


WORLD POLITICS


Print Issn: 2383-0123

Online Issn: 2538-4899

Homepage: <https://interpolitics.guilan.ac.ir/>

A Comparative Study of the Fundamental Principles of Labour Law in the Standards of the International Labour Organization and the Labour Laws of Iran and Iraq

Rana Abd Hamza Mosafir  Ph.D. Candidate in Law, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: rana1980ab@gmail.com

Nader Mirzadeh Koohshahi  *Corresponding Author*, Associate Professor, Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: mirzadeh@ut.ac.ir

Article Info

Article Type:

Reserch Article

Keywords:

International Labour -
Standards,
Labour Law,
Iran,
Iraq.

Article history:

Received 2025-2-20

Received in revised form
2025-5-14

Accepted 2025-6-15

Published Online

2025-6-21

ABSTRACT

The ILO has established a comprehensive international framework for the protection of workers' rights through the adoption of numerous conventions and labour standards. It identifies five fundamental principles as the foundation of modern labour law: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced labour, the abolition of child labour, the elimination of discrimination in employment and occupation, and the right to a safe and healthy working environment. This study employs a descriptive-analytical methodology and a comparative legal approach to evaluate the extent to which the labour laws of Iran and Iraq comply with these fundamental principles. The findings reveal that both countries have incorporated significant protective provisions into their labour legislation and demonstrate substantial conformity with international labour standards, particularly regarding the prohibition of forced labour and the regulation of minimum working age. Nevertheless, important legal differences remain. In Iran, workers' representation is primarily organized through institutional mechanisms such as Islamic Labour Councils and occupational associations, whereas Iraqi labour legislation places greater emphasis on the independence of trade unions and provides broader guarantees for freedom of association. Moreover, the Iraqi Labour Law defines prohibited forms of discrimination more explicitly and establishes a more comprehensive framework for collective bargaining. These differences reflect distinct legislative approaches to labour governance while highlighting varying degrees of alignment with contemporary international labour standards.

Cite this Article: Ghafarizadeh, Abd Hamzeh Mosafer, R. and mirzadeh kohshahi, N. (2025). A Comparative Study of the Fundamental Principles of Labour Law in the Standards of the International Labour Organization and the Labour Laws of Iran and Iraq. *World Politics*, 14(1), 269-289. doi: 10.22124/wp.2026.34043.3680



© Author(s)

Publisher: University of Guilan

DOI: 10.22124/wp.2026.34043.3680

1. Introduction

The protection of workers' rights has become one of the central concerns of contemporary international law. As globalization has intensified economic interdependence and labor mobility, the harmonization of national labor legislation with international standards has gained increasing significance. The International Labour Organization has established a universal framework for labor protection through numerous conventions and recommendations, identifying five fundamental principles as the cornerstone of international labor law: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced labor, the abolition of child labor, the elimination of discrimination in employment and occupation, and the right to a safe and healthy working environment. These principles serve as internationally recognized benchmarks for evaluating domestic labor legislation. This study examines the extent to which the labor laws of Iran and Iraq conform to these fundamental principles and identifies the similarities and differences between the two legal systems.

2. Theoretical Framework

The research is grounded in the normative framework of international labor law developed by the International Labour Organization. The ILO's fundamental principles constitute universally accepted minimum labor standards that guide member states in designing labor legislation and promoting decent work. Rather than focusing solely on treaty ratification, the study adopts a comparative legal approach that evaluates the substantive consistency of national legislation with internationally recognized labor rights. This framework allows an assessment of both the protective scope of domestic labor laws and their alignment with global labor governance.

3. Methodology

This research employs a descriptive-analytical method combined with a comparative legal approach. The analysis is based on the examination of the labor legislation of Iran and Iraq in relation to the ILO's fundamental labor principles. Relevant statutory provisions concerning trade union rights, collective bargaining, forced labor, child labor, non-discrimination, and occupational safety and health were systematically compared with international labor standards. The study emphasizes legislative provisions rather than practical implementation or judicial enforcement, thereby providing a normative assessment of legal compatibility.

4. Results and Discussion

The findings indicate that both Iran and Iraq have incorporated substantial protective provisions into their labor legislation and demonstrate considerable legislative commitment to safeguarding workers' rights. Both legal systems prohibit forced labor and establish minimum working-age requirements broadly consistent with international labor standards. Nevertheless, important differences remain.

Regarding freedom of association, the Iranian labor system recognizes worker representation primarily through institutionalized mechanisms such as Islamic Labor

Councils and professional associations, reflecting a more structured and state-regulated framework. In contrast, Iraqi labor legislation places greater emphasis on the independence of trade unions and provides broader legal guarantees for the establishment and operation of workers' organizations. Similarly, the Iraqi Labor Law offers a more comprehensive legal framework for collective bargaining and explicitly recognizes wider opportunities for collective negotiations between employers and workers. In the field of equality and non-discrimination, both legal systems prohibit discriminatory practices; however, Iraqi legislation identifies a broader range of prohibited grounds for discrimination in more explicit legal language. Furthermore, Iraq's legislative framework provides more detailed provisions concerning collective labor relations, while the Iranian model relies more heavily on institutional representation mechanisms. Overall, although both countries demonstrate significant legislative convergence with international labor standards, variations in institutional arrangements, the degree of organizational freedom, and the scope of collective labor rights reveal differing approaches to labor governance and legal protection.

