



The Scientific Journal in Jurisprudence and Bases of Islamic law The 13 rd.

Year/NO: 4 Winter 2021

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۰۵

حق بر آزادی کار و منع بیگاری در نظام بین‌المللی کار و حقوق اسلام

علی بیگی^۱ ابوالفضل رنجبری^۲ محمد محمدزاده اصل^۳ جمال بیگی^۴

چکیده

بی‌تردید عدالت و رضایت کاری، از ارکان عمده حقوق کار در هر جامعه به شمار می‌آید. حق بر آزادی کار از جمله آزادی‌های بنیادی و اساسی هر عضو جامعه انسانی محسوب می‌شود. عدالت اقتصادی ایجاب می‌نماید تا محرومیت برخی، به نفع کامل برخی دیگر نیانجامد. از آنجایی که آزادی کار و ممنوعیت بیگاری، در کنار ابعاد دینی و انسانی، ضمانت اجرای حقوقی هم دارد. لذا این مقاله باهدف تبیین جایگاه آزادی کار و منع بیگاری در نظام بین‌المللی کار و موازین اسلامی، می‌کوشد تا ضمن اشاره به ضمانت اجراهای تضمین این حق، استثناءها و محدودیت‌های آن را در رویکرد حقوق کار این دو نظام حقوقی مورد ارزیابی قرار دهد. تحقیق حاضر به روش توصیفی و تحلیلی و بر پایه اسناد و منابع کتابخانه‌ای نگاشته شده است. بر اساس نتایج و یافته‌های آن، حق بر آزادی کار و منع بیگاری به‌موجب مقاوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و اسناد حقوق بشری به‌مثابه حق بنیادین بشری، شناسایی و به شرایط و محدودیت‌های آن پرداخته شده است. در نظام حقوقی اسلام نیز یکی از شرایط صحت و مشروعیت اجاره و کار گرفتن، میل و اختیار بوده و به بهانه اشتغال، نمی‌توان آزادی دیگری را به خطر انداخت.

کلیدواژه‌ها: آزادی کار، بیگاری، نظام بین‌المللی کار، حقوق اسلام.

۱- دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. mr.alibeigi582@yahoo.com

۲- استادیار گروه حقوق عمومی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) a.ranjbari_1348@yahoo.com

۳- استادیار گروه حقوق عمومی، واحد تسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، تسوج، ایران. mmz_asl@yahoo.com

۴- دانشیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران. jamalbeigi@iau-maragheh.ac.ir

مقدمه

«آزادی کار»، در مقابل «کار قهری»^۱ یا «کار اجباری»^۲ شناخته می‌شود. آزادی کار برگرفته از اصل حق آزادی در تعیین سرنوشت خویش است. در واقع احترام به حقوق انسان و شخصیت او ایجاب می‌کند که هیچ‌کس بدون رضای خود به کار گمارده نشود. از حقوق آزادی کار، حق استخدام شدن و برپایی کسب‌وکار است و شق دیگر آن، منع کار اجباری یا همان «بیگاری»^۳ است. نخستین برداشت از مفهوم حق بر آزادی کار این است که نمی‌توان کسی را به انجام کار مشخصی وادار کرد و اجبار فرد به انجام کاری به‌وسیله زور یا تهدید و برخلاف میل او با آزادی انتخاب مغایر است. در این برداشت، نخستین نتیجه اصل انتخاب آزادانه شغل، «منع کار اجباری» است. برداشت رایج از مفهوم انتخاب آزادانه شغل، همین مفهوم است. لیکن توجه به متن ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۴ و اطلاق آن در این‌که فرد باید شغل خود را آزادانه انتخاب یا قبول کرده باشد، مانع محدود کردن این مفهوم به منع کار اجباری می‌شود. به عبارت دیگر، نه تنها هیچ‌کس نباید با زور یا تهدید به کاری واداشته شود، بلکه باید آزاد باشد که به هر شغلی که می‌خواهد و در انجام آن توانمند است، بپردازد. در حقیقت می‌توان گفت منع کار اجباری، برداشت حداقلی از مفهوم آزادی انتخاب شغل و آزادی فرد در انتخاب شغل، برداشتی حداکثری از این مفهوم است (طاهری، ۱۳۹۲: ۱۱-۱۲). در این میان برخی هم شرایط نامناسب کار، دستمزدهای پایین و عدم رعایت مقررات بهداشتی در محل کار را نوعی کار اجباری نوین می‌نامند. (International Labour Organization, 2005: 5)

مهم‌ترین اصل حقوق بشری در پیوند با حقوق کار، همانا منع کار اجباری است. نتیجه منطقی آزادی کار به معنی به دست آوردن شغل برای همه افراد داوطلب کار در جامعه و در صورت نداشتن آن، استفاده از یک مستمری به‌منظور جبران محرومیت از کار و اشتغال است. اساساً کار اجباری و بی‌مزد را بیگاری می‌گویند. سازمان بین‌المللی کار^۵ بر اساس مقاله نامه شماره ۲۹، اصطلاح کار قهری یا اجباری را به کار یا خدماتی اطلاق نموده است که با تهدید مجازات بی‌آنکه شخص به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد، به وی تحمیل گردد. بیگاری یکی از آسیب‌های اخلاقی و انسانی است که کوتاهی و ضعف همت، از جمله آثار و نتایج آن به شمار می‌رود. افراد بیگار که در واقع دچار یک آسیب روانی شده‌اند و به عادت ناپسند تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل‌انگاری در کارها و وظایف محوله خو کرده‌اند، معمولاً از همت پایینی برخوردارند (آلیس و جیمز، ۱۳۹۷: ۹).

امروزه مسئله کار و کارگر و رابطه کارگر و کارفرما، جنبه حقوق بشری و بین‌المللی پیدا کرده است. اما با توجه به حاکمیت اندیشه‌های لیبرالیستی و سوسیالیستی در جامعه جهانی، حق بر آزادی کار، با استثنای محدودیت‌های جدی مواجه است. اندیشه لیبرالیستی به بازار رقابتی و بازار و قدرت سرمایه اعتقاد دارد و اگرچه آزادی و مساوات و عدالت را شعار خود قرار داده است، اما آزادی کار، نقش ثانوی و وسیله‌ای را در این رویکرد بازی می‌کند. برعکس در اندیشه سوسیالیستی، حق اجتماعی کارگران محور اصلی است و حمایت از کارگر، اصل می‌باشد و کارفرما، نقش ثانوی دارد. در اندیشه اسلامی، هرچند از افراط و تفریط دوری شده و اعتدال محور اصلی می‌باشد، لیکن نقطه اصلی مشترک همه

^۱ Freedom at work.

^۲ Forced Labour.

^۳ Forced or Compulsory Labour.

^۴ Forced.

^۵ International Covenant on Economic, Social & Cultural Rights (ICESCR) 1966.

^۶ International Labour Organization (ILO).

اندیشه‌ها، اعتقاد به ضعیف بودن کارگر در نظام حقوق کار است (هاشمی، ۱۳۹۵: ۱۱۷). موضوع آزادی انسان‌ها در کار از دیرباز مورد توجه انسان‌های آزاداندیش بوده، گر چه در دوران باستان بردگی و استثمار دیگران به شدت رواج داشته ولیکن مبارزه با این پدیده نیز به موازات رواج بردگی دارای پیشینه‌ای دراز بوده است که در این زمینه می‌توان به «منشور حقوق بشر کوروش» اشاره نمود. کوروش کبیر به نکوهش بیگاری پرداخته و گفته است: «تا روزی که زنده‌ام نخواهم گذاشت کسی، دیگری را به بیگاری بگیرد و بی پرداخت مزد، او را به کار وادارد» (بهمنی قاجار، ۱۳۸۹: ۱۲۸).

در نظام بین‌المللی کار و در حقوق داخلی کشورها به تبعیت از اسناد بین‌المللی حقوق بشری، ممنوعیت کار اجباری از اصول مسلم حقوق شناخته شده است. بر همین اساس کشورها ملزم هستند اقدام‌های لازمه را در این زمینه مراعات نمایند. در نظام حقوقی اسلام نیز حق کار، آزادی کار و عدم تبعیض مورد شناسایی قرار گرفته است. در کنار ضمانت اجراها و قواعد آمره قانون کار و قوانین برنامه چهارم و پنجم توسعه، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هم در اصل بیست و هشتم به ممنوعیت کار اجباری تأکید نموده و اجرای این حق بنیادین بشری را در روابط کاری تضمین نموده است (عراقی، ۱۳۸۶: ۹۰). بر پایه این تضمینات حقوقی است که هر شخصی حق دارد شغلی را که بدان مایل بوده و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و دولت هم موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه اشخاص، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. ناگفته نماند در اجرای ضمانت‌های کیفری نقض حق آزادی کار و منع بیگاری به عنوان ارزش انسانی و حق بنیادی، هر چند احتیاط کامل شده و اصل سه‌جانبه گرایی در حل اختلافات به وجود آمده مابین کارگر و کارفرما و تعیین نماینده دولت در کنار نمایندگان آن‌ها، برای تضمین همین سیاست احتیاط در اجرای ضمانت‌های کیفری و سعی در ایجاد سازش بین آن‌ها پیش‌بینی شده است. باین وجود، به عنوان آخرین ابزار برای تضمین این حق در نظام حقوق کار به کار گرفته می‌شود. سازمان بین‌المللی کار، ملاک‌های جهانی کار را در چارچوب مقوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردهای موصوف است، معین می‌کند. برخی از حقوق و هنجارهای بین‌المللی جنبه حقوق بشر بنیادین دارند و کشورها ملزم به رعایت آن هستند، حتی اگر به آن ملحق نشده باشند. در نظام حقوقی اسلام هم ضمن تأکید بر اهمیت کار و آزادی در اشتغال، بیگاری نیز منع شده است. هم‌چنین با وجود ساده بودن روابط کار، دستورهای نیز در خصوص تنظیم روابط کاری ملاحظه می‌گردد. به عنوان مثال در حدیث نبوی آمده است: «به اجیر حقش را پرداز، قبل از آن که عرقش خشک شود». لذا منشا بروز و ظهور حقوق کار را بایستی در تعلیمات ادیان الهی جستجو نمود (موحدیان، ۱۳۹۴: ۱۶۵). اسلام بیگاری و کار اجباری را که یکی از سنت‌های معمول دوران فئودالیت و تیول‌داری بوده و ناقض شرف و عزت انسانی می‌باشد، نادرست و غیرانسانی اعلام نمود.

