحقق یابد (زارع، ۱۴۰۰، ۱۴۱). نقش گفت‌وگوی اجتماعی در این ساختار بسیار کلیدی است؛ نمایندگان کارگران و کارفرمایان با مشارکت در تدوین مقررات و سیاست‌ها، تصمیمات متوازن و منصفانه را تضمین می‌کنند (کاظمی، ۱۳۹۷، ۸۳). خودتنظیمی نهادها نیز به معنای ایجاد قواعد داخلی و سازوکارهای نظارت دقیق و گزارش‌دهی توسط اتحادیه‌ها و انجمن‌ها است که انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی سریع را فراهم می‌آورد (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۸۵). یکی دیگر از ارکان این ساختار، نهادهای بازرسی حرفه‌ای و مستقل است که با بررسی دوره‌ای محیط‌های کاری، ارزیابی عملکرد و ارائه گزارش شفاف، شفافیت و پاسخ‌گویی را تقویت می‌کنند (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۴۷). این نهادها باید به صورت مستقل عمل کنند تا تصمیم‌گیری‌ها بی‌طرفانه باشد و اعتماد کارگران و کارفرمایان به سیستم حفظ شود.

به منظور ارتقای عدالت و کرامت انسانی، این ساختار نهادی باید شامل سیستم جامع شفافیت و پاسخ‌گویی باشد که گزارش‌دهی، نظارت دقیق عملکرد و بررسی شکایات را به صورت منظم و قابل دسترس برای عموم و مراجع قانونی فراهم کند.

در ایران، نمونه عملی این ساختار نهادی در شورای عالی کار، هیئت‌های حل اختلاف و بازرسی‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تشکل و مذاکره جمعی) به‌طور کامل اجرایی گردد تا پایه‌های کار شایسته مستحکم شود (ILO، ۲۰۲۲، ۱۸).

**ارتقای آموزش و آگاهی حقوقی:** تدوین برنامه‌های مشترک بین وزارت کار، اتحادیه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد برای افزایش آگاهی از حقوق کار و ترویج فرهنگ کار شایسته (وزارت تعاون، ۱۴۰۱، ۴۱).

در مجموع، این پژوهش نشان می‌دهد که تحقق کار شایسته در ایران و افغانستان نیازمند گذار از تنظیم‌گری متمرکز دولتی به تنظیم‌گری مشارکتی و چندسطحی است. به عبارت دیگر، قوانین کار موجود تنها زمانی مؤثر خواهند بود که با تقویت نهادهای نظارتی، رسمی‌سازی اشتغال، توسعه گفت‌وگوی اجتماعی و هم‌سویی با استانداردهای بین‌المللی همراه شوند. الگوی پیشنهادی این پژوهش، ضمن اتکا بر تجربه ایران، می‌تواند برای افغانستان به عنوان الگویی قابل اقتباس مطرح شود تا روابط کار از حالت کنترل‌محور به سمت تعامل‌محور و عدالت‌محور حرکت نماید.

#### ۴-۵. طراحی ساختار نهادی پیشنهادی

طراحی ساختار نهادی پیشنهادی برای تنظیم روابط کار در کشورهای اسلامی، از جمله ایران و افغانستان، باید بر اساس اصول کار شایسته، عدالت اجتماعی، کرامت انسانی و شفافیت باشد (جعفری، ۱۳۹۲، ۹۲). این ساختار نهادی باید ترکیبی از نظارت دولت، گفت‌وگوی اجتماعی و خودتنظیمی نهادها باشد تا هم نقش قانونی و نظارتی دولت حفظ شود و هم مشارکت فعال کارگران و کارفرمایان تضمین گردد (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۴۵). در این ساختار، دولت به عنوان ناظر و تنظیم‌کننده، "قوانین و مقررات کار" را تدوین و

