

*Research Article*

***Jurisprudential and legal study of the adaptability of Iranian labor law to  
emerging occupations***

Behzad Moradi<sup>۱</sup>, Mehdi Shabannia Mansour<sup>۲</sup>, Korosh Ostovar Sangari<sup>۳</sup>,  
Keyvan Sedaghati<sup>۴</sup>

Received: ۲۰۲۳/۰۱/۱۰

Accepted: ۲۰۲۳/۰۳/۲۰

**Abstract**

*This study examines the adaptation of Iranian labor law to emerging occupations, with an emphasis on aspects of fair labor relations. The study examines the legal components related to emerging occupations and assesses their strengths and weaknesses in relation to the principles of justice in labor relations. It also analyzes the impact of this adaptation on various aspects of employment, including wages and benefits, occupational health and safety, and workers' rights. A key aspect of adaptability is the recognition and protection of workers' rights in emerging occupations. Since these enterprises often operate with non-traditional structures and employment arrangements, labor laws need to be adaptable to ensure that employees enjoy fundamental rights such as collective bargaining, protection from unfair dismissal, and access to social benefits. Adaptability also extends to the regulation of telework, a trend that has accelerated with technological advances and the globalization of business operations. Legal frameworks need to adapt to the challenges posed by virtual working arrangements and ensure that remote workers are treated fairly, protected from excessive monitoring and have the right to disconnect after working hours. In the pursuit of fair employment relationships, adaptability becomes crucial when addressing the dynamic nature of job roles in emerging occupations. The legal framework should support ongoing skills development and training opportunities to ensure that the workforce remains equipped for the evolving needs of the labour market.*

**Keywords:** *Adaptability, Labor Law, Emerging Occupations, Jurisprudence and Law.*

---

<sup>۱</sup> - PhD student, Department of Public Law, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

<sup>۲,۴</sup> - Assistant Professor, Department of Public Law, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (corresponding author) [mehdi.shabannia@gmail.com](mailto:mehdi.shabannia@gmail.com)

<sup>۳</sup> - Assistant Professor, Department of Public Law, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

**مقاله پژوهشی**

**بررسی فقهی و حقوقی انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور**

بهزاد مرادی<sup>۴</sup>، مهدی شعبان‌نیا منصور<sup>۵</sup>، کورش استوار سنگری<sup>۶</sup>، کیوان صداقتی<sup>۷</sup>

**چکیده**

پژوهش حاضر به بررسی فقهی و حقوقی انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور 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.

**واژگان کلیدی:** انطباق‌پذیری، قانون کار، مشاغل نوظهور، فقه و حقوق

<sup>۴</sup> - دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۵</sup> - استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) mehdi.shabannia@gmail.com

<sup>۶</sup> - استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

<sup>۷</sup> - استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

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 غیراستانداردسازی 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 اتفاقی 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 محسوس 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 پیش‌آمده 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. به‌عنوان 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 توازنی 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 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 تاکید 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 دایم 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 آنبورن، 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 آرز، 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 حیاتی‌تر 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 توماسیون منجر به ایجاد مشاغل 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 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، ۲۰۱۸).

مفهوم "نوآوری اجتماعی" در بحث در مورد مشاغل نوظهور برجسته شده است. نوآوری اجتماعی شامل پرداختن به چالش‌های اجتماعی از طریق راه‌حل‌های جدید است که اغلب نیازمند رویکردهای بین‌رشته‌ای است. مشاغل 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، ۲۰۱۳).

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-۱۹ پذیرش یادگیری آنلاین را تسریع کرد و مشاغل EdTech را حتی مرتبط‌تر کرد (فریمن و همکاران، ۲۰۲۰).

۶۰۲

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.

مبانی فقهی حقوق اسلامی

### 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، ۲۰۱۹). این تأکید دیجیتال منعکس‌کننده روند گسترده‌تر به سمت دیجیتالی شدن صنایع و ادغام فناوری در جنبه‌های مختلف کار است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۸).

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 (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹). علاوه بر این، توانایی یادگیری مستمر و مهارت‌های بالا برای پیمایش نیازمندی‌های در حال تکامل حرفه‌های نوظهور ضروری است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۰).

همکاری و مهارت‌های بین رشته‌ای 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، ۲۰۱۸). این تأکید بر همکاری با تغییر گسترده‌تر به سمت ساختارهای کاری به هم پیوسته‌تر و مبتنی بر تیم همسو می‌شود (اداره آمار کار، ۲۰۱۸).

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، ۲۰۱۴).



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 کاربر 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 تاثیرات 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-۱۹ 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 تاثیرات 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).

### 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.

### 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.

- ۱- آشوری، محمد و همکاران (۱۳۸۳)، حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- ۲- ارسطو (۱۳۸۱)، اخلاق نیکوماخوس، مترجم سید ابوالقاسم پور حسینی، ج اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۳- امامی، سیدحسن (۱۳۶۸)، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چ چهارم.
- ۴- پروین، خیرا... (۱۳۹۳)، مبانی حقوق عمومی، تهران، نشر سمت.
- ۵- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش، چ پانزدهم.
- ۶- رهامی، روح ا... (۱۳۹۵)، امنیت انسانی و دولت، تهران، نشر میزان.
- ۷- ساعد وکیل، امیر و دیگران (۱۳۹۴)، قانون اساسی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات مجد، چ هفتم.
- ۸- سیدرضی (۱۳۸۹)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، تهران، موسسه نشر شهر، چ اول.
- ۹- عربی، هادی (۱۳۹۹)، نظریات عدالت توزیعی، تهران، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.
- ۱۰- عمیدزنجانی، عباسعلی (۱۳۷۷)، فقه سیاسی، تهران، امیر کبیر، چ اول.
- ۱۱- فاستر، مایکل (۱۳۶۱)، خداوندان اندیشه سیاسی، مترجم محمد جواد شیخ الاسلامی، تهران، انتشارات امیر کبیر، چ دوم، ج اول.
- ۱۲- قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، نشر دانشگاه تهران.
- ۱۳- قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۸)، بایسته های حقوق اساسی، تهران، نشر دادگستر.
- ۱۴- قاری سید فاطمی، سیدمحمد (۱۳۸۸)، حقوق بشر در جهان معاصر، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی، چ دوم.
- ۱۵- قدیری، محسن (۱۳۷۷)، دیدگاههای فقهی در خصوص عهدنامه محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، قم، مرکز تحقیقات فقهی قوه قضائیه.