5. Conclusions and Suggestions

The comparative analysis demonstrates that both Iran and Iraq have made meaningful legislative efforts to align their labor laws with the fundamental principles promoted by the International Labour Organization. Their legal systems exhibit substantial compliance in areas such as the prohibition of forced labor, child labor regulation, and occupational protection. However, notable differences persist regarding freedom of association, collective bargaining mechanisms, and the legal articulation of anti-discrimination guarantees. Iraqi labor legislation generally provides broader legal recognition of independent trade unions and collective bargaining rights, whereas Iranian labor law adopts a more institutionally regulated model of worker representation. These findings suggest that while both legal systems have achieved considerable progress in incorporating international labor standards, further legislative reforms—particularly in relation to freedom of association and collective labor rights—would enhance their compatibility with contemporary international labor law and contribute to stronger protection of workers' fundamental rights..

.
...
.

سیاست جهانی

شاپا چاپی: ۲۳۸۳-۰۱۳۳

شاپا الکترونیکی: ۲۵۳۸-۴۸۹۹

Homepage: <https://interpolitics.guilan.ac.ir/>

بررسی تطبیقی مبانی حقوق کار در استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و قوانین ایران و عراق

رنا عبد حمزه مسافر دانشجوی دکتری حقوق، دانشگاه تهران، تهران ایران.

رایانامه: rana1980ab@gmail.com

نادر میرزاده کوهشاهی نویسنده مسئول، دانشیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

رایانامه: mirzadeh@ut.ac.ir

چکیده	درباره مقاله
<p>در سطح بین‌المللی نسازمان بین‌المللی کار با تدوین استانداردها و مقاوله‌نامه‌های متعدد، چارچوبی مشترک برای تضمین حداقل حقوق کارگران ارائه کرده و پنج اصل بنیادین شامل آزادی تشکل و حق مذاکرات جمعی، منع کار اجباری، حذف کار کودک، منع تبعیض در اشتغال و حق بر محیط کار ایمن و سالم را به عنوان پایه‌های اساسی نظام حقوق کار معرفی نموده است. این تحقیق با روش توصیفی - تحلیلی و رویکرد تطبیقی، میزان انطباق قوانین دو کشور با اصول بنیادین حقوق کار را مورد بررسی قرار می‌دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر دو کشور در سطح تقنینی توجه قابل توجهی به اصول حمایتی داشته‌اند و در موضوعاتی مانند منع کار اجباری و تعیین حداقل سن اشتغال تا حد زیادی با استانداردهای بین‌المللی همسو هستند. با این حال، تفاوت‌هایی میان دو نظام حقوقی مشاهده می‌شود. در ایران ساختار تشکل‌های کارگری بیشتر در قالب نهادهای مشخصی مانند شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی سازماندهی شده است، در حالی که در قانون کار عراق بر استقلال اتحادیه‌های کارگری و آزادی بیشتر در تشکیل تشکل‌ها تأکید شده است. همچنین در قانون کار عراق برخی مصادیق تبعیض به صورت صریح‌تر بیان شده و چارچوب مذاکرات جمعی نیز گسترده‌تر پیش‌بینی شده است.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>کلیدواژه‌ها: حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار، ایران، عراق، مطالعه تطبیقی</p> <p>تاریخچه مقاله تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۳/۲۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۳/۳۱</p>

استناد به این مقاله: عبد حمزه مسافر، رنا و میرزاده کوهشاهی، نادر. (۱۴۰۴). بررسی تطبیقی مبانی حقوق کار در استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و قوانین ایران و عراق. سیاست جهانی، ۱۴(۱)، ۲۶۹-۲۸۹. doi: 10.22124/wp.2026.34043.3680

© نویسنده(گان)