بر پایه نتایج مطالعات انجام‌یافته به شرح جدول ذیل، تحقیقاتی که در خصوص آزادی کار به رشته تحریر درآمده است، عمدتاً به تحلیل آزادی کسب‌وکار از منظر حقوق بین‌المللی کار و به‌مثابه یکی از بنیادی‌ترین حق‌های بشری، به آن پرداخته‌اند:

نتایج مطالعات انجام‌یافته (پیشینه تحقیق)

| ردیف | نام نویسنده | عنوان | سال | نتایج و پیشنهادها |
|------|---------------------|--|------|---|
| ۱ | منصوریان و همکاران | درآمدی برتحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار؛ مطالعه موردی آزادی قراردادی | ۱۳۹۸ | شورای نگهبان برآزادی قراردادی به‌عنوان یکی از نظامات اسلامی اعتقاد داشته و بر اساس آن حاکم اسلامی صرفاً می‌تواند بر مبنای ضرورت‌ها و مصالح عمومی، آن را به‌طور موقت و تا رفع محظورات، نقض نموده و اجرا ننماید |
| ۲ | احمدی بنی و همکاران | بررسی اقتصاد مقاومتی در پرتو اصل آزادی کسب‌وکار | ۱۳۹۸ | آزادی کسب‌وکار شریطی است که در آن افراد، مادامی‌که به دنبال معیشت اقتصادی و مالکیت بیش‌ترند، می‌توانند با اختیار فردی عمل نمایند |
| ۳ | میرمحمد صادقی | بازتاب قواعد اخلاقی در قوانین راجع به کسب و کاردرحقوق اسلام و ایران | ۱۳۹۱ | در حقوق اسلام با پذیرش اصل استقلال که از تبعات قاعده «لاضرر» است، از پذیرش صحت قراردادهایی که با سوءاستفاده از نفوذ منعقد می‌شوند، خودداری می‌شود |
| ۴ | جنان صفت | اخلاق کسب‌وکار بر پایه آزادی | ۱۳۹۰ | جامعه‌های معتقد به اصل آزادی توانسته‌اند در کسب‌وکار و در توسعه مادی و حتی اخلاقی گام‌های بلندی برداشته، رفاه و سعادت بیش‌تری برای شهروندان تأمین نمایند |
| ۵ | ابدی | مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران | ۱۳۸۹ | حقوق بنیادین کار که ناظر به حقوقی اساسی و پایه‌ای در حوزه آزادی کار و منع هرگونه تبعیض بوده، از دیرباز موردتوجه جامعه جهانی بوده و در سیر تطور خود در قالب‌های متفاوتی اهمیت داده‌شده است |
| ۶ | قربانی | اسلام و آزادی کار | ۱۳۴۸ | آزادی کار و نتیجه تلاش و فعالیت، بیگاری و تحمیل کار اجباری را نادرست اعلام و درآمد و منفعت کار را به طبقه زحمت‌کش و مولد ثروت اختصاص می‌دهد |

این نوشتار با تبیین جایگاه حق آزادی کار و منع بیگاری بر مبنای موازین فقهی و هنجارهای بین‌المللی، درصدد پاسخ به این سؤال‌های اساسی است که حق آزادی کار و منع بیگاری با چه استثناها و محدودیت‌هایی مواجه هست؟ و برای تضمین این حق، چه راهکار فقهی و حقوقی می‌توان اتخاذ نمود تا ضمن حفظ مصالح عمومی، اشخاص متقاضی کار هم از طریق کار اجباری و بیگاری، استثمار اقتصادی نشوند؟ درون‌مایه حق برآزادی کار و منع بیگاری آن است که هر شخص بعد از رسیدن به سنی معین بتواند به کاری مناسب اشتغال یافته؛ درازای آن مزدی منصفانه دریافت کرده؛ از حمایت‌های اجتماعی بهره‌مند گشته و از امنیت شغلی برخوردار باشد. دولت، جامعه و کارفرما نیز مکلف به تأمین شرایط کار منصفانه برای همگان هستند و ضروری است که از رویه‌های غیرانسانی و بیگاری پیشگیری نمایند. مطالعه حاضر نیز به دنبال حمایت از همین حق بنیادین بشر است و درصدد آن است تا همین حق بنیادین را آن‌گونه که باید و شاید در همه زمان‌ها، مکان‌ها، حرفه‌ها و برای همه افراد تضمین نماید تا ساحت مقدس کار از جرم، تخلف،

کژروی و آسیب پاک شود. چراکه این آفت‌های چهارگانه اجازه نمی‌دهند تا حق بر آزادی کار منصفانه در عرصه اجتماع به نحو مطلوب تجلی یافته و «عدالت کار» محقق شود. لذا این تحقیق برخلاف نوشتگان موجود، با اتخاذ یک رویکرد جدید تطبیقی به روش توصیفی و تحلیلی با تأکید بر منع بیگاری و حق آزادی کار به مثابه حق بشری که از طریق منابع فقهی و مقررات قانونی و اسناد بین‌المللی حاصل شده است، سعی بر شناسایی جایگاه این حق در آموزه‌های اسلامی و نظام بین‌المللی کار و فهم چرایی و چگونگی نقض این حق و موانع و محدودیت‌های اجرایی آن را دارد. به همین منظور برای رفع مشکلات حقوقی حاضر در حوزه حقوق کار، این مقاله از حیث ساختاری در سه محور اصلی سازمان‌دهی شده است. در محور نخست؛ با شناسایی جایگاه آزادی کار و بیگاری در نظام حقوق بین‌الملل بشر، به تضمینات نظام سازمان بین‌المللی کار و سایر اسناد بین‌المللی حقوق بشری پرداخته شده است. در محور دوم؛ تضمینات نظام حقوقی اسلام درباره آزادی کار و بیگاری، پس از اشاره به جایگاه آن‌ها تبیین شده است. استثنایها و محدودیت‌های فراروی این حق بنیادین بشری در نظام بین‌المللی کار و حقوق اسلام هم در محور سوم مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. آزادی کار و بیگاری در نظام حقوق بین‌الملل بشر

از آنجایی که هرگونه رفتار مبتنی بر نقض کرامت و ارزش ابناء بشر در منشور سازمان ملل متحد و دیگر اسناد حقوق بشری منع گردیده است، لذا هیچ‌گونه جبر و تحمیلی بر اشخاص برای انجام کاری معین روا نیست. باین وجود، بسیاری از اشکال معاصر کار اجباری همانند اجبار به خدمت در برابر دین، کار اجباری کودکان و قاچاق زنان و کودکان وجود دارد که مشابه بردگی هستند و توسط جامعه بین‌المللی نیز محکوم شده‌اند (هریسی نژاد؛ جنگجوی (خراطا) و لطفی عزیز، ۱۳۹۳: ۵۶؛ بیگی، ۱۳۸۸: ۱۸۶-۱۷۱). در این میان، مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار هم آزادی کار را به رسمیت شناخته‌اند که از آن جمله می‌توان به مقاله نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار در سال ۱۹۹۸، مقاله نامه‌های شماره ۲۹ و ۱۰۵ با موضوع کار اجباری و لغو کار اجباری اشاره نمود. مقوله منع کار اجباری یکی از چهار مقوله حقوق بنیادین کار محسوب می‌شود که در مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار انعکاس یافته است. به ممنوعیت کار اجباری و منع بیگاری در اسناد بین‌المللی حقوق بشر نظیر اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تأکید ویژه شده است. در جهان امروز بسیاری از مقررات مربوط به شرایط کار جنبه حقوق بشری پیدا کرده و از حد یک قانون عادی داخلی به مراتب بالا رفته است. اصولی از قبیل منع کار اجباری، حق اشتغال و آزادی در انتخاب شغل در اغلب قوانین اساسی کشورها هم قید شده است و به جرات می‌توان گفت که امروز هیچ قانون‌گذاری نمی‌تواند مقررات کار را برخلاف اصول مذکور وضع نماید (رنجبری، ۱۳۹۷: ۲۱).

حق بر آزادی کار و منع بیگاری از جمله مباحث حقوق بشری و حقوق بین‌المللی محسوب می‌شوند که امروزه دیگر مرز دقیقی نمی‌توان بین آن دو ترسیم نمود. چراکه این حقوق به عنوان جلوه‌ای از حقوق بنیادین کار، اساسی‌ترین حقوق هر فرد در حوزه کاری محسوب می‌شود که به صرف انسان بودن از آن بهره‌مند است. این حقوق مطابق اعلامیه جهانی حقوق بشر و سایر اسناد بین‌المللی حقوق بشری، دربردارنده ویژگی‌های جهان‌شمول بودن، انتقال‌ناپذیری، تفکیک‌ناپذیری و عدم تبعیض و برابری هستند. ویژگی اساسی این حقوق به مثابه حقوق اقتصادی نسل دوم حقوق بشر، توجه به اصالت جمع و نفع عمومی، با استقرار برابری و عدالت اجتماعی است. از سوی دیگر، پایه و اساس سازمان

! Labour Justice.

! Universal Declaration of Human Rights (UDHR) 1948.

ملل متحد و مفاد منشور این سازمان، ارائه و ایجاد مبنا و بنیادی برای یک سیستم کامل و جامع از حقوق بین‌الملل و تلاش در زمینه حفاظت از حقوق بشر بوده است. لزوم پایبندی به حقوق اساسی بشر، حیثیت و ارزش انسانی و تساوی حقوق مرد و زن در مقدمه منشور سازمان ملل متحد ذکر شده است. مطابق بند ۳ ماده ۱، بند ج ماده ۵۵ و همچنین ماده ۵۶ منشور، بر لزوم همکاری بین‌المللی در زمینه حل مشکلات بین‌المللی که دارای جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و در پیشبرد و تشویق احترام به حقوق بشر و آزادی‌های اساسی برای همگان بدون تمایز از حیث نژاد، جنس، زبان یا مذهب تأکید شده است. اگرچه اعلامیه جهانی حقوق بشر، غیر الزام‌آور و فاقد ضمانت اجرا بود، لیکن پایبندی و پذیرش حقوق عرفی بین‌الملل تا حدودی قواعد آن را الزام‌آور ساخته است. اعلامیه جهانی حقوق بشر مصرانه از کشورهای عضو می‌خواهد که برای توسعه و گسترش تعدادی از حقوق انسانی، اقتصادی و اجتماعی تلاش نمایند و تأکید می‌نماید که این حقوق بخشی از بنیاد آزادی، عدالت و صلح در جهان هست. بر اساس اسناد حقوق بشری به‌ویژه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، افراد حق برخورداری از حداقل استانداردهای اقتصادی و فرصت‌های اجتماعی را دارا می‌باشند. در این نسل حقوق بشر کشورها را به وظایف ایجابی و تا حدودی جامعه جهانی را موظف می‌کند تا به تأمین نیازهای شهروندان بپردازند و اگر دولتی توان توسعه این حقوق را نتواند تأمین نماید، مسئولیت موردتوجه دولت‌های ثروتمند و جامعه جهانی قرار می‌گیرد. بدین ترتیب هم‌پوشانی حقوق بنیادین بشری کار در حقوق بین‌الملل را می‌توان از روی اهمیت آن در چارچوب سازمان ملل متحد پیش‌بینی نمود و منشور سازمان ملل متحد را می‌توان نقطه شروعی برای گسترش طیف وسیعی از اعلامیه‌ها، عهدنامه‌ها، پیاده‌سازی و اجرایی سازی ارگان‌های سازمان ملل متحد، کمیته‌ها و گزارش‌ها برای حفاظت از این حق‌های بشر محسوب نمود. علاوه بر شورای حقوق بشر که در حکم نهاد اصلی حقوق بشر است، در زمینه بین‌المللی نهادهای دیگری نیز در ارتباط با امور حقوق بشری کار نظارت و فعالیت دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛ کمیته حقوق بشر؛ مرکز حقوق بشر ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار اشاره نمود.