## نمودار مفهومی: (۱-۲) ساختار نهادی پیشنهادی تنظیم روابط کار

<b>دولت ناظر</b>
- تدوین قوانین کار
- پایش اجرای مقررات
- تضمین عدالت
↓
<b>گفت‌وگوی اجتماعی</b>
- مشارکت کارگران و کارفرمایان
- تصمیم‌گیری متوازن
- حل اختلافات جمعی
↓
<b>خودتنظیمی نهادها و بازرسی حرفه‌ای</b>
- ایجاد قواعد داخلی
- پایش عملکرد و گزارش‌دهی
- شفافیت و پاسخ‌گویی
↓
<b>محیط کار شفاف و عادلانه</b>
- حفظ حقوق کارگران
- عدالت و کرامت انسانی
- تطابق با استانداردهای
- بین‌المللی و اسلامی

توضیح نمودار:

دولت ناظر: نقش قانون‌گذاری و نظارت را بر عهده دارد و چارچوب کلی عدالت و شفافیت را تعیین می‌کند.

مشاهده می‌شود، و در افغانستان، تلاش‌هایی برای ایجاد نهادهای میانجی، شوراهای کارگری- کارفرمایی و مراجع بازرسی مستقل انجام شده است که هرچند محدودیت منابع و ظرفیت نهادها چالش‌هایی ایجاد کرده، اما مسیر تطبیقی مناسبی ارائه می‌دهد (زارع، ۱۴۰۰، ۱۴۳).

طراحی این ساختار نهادی باید به گونه‌ای باشد که با اصول اسلامی مانند انصاف، مشورت و کرامت انسانی، و همچنین با استانداردهای بین‌المللی کار از جمله مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار هماهنگ باشد. رعایت این هماهنگی به ایجاد محیط کاری شفاف، عادلانه، سالم و باکیفیت کمک می‌کند و اعتماد، همکاری و انگیزه را در میان کارکنان تقویت می‌سازد. به طور کلی، ساختار نهادی پیشنهادی شامل سه رکن اصلی است:

۱. نظارت دولت: تدوین قوانین، نظارت دقیق اجرای مقررات و تضمین عدالت.
۲. گفت‌وگوی اجتماعی: مشارکت فعال کارگران و کارفرمایان در تصمیم‌گیری و حل اختلافات.
۳. خودتنظیمی نهادها و بازرسی حرفه‌ای: ایجاد انعطاف‌پذیری، شفافیت و پاسخ‌گویی در محیط کار (حسینی، ۱۳۹۹، ۱۰۳).

این طراحی نهادی، چارچوبی جامع، متوازن و انعطاف‌پذیر برای کشورهای اسلامی فراهم می‌کند که هم حقوق و کرامت کارگران حفظ شود و هم استانداردهای بین‌المللی رعایت گردد، و می‌تواند مبنای الگوی مطلوب تنظیم روابط کار در ایران و افغانستان باشد.

به عنوان نمونه مشابه انجام شده است، هرچند محدودیت منابع و ضعف ظرفیت نهادها، اجرای کامل آن را با چالش مواجه کرده است (زارع، ۱۴۰۰، ۱۴۵).

شورای عالی تنظیم‌گری کار، علاوه بر هماهنگی نهادها، نقش راهبری سیاست‌های کلان کار و تدوین استانداردهای ملی و تطبیقی را نیز دارد. این شورا می‌تواند الگوی مطلوب روابط کار در کشورهای اسلامی را با رعایت استانداردهای بین‌المللی و اصول اسلامی پیاده‌سازی کند و محیط کاری منصفانه و شفاف فراهم آورد (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۸۷).

به طور خلاصه، شورای عالی تنظیم‌گری کار نقش پل ارتباطی میان دولت، نهادهای نظارتی و ذی‌نفعان بازار کار را بر عهده دارد. این شورا با ایجاد هماهنگی و گفت‌وگوی مؤثر میان طرف‌های مختلف، اطمینان می‌دهد که تصمیم‌گیری‌ها بر پایه‌ی عدالت، شفافیت و کرامت انسانی انجام گیرد. همچنین، با تدوین و نظارت بر اجرای سیاست‌ها و مقررات، چارچوبی مطمئن برای استقرار الگوی مطلوب روابط کار و بهبود کیفیت محیط کاری فراهم می‌سازد.