ناشر: دانشگاه گیلان



حقوق کار یکی از مهم‌ترین شاخه‌های حقوق اجتماعی است که با هدف تنظیم روابط میان کارگر و کارفرما و حمایت از نیروی کار شکل گرفته است. در نظام‌های حقوقی کلاسیک، روابط کار عمدتاً تابع اصل آزادی قراردادها بود و فرض بر این بود که طرفین قرارداد از قدرت برابر برخوردارند. با این حال، تجربه تاریخی نشان داد که این فرض در روابط کار واقعیت ندارد؛ زیرا کارگر به دلیل وابستگی اقتصادی و نیاز به اشتغال، معمولاً از قدرت چانه‌زنی کمتری نسبت به کارفرما برخوردار است. در این زمینه برخی از حقوق‌دانان تأکید کرده‌اند که حقوق کار اساساً واکنشی به نابرابری ساختاری در روابط کار است. در همین راستا «دیویدوف» بیان می‌کند: «هدف اصلی حقوق کار اصلاح عدم توازن قدرت میان کارگر و کارفرما از طریق ایجاد قواعد حمایتی و تضمین حداقل استانداردهای کار است». تحولات اقتصادی و اجتماعی ناشی از انقلاب صنعتی موجب شد شرایط کار در بسیاری از صنایع با مشکلاتی مانند ساعات کار طولانی، دستمزدهای پایین و استفاده گسترده از کار کودکان همراه شود. این وضعیت باعث شد دولت‌ها به تدریج مقرراتی برای حمایت از کارگران وضع کنند. به تعبیر برخی پژوهشگران، «حقوق کار محصول تلاش تاریخی برای انسانی‌تر کردن روابط تولید و محدود کردن پیامدهای اجتماعی سرمایه‌داری صنعتی است». در سطح بین‌المللی نیز ضرورت حمایت از حقوق کارگران موجب تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ شد. این سازمان با هدف ارتقای عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار در سطح جهانی شکل گرفت. اساسنامه این سازمان تأکید می‌کند که «صلح پایدار تنها زمانی می‌تواند برقرار شود که بر پایه عدالت اجتماعی استوار باشد. در ادامه فعالیت‌های این سازمان، «اعلامیه اصول و حقوق بنیادین در کار» در سال ۱۹۹۸ تصویب شد که چهار اصل اساسی حقوق کار را به عنوان استانداردهای جهانی معرفی می‌کند. در این اعلامیه آمده است: «تمامی دولت‌های عضو، حتی در صورت عدم تصویب کنوانسیون‌های مربوطه، موظف‌اند اصول بنیادین آزادی شکل، حذف کار اجباری، لغو کار کودک و رفع تبعیض در اشتغال را محترم بشمارند و در جهت تحقق آن‌ها تلاش کنند». با توجه به اهمیت این اصول، بسیاری از کشورها تلاش کرده‌اند قوانین کار خود را با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار هماهنگ کنند. ایران نیز از سال ۱۹۱۹ به عضویت این سازمان درآمده و در طول دهه‌های گذشته برخی از کنوانسیون‌های

آن را تصویب کرده است. قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ یکی از مهم‌ترین اسناد حقوقی در تنظیم روابط کار در این کشور است. در این قانون مقرراتی درباره حمایت از کارگران، ایمنی و بهداشت کار، بازرسی کار و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر پیش‌بینی شده است. در این زمینه رنجبری می‌نویسد: «قانون کار ایران با رویکرد حمایتی تدوین شده و هدف اصلی آن ایجاد تعادل در روابط میان کارگر و کارفرما و جلوگیری از سوءاستفاده از نیروی کار است». در عراق نیز پس از تحولات سیاسی و اقتصادی دهه‌های اخیر، قانون کار جدیدی در سال ۲۰۱۵ تصویب شد. این قانون با هدف هماهنگی بیشتر با استانداردهای بین‌المللی و اصلاح ساختارهای پیشین تدوین شده است. برخی پژوهشگران معتقدند که «قانون کار عراق ۲۰۱۵ یکی از مهم‌ترین تلاش‌ها برای نوسازی نظام حقوق کار این کشور و نزدیک کردن آن به استانداردهای بین‌المللی بوده است». با وجود این اصلاحات، همچنان این پرسش مطرح است که قوانین کار ایران و عراق تا چه اندازه با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار هماهنگ هستند و چه تفاوت‌هایی میان این دو نظام حقوقی در زمینه حمایت از حقوق کارگران وجود دارد. پاسخ به این پرسش می‌تواند در شناخت نقاط قوت و ضعف نظام‌های حقوقی این دو کشور و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن‌ها مؤثر باشد. پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به پرسش‌های زیر در چارچوب حقوق تطبیقی و استانداردهای بین‌المللی است: اصول و حقوق بنیادین کار در اسناد سازمان بین‌المللی کار کدام‌اند و چه جایگاهی در سلسله‌مراتب حقوق بین‌الملل کار دارند؟ میزان انطباق ساختاری و محتوایی قوانین کار ایران و عراق با اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار تا چه حد است؟ مهم‌ترین شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو نظام حقوقی در حوزه صیانت از حقوق بنیادین کارگران چیست؟ روش تحقیق در این پژوهش نیز «توصیفی-تحلیلی» با رویکرد «تطبیقی» است. که در ادامه با طرح ادبیات تحقیق و مبانی مفهومی به مساله تحقیق پرداخته می‌شود.