۱-۱. جایگاه حق آزادی کار و منع بیگاری در نظام سازمان بین‌المللی کار

کنفرانس بین‌المللی کار که در واقع پارلمان سازمان بین‌المللی کار است، دو بار به تصویب اعلامیه مبادرت ورزیده است که اثر این اعلامیه‌ها به مراتب بیش‌تر از مقاوله نامه‌ها بوده است. یکی تصویب «اعلامیه مربوط به اصول و هدف‌های سازمان بین‌المللی حقوق کار» در سال ۱۹۴۴ است که به مناسبت محل تصویب آن به «اعلامیه فیلادلفیا» معروف شد. در این اعلامیه هدف‌های جدید سازمان را مطرح کردند که بعداً ضمیمه اساسنامه شد و از حد اسناد معمولی فراتر رفت. مطابق اعلامیه فیلادلفیا، سازمان بین‌المللی کار خود را متعهد نمود که در میان کشورهای جهان برنامه‌هایی را به پیش برد که در پی دستیابی به اشتغال کامل و ارتقای استانداردهای زندگی باشد (Mayer, 1985: 226)

۱ Human Rights Council.

۲ Committee on Economic, Social & Cultural Rights.

۳ Human Rights Committee.

۴ United Nations Human Rights Center.

۵ International Labour Conference.

۶ Declaration Concerning the Aims & Purposes of the International Labour Organization.

۷ Declaration of Philadelphia.

مورد دیگر، «اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار» در سال ۱۹۹۸ است. اعلامیه ۱۹۹۸ نوآوری مهمی در عرصه حقوق بین‌المللی بشر محسوب می‌شود و کاملاً می‌توان آن را یک سند حقوق بشری تلقی نمود. این اعلامیه با وجود اینکه تعهد جدیدی ایجاد نمی‌کند، لیکن دولت‌ها را در مسیری سوق می‌دهد که هم به دموکراسی و هم به عدالت اجتماعی نزدیک می‌باشد. طبق این اعلامیه، چهار محور ممنوعیت کار اجباری، حداقل سن کار و ممنوعیت کار کودکان، حق تشکل و آزادی سندیکایی، ممنوعیت تبعیض در اشتغال و حرفه دارای صفت بنیادین در روابط کار محسوب می‌شوند (حسینی، ۱۳۹۴: ۶۱-۲۷). پیوند این مؤلفه‌های چهارگانه با حقوق طبیعی و حقوق بشر از حیث ارتباط باکرامت انسان بر اهمیت آن‌ها افزوده است تا جایی که برای سنجش وضعیت حقوق کار در کشوری، ارزیابی آن با توجه به این محورهای چهارگانه صورت می‌پذیرد. این سند دلالت دارد بر این که اعتقاد به عدالت اجتماعی به‌عنوان رکن توسعه اقتصادی و اجتماعی و دموکراسی هم چنان مورد توجه سازمان بین‌المللی کار است.

در این بین، آن دسته از مقاله‌های بین‌المللی کار که به حقوق بنیادین انسان مربوط می‌شوند از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردارند. مقاله‌های مربوط به حقوق بشر که به یکی از آزادی‌های اساسی مانند آزادی کار و یا منع تبعیض و یا آزادی سندیکایی مربوط می‌شوند، شامل مقاله‌های شماره ۲۹، ۸۷، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۵، ۱۱۱، ۱۳۸ و ۱۸۲ هستند. مزد برابر زن و مرد در مقاله‌های شماره ۱۰۰، منع تبعیض در استخدام و اشتغال در مقاله‌های شماره ۱۱۱، حق تشکل و آزادی در مقاله‌های شماره ۸۷، ایجاد سازمان و مذاکره جمعی در مقاله‌های شماره ۹۸، حداقل سن، ممنوعیت کار کودکان و تلاش برای بدترین اشکال کار کودک در مقاله‌های شماره ۱۳۸ و ۱۸۲ و برچیدن هر نوع کار اجباری یا بیگاری در مقاله‌های شماره ۲۹ و ۱۰۵ آمده است (عراقی و رنجیریان، ۱۳۹۲: ۱۲). از بین این هشت مقاله‌ها، دولت ایران به پنج مقاله‌های شماره ۲۹، ۱۰۰، ۱۰۵، ۱۱۱ و ۱۸۲ ملحق شده است، ولی درباره الحاق به مقاله‌های شماره ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ در ایران به‌عنوان یکی از اعضای سازمان بین‌المللی کار، تاکنون اقدامی صورت نگرفته است (عراقی، ۱۳۸۴: ۶-۲؛ عراقی، ۱۳۸۶: ۱۸۴).

به علت عدم اجرای برخی از مقاله‌ها به‌ویژه مقاله‌های لغو کار اجباری توسط دولت‌ها، سازمان بین‌المللی کار با چالش مواجه شد. از این رو اقدام به تشکیل دفتر بین‌المللی کار نمود. دفتر بین‌المللی کار با مذاکره، دولت‌ها را برای الحاق به مقاله‌ها تشویق می‌کند و از آن‌ها می‌خواهد که برای الحاق زمینه‌سازی نموده و آن را اجرا نماید. در حقیقت این اعلامیه از دولت‌های عضو می‌خواهد که حداقل‌ها را رعایت کنند. سازمان بین‌المللی کار به این نتیجه رسید که نمی‌تواند از همه دولت‌های عضو انتظار داشته باشد که به همه مقاله‌ها ملحق شوند یا شرایط کارشان را بهبود بخشند. اما اگر مقاله‌های حقوق بنیادین رعایت شوند می‌توان گفت شرایط کار تا اندازه‌ای انسانی شده و قابل قبول است. بدین ترتیب لزوم ملاحظه هم‌زمان تنوع کشورها و جهان‌شمولی عدالت اجتماعی ایجاب می‌نماید که سازمان بین‌المللی کار، توازن در معیار سازی که همانا اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار است را رعایت نماید. اعلامیه ۱۹۹۸ چهار دسته اصول و حقوق را از اصول و حقوق بنیادین کارگران در سراسر جهان معرفی می‌کند که برگرفته از هشت

! ILO Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work.

‡ Forced Labour Convention 1930.

‡ Abolition of Forced Labour Convention 1957.

‡ International Labour Office.

مقاوله نامه سازمان بین‌المللی کار می‌باشد و چون این مقاوله نامه‌ها جنبه حقوق بشری دارند، حتی برای کشورهای غیر عضو این سازمان هم لازم‌الرعایه هستند.

بعد از مرحله تصویب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار، قدم دیگری در سال بعد برداشته شد و آن عنوان کردن مفهوم «کار شایسته» بود. کار شایسته نخستین بار از سوی خوان سوموایا^۱ طی گزارشی که در نشست ۸۷ سازمان بین‌المللی کار به سال ۱۹۹۹ در ژنو سوئیس ارائه نمود، به کارگرفته شد. گزارشی که هدف اولیه سازمان در دوران معاصر را «تأمین کار شایسته برای مردان و زنان در همه‌جا» مطرح (International Labour Organization, ۱۹۹۹: ۵) و در نشست منطقه‌ای آگوست ۲۰۰۱ با موضوع «چگونگی ایجاد سیاست‌هایی برای کار شایسته»، این مهم را در تضمین کرامت انسانی اشخاص و استراتژی توسعه خلاصه کرد (Somavia, 2001). در کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۰۱، کار شایسته با استقبال طرفین روابط کار مواجه شد، به‌گونه‌ای که آن را به‌منزله «یک چشم انداز»، «ایده‌ای ذهنی برای توسعه اقدام‌های مهم»، «وسیله‌ای برای دسترسی به استانداردهای شایسته زندگی»، «آرزویی دور از دسترس» و «مجموعه استانداردهای متناسب با سیاست انعطاف بازار کار» توصیف نمودند (The World of Work, 2006: ۴). تشکیلات داخل سازمان بین‌المللی کار هم بر اساس کار شایسته تعبیر و به مؤلفه‌های کار شایسته و منع بیگاری تکیه نموده است. کار شایسته چهار مؤلفه دارد: اشتغال^۲، حقوق بنیادین کار^۳، حمایت اجتماعی^۴ و گفتگوی اجتماعی^۵. از این چهار مؤلفه، اشتغال معنای وسیعی داشته و به معنای لزوم انسانی بودن کاراست و نه تنها کارگران رسمی، بلکه افراد شاغل در بخش غیررسمی و حتی کار در منزل را هم شامل می‌شود. چراکه بخش مهمی از نیروی کار که در بخش‌های اقتصادی به صورت غیررسمی فعالیت می‌کنند، بر آن‌ها نظارتی نبوده و به‌طور کلی مشکل عمده، تزییع حقوق شاغلان این مشاغل است (عراقی، ۱۳۸۶: ۱۹۰). بدین‌سان آزادی کار، حقی است که باید دولت و جامعه برای هر شخصی که قادر به انجام آن است، تضمین نماید و هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را داشته باشد، به‌گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود.

۲-۱. جایگاه حق آزادی کار و منع بیگاری در سایر اسناد بین‌المللی حقوق بشری

حق بر آزادی کار از جمله حقوقی است که دولت و مردم در مورد آن‌ها تکلیف سلبی دارند. به این معنی که دولت و مردم نباید اشخاص را از انتخاب کار مناسب خودشان محروم کنند و نمی‌توان اشخاص را از داشتن کار و انتخاب کار مناسب محروم نمود و تکلیف دولت در این مسئله یک تکلیف ایجابی نیز هست و دولت باید شرایطی فراهم نماید تا برای اشخاص کار ایجاد شود. فراهم نمودن آزادی کار و ایجاد شرایط مساوی برای آن مواردی است که با نگاهی بر آمار اشتغال و انتخاب کار متناسب با افراد می‌توان عملکرد دولت‌ها را ارزیابی نمود. همین‌که فضای کسب‌وکار و انتخاب نوع کار به‌گونه‌ای باشد که افراد در جامعه این احساس را نکنند که به کارهایی مشغول می‌شوند که برای تأمین معاش خانواده ناچار به انجام آن‌ها هستند، این امر به‌نوعی تحقق حقوق شهروندی مردم است. آزادی کار که مبتنی بر کرامت

^۱ Decent work.

^۲ Juan Somavia دبیر کل سازمان بین‌المللی کار بود که مدت ۱۳ سال ریاست این سازمان را بر عهده داشت که Brighton Grider در یک صد و یکمین اجلاس سازمان بین‌المللی کار، جایگزین وی شد.

^۳ Employment.

^۴ Fundamental Rights at Work.

^۵ Social Support.

^۶ Social Dialogue.

انسان‌ها و حرمت و حفظ حقوق انسان‌ها هست، در اسناد بین‌المللی حقوق بشری به صورت موازین عام و خاص مورد تأکید قرار گرفته است و مطابق این تأکیدها، اجبار و به کار گماشتن افراد به کارهایی که تمایلی برای انجام دادن آن را ندارند، ممنوع هست. در حالت کلی فطری بودن آزادی انسان، آزادی کار را نیز شامل می‌شود و افراد وقتی احساس آرامش می‌کنند که بر اساس کشش‌های طبیعی خود به کوشش پردازند. بنابراین، هیچ‌گونه جبر و تحمیلی از این بابت روا نیست (هاشمی، ۱۳۹۵: ۳۵۸).