گفت‌وگوی اجتماعی: امکان مشارکت فعال کارگران و کارفرمایان را در تدوین مقررات و حل اختلافات فراهم می‌کند.

خودتنظیمی نهادها و بازرسی حرفه‌ای: نهادها با ایجاد قواعد داخلی، پایش و گزارش‌دهی، شفافیت و پاسخ‌گویی را تقویت می‌کنند.

محیط کار شفاف و عادلانه: نتیجه نهایی این تعامل، محیطی است که حقوق و کرامت افراد حفظ شده و استانداردهای بین‌المللی و اصول اسلامی رعایت می‌شوند.

#### ۵-۴-۱. شورای عالی تنظیم‌گری کار

شورای عالی تنظیم‌گری کار به عنوان نهاد مرکزی در ساختار نهادی روابط کار عمل می‌کند و نقش هماهنگی میان دولت، کارگران و کارفرمایان را بر عهده دارد (جعفری، ۱۳۹۲، ص. ۹۵). این شورا وظیفه دارد "قوانین و مقررات کار" را بررسی، اصلاح و به‌روزرسانی کند تا با اصول کار شایسته، عدالت اجتماعی و کرامت انسانی مطابقت داشته باشد. یکی از وظایف کلیدی شورای عالی، تسهیل گفت‌وگوی اجتماعی میان نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت است تا تصمیم‌گیری‌ها متوازن، منصفانه و مبتنی بر نیازهای واقعی بازار کار باشد (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۵۰). شورا همچنین نظارت بر اجرای قوانین، هماهنگی هیئت‌های حل اختلاف و نهادهای بازرسی مستقل را بر عهده دارد تا شفافیت، پاسخ‌گویی و عدالت عملی شود (حسینی، ۱۳۹۹، ۱۰۵). در ایران، شورای عالی کار نمونه عملی این نقش است؛ با ترکیب نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان، تصمیمات کلان در زمینه حقوق کار، حداقل دستمزد و شرایط کاری اتخاذ می‌شود و امکان حل اختلافات جمعی فراهم می‌گردد. در افغانستان نیز، ایجاد شوراهای کارگری-کارفرمایی

نمودار مفهومی: (۲-۲) جایگاه شورای عالی  
تنظیم‌گری کار

توضیح نمودار:

دولت ناظر: چارچوب قانونی و سیاست‌گذاری کلان را تعیین می‌کند.

شورای عالی تنظیم‌گری کار: نهاد مرکزی هماهنگ‌کننده میان دولت، کارگران و کارفرمایان است و گفت‌وگوی اجتماعی، تصویب مقررات ملی و نظارت کلان را انجام می‌دهد.

نهادهای زیرمجموعه و هیئت‌های حل اختلاف: شامل خودتنظیمی نهادها، بازرسی حرفه‌ای و مستقل و رسیدگی به شکایات می‌شوند. محیط کار شفاف و عادلانه: نتیجه نهایی این تعامل است که حقوق، کرامت انسانی و استانداردهای بین‌المللی و اسلامی رعایت می‌شوند.

۵-۴-۲. سازمان بازرسی کار شایسته

سازمان بازرسی کار شایسته به عنوان نهاد نظارتی حرفه‌ای و مستقل، نقش کلیدی در تضمین اجرای قوانین کار و حفظ کرامت و حقوق کارگران ایفا می‌کند (جعفری، ۱۳۹۲، ص ۹۹). این سازمان با انجام بازرسی‌های دوره‌ای، بررسی شکایات و ارزیابی عملکرد کارفرمایان، محیط کار شفاف و عادلانه را ایجاد می‌کند. استقلال سازمان بازرسی موجب تصمیم‌گیری بی‌طرفانه و جلوگیری از دخالت‌های سیاسی یا اقتصادی می‌شود و اعتماد طرفین را افزایش می‌دهد (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۵۸). حرفه‌ای بودن بازرسان نیز تضمین‌کننده ارزیابی دقیق و ارائه راهکارهای اصلاحی برای بهبود شرایط کاری است (حسینی، ۱۳۹۹، ۱۱۳).