۱. ادبیات تحقیق

در حوزه حقوق کار پژوهش‌های متعددی درباره استانداردهای بین‌المللی کار، اصول بنیادین کار و میزان انطباق قوانین داخلی کشورها با این استانداردها انجام شده است. بخشی از این مطالعات به تحلیل مفاهیم نظری حقوق کار و اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار اختصاص یافته و بخشی دیگر به بررسی وضعیت قوانین کار در کشورهای مختلف یا تحلیل اصلاحات

قانونی در حوزه کار پرداخته‌اند. با این حال، پژوهش‌هایی که به طور مشخص با رویکرد تطبیقی به بررسی قوانین کار کشورها در چارچوب اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار پردازند، نسبتاً محدود است. در ادامه مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق به ترتیب زمانی از قدیم به جدید بررسی می‌شود.

ابدی، آگاه و ابدی (۱۳۹۲) در مقاله «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران» به بررسی مفهوم کار شایسته و شاخص‌های آن در نظام حقوقی ایران پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هرچند برخی از مؤلفه‌های کار شایسته در قوانین و مقررات ایران مورد توجه قرار گرفته است، اما در حوزه‌هایی مانند تقویت گفت‌وگوی اجتماعی، آزادی تشکل‌های کارگری و توسعه سازوکارهای نظارتی همچنان کاستی‌هایی مشاهده می‌شود. تفاوت این پژوهش با تحقیق حاضر در آن است که مطالعه مذکور صرفاً بر بررسی وضعیت کار شایسته در ایران تمرکز دارد، در حالی که پژوهش حاضر با رویکردی تطبیقی به بررسی قوانین کار ایران و عراق در چارچوب اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار می‌پردازد.

الخلیفی (۲۰۱۹) در مقاله انطباق قوانین کار کشورهای شورای همکاری خلیج فارس با استانداردهای بین‌المللی کار، به بررسی میزان انطباق قوانین کار کشورهای شورای همکاری خلیج فارس با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در برخی حوزه‌ها مانند منع کار اجباری و منع تبعیض پیشرفت‌هایی در قوانین این کشورها مشاهده می‌شود، اما در زمینه‌هایی مانند آزادی تشکل‌های کارگری و تقویت گفت‌وگوی اجتماعی هنوز فاصله قابل توجهی با استانداردهای بین‌المللی وجود دارد. تفاوت این پژوهش با تحقیق حاضر در آن است که تمرکز آن بر کشورهای شورای همکاری خلیج فارس بوده و نظام‌های حقوقی ایران و عراق در تحلیل آن مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

رحمانی (۱۳۹۹) در مقاله «تأمین اصول و حقوق بنیادین کار» به تحلیل مبانی نظری اصول بنیادین کار در چارچوب حقوق بین‌الملل کار پرداخته است. در این پژوهش تأکید شده است که اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار به عنوان حداقل معیارهای جهانی برای حمایت از نیروی کار شناخته می‌شوند و رعایت آن‌ها نقش مهمی در ارتقای نظام‌های حقوق کار در کشورهای مختلف دارد. تفاوت این پژوهش با تحقیق حاضر در آن است که مطالعه مذکور

بیشتر به بررسی ابعاد نظری و مفهومی اصول بنیادین کار پرداخته و وارد تحلیل تطبیقی قوانین کار کشورها نشده است.

بحرینی (۱۴۰۱) در مقاله «نقش و جایگاه جهانی شدن و تأثیر آن بر ساختار حقوق بین‌الملل کار» به بررسی تأثیر روند جهانی شدن بر تحول قواعد و استانداردهای حقوق بین‌الملل کار پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که جهانی شدن موجب گسترش استانداردهای بین‌المللی کار و افزایش توجه به حقوق بنیادین کارگران در سطح جهانی شده است، هرچند این روند در برخی موارد چالش‌هایی برای نظام‌های حقوقی داخلی نیز ایجاد کرده است. تفاوت این پژوهش با تحقیق حاضر در آن است که تمرکز آن بر تحولات کلان حقوق بین‌الملل کار بوده و بررسی تطبیقی قوانین کار ایران و عراق را در بر نمی‌گیرد. بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که هر یک از پژوهش‌های انجام شده به بررسی بخشی از ابعاد حقوق کار و استانداردهای بین‌المللی پرداخته‌اند، اما پژوهشی که به صورت نظام‌مند به مقایسه قوانین کار ایران و عراق در چارچوب اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار بپردازد کمتر مشاهده می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر تلاش می‌کند با اتخاذ رویکردی تطبیقی، میزان انطباق قوانین کار این دو کشور با استانداردهای بین‌المللی را بررسی کرده و ابعاد مختلف حمایت از حقوق کارگران را در این دو نظام حقوقی تحلیل کند.