این حق به‌اندازه‌ای اهمیت دارد که ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر داشته است که هر شخص حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید و شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی هم برای کار خواستار شود. نکته مهم، مسئله حمایت از اشخاص در مقابل بیگاری است. در حقیقت، نه تنها شخص باید بتواند شغل خود را آزادانه انتخاب نماید؛ بلکه در صورت بیگاری هم از وی بایستی حمایت شود. میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی دیگر از اسناد بین‌المللی حقوق بشری است که به موجب آن کشورهای طرف این میثاق، حق کار کردن را که شامل حق هرکس است به این‌که فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کند، معاش خود را تأمین نماید، به رسمیت می‌شناسند و اقدام‌های مقتضی را برای حفظ این حق معمول خواهند داشت (میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ۱۹۶۶: ماده ۶). در کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان^۱ و نیز کنوانسیون حقوق افراد معلول^۲ نیز این حق مورد حمایت واقع شده است. اسناد منطقه‌ای نیز این حق را مورد شناسایی قرار داده‌اند که به‌عنوان مثال می‌توان به ماده ۱۳ اعلامیه حقوق بشر اسلامی^۳، ماده ۱۴ اعلامیه آمریکایی حقوق و تکالیف انسان^۴ و بند ۱ ماده ۱ منشور اجتماعی اروپا^۵ اشاره کرد.

در شناسایی حق بر آزادی کار، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و جامع‌تر از اسناد حقوق بشری دیگر به جایگاه این حق پرداخته است. در این سند، میان حق کار در معنای حق هر انسان به بهره‌مندی از کار (ماده ۶) از یک‌سو و حق‌های مربوط به حین انجام کار به معنای بهره‌مندی از شرایط مطلوب و منصفانه کار (مواد ۷ و ۸)، تفکیک وجود دارد. در بسیاری از اسناد پیش‌گفته، حق فرد بر کار و بهره‌مندی از مزد مناسب و برابر و یا ساعات معقول کار و مرخصی در قالب موادی واحد و به هم تنیده بیان شده‌اند، حال آنکه میثاق این موارد را جدا از یکدیگر مقرر داشته و این فرصت را فراهم آورده که به شیوه‌ای جداگانه تبیین شده و مورد مطالعه قرار گیرند. اگرچه از دیدگاه کمیته حقوق بشر سازمان ملل، حق کار در پرتو تضمین شرایط منصفانه و مطلوب کار معنا می‌یابد (UN Human Rights Committee, 1989: para3)، با وجود این، نفس تهیه نظریه تفسیری شماره ۱۸ از جانب کمیته که تنها به ماده ۶ میثاق اختصاص یافته است، نشانگر امکان تفکیک این حق‌ها از یکدیگر است. بدین‌سان در عرصه بین‌المللی، ممنوعیت کار اجباری جزء اصول مسلم حقوق بوده و کشورها ملزم هستند اقدام‌های لازمه را در این زمینه مراعات نمایند. البته با تمام اهمیتی که حق کار در منظومه حق‌های رفاهی یافته، هیچ‌وقت گفته نشده که دولت مکلف است برای همه اشتغال به وجود آورد (Ashiagbor, 2005: 244). بلکه این حق، به معنی حق دسترسی به

^۱ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) ۱۹۷۹.

^۲ UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) 2006.

^۳ Cairo Declaration on Human Rights in Islam (CDHRI) 1990.

^۴ American Declaration of the Rights & Duties of Man (American Declaration or Bogota Declaration) 1948.

^۵ European Social Charter 1961.

فرصت‌های کاری است. ذکر عبارت «حق هر کس به این‌که فرصت یابد» در بند ۱ ماده ۶ میثاق فوق درستی این نظر را تایید می‌کند. لذا منظور از تضمین حق بر کار این است که دولت باید برای هر فردی که تمایل به کار کردن دارد، فرصت کاری فراهم آورد (کریون، ۱۳۸۷: ۲۶۴) و هر فرد باید این فرصت را داشته باشد که زندگی خود را به‌وسیله کاری که آزادانه انتخاب نموده، تأمین نماید (Marks & Claopham, 2005: 436). بنابراین هر شخصی حق دارد در حوزه کاری از امنیت و سلامت و دیگر تأمین‌های اجتماعی برخوردار باشد و نباید او را به کاری اکراه نمود یا از او بهره‌کشی کرد یا او را به کاری که توانش را ندارد واداشت.

حق بر آزادی کار و ممنوعیت بیگاری در اسناد بین‌المللی حقوق بشری شناسایی شده و دولت‌ها نه تنها نمی‌توانند از زیر بار این تکلیف مهم شانه خالی کنند، بلکه باید در مقابل عملکرد خود پاسخگو هم باشند. باین‌وجود، تضمینات لازمه برای منع کار اجباری مقرر شده در حقوق ملی کشورها، ثمربخش‌تر از اسناد بین‌المللی کار هستند. چراکه حکومت با در دست داشتن عناصر لازمه برای کیفر رساندن ناقضان این حق در وضعیت بهتری نسبت به نهادهای بین‌المللی قرار دارد. بدین ترتیب ضمانت اجراهای تضمینات بین‌المللی به‌اندازه ضمانت اجراهای داخلی مؤثر نیستند. چراکه کشورها در مواقعی که نظارت را مغایر حاکمیت خود تلقی نمایند، ممکن است تمکین ننمایند. از این‌رو نباید انتظار داشت که حتی نظارت ارگان‌های ویژه سازمان بین‌المللی کار، به‌یک‌باره بر کلیه مشکلات کار در کشورها فائق آید و مفاد مقوله نامه‌ها در کلیه کشورها تمام و کمال اجرا شود (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۲: ۳۵۷). البته ناگفته نماند که با وجود قدرت متمایز مجازات در مواجهه با نقض‌کنندگان حق آزادی کار، کاربرد این نوع ضمانت اجرا هم لزوماً همواره توجیه‌پذیر نبوده و بهتر است تنها به مواردی خاص محدود باشد.

۲. جایگاه آزادی کار و منع بیگاری در نظام حقوقی اسلام

آزادی کار در هر مکتب و اندیشه‌ای، محدودیت‌هایی دارد. گستره آزادی کار و محدودیت‌های آن، بر اساس مبانی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی و انسان‌شناختی تفاوت پیدا می‌کند. از این‌رو نمی‌توان آزادی کار در نظام حقوقی اسلام را با اندیشه و نظام‌های حقوقی لیبرالی یکسان انگاشت (کریمی و سلیمی، ۱۳۹۲: ۲۵۴). در نظام حقوقی اسلام تأکید فراوان بر تلاش معمول و متعارف برای طلب روزی حلال شده است و انسان را از امور خلاف شرع مقدس و آلودگی به گناهان در این راه منع نموده است و هم‌چنین افراد را از حرص و طمع و زیاده‌روی غیرضروری برای طلب روزی منع کرده است. علاوه بر کسب روزی حلال، کار کردن و تلاش نمودن فی‌نفسه محبوب حق‌تعالی است و کار برای خدمت به خلق امری پسندیده بوده و در عوض بیگاری امری غیر پسندیده محسوب می‌شود. به‌طوری‌که حضرت علی (ع) حتی بدون نیاز و احتیاج، کار و تلاش می‌نمودند و از دسترنج خود از دل زمین، آب جاری نموده و زمین و زراعت آباد کرده، وقف قنوات و چاه می‌کردند و برده آزاد می‌نمودند.

۱-۲. حق بر آزادی کار در اسلام

چنانچه کار را وسیله امرارمعاش و بقای انسانی بدانیم، تردیدی نمی‌ماند که از ابتدای خلقت بشر، انسان باکار مأنوس بوده است، اما طرح این موضوع در قامت یک حق انسانی تنها مختص به تحولات سده‌های اخیر نبوده و این حق در نظام حقوقی اسلام هم به رسمیت شناخته شده است. مطالعه و تأمل در منابع اسلامی نشان می‌دهد که قرن‌ها قبل از به

وجود آمدن مفهوم آزادی کار در غرب، اسلام با مطرح کردن حقوق بنیادین برای کارگر برای این قشر چنان منزلتی عظیم قائل شده است که در هیچ یک از مکاتب بشری مشاهده نمی شود (محمدیان و حائری، ۱۳۹۳: ۲۳۳). در اسلام، کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می شود (Yousef, 2001: 154). بر مبنای دستور شریعت، انجام و اتمام هرگونه کاری که برای حمایت از یک فرد و خانواده اش ضروری است، از نظر خداوند همان قدر ارزشمند است که انجام وظایف و تکالیف مذهبی واجب شده اند (قاسم زاده علیشاهی؛ حیدری زاده و حسنی، ۱۳۹۵: ۴۴۵).

اگر آزادی کار از منظر نظام حقوقی اسلام بررسی و تشریح می شود، باید با پیش فرض های خود مبانی اسلامی پیگیری شود. با عنایت به این نکته، قبل از توضیح دیدگاه اسلام نسبت به مقوله آزادی کار، باید چند مطلب به عنوان مبادی و مبانی پاسخ، مدنظر قرار گیرد: نخست: واژه «آزادی کار» به معنای باز بودن راه انجام دادن و ترک کار است؛ خواه آن فعل جنبه ارزشی داشته باشد یا خیر، خواه در حوزه تفکر باشد یا در حوزه سیاسی، در حوزه اخلاق باشد یا خیر، فردی باشد یا اجتماعی و معقول باشد یا غیرمعقول. دوم: انسان برحسب آفرینش ویژه اش، موجودی صاحب عقل و اراده است، به صورتی که در هر کاری می تواند جانب انجام دادن آن را اختیار کند یا جانب ترک آن را برگزیند. بر اساس فطرت، آدمی در مورد انجام دادن و ترک فعل، مطلق العنان است و مقید به یکی از دو طرف نشده است. این نوع آزادی انسان را «آزادی تکوینی» می نامند. سوم: لازمه آزادی تکوینی، آزادی دیگری است. یعنی، امکان بهره مندی آدمی از مواهب آزادی تکوینی بدون دخالت قوه قدرت و اراده قاهری بیرون از نفس انسان؛ این آزادی هم «آزادی حقوقی» نام دارد (طباطبایی، ۱۹۷۱م: ۳۷۰). چهارم: تعریف آزادی، ارتباط تنگاتنگی با تعریف انسان دارد. چراکه متعلق آزادی، خود انسان است. از این رو هر تعریفی از انسان، در برداشت از آزادی و تعیین محدوده های آن دخیل خواهد بود و بالاتر این که بدون ارائه تعریفی از انسان، تعریف آزادی کار انسان هم ممکن نخواهد بود.