در ایران، سازمان بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نمونه عملی این نهاد است که ضمن نظارت دقیق اجرای قوانین و مقررات، گزارش‌های شفاف ارائه می‌دهد. در افغانستان نیز، تلاش‌هایی برای ایجاد نهادهای بازرسی مستقل و حرفه‌ای

<b>دولت ناظر</b>	
-	تدوین قوانین کار
-	نظارت دقیق اجرای مقررات
-	سیاست‌گذاری کلان
⇓	
<b>شورای عالی تنظیم‌گری کار</b>	
-	هماهنگی دولت و نهادها
-	تسهیل گفت‌وگوی اجتماعی
-	نظارت بر اجرای سیاست‌ها
-	تصویب مقررات ملی
⇓	
<b>نهادهای زیرمجموعه و هیئت‌های حل اختلاف</b>	
-	خودتنظیمی نهادها
-	بازرسی حرفه‌ای و مستقل
-	رسیدگی به شکایات و اختلافات
⇓	
<b>محیط کار شفاف و عادلانه</b>	
-	رعایت حقوق کارگران
-	عدالت و کرامت انسانی
-	تطابق با استانداردهای
-	بین‌المللی و اسلامی

و به حفظ حقوق کارکنان و ارتقای اعتماد در نظام کاری کمک می‌کنند.

#### ۵-۴-۴. نظام تشکلیابی آزاد و مستقل

نظام تشکلیابی آزاد و مستقل، یکی از اصول بنیادین کار شایسته و عدالت اجتماعی است و به کارگران و کارفرمایان امکان می‌دهد تا بدون دخالت دولت، اتحادیه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای خود را تشکیل دهند (جعفری، ۱۳۹۲، ۱۰۶). این نظام زمینه نمایندگی واقعی و مؤثر ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به روابط کار را فراهم می‌کند. استقلال تشکله‌ها موجب می‌شود که صدای کارگران و کارفرمایان بدون مداخله سیاست‌گذاران شنیده شود و حقوق آنان در محیط کار به درستی رعایت گردد (علیزاده، ۱۳۹۶، ۱۷۲). نظام تشکلیابی آزاد همچنین نقش مهمی در گفت‌وگوی اجتماعی، حل اختلافات و ارتقای عدالت توزیعی و رویه‌ای دارد. در ایران، اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری نمونه عملی این نظام هستند، و در افغانستان نیز، تلاش‌هایی برای ایجاد سازمان‌های مستقل کارگری و انجمن‌های حرفه‌ای انجام شده است، هرچند محدودیت منابع و ضعف ظرفیت اجرایی چالش‌هایی ایجاد کرده است. نظام تشکلیابی آزاد و مستقل، با اصول اسلامی عدالت، انصاف و کرامت انسانی و نیز با استانداردهای بین‌المللی کار هم‌راستا است. این نظام، پایه‌ای برای ایجاد محیط کاری شفاف، پاسخ‌گو و منصفانه فراهم کرده و به تقویت حقوق کارکنان و ارتقای اعتماد در روابط کاری کمک می‌کند.

صورت گرفته است، اگرچه محدودیت منابع و ضعف ظرفیت انسانی، اجرای کامل آن را با چالش مواجه کرده است.

سازمان بازرسی کار شایسته با اصول اسلامی عدالت و انصاف و استانداردهای بین‌المللی کار همخوانی دارد و پایه‌ای برای محیط کار پاسخ‌گو، شفاف و عادلانه فراهم می‌کند (طباطبایی، ۱۳۸۴، ۲۹۱).