۲. مفهوم و ماهیت حمایتی حقوق کار

حقوق کار، بر خلاف بسیاری از شاخه‌های سنتی حقوق خصوصی که بر مبنای فرض برابری طرفین بنا شده‌اند، از ابتدا بر این پیش‌فرض استوار شده است که رابطه میان کارگر و کارفرما رابطه‌ای ذاتاً نامتقارن است. به بیان دیگر، نابرابری قدرت چانه‌زنی نه یک اتفاق یا موقعیت تصادفی، بلکه ویژگی ساختاری بازار کار است. این نابرابری ناشی از عوامل اقتصادی، اجتماعی و نهادی متعددی است که موجب می‌شود کارگر در عمل از قدرت واقعی برای مذاکره برخوردار نباشد، حتی اگر از نظر حقوقی آزادی قرارداد برای او مفروض گرفته شود. در همین زمینه برخی نویسندگان حقوق کار تأکید می‌کنند که «بازار کار به دلیل عدم تقارن قدرت میان کارگر و کارفرما نمی‌تواند همانند سایر بازارهای رقابتی عمل کند» (Morris & Deakin, 2012: 53). در نتیجه چنین ساختاری، مفهوم «حمایت» در حقوق کار

صرفاً یک انتخاب قانون‌گذار یا اقدامی خیرخواهانه نیست، بلکه ضرورتی است که از منطق درونی بازار کار ناشی می‌شود. کارگر برخلاف عرضه‌کنندگان کالاهای معمولی نمی‌تواند نیروی کار خود را ذخیره یا عرضه آن را برای مدت طولانی متوقف کند؛ زیرا امرار معاش او وابسته به فروش مستمر نیروی کار است. به همین دلیل، بسیاری از پژوهشگران معتقدند که «حقوق کار در اصل برای اصلاح نابرابری‌های ساختاری بازار کار و جلوگیری از بهره‌کشی اقتصادی شکل گرفته است» (Davidov, 2016: 78). افزون بر این، رابطه کار معمولاً رابطه‌ای مستمر و بلندمدت است که بخش مهمی از زندگی فرد را در بر می‌گیرد. از این رو پیامدهای آن تنها اقتصادی نیست، بلکه ابعاد اجتماعی، روانی و هویتی نیز دارد. شرایط کاری نامناسب می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی، روابط خانوادگی و کیفیت زندگی کارگران تأثیر بگذارد. به همین دلیل، در ادبیات معاصر حقوق کار، «حمایت از کارگران به‌طور فزاینده‌ای در چارچوب حقوق بشر در محیط کار تحلیل می‌شود» (Langille, 2011: 15). حمایت در حقوق کار همچنین پاسخی به این واقعیت است که کارگر در مقام فردی معمولاً قدرت دفاع مؤثر از منافع خود را ندارد. از این رو قانون‌گذار با وضع قواعد آمره، حداقل‌هایی از امنیت و عدالت در روابط کار را تضمین می‌کند. قواعد آمره به این معناست که حتی اگر کارگر ظاهراً با شرایط نامطلوب موافقت کند، چنین توافقی از نظر حقوقی معتبر شناخته نمی‌شود؛ زیرا این رضایت غالباً ناشی از فشار اقتصادی و نیاز معیشتی است. در واقع، حقوق کار با محدود کردن آزادی قراردادی، تلاش می‌کند آزادی واقعی و کرامت انسانی کارگران را حفظ کند. به تعبیر برخی نویسندگان حقوق کار، «محدود کردن آزادی قراردادی در روابط کار در واقع ابزاری برای تضمین آزادی واقعی کارگران است» (Collins et al, 2019: 22). همین منطق حمایتی در اسناد بین‌المللی نیز منعکس شده است. سازمان بین‌المللی کار از بدو تأسیس بر این اصل تأکید داشته است که «کار کالا نیست» و رقابت اقتصادی نباید به کاهش استانداردهای انسانی کار منجر شود بر همین اساس، این سازمان با تدوین استانداردهای بین‌المللی کار تلاش کرده است حداقل‌هایی از حمایت را در سطح جهانی تضمین کند.

اگر این مبانی نظری را به قوانین ایران و عراق پیوند دهیم، مشاهده می‌شود که روح حمایتی در هر دو نظام حقوقی به‌وضوح قابل مشاهده است. در ایران، قانون کار مصوب ۱۳۶۹ بسیاری از مقررات خود را به‌صورت قواعد آمره تنظیم کرده و توافق برخلاف آنها را بی‌اعتبار دانسته

است. برای نمونه، «مقررات مربوط به حداقل دستمزد، محدودیت ساعات کار، الزامات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر همگی ماهیتی حمایتی دارند و هدف آن‌ها جلوگیری از سوءاستفاده از ضعف اقتصادی کارگران است» (Ranjbari, 2019: 115).