برپایه دوگانگی وجودی انسان در نگرش اسلام هست که خداوند هم آزادی تکوینی به بشر اعطا فرموده و هم بر «آزادی تشریحی»^۲ اوصحه گذاشته است تا در پرتو آن، آدمی بر ترمیم کاستی ها و ایجاد مصونیت از آسیب های ناشی از کژی های ضلع طبیعت خود توانا گردد و با شناخت و پرداخت آزادانه به ضلع فطرت خویش، مرتبه خلافت الهی و کارگزاری خداوند را به دست آورد. اسلام، انسان را واجد قابلیت ها و صلاحیت هایی می داند که سبب شایستگی و بایستگی بهره مندی او از موهبت آزادی است. از همین رو، قرآن هدف نهایی بعثت پیامبر گرامی (ص) را تحقق آزادی تکوینی و تشریحی تلقی کرده است: «وَرَضِعُ عَنْهُمْ إِصْرَهُمْ وَالْأَغْلَالَ الَّتِي كَانَتْ عَلَيْهِمْ» (سوره اعراف: آیه ۱۵۷). بدین سان انسان در نگرش اسلامی، قابلیت بی نهایت صعود یا سقوط را داراست و چه بسا با نبود آزادی، دعوت به دین و دین داری هم لغو و عبث هست. بر اساس آموزه های قرآنی، انسان از آزادی تکوینی برخوردار است. یعنی مختار است که کاری را انجام دهد یا ندهد و این، آزادی فطری بشر است. بر اساس آزادی تشریحی که در منظر اسلام امری شایسته و بایسته است، انسان آزاد است که از آزادی تکوینی خود، در عمل وزندگی خویش بهره مند شود و هیچ کسی حق ندارد با فشار، زور و قدرت، از بهره وری معقول او از آزادی تکوینی، جلوگیری کند. این همان آزادی است که حضرت علی

^۱ Development as Freedom.

^۲ Legal Freedom.

^۳ Legislative Freedom.

^۴ و از [دوش] آنان قیدوبندهایی را که بر ایشان بوده است، برمی دارد.

(ع) در وصیت خود به فرزندش امام حسن (ع) سفارش کرد: «نفست را از هر پستی گرامی دار هرچند دنائت، تو را به خواهش‌هایت برساند. چراکه هرگز در برابر نفس ارجمندت که می‌بخشی، چیز ارزنده‌ای به دست نخواهی آورد و بنده دگری مباش، زیرا خدایت آزاد آفریده است» (شریف‌الرضی، ۱۳۹۱: ۱۷۰). انسان در نگرش اسلامی حق ندارد بهره‌وری از آزادی تکوینی خود را محدود به خواسته‌ها و اراده‌های انسان‌های دیگر نموده و خود را بنده دیگران سازد و عملاً خویش را از آزادی حقوقی و تشریحی محروم سازد.

البته انسان‌های دیگر هم نمی‌توانند آزادی تشریحی را محدود سازند، ولی از آنجاکه انسان موجودی اجتماعی است، به‌صورت طبیعی ملزم می‌شود که اراده خود را در اراده دیگران دخالت دهد و به‌بیان‌دیگر، اراده خود را در عرصه اجتماع، با اراده دیگران شریک سازد. از این رو باید در برابر قانونی که حدودی برای اراده‌ها و آزادی‌های مردم معین نموده و آن‌ها را تعدیل کرده است، خضوع کند. پس همان طبیعتی که به یک فرد انسان، آزادی اراده و عمل داده است، در عرصه اجتماع، اراده و عمل را محدود و آزادی تشریحی انسان را مقید می‌سازد. در نگرش اسلامی از آن جهت که قانون را بر اساس توحید و سپس بر پایه اخلاق فاضله گذاشته و متعرض همه اعمال فردی و اجتماعی، تحت عنوان ضوابط شرع شده است، آزادی تشریحی در این چارچوب مرزبندی می‌شود. آزادی تشریحی از دیدگاه اسلام به این معنا می‌شود که انسان آزاد و مختار است که از تمامی حقوقی که قوانین شرع برای او مشخص کرده‌اند، بهره‌مند شود. آزادی کار در ساحت‌های اقتصادی هم در این چارچوب معنا می‌یابد و تحلیل می‌شود. بدین ترتیب در نظام حقوقی اسلام، آزادی کار به نیکوترین وجه مورد توجه قرار گرفته است. چراکه از نظر اسلام، آزادی کار انسان امری فطری و ذاتی است که خداوند در نهاد او به ودیعت نهاده است نه امری جعلی و قراردادی. از همین رو، کسی حق ندارد آزادی کار دیگران را بی جهت سلب نماید (میرکمالی، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

۲-۲. منع بیگاری در اسلام

اسلام دارای کامل‌ترین نظام اقتصادی درباره کسب و کار است و آن را بالاترین ارزش‌ها در زندگی قلمداد می‌کند و بالعکس بیگاری را به شدت مذمت نموده است. حضرت رسول اکرم (ص) از بیگاری به‌عنوان عامل پوچ‌گرایی، خطاپذیری، دوری از خدا، انگیزه گناه و کج روی نام برده است. در قرآن به کسب و کار و کارآفرینی با عناوین مختلفی در بیش از ۳۰ سوره و حدود ۵۰ آیه توصیه و تشویق شده است (مردانی نوکنده، ۱۳۹۲: ۱۰۷). لذا بیگاری نه تنها برخلاف آموزه‌های دین مبین اسلام بوده و دردی از دردها را دوا نمی‌کند، بلکه پریشان‌حالی و تزلزل بیش‌تری را هم ایجاد می‌کند. حضرت علی (ع) در این باره می‌فرماید: «و قدر الارزاق فكثرها و قللها؛ و قسمها علی الضیق و السعه فعدل فیها لیبتلی من اراد بمسئورها و معسورها و لیختبر بذلک الشکر و الصبر من غنیها و فقیرها» (شریف‌الرضی، ۱۳۹۱: ۱۶۸). مطابق اصل حرکت جوهری فلسفی و تجدد امثال عرفانی، بیگاری در هستی اصلاً وجود نداشته و تمام هستی اعم از انسان، جهان و حتی خدای متعال در هر لحظه تازه است «کلَّ یَوْمٍ هُوَ فِی شَأْنٍ». یعنی خدای تعالی هر روزی درشان جدیدی است و هیچ بیگاری در جهان هستی و بینش دینی اسلام نیست. اگر مراد صرف بیگاری برخی از کارها

^۱ روزی انسان را اندازه‌گیری و مقدر فرمود، گاهی کم و زمانی زیاد و به تنگی و وسعت به‌گونه‌ای عادلانه تقسیم کرد تا هر کس را که بخواهد با تنگی روزی یا وسعت آن بیازماید و با شکر و صبر، غنی و فقیر را مورد آزمایش قرار دهد.

^۲ او هر روز به شأن و کاری (در تکمیل و افاضه به خلق) پردازد.

از سوی انسان در طی روز باشد، این معنا فی نفسه نمی توان چیز بدی باشد. بیگاری به این معنا آفت نبوده و روزمرگی وقتی به عنوان یک آفت مطرح می شود که فعالیت های انسان فاقد هدف و معنای مقدس باشد. چنان چه انسان مطمئن باشد که در مسیر تعالی و رشد حرکت می کند، احساس بیگاری به او هرگز دست نمی دهد (سیدی و اکبری، ۱۳۸۸: ۶۱-۵۸).

حضرت علی (ع) در مورد لزوم تلاش برای کسب روزی فرمود: «نُظِرَ أَلَى النَّمْلَةِ فِي صَعْرِ جَبْتِهَا وَكَطَافَةِ هَيْبَتِهَا لَا تَكَادُ تَنَالُ بِالْحِظِّ الْبَصِيرَ وَلَا بِمُسْتَدْرَكَ الْفَكْرِ كَيْفَ دَبَّتْ عَلَى أَرْضِهَا وَصَبَّتْ عَلَى رِزْقِهَا تَنْقُلُ الْحَبَّةَ أَلَى جُحْرِهَا وَتَعْدُهَا فِي مُسْتَوْرٍهَا تَجْمَعُ فِي حَرِّهَا لِبَرْدِهَا وَفِي وَرْدِهَا لِصَدْرِهَا مَكْفُولَةٌ بِرِزْقِهَا مَرْزُوقَةٌ بِوَفْقِهَا لَا يَغْفُلُهَا الْمَنَّانُ وَلَا يَحْرُمُهَا الْوَدْيَانُ وَكَوْفِ فِي الصِّفَا الْيَابِسِ وَالْحَجْرِ الْجَامِسِ» (شریف الرضی، ۱۳۹۱: ۳۳۷). البته تعهد و ضمانت الهی و رزاقیت و روزی رسانی که به ذات اقدس پروردگار نسبت می دهیم با تعهدات و ضمانت ها و تکفل های انسانی متفاوت است (عابدی، ۱۳۸۵: ۳۷). امام علی (ع) با کار اجباری که امروزه معروف به «بیگاری» است، مخالف بودند. حضرت در نامه ای به قرظ ابن تعب انصاری از استانداران و کارگزاران خود، کاری اجباری در نهی را که خشک شده بود، شایسته ندانستند و والی خود را نیز از اجبار مردم بر کار نهی کردند: «وَكَسْتُ أُرَى أَنْ أُجْبِرَ أَحَدًا عَلَى عَمَلٍ يَكْرَهُ» (محمودی، ۱۳۸۵: ۵۳۹). جورج جرداق^۱، نویسنده مسیحی در این زمینه چنین می نویسد: «در مذهب و مرام علی، بیگاری گرفتن از مردم جایز و روا نیست. کاری که از روی رغبت و بدون اکراه و اجبار امری است که فرزند ابوطالب در هر موردی آن را ترغیب و تشویق و تأیید می نماید. با چنین روش عمیق و ژرفی در موضوع کار و احوال کارگر، علی بیش از هزار سال پیش از این توانست بر روشنفکران مغرب زمین سبقت بگیرد (جرداق، ۲۰۱۰م: ۱۸۴).

بر اساس حقوق اسلامی، کار در جنبه اقتصادی آن باید بر مبنای یک قرارداد مبتنی بر عدالت و مسئولیت هم از طرف کارفرما و هم از طرف کارگر انجام گیرد. کار در اسلام، علاوه بر بعد اقتصادی، ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را هم شامل می شود (Yousef, 2000: 515). پیامدهای منع بیگاری و رعایت اخلاق کار اسلامی در دو حوزه فردی و اجتماعی محقق می شود. حفظ کرامت انسانی، آرامش فردی و آرامش در محیط کار از جمله پیامدهای ممنوعیت بیگاری برای افراد است. در حوزه اجتماعی نیز اخلاق کار اسلامی برای جامعه، تقویت ارتباطات اجتماعی و عدالت اجتماعی را در پی دارد (صیادی تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۶: ۱۷۵). در اسلام کار منبع قابل توجهی برای استقلال بوده، لذا بیگاری معانی پرورش رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی را تحت شعاع قرار می دهد (Ali & Al-Owaihan, 2008: 10).

۳. استثناءها و محدودیت های آزادی کار و منع بیگاری

^۱ نگاه کنید به مورچه با کوچکی جثه و نازکی اندامش که به نگاه با گوشه چشم دیده نمی شود و به اندیشه درک نمی گردد، چگونه مسیر خود را می پیماید و برای به دست آوردن روزیش می شتابد، دانه را به لانه اش انتقال می دهد و آن را در انبارش آماده می گذارد و در تابستان برای زمستان و هنگام آمدن (روزهای گرم) برای وقت بازگشتن (روزهای سرد) دانه ها را گرد می آورد، خداوند ضامن روزیش بوده، مناسب حال راه روزیش را گشاد، پروردگار بسیار نعمت دهنده از آن غافل نیست و خداوند جزا دهنده، آن را محروم و بی بهره نمی گرداند و اگر چه در سنگ خشک و سنگ سخت باشد.

^۲ من این را صحیح نمی دانم که کسی را مجبور به کاری کنم که از آن کار کراهت دارد.

^۳ George Jordac.

باوجود این که کار اجباری در مواردی چون خدمت وظیفه عمومی، تعهدات مدنی، کار اجباری به‌عنوان محکومیت در دادگاه صالح، موارد اضطراری و خدمات عمومی جزئی کاملاً واجب و لازم بوده و مسئله‌ای منطبق با مقررات حقوق بشری هست که معمولاً در قوانین اکثر کشورها هم مراعات می‌شوند (مظهری؛ جنگجوی (خراطا) و لطفی عزیز، ۱۳۹۸: ۵۵). لیکن برای محدود کردن آزادی کار افراد باید بین منفعت فرد و منافع جامعه تناسب برقرار نمود. به‌موجب بخش سوم توصیه‌نامه شماره ۳۵ سازمان بین‌المللی کار با موضوع کار اجباری^۱ مقرر شده است که دولت‌ها باید حتی‌الامکان تلاش نمایند جریان آزاد نیروی کار را از شکلی به شکل دیگر و از مکانی به مکان دیگر تضمین نمایند. مگر آن‌که این محدودیت‌ها برای منافع مردم یا کارگران ضروری باشد. بر این اساس، فرد نمی‌تواند با توسل به حق بر آزادی کار، کاری را انتخاب نماید که منحل نظم اقتصادی باشد یا نمی‌تواند کاری را برگزیند که مغایر بانظم، بهداشت و اخلاق عمومی باشد.

بر اساس آموزه‌های دین اسلام هم انسان موجودی اجتماعی است که نیاز به تعاون و مشارکت با دیگران دارد تا مشکلات خود را برطرف نماید. از این رو ناچار است در حدود موازین شرعی از آزادی کاری خود بکاهد. زیرا اگر همه افراد جامعه از حق بر آزادی کار خود به نحو مطلق استفاده نمایند، اساس زندگی اجتماعی به هم می‌ریزد. از این لحاظ نظام حقوقی اسلام نیز انسان را مجبور نموده آزادی کاری خود را در برخی موارد محدود نماید. در اسلام، حکومت هم تنها در صورتی می‌تواند شخص را وادار به کار و شغلی نماید که بدون کار، قادر به پرداخت مخارج زندگی زن و فرزندان خود نباشد.

۳-۱. استثنای منع بیگاری در نظام بین‌المللی کار

با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاکم بر جوامع مختلف، کار اجباری به شکل‌های مختلفی ظاهر می‌شود. در این میان بردگی، قاچاق انسان، کار خانگی، کار اجباری برای نیروهای نظامی، کار در مناطق کشاورزی دوردست، استفاده از کار برای بازپرداخت بدهی و کار در زندان به دلیل نقض شدید حقوق و کرامت انسانی بیش‌تر در معرض توجه بوده‌اند.

هرچند بره داری نوین به شکل قاچاق انسان در قرن اخیر موضوعیت پیدا کرده است. لیکن مسئله بردگی به‌ویژه زنان و مردان سیاه‌پوست به گواهی تاریخ از قدیم‌الایام گریبان گیر جوامع بشری بوده است (بیگی، ۱۳۸۹: ۴۲) در واقع منشا اصلی بردگی، وجود فردی قوی و ضعیف در اجتماع انسانی توأم با روح طغیان و استثمار است. وقتی که دلالت و واسطه‌های قاچاق انسان، شخصی را که به شکل غیرقانونی وارد کشور شده و مشغول کار است، تهدید می‌کنند که در صورت نافرمانی، حضور او را به مقام‌های ذیصلاح اطلاع خواهند داد و آن فرد از بیم اخراج و مشکلات جدید ترجیح می‌دهد که در همان شرایط دشوار به کار پردازد، این هم مشمول ممنوعیت کار اجباری می‌گردد. لذا وقتی سخن از اعمال مجازات به میان می‌آید، مقصود فقط ضمانت اجرای کیفری نبوده، بلکه هرگونه محروم ساختن فرد از حقوق و مزایایی که حق اوست، نیز می‌تواند مجازات تلقی گردد. هم‌چنین مقصود از ضمانت اجرای کیفری، همیشه مجازات جسمی نیست. چراکه تهدیدهای روحی بیش از هر مجازات دیگری بر حق فرد بر انتخاب آزادانه کار تاثیر گذار است. انجام کار در منازل را نمی‌توان به‌خودی‌خود کار اجباری دانست، ولی چنانچه این امر با قاچاق انسان و گرفتاری او در

^۱ Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation 1930.

چرخه بدهی همراه گردد، بی تردید می‌تواند مشمول تضمینات کار اجباری گردد (International Labour Organization, 2004). چراکه به جهت اخذ اسناد هویتی، این اشخاص مجبورند در محل کار حضور یافته و نمی‌توانند به اراده خود آن محل را ترک نمایند.

باربری، ساخت اردوگاه‌ها و تجهیزات نظامی و نگهداری از آن‌ها، شرکت در کشاورزی و سایر پروژه‌های تولیدی برای اهداف نظامی از جمله کارهایی هستند که افراد غیرنظامی برای نیروهای نظامی به اجبار انجام می‌دهند. سوءاستفاده نیروهای نظامی از کار افراد غیرنظامی در میانمار یکی از مهم‌ترین مثال‌های این نوع کار اجباری بوده است (International Labour Organization, 2001: 1). میزان بدهی‌های ناشی از پیش‌فروش محصولات کشاورزی و گرفتن قرض در برخی از مناطق روستایی به‌جایی می‌رسد که افراد مجبور می‌شوند فرزندان خود را در عوض آن واگذار نموده و بدین‌سان این کودکان در قالب کار خانگی، اسیر کار اجباری می‌شوند.

مقصود از استفاده از کار برای بازپرداخت بدهی آن است که شخص به سبب بدهکاری و ناتوانی در بازپرداخت بدهی‌های خود یا خانواده‌اش مجبور می‌شود برای مدتی و گاه برای بازه زمانی نامشخص، در خدمت دیگری باشد و در واقع کار شخص، وسیله‌ای برای پرداخت بدهی‌های خود و یا خانواده‌اش می‌شود. نتایج بررسی‌های سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد افرادی که اسیر کار برای بازپرداخت بدهی می‌شوند، عمدتاً بی‌سواد بوده و به دلیل ناآگاه بودن تا حد زیادی مستعد سوءاستفاده دیگران قرار می‌گیرند (International Labour Organization, 2007: 37). بنابراین اگر ارزش این کارها معلوم باشد یا مدت‌زمان بازپرداخت بدهی دقیقاً معلوم گردد، کار انجام‌شده از مصادیق کار اجباری نخواهد بود.

هرچند واداشتن زندانیان به کار در زندان به‌ویژه برای بخش خصوصی، بدون آن‌که در حکم آن‌ها چنین امری پیش‌بینی شده باشد، یکی از اشکال کار اجباری به حساب می‌آید. لیکن تصمیم‌گیری در این خصوص هم بسیار سخت است. چراکه یکی از اهداف حبس برای زندانیان، آماده کردن آن‌ها برای بازگشت به جامعه است، لذا وادار کردن آن‌ها به انجام برخی کارها اجتناب‌ناپذیر بوده و جزء محدودیت‌های کار اجباری به شمار می‌آید. به این جهت تمایز و تفکیک کار اجباری زندانیان از آنچه برای بازآموزی و توانمندسازی آن‌ها ضرورت دارد، امری اساسی است. با لحاظ پیش‌شرط‌های ذیل، کار در زندان‌ها مشمول استثنای بیگاری و کار اجباری بوده و تضمینات کار اجباری شامل آن نخواهد شد.

الف: حتماً باید به‌موجب حکم دادگاه و در پی دادرسی منصفانه باشد (International Labour Organization,

۶۹۹: ۲۰۰۸)

ب: بر اساس مفاد مقوله نامه شماره ۱۰۵ سازمان بین‌المللی کار، نباید وسیله‌ای برای مقابله با ابراز عقاید زندانیان به‌ویژه عقاید سیاسی آن‌ها باشد. ج: باید تحت نظارت و کنترل مقام‌های عمومی باشد. د: باید حتی‌الامکان در شرایطی نزدیک به شرایط کارگران معمولی باشد. لذا بایستی برای هر زندانی امکانی فراهم نمود که از بین کارهای موجود، بسته به توان و علاقه‌اش کاری را انتخاب نموده و در کار برای بخش خصوصی هم مزدوشرایط کار این افراد با کارگران دیگر همسان باشد (International Labour Organization, 2008: 4).

باوجود آنکه عنصر اصلی در بیگاری، وادار کردن فرد به انجام کاری بدون رضایت است، در برخی موارد فرد ملزم به انجام کارهایی می‌شود که کار اجباری و بیگاری محسوب نمی‌گردد. ماده ۲ مقوله نامه شماره ۲۹ سازمان بین‌المللی کار

مصوب ۱۹۳۰ این موارد را برشمرده است و از جمله به خدمت نظامی اجباری، خدمات عمومی جزئی، هر کار یا خدمتی که بخشی از تعهدات مدنی معمول شهروندان را تشکیل می‌دهد و کار یا خدمتی که نتیجه محکومیت در یک دادگاه باشد و هر کار یا خدمتی که در موقعیت اضطرار به فرد واگذار می‌شود، اشاره می‌کند (عراقی و طاهری، ۱۳۹۱: ۸۱-۸۰).

کار یا خدمتی را که در آموزش، به‌ویژه در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فرد مکلف به آن است، مشمول مقررات منع بیگاری و کار اجباری نمی‌شود (International Labour Organization, 2007: 19). این استثناء از آن جهت حائز اهمیت است که آموزش اجباری یکی از تعهدات دولت‌ها برابر اسناد بین‌المللی است. دستیابی به اشتغال برای اشخاص از آموزش آن‌ها تأثیرپذیر است. افرادی که آموزش‌های بیش‌تر و بهتری دیده باشند، بیش‌تر وارد بازار کار می‌شوند (Wolbers, 2000: 185-200). بر پایه این تعهد، نظام آموزش عمومی باید اشتغال را یکی از محورهای خود قرار دهد و نظام آموزش فنی و حرفه‌ای هم افراد را برای ورود به یک کار مولد و شایسته آماده سازد. هرچند مرز بین الزامات آموزش‌های شغلی و کار اجباری بسیار ظریف و تفکیک آن‌ها دشوار است. لیکن عنصر اصلی کار اجباری، نبود پیشنهاد داوطلبانه است؛ بدین معنی که فرد خود، به این کار رضایت نداده باشد.