#### ۵-۴-۳. محاکم تخصصی کار و عدالت شغلی

محاکم تخصصی کار به عنوان نهادهای قضایی ویژه، نقش کلیدی در تضمین عدالت شغلی و اجرای صحیح قوانین کار دارند (جعفری، ۱۳۹۲، ص. ۱۰۳). این محاکم با رسیدگی تخصصی به شکایات کارگران و کارفرمایان، امکان حل اختلافات به صورت سریع، منصفانه و تخصصی را فراهم می‌کنند. وجود محاکم تخصصی موجب حفظ حقوق کارگران، افزایش اعتماد به نظام قضایی و ارتقای عدالت در محیط کار می‌شود (علیزاده، ۱۳۹۶، ص ۱۶۶). قضات و کارشناسان این محاکم باید دارای تخصص در حقوق کار و مسائل اجرایی مرتبط باشند تا تصمیمات دقیق و کارشناسی شده اتخاذ گردد (حسینی، ۱۳۹۹، ص ۱۲۱). در ایران، محاکم کار و هیئت‌های حل اختلاف وزارت کار نمونه‌ای عملی از این ساختار هستند، و در افغانستان نیز، تلاش‌هایی برای ایجاد محاکم تخصصی کار و شوراهای قضایی مرتبط صورت گرفته است، اگرچه محدودیت منابع و ضعف ظرفیت اجرایی، اجرای کامل آن را با چالش مواجه کرده است.

محاکم تخصصی کار با اصول اسلامی عدالت و انصاف و همچنین با استانداردهای بین‌المللی کار هم‌راستا است. این محاکم، نقش مهمی در ایجاد محیط کاری عادلانه، شفاف و پاسخ‌گو ایفا کرده

## ۶. نتیجه

ضامن مشروعیت و پایداری تصمیمات در عرصه کار است. سوم، خودتنظیمی نهادها و بازرسی حرفه‌ای مستقل که می‌تواند زمینه‌ساز شفافیت، پاسخ‌گویی و اعتماد متقابل میان طرفین روابط کار شود.

الگوی پیشنهادی تلاش دارد تا با ترکیب اصول عدالت اسلامی و مبانی کار شایسته بین‌المللی، نظامی متوازن و انسانی از تنظیم‌گری را در دو کشور ترسیم کند. در این چارچوب، تنظیم‌گری نه به‌عنوان ابزار کنترل، بلکه به‌عنوان سازوکاری برای ایجاد توازن میان منافع اقتصادی و اجتماعی شناخته می‌شود. در این الگو، دولت نقش داور و تسهیل‌گر را بر عهده دارد، نهادهای صنفی و اجتماعی در فرآیند تصمیم‌سازی مشارکت فعال دارند، و نظارت تخصصی و مستقل تضمین‌کننده شفافیت و سلامت عملکردهاست.

از منظر فکری و نظری، این پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم کار شایسته، در بطن تعالیم اسلامی ریشه دارد. آموزه‌هایی همچون حرمت استثمار، لزوم انصاف در مزد، احترام به شأن انسانی کارگر، و برابری فرصت‌ها، همگی با اصول چهارگانه کار شایسته یعنی فرصت اشتغال، حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی هم‌سوایی کامل دارند. بنابراین، الگوی بومی تنظیم‌گری روابط کار می‌تواند با تکیه بر فقه عدالت‌محور اسلامی و در عین حال بهره‌گیری از استانداردهای جهانی کار، چارچوبی عملی و مشروع برای اصلاح نظام کار در افغانستان و ایران فراهم آورد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که افغانستان در مراحل ابتدایی نهادسازی و قانون‌گذاری کار قرار دارد و نیازمند ایجاد ساختارهای شفاف و مستقل برای نظارت بر اجرای قانون کار است؛ در حالی که