در عراق نیز قانون کار شماره ۳۷ سال ۲۰۱۵ با الهام از استانداردهای سازمان بین‌المللی کار تلاش کرده است چارچوبی حمایتی برای روابط کار ایجاد کند. «این قانون با گسترش حمایت‌های قانونی در حوزه‌هایی مانند ایمنی و بهداشت کار، منع تبعیض در اشتغال و تقویت آزادی تشکلهای کارگری، به دنبال ایجاد توازن میان کارگران و کارفرمایان بوده است» از منظر تطبیقی می‌توان گفت که هر دو نظام حقوقی ایران و عراق ماهیتی حمایتی برای حقوق کار قائل هستند؛ با این حال، تفاوت‌هایی در شیوه تحقق این حمایت‌ها مشاهده می‌شود. قانون کار ایران بیشتر بر مداخله مستقیم دولت و قواعد آمره گسترده تکیه دارد، در حالی که قانون کار عراق با تأثیرپذیری بیشتر از استانداردهای بین‌المللی کار، تلاش کرده است علاوه بر قواعد حمایتی، بر سازوکارهایی مانند گفت‌وگوی اجتماعی و آزادی تشکل نیز تأکید کند. در عین حال، ماهیت حمایتی حقوق کار صرفاً به وضع قواعد قانونی محدود نمی‌شود، بلکه یک رویکرد تفسیری نیز محسوب می‌شود. «در بسیاری از نظام‌های حقوقی، اصل تفسیر به نفع کارگر پذیرفته شده است؛ به این معنا که در صورت وجود ابهام در مقررات، تفسیری ترجیح داده می‌شود که حمایت بیشتری از کارگر به عمل آورد» (Davidov, 2016: 54). با وجود این، برخی اقتصاددانان طی دهه‌های اخیر تلاش کرده‌اند مقررات حمایتی حقوق کار را مانعی برای انعطاف‌پذیری بازار معرفی کنند. با این حال، پژوهش‌های سازمان‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که استانداردهای مناسب حمایت از کارگران می‌تواند به افزایش بهره‌وری، ثبات شغلی و کاهش تعارضات صنعتی کمک کند در مجموع، می‌توان گفت ماهیت حمایتی حقوق کار بر پایه چند اصل اساسی استوار است: ضرورت اصلاح نابرابری قدرت در بازار کار، حفظ کرامت انسانی کارگران، جلوگیری از رقابت مخرب در کاهش استانداردهای کار و ایجاد تعادل واقعی میان نیروی کار و سرمایه؛ اصولی که در قوانین کار ایران و عراق نیز انعکاس یافته‌اند.

۲-۱. نظریه عدالت اجتماعی و کرامت انسانی

یکی از مهم‌ترین مبانی نظری که برای توجیه قواعد حمایتی حقوق کار مطرح می‌شود، نظریه عدالت اجتماعی است. بر اساس این نظریه، روابط اقتصادی صرفاً تعاملات خصوصی میان افراد نیستند، بلکه بخشی از نظم اجتماعی محسوب می‌شوند و باید به گونه‌ای تنظیم شوند که کرامت انسانی، برابری نسبی فرصت‌ها و حداقل‌های معیشتی برای همه افراد جامعه تضمین شود. در این چارچوب، کار صرفاً یک کالا در بازار تلقی نمی‌شود، بلکه فعالیتی انسانی است که با منزلت اجتماعی و امنیت اقتصادی فرد ارتباط مستقیم دارد. به تعبیر آمارتیا سن، «توسعه واقعی زمانی تحقق می‌یابد که افراد از آزادی‌ها و فرصت‌های واقعی برای انتخاب نوع زندگی خود برخوردار باشند» (Sen, 1997: 87). در واقع، اگر رابطه کار صرفاً یک قرارداد خصوصی تلقی شود، دخالت دولت در تعیین حداقل دستمزد یا استانداردهای ایمنی ممکن است غیرضروری به نظر برسد. اما نظریه عدالت اجتماعی این دیدگاه را به چالش می‌کشد و تأکید می‌کند که پیامدهای روابط کار فراتر از طرفین قرارداد است و می‌تواند بر کل جامعه تأثیر بگذارد. شرایط کاری نامناسب، دستمزدهای بسیار پایین یا فقدان امنیت شغلی ممکن است موجب افزایش فقر، نابرابری اجتماعی و بی‌ثباتی اقتصادی شود. از این رو قانون‌گذاری در حوزه کار نوعی ابزار برای تحقق عدالت اجتماعی تلقی می‌شود. در همین زمینه برخی پژوهشگران تأکید می‌کنند که «نهادهای بازار کار و مقررات کار نقش مهمی در کاهش نابرابری و حفظ انسجام اجتماعی دارند» (Freeman, 2007: 18).