توصیه‌نامه شماره ۱۳۶ سازمان بین‌المللی کار پیرامون طرح‌های اشتغال جوانان نیز به تأمین حداکثر آزادی در انتخاب فعالیتی که فرد بدان می‌پردازد اشاره نموده است. در بند ۷ این توصیه‌نامه پس از اشاره به اختیاری بودن مشارکت در این طرح‌ها، بر این نکته تأکید شده که حتی در شرایط استثنایی که بنا به دلیلی این مشارکت اجباری می‌گردد، باید ترتیبی اتخاذ شود که هر کس بتواند از میان چند گزینه فعالیتی را که بدان مایل است برگزیند. به‌موجب گزارش دفتر بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۹ هم موقعیت‌هایی را که در آن فرد رضایت کامل نداشته؛ کار اجباری در نظر گرفته نشده است، لیکن مدیرکل این دفتر تأکید نموده است که باید در پی راهکارهای قانونی بود که این وضعیت را بهبود بخشید (International Labour Organization, 2009: 6).

۲-۳. محدودیت‌های آزادی کار در نظام حقوقی اسلام

در همه کسب و کارها، انسان می‌تواند شغل خود را که در واقع یک نوع کارگشایی است، به‌عنوان بهترین عبادت به‌حساب آورد و علاوه بر پاداش دنیوی، از ثواب‌های اخروی و الهی آن‌هم برخوردار گردد. البته روشن است انسان در صورتی می‌تواند از حق خود بر انتخاب آزادانه کار بهره‌مند شود که در همه حال، شرایط و آداب آن و دستورهایی را که خدا در مورد هر کاری مشخص نموده است، مراعات کند و از حدود و ثغور آن تجاوز ننماید. لذا هر شخص در اجتماع به اندازه‌ای که از عمل دیگران متمتع می‌شود، باید برای آنان نافع و مفید هم باشد. به همین علت و فلسفه ربا که جلب و اکتساب مال بدون تحمل رنج و زحمت است، در شرع اسلام حرام تشخیص داده شده است. به همین جهت قمار نیز از نظر شرع تحریم شده و غضب، کلاهبرداری، خیانت‌درامانت و اکتساب به‌وسیله اعمالی که مورد تایید شرع واقع نشده است مانند خرید و فروش شراب یا خوک یا اداره نمودن اماکن فساد یا ساختن و فروش مجسمه و مانند این‌ها نیز حرام است (مدنی، ۱۳۴۳: ۷۸-۷۰).

! Special Youth Schemes Recommendation 1970.

در اسلام، افراد برای انجام کار و تلاش برای امرارمعاش، تشویق شده‌اند: «فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ» (سوره جمعه: آیه ۱۰) و حق بر آزادی کسب‌وکار از مسلمات فقهی بوده است. باین‌وجود، فقهای اسلامی با مسلم انگاشتن آن، به موارد استثنایی ممنوعیت کار پرداخته‌اند که در اصطلاح «مکاسب محرمة» نامیده شده که تقریباً شامل ۲۸ فعل یا رفتار حرام در کسب‌وکار می‌گردد (هادوی نیا و خدیوی رفوگر، ۱۳۹۶: ۶۳-۶۲). در شرع مقدس اسلام، برخی کارها که برای فرد یا جامعه یا دین مضر است، همچون ساختن شراب، مواد مخدر و بت و امثال آن حرام شده است. با توجه به این‌که دولت اسلامی حافظ مصالح فرد و جامعه است و می‌تواند به ملاک مصالح در کارها دخالت کند، در کسب‌وکار نیز می‌تواند بر اساس مصالح جامعه محدودیت‌هایی را پدید آورد (میرمعزی، ۱۳۸۳: ۲۸-۲۹). کسب حلال از برکت خاصی برخوردار است، برخلاف کسب حرام که موجب بی‌برکتی زندگی و مال و ثروت انسان می‌گردد. حضرت علی(ع) خطاب به «داوود» یکی از یارانش می‌فرماید: یا داود! انسانی که در جمع کردن ثروت توجهی به حلال و حرام نکرده و با رشوه‌خواری، ثروت اندوخته و روزی خویش را به دست آورده است در این دنیا در دوزخی از آه یتیمان و درماندگان زندگی می‌کند که در آخرت نیز به جهنمی پاینده تبدیل شده دمار از روزگارش درخواهد آورد (رکنی لموکی، ۱۳۹۱: ۴۱).

به‌طورکلی محدودیت‌های اسلام بر آزادی کار چند قسم است: الف: درآمد از طریق اغراء به جهل و تثبیت جهالت مردم و تحکیم عقاید سخیف و خرافی؛ نظیر بت فروشی و صلیب فروشی. ب: تحصیل درآمد از طریق اغفال و اضلال؛ از قبیل بیع کتاب‌های ضلال. ج: تقویت دشمنان به هر نحوی؛ مثل بیع سلاح به دشمنان دین. د: تحصیل درآمد از راه تولید یا خریدوفروش و مبادله موادی که استعمال آن‌ها برای بشر زیان داشته و یا فایده‌ای نداشته باشد؛ از قبیل مبادله شراب، اعیان نجسه، آلات قمار و غش. ه: نوع کاری که فرد در مقابل آن واقع می‌شود بیهوده یا مضر باشد؛ مثل لهو، غنا، قمار، قیادت و هجو مؤمن. و: کاری که از نظر اسلام فوق مسائل اقتصادی است؛ از قبیل اجرت در قضاوت، تعلیم دین و قرآن، اجرت بر اذان یا افتاء و حتی بیع مصحف. ز: کارهایی که منجر به تجمل‌پرستی مفرط بشود؛ مثل ساختن یا مبادله ظروف طلا و نقره (مطهری، ۱۳۹۸: ۱۵۲).

محدودیت‌هایی که قرآن درباره آزادی کار مطرح کرده است هم در پنج دسته قابل تقسیم بندی هستند: محدودیت‌های مربوط به مالک و این‌که مالک باید دارای شرایطی باشد؛ مانند این‌که سفیه حق تصرف در اموال را ندارد. محدودیت‌های مربوط به ملک و این‌که چه چیزهایی قابل تملک نیستند؛ مثلاً کالاهایی مانند شراب، قابل تملک نیستند. محدودیت‌های مربوط به اسباب مالکیت؛ مثلاً مالکیت حاصل از قمار، مردود است. محدودیت‌های مربوط به حق تصرفات مالک در ملک؛ مثلاً حرمت اسراف و تبذیر. محدودیت‌های مربوط به واجبات مالی که فرد باید به پرداخت آن‌ها اقدام کند؛ مثلاً وجوب پرداخت زکات (طغیانی و مرادی باصیری، ۱۳۹۴: ۱۷-۱۶).

درمجموع به سبب این‌که کار، عمل مطلوب و مقبول از دیدگاه خردمندان و راه تأمین نیازهای فردی و اجتماعی جوامع انسانی هست، از نظر قرآن نیز به‌عنوان یک ارزش موردتوجه و تأکید است و نظام حقوقی اسلام هم در زمینه حیات اقتصادی، مجموعه‌ای هماهنگ از عقاید، مبانی و دستورالعمل‌های رفتاری را جهت دستیابی به اهداف موردنظر خود ارائه نموده است (میرمعزی، ۱۳۷۸: ۶).

^۱ پس چون نماز به پایان رسید، در زمین پراکنده شوید و از فضل خداوند طلب کنید.

نتیجه‌گیری

آزادی کار یکی از حقوق بنیادین انسانی است که به جهت ماهیت حقوق بشری آن حتی کشورهای غیر عضو سازمان بین‌المللی کار هم آن را به رسمیت شناخته و قوانین داخلی و مقررات بین‌المللی عدیده‌ای در دهه‌های اخیر بر ممنوعیت بیگاری صحنه گذاشته‌اند. البته مسبق بر این وضعیت حقوقی، جایگاه حق بر آزادی کار را می‌توان در مضامین آیات، روایات اسلامی و سیره انبیاء و معصومین (ع) جستجو نمود. چراکه اسلام در دورانی بیگاری و کار اجباری را به‌عنوان رفتاری غیرانسانی به جامعه بشری عرضه نمود که در زندگی سراسر مردم آن روز، تحمیل و سلب آزادی کار به‌عنوان سنتی فئودالی و تیول‌داری مرسوم بوده است.

مواد ۲۲ الی ۳۴ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار برای تضمین منع کار اجباری در کشورهای عضو، مقرراتی را پیش‌بینی نموده است. در نظام حقوقی ایران هم با تأثر از هنجارهای نظام بین‌المللی کار و هم‌چنین آموزه‌های فقهی، تضمینات منع کار اجباری در مواد ۲۵ و ۱۰۱ قوانین برنامه چهارم و پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مواد ۶ و ۱۷۲ قانون کار، ماده ۳ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان، ماده ۴ قانون مبارزه با قاچاق انسان و اصول ۲۸ و ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مقرر شده است. با این وجود مواردی چون تعهدات مدنی، کار اجباری به‌عنوان محکومیت در دادگاه صالح، موارد اضطراری و خدمات عمومی جزئی وجود دارند که بنا به دلایل منطقی و متقن از مصادیق کار اجباری مستثنا شده‌اند. این بدان معنی است که کار اجباری در این موارد کاملاً واجب و لازم بوده و مسئله‌ای منطبق با آموزه‌های اسلامی و مقررات حقوق بشری کار هست و به همین جهت معمولاً امروزه در قوانین اکثر کشورها مراعات می‌شوند. وانگهی با تصویب قوانین شفاف، بایستی از امکان سوءاستفاده دولت از این عناوین کلی برای منافع خاص سیاسی خود جهت محدود نمودن این حق بشری پیشگیری نمود.

نکته قابل‌توجه این‌که هرچند در نظام بین‌المللی کار، حق بر آزادی کار به‌مثابه حق بنیادین بشری به‌موجب مصوبات سازمان بین‌المللی کار شناسایی شده و تضمینات لازمه برای منع کار اجباری در نظر گرفته شده و این تضمینات به‌مرور زمان گسترده‌تر هم گردیده‌اند؛ اما تضمینات نظام حقوقی اسلام مسبق‌تر و ثمربخش‌تر از حقوق بین‌المللی کار هستند. چراکه حکومت اسلامی با تکیه بر موازین فقهی و در دست داشتن عناصر لازمه برای کیفر رساندن ناقضان این حق، در وضعیت بهتری نسبت به نهادهای بین‌المللی قرار دارد. در صورتی‌که افراد به مسئولیت‌های خویش بی‌توجه باشند و برخورداری از حق آزادی کار آن‌ها، سبب آزار و اذیت دیگران شود، حاکم اسلامی در جهت حمایت از حق بر کار منصفانه و عدالت کار، حتی می‌تواند مالکیت آن‌ها را سلب نماید. از این‌رو، با توجه به نقش کار در پویایی و تکامل حیات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، تلاش برای ارتقای آزادی کار و تبیین شرایط آن و از بین بردن موانع تحقق این مهم از جمله بیگاری، یک ضرورت اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی است.

منابع و مأخذ

* قرآن کریم

- ابدی، سیدرضا (۱۳۸۹)، مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ویژه‌نامه ش ۳، صص ۳۷۸-۳۴۱.
- احمدی بنی، رسول؛ عطریان، فرامرز و غمامی، سید محمدمهدی (۱۳۹۸)، بررسی اقتصاد مقاومتی در پرتو اصل آزادی کسب‌وکار، فصلنامه دانش حقوق عمومی، سال ۸، ش ۲۳، صص ۱۳۳-۱۱۲.
- آلیس، آلبرت و جیمز، ویلیام (۱۳۹۷)، روان‌شناسی اهمال‌کاری: غلبه بر تعلل ورزیدن، ترجمه محمدعلی فرجاد، تهران، نشر رشد.
- بهمنی قاجار، محمدعلی (۱۳۸۹)، حقوق کار ایران و موازین حقوق بنیادی کار، فصلنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، ش ۲۸۰-۲۷۹، صص ۱۴۱-۱۲۴.
- بیگی، جمال (۱۳۸۸)، بزه‌دیدگی اطفال در حقوق ایران، چاپ دوم، تهران، نشر میزان.
- بیگی، جمال (۱۳۸۹)، راهبردهای حمایتی سازمان ملل متحد، ایران و اسلام در تأمین امنیت بزه دیدگان و شهود قاچاق انسان، فصلنامه فقه و حقوق، سال ۱، ش ۱، صص ۵۹-۲۵.
- جرداق، جورج (۲۰۱۰م)، الامام علی صوت العدالة الإنسانیة، الطبعة الاولى، بیروت، نشرالاندلس.
- جنان صفت، محمدصادق (۱۳۹۰)، اخلاق کسب‌وکار بر پایه آزادی، مجله نامه اتاق بازرگانی، ش ۵۲۱، ص ۸.
- حسینی، سید سجاد (۱۳۹۴)، حقوق بنیادین کار در نظام حقوقی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، بارانمایی محمدهادی کویانی و مهدی حدادی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- رکنی لموکی، محمدتقی (۱۳۹۱)، کسب‌وکار حلال، فصلنامه حصون، ش ۳۷، صص ۵۶-۴۱.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۹۷)، حقوق کار، ویرایش دوم با تجدیدنظر کامل، چاپ هفدهم، تهران، نشر مجد.
- سیدی، سیدمسعود و اکبری، علیرضا (۱۳۸۸)، مدیریت عملکرد و تاثیر آن برافزایش بهره‌وری نیروی انسانی، دو ماهنامه یادمان، ش ۵۳، صص ۶۱-۵۸.
- شریف‌الرضی، محمدبن حسین (۱۳۹۱)، ترجمه نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، چاپ سوم، نشر امیرالمؤمنین (ع).
- صیادی تورانلو، حسین و ثقفی، سپیده (۱۳۹۶)، پیامدهای اخلاق کار اسلامی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۱۰۱، صص ۲۰۲-۱۷۵.
- طاهری، آزاده السادات (۱۳۹۲)، حق اشتغال به‌مثابه حق بشری، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۶۲، صص ۲۰-۹.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۹۷۱م)، المیزان فی تفسیرالقرآن، بیروت، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.
- طغیانی، مهدی و مرادی باصیرانی، امین (۱۳۹۴)، احکام عمومی کسب‌وکار مبتنی بر احکام تجارت از دیدگاه اسلام، چاپ اول، تهران، نشر طلایی.
- عابدی، حیدرعلی (۱۳۸۵)، تحقیقات کیفی، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، دوره ۱۲، ش ۴۷، صص ۸۰-۶۲.

- عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۴)، الحاق به مقاله نامه‌های حقوق بنیادین کار (شماره‌های ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸)، مجله کار و جامعه، ش ۶۸-۶۷، صص ۶-۲.
- عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۶)، تحول حقوق بین‌المللی کار در دهه اخیر و تاثیر آن بر حقوق داخلی، فصلنامه نامه مفید، ش ۶۱، صص ۱۹۵-۱۸۳.
- عراقی، عزت‌الله و رنجبریان، امیرحسین (۱۳۹۲)، تحول حقوق بین‌المللی کار، ویراست دوم، تهران، نشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- عراقی، عزت‌الله و طاهری، آزاده السادات (۱۳۹۱)، بررسی انتخاب آزادانه شغل در پرتو حق اشتغال، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ش ۵۹، صص ۹۶-۶۳.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ حیدری زاده، زهرا و حسنی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی، دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ۵، ش ۲، صص ۴۶۰-۴۴۳.
- قربانی، زین‌العابدین (۱۳۴۸)، اسلام و آزادی؛ آزادی کار (۱۵)، مجله درس‌هایی از مکتب اسلام، سال ۱۰، ش ۵، صص ۳۰-۲۷.
- کریمی، فریبا و سلیمی، محمدرضا (۱۳۹۲)، نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، قابل دسترسی در سایت <http://www.tpbin.com>
- کریون، متیو سی. آر. (۱۳۸۷)، چشم‌اندازی به توسعه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ترجمه محمد حبیبی مجنده، چاپ اول، قم، دانشگاه مفید.
- محمدیان، علی و حائری، محمدحسن (۱۳۹۳)، تحلیل فقهی حقوق کارگر در جامعه اسلامی با رویکردی بر آرای امام خمینی (ره)، فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۸۹، صص ۲۵۳-۲۳۳.
- محمودی، محمدباقر (۱۴۱۸ه.ق)، نهج السعاده فی مستدرک نهج البلاغه، ج ۴، مصحح عزیز آل طالب، چاپ اول، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مدنی، محمد (۱۳۴۳)، کسب‌وکار مشروع از نظر دین اسلام، ترجمه ضیاءالدین محیط، مجله کانون، سال ۸، ش ۵-۴، صص ۷۸-۷۰.
- مردانی نوکنده، محمدحسین (۱۳۹۲)، جایگاه و منزلت کار و تلاش در تحقق حماسه اقتصادی (با تأکید بر مبانی دینی)، فصلنامه جبل‌المتین، دوره ۲، ش ۲، صص ۱۲۷-۱۰۶.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۸)، نظری به نظام اقتصادی اسلام، تهران، نشر صدرا.
- مطهری، محمد؛ جنگجوی (خراطا)، فرزاد و لطفی عزیز، اکبر (۱۳۹۸)، تحلیلی بر استثنائات منع کار اجباری در قوانین موضوعه ایران و مقاله نامه شماره ۲۹ سازمان بین‌المللی کار، فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، دوره ۱۸، ش ۳۷، صص ۷۷-۵۵.
- منصوریان، مصطفی؛ رستمی، ولی و شعبانی، احمد (۱۳۹۸)، درآمدی بر تحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار؛ مطالعه موردی آزادی قراردادی، فصلنامه دانش حقوق عمومی، سال ۸، ش ۲۳، صص ۱۱۰-۹۱.
- موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۴)، حقوق کار (علمی و کاربردی)، چاپ هفتم، تهران، نشر فکر سازان.

- میرمعزی، سید حسین (۱۳۷۸)، مکتب و نظام اقتصادی اسلام، مجله کتاب ماه دین، ش ۲۵، صص ۷-۶.
- میرمعزی، سید حسین (۱۳۸۳)، عرضه نیروی کار در اقتصاد اسلامی، فصلنامه اقتصاد اسلامی، دوره ۴، ش ۱۴، صص ۳۸-۱۴.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، تهران، نشر یسپرون.
- میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۹۱)، بازتاب قواعد اخلاقی در قوانین راجع به کسب و کار در حقوق اسلام و ایران، فصلنامه نامه مفید، ش ۹۱، صص ۶۸-۴۹.
- هادوی نیا، علی اصغر و خدیوی رفوگر، سعید (۱۳۹۶)، مفهوم سازی و سنجش فساد اقتصادی از دیدگاه اسلام با رویکرد نهادگرایی، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال ۱۷، ش ۶۶، صص ۷۵-۴۷.
- هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۵)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران: حاکمیت و نهادهای سیاسی، ج ۲، ویرایش ششم، چاپ بیست و هفتم، تهران، نشر میزان.
- هریسی نژاد، کمال الدین؛ جنگجوی (خراطا)، فرزاد و لطفی عزیز، اکبر (۱۳۹۳)، مروری بر تضمینات منع کار اجباری در قوانین موضوعه ایران و اساسنامه سازمان بین المللی کار، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۷۵، صص ۶۶-۵۵.
- Abolition of Forced Labour Convention (1957).
- Ali, Abbas J., Al-Owaihan, Abdullah (2008), Islamic Work Ethic: A Critical Review, Cross Cultural Management an International Journal, Vol. 15, No. 1, PP. 5-19.
- American Declaration of the Rights & Duties of Man (1948).
- Ashiagbor, Diamond, (2005), The Right to Work, in Social Rights in Europe, De Burca, Graaine & De Witte Bruno (eds), Oxford University Press.
- Cairo Declaration on Human Rights in Islam (1990).
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979).
- Declaration Concerning the Aims & Purposes of the International Labour Organization (1944).
- European Social Charter (1961).
- Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation (1930).
- Forced Labour Convention (1930).
- International Covenant on Economic, Social & Cultural Rights (1966).
- International Labour Office (1999), Decent work, First Publications.
- International Labour Organization (2001), Stopping Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work, International Labour Conference, 89rd Session.
- International Labour Organization (2004), Helping Hands or Shackled Lives: Understanding Child Domestic Labour & Responses to it, Geneva.
- International Labour Organization (2005), A Global Alliance against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session.
- International Labour Organization (2007), Eradication of Forced Labour, General Survey Concerning the Forced Labour Convention 1930 No. 29 & the Abolition of Forced Labour Convention 1957 No. 105, International Labour Office, Geneva.

- International Labour Organization (2008), Combating Forced Labour, a Handbook for Employers & Business, Special Action Programme to Combat Forced Labour, No. 3, Guiding Principles for Combating Forced Labour, International Labour Office.
- International Labour Organization (2009), The Cost of Coercion, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work, International Labour Office, 98th Session.
- International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work (1998), International Labour Conference, 86th Session, Geneva, June.
- Marks, Susan & Clopham Andrew (2005), International Human Rights Lexicon, Oxford University Press.
- Mayer, Jean (1985), The Concept of the Right to Work in International Standards & the Legislation of ILO Member States, International Labour Review, Vol. 124, No.2, PP. ۲۲۵-۲۴۲.
- Somavia, Juan (2001), Director General's Inaugural Address to the 12th Asian Regional Meeting, August.
- Special Youth Schemes Recommendation (1970).
- Special Youth Schemes Recommendation (1970).
- The World of Work (2006), Decent Work for All UN Moves to Strengthen Global Efforts & Sustainable Development, the Magazine of the ILO, No. 57.
- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).
- UN Human Rights Committee (1989), CCPR General Comment No. 18: Non-Discrimination, 10 November, Thirty-Seventh Session, HRI/ GEN/ 1/ Rev.9, Vol. I. Available at: <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html> [accessed 11 April 2020].
- Universal Declaration of Human Rights (1948).
- Wolbers, Maarten H. J. (2000), The Effects of Level of Education on Mobility between Employment & Unemployment in the Netherlands, European Sociological Review, Vol.16, No.2, PP.185-200.
- Yousef, Darwish Abdulrahman (2000), Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic & Attitudes Toward Organizational Change, Human Relations, Vol.53, No.4, PP.513-537.
- Yousef, Darwish Abdulrahman (2001), Islamic Work Ethics as a Mediator of the Relationship between Locus of Control, Role Conflict & Role Ambiguity; A Study in an Islamic Country Setting, Journal of Managerial Psychology, Vol.15, No.4, PP.283-۲۹۸.