تحول در ساختار روابط کار و نهادهای مرتبط با آن، یکی از ضرورت‌های انکارناپذیر در جوامع در حال گذار به‌سوی عدالت اجتماعی، توسعه انسانی و پایداری اقتصادی است. بررسی تطبیقی روابط کار در ایران و افغانستان نشان می‌دهد که با وجود اشتراکات عمیق فرهنگی و دینی، هر دو کشور هنوز با چالش‌های جدی در زمینه کارآمدی تنظیم‌گری، تحقق کار شایسته و تضمین حقوق بنیادین کارگران و کارفرمایان مواجه‌اند. در طول پژوهش حاضر روشن شد که ریشه بسیاری از این چالش‌ها در ضعف ساختار تنظیم‌گری، نبود هماهنگی میان نهادهای تصمیم‌گیر، محدود بودن گفت‌وگوی اجتماعی و عدم استقلال نهادهای نظارتی نهفته است. قوانین کار در هر دو کشور، اگرچه در ظاهر واجد اصول حمایتی و عدالت‌محور هستند، اما در عمل با موانعی چون تداخل صلاحیت‌ها، فقدان نظارت مؤثر، ناکارآمدی اجرایی، و وابستگی شدید به تصمیمات دولتی روبه‌رو هستند. از این‌رو، یکی از نتایج کلیدی پژوهش آن است که تحقق کار شایسته، صرفاً در گرو اصلاح قوانین نیست، بلکه نیازمند بازآفرینی الگوی نهادی تنظیم‌گری روابط کار می‌باشد.

در همین راستا، الگوی پیشنهادی این پژوهش بر سه رکن اساسی استوار است:

نخست، نقش دولت به‌عنوان سیاست‌گذار کلان و ناظر بر عدالت اجتماعی که باید از مداخله مستقیم در تصمیمات اجرایی فاصله گرفته و نقش تنظیم‌گر هوشمند و ناظر بی‌طرف را ایفا کند. دوم، گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه میان نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت که به‌عنوان محور مشارکت و تصمیم‌سازی جمعی،

الگوی ارائه‌شده در این پژوهش، نه صرفاً یک طرح نظری، بلکه چشم‌اندازی کاربردی برای اصلاح نظام روابط کار در دو کشور است. این الگو می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای عدالت اجتماعی، افزایش بهره‌وری، و تحکیم اعتماد میان دولت و جامعه کارگری گردد. افزون بر این، تطبیق و بومی‌سازی آن در سایر کشورهای اسلامی نیز می‌تواند گامی مؤثر در جهت ایجاد یک نظام کار مبتنی بر ارزش‌های انسانی، اسلامی و جهانی باشد.

در کل، "الگوی پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار با تأکید بر کار شایسته در افغانستان و ایران" پاسخی است به نیاز روزافزون جوامع اسلامی برای ایجاد نظامی عادلانه، مشارکتی و پایدار در حوزه کار؛ نظامی که در آن، انسان در مرکز توجه قرار گیرد، کار به‌عنوان کرامت تعبیر شود، و عدالت نه در شعار، بلکه در ساختارها و تصمیم‌ها متجلی گردد.

#### ۷. سهم نویسندگان

تهیه و تدوین پژوهش حاضر بوسیله نویسندگان انجام گرفته است.

#### ۸. تضاد منافع

در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

ایران از ظرفیت‌های نهادی گسترده‌تری برخوردار است، اما چالش اصلی آن در ضعف گفت‌وگوی اجتماعی، تمرکزگرایی اداری و مداخله گسترده دولت در فرآیندهای تصمیم‌گیری نهفته است. بر این اساس، الگوی پیشنهادی می‌تواند به‌صورت "الگوی انعطاف‌پذیر و تطبیقی"، در هر دو کشور قابل اجرا باشد به‌گونه‌ای که در افغانستان بیشتر جنبه نهادسازی و ظرفیت‌سازی داشته باشد و در ایران بر اصلاح ساختارها و بازتعریف نقش‌ها متمرکز گردد. از دیدگاه سیاست‌گذاری، این الگو بر ضرورت ایجاد شورای عالی تنظیم‌گری روابط کار تأکید می‌کند؛ شورای که با ترکیب نمایندگان دولت، کارگران، کارفرمایان و کارشناسان مستقل، وظیفه تدوین راهبردهای کلان، نظارت بر اجرای قوانین، و ارزیابی شاخص‌های کار شایسته را بر عهده دارد. همچنین، تأسیس سازمان بازرسی کار شایسته به‌عنوان نهادی مستقل، می‌تواند گامی مهم در جهت تضمین شفافیت و جلوگیری از فساد اداری و سوءاستفاده‌های ساختاری در حوزه کار باشد. در کل، می‌توان گفت که تحقق الگوی پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار، مستلزم چند پیش‌شرط اساسی است:

۱. اراده سیاسی قوی برای کاهش تمرکزگرایی و افزایش مشارکت اجتماعی؛
۲. تقویت نهادهای مدنی و صنفی به‌ویژه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی؛
۳. نهادینه‌سازی فرهنگ گفت‌وگو و مصالحه در فرآیند تصمیم‌گیری؛
۴. بازآفرینی قوانین کار با محوریت کرامت انسانی و عدالت رویه‌ای؛
۵. پایش مستمر شاخص‌های کار شایسته در سطح ملی و منطقه‌ای.

## منابع

- انوری، فریده. (۱۴۰۴). راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب‌وکارهای پلتفرمی حمل‌ونقل در ایران. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- جعفری، محمد. (۱۳۹۲). کار و کرامت انسانی در اندیشه اسلامی. قم: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- حسینی، سید سعید. (۱۳۹۹). کار شایسته و عدالت اجتماعی در ایران و افغانستان. مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- خسروی، ع. (۱۴۰۲). نقش دولت در تنظیم‌گری روابط کار در ایران. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- علیزاده، حسن. (۱۳۹۶). نهادهای کار و تنظیم‌گری روابط کار در ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- کاظمی، رضا. (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی اصول کار شایسته در ایران و کشورهای اسلامی. مجله حقوق تطبیقی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۸). نظام حقوق و اقتصاد اسلامی. تهران: انتشارات صدرا.
- طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۸۴). تفسیر المیزان، ج ۴. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- زارع، کوروش. (۱۳۹۹). حقوق کار و گفت‌وگوی اجتماعی در ایران. شیراز: دانشگاه شیراز.
- سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۹). راهنمای قوانین و مقررات بیمه‌ای. تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۱). سند ملی کار شایسته در جمهوری اسلامی ایران. تهران.
- ترک‌تبریزی، م. (۱۴۰۳). تحلیل ابعاد کار شایسته در ایران با تأکید بر نقش تنظیم‌گری حقوقی. مجله پژوهش‌های حقوق کار.
- حسین‌آبادی، محمد؛ سعیدی، علی و حقیقتیان، مهدی. (۱۳۹۴). درک جامعه‌شناختی گفت‌وگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران. مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی.
- رحیمی، مهدی. (۱۴۰۱). بررسی تطبیقی اصول کار شایسته در حقوق کار ایران و افغانستان. فصلنامه حقوق تطبیقی.
- رحمانی، س. (۱۴۰۲). چالش‌های نظارت بر اجرای قانون کار در ایران. فصلنامه حقوق عمومی، ۱۵(۲)، ۶۵-۵۵.
- سعیدی، علی. (۱۳۹۹). تنظیم‌گری روابط کار و نقش دولت در بازار کار ایران. پژوهش‌های اقتصادی و اجتماعی.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۵۸). تهران: روزنامه رسمی.
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۶۹). تهران: روزنامه رسمی.

- قانون اساسی افغانستان. (۱۳۸۲). کابل: جریده رسمی.

- قانون کار افغانستان. (۱۳۸۷). کابل: جریده رسمی.

### منابع و اسناد بین‌المللی

- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۷۸). کار شایسته: گزارش مدیرکل سازمان بین‌المللی کار به کنفرانس بین‌المللی کار. ژنو. ILO :

- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۹۵). مزد و شرایط کار در چارچوب کار شایسته (ترجمه دفتر ILO). تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۹۶). ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در محیط کار. تهران: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۹۷). کار شایسته و کشورهای اسلامی. ترجمه دفتر ILO در تهران. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- سازمان بین‌المللی کار. (۱۳۹۸). کار شایسته و دستور کار توسعه پایدار ۲۰۳۰. ژنو. ILO :

International Labour Organization (ILO). (2022). Decent Work Country Profile: Afghanistan. Geneva: ILO.