در این چارچوب، مفهوم «کرامت انسانی» جایگاه ویژه‌ای پیدا می‌کند. کرامت انسانی به این معناست که هر فرد باید در محیط کار از شرایطی برخوردار باشد که با شأن انسانی او سازگار باشد. به همین دلیل، در اسناد بین‌المللی کار بر ضرورت فراهم کردن شرایط کاری انسانی و عادلانه تأکید شده است. سازمان بین‌المللی کار در قالب برنامه «کار شایسته» تلاش کرده است مجموعه‌ای از استانداردها را برای تحقق این هدف ارائه کند. در این اسناد تأکید شده است که «کار شایسته مستلزم دسترسی به اشتغال مولد در شرایطی همراه با آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است» در حقوق ایران نیز آثار این مبنا به وضوح دیده می‌شود. مقررات مربوط به حداقل دستمزد، محدودیت ساعات کار، حمایت از زنان و نوجوانان و همچنین سازوکارهای حل اختلاف کارگری نشان می‌دهد که قانون‌گذار رابطه کار را صرفاً یک قرارداد

خصوصی ندانسته، بلکه آن را نهادی اجتماعی تلقی کرده است که نیازمند حمایت قانونی است (Ranjbari, 2019: 132). در قانون کار عراق مصوب ۲۰۱۵ نیز همین رویکرد مشاهده می‌شود. «این قانون با تأکید بر منع تبعیض در اشتغال، تضمین ایمنی و بهداشت کار و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر تلاش کرده است استانداردهایی نزدیک به معیارهای بین‌المللی کار را در نظام حقوقی عراق نهادینه کند» در نتیجه می‌توان گفت نظریه عدالت اجتماعی چارچوبی مفهومی فراهم می‌کند که بر اساس آن حقوق کار نه تنها مجموعه‌ای از قواعد قراردادی، بلکه ابزاری برای تحقق ارزش‌های اجتماعی بنیادین مانند برابری نسبی، امنیت اقتصادی و کرامت انسانی محسوب می‌شود.

۲-۲. نظریه اقتصادی و کارکردگرایانه

نظریه کارکردگرایانه یا اقتصادی حقوق کار بر این مبنا استوار است که قواعد حمایتی در روابط کار نباید صرفاً از منظر اخلاقی یا اجتماعی ارزیابی شوند، بلکه کارکرد آن‌ها در افزایش کارایی اقتصادی، بهره‌وری نیروی کار و ثبات بازار کار نیز باید مورد توجه قرار گیرد. بر اساس این دیدگاه، مقررات کار در صورتی که به‌درستی طراحی شوند، نه تنها مانعی برای عملکرد بازار محسوب نمی‌شوند، بلکه می‌توانند به بهبود عملکرد آن نیز کمک کنند. اقتصاددانان و پژوهشگران حوزه روابط کار این رویکرد را با مفهوم ایجاد توازن میان «کارایی اقتصادی»^۱ و «عدالت توزیعی»^۲ توضیح می‌دهند. به بیان دیگر، «نظام حقوق کار مطلوب باید بتواند میان کارایی اقتصادی و عدالت اجتماعی نوعی تعادل پایدار ایجاد کند» (Freeman, 2007: 14).

در این چارچوب، قانون‌گذاری در حوزه کار بر اساس تحلیل هزینه-فایده اجتماعی قابل توجیه است. هرچند برخی مقررات حمایتی ممکن است در کوتاه‌مدت هزینه‌هایی برای کارفرمایان ایجاد کند، اما در بلندمدت مزایایی مانند کاهش حوادث کار، افزایش رضایت شغلی، کاهش نرخ جابه‌جایی نیروی کار و تقویت سرمایه انسانی را به همراه دارد. پژوهش‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیز نشان می‌دهد که «وجود استانداردهای مناسب کار می‌تواند به افزایش ثبات شغلی و ارتقای بهره‌وری در بنگاه‌ها منجر شود» این

1. Efficiency

2. Equity

دیدگاه در برابر رویکردی قرار دارد که مقررات کار را مانعی برای انعطاف‌پذیری بازار می‌داند. نظریه کارکردگرایانه تأکید می‌کند که مقررات مناسب در حوزه کار می‌تواند نوعی چارچوب نهادی پایدار ایجاد کند که به افزایش اعتماد میان کارگران و کارفرمایان و در نتیجه بهبود عملکرد اقتصادی منجر شود. در همین زمینه جوزف استیگلیتز اشاره می‌کند که «بازارهای کار بدون چارچوب‌های نهادی مناسب نمی‌توانند به نتایج کارآمد و عادلانه دست یابند» (Stiglitz, 2012: 86). از دیدگاه این نظریه، عدالت در روابط کار تنها یک ارزش اخلاقی نیست، بلکه پیش‌شرطی برای پایداری نظام اقتصادی نیز محسوب می‌شود. اگر بخش قابل توجهی از نیروی کار در شرایط فقر یا ناامنی شغلی قرار گیرد، پیامدهای آن می‌تواند به کاهش مصرف، بی‌ثباتی اجتماعی و افت بهره‌وری اقتصادی منجر شود. از این رو بسیاری از اقتصاددانان بر این باورند که «نهادهای بازار کار، از جمله مقررات کار و نظام‌های تأمین اجتماعی، نقش مهمی در ایجاد تعادل میان کارایی اقتصادی و عدالت اجتماعی دارند» (Freeman, 2007: 18). در بررسی تطبیقی نظام‌های حقوقی نیز می‌توان جلوه‌هایی از این منطقی کارکردی را مشاهده کرد. در حقوق ایران، مقرراتی مانند الزامات ایمنی و بهداشت کار، نظام بیمه‌های اجتماعی و پرداخت مزایای پایان خدمت نه تنها با هدف حمایت از کارگران وضع شده‌اند، بلکه در بلندمدت می‌توانند به کاهش هزینه‌های اجتماعی و افزایش پایداری نیروی کار کمک کنند (Ranjbari, 2019: 118). در عراق نیز قانون کار مصوب ۲۰۱۵ که با همکاری سازمان بین‌المللی کار اصلاح شد، «تلاش کرده است با ایجاد چارچوبی پایدار برای روابط کار، زمینه توسعه اقتصادی و اشتغال پایدار را فراهم سازد» از منظر اقتصاد کلان نیز مقررات کار می‌توانند در اصلاح ناکارآمدی‌های بازار نیروی کار نقش داشته باشند. ابزارهایی مانند حداقل دستمزد، محدودیت ساعات کار و نظام‌های تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورها به عنوان مکانیسم‌هایی برای کاهش نابرابری و تقویت ثبات اقتصادی مورد استفاده قرار می‌گیرند. بنابراین، مقررات حمایتی حقوق کار را می‌توان نه مانعی برای رشد اقتصادی، بلکه بخشی از زیرساخت نهادی لازم برای توسعه پایدار دانست.

در نهایت، نظریه کارکردگرایانه نشان می‌دهد که حمایت از کارگران صرفاً تصمیمی اخلاقی یا اجتماعی نیست، بلکه می‌تواند انتخابی عقلانی برای افزایش کارایی اقتصادی و پایداری

نظام تولیدی نیز محسوب شود. از این منظر، ایجاد توازن میان کارایی و عدالت به یکی از اصول اساسی سیاست‌گذاری در حوزه بازار کار تبدیل شده است.

۳-۲. نظریه انسان‌گرایانه حقوق کار و توسعه انسانی

نظریه انسان‌گرایانه حقوق کار، این رشته حقوقی را در چارچوب گسترده‌تر حقوق بشر و توسعه انسانی تحلیل می‌کند. بر اساس این دیدگاه، کار صرفاً فعالیتی اقتصادی برای کسب درآمد نیست، بلکه بخشی اساسی از زندگی انسانی است که در شکل‌گیری هویت فردی، منزلت اجتماعی و احساس ارزشمندی انسان نقش دارد. از این رو، نظام حقوق کار باید به گونه‌ای طراحی شود که علاوه بر تأمین نیازهای اقتصادی کارگران، امکان رشد، امنیت و مشارکت اجتماعی آنان را نیز فراهم سازد. این رویکرد تحت تأثیر نظریه‌های توسعه انسانی در اقتصاد معاصر شکل گرفته است. اقتصاددانانی مانند آمارتیا سن توسعه را صرفاً به معنای افزایش تولید یا رشد اقتصادی نمی‌دانند، بلکه آن را فرآیندی برای گسترش توانایی‌ها و فرصت‌های واقعی انسان‌ها برای دستیابی به زندگی مطلوب تلقی می‌کنند. به تعبیر او، «توسعه فرآیندی برای گسترش آزادی‌های واقعی انسان‌هاست و به همین دلیل باید فراتر از شاخص‌های صرفاً اقتصادی ارزیابی شود» (Sen, 1999: 87). از این منظر، اشتغال مناسب و شرایط کاری انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه انسانی به شمار می‌رود، زیرا کار زمینه مشارکت اجتماعی و تحقق توانایی‌های فردی را فراهم می‌کند.

در همین راستا، مارتا نوسباوم نیز در نظریه رویکرد قابلیت‌ها تأکید می‌کند که «نظام‌های حقوقی و اقتصادی باید شرایطی فراهم کنند که افراد بتوانند توانایی‌های اساسی خود را در زندگی اجتماعی توسعه دهند. به بیان او، عدالت اجتماعی زمانی تحقق می‌یابد که افراد امکان بالفعل کردن قابلیت‌های اساسی انسانی خود را داشته باشند» (Nussbaum, 2013: 35). در این چارچوب، دسترسی به کار شرافتمندانه و برخورداری از شرایط کاری انسانی از جمله مؤلفه‌های مهم تحقق این توانایی‌ها محسوب می‌شود. در حوزه حقوق کار، این نگرش موجب توجه بیشتر به ابعاد انسانی محیط کار شده است. موضوعاتی مانند ایمنی و بهداشت کار، منع تبعیض در اشتغال، حمایت از زنان و کودکان، امنیت شغلی و دسترسی به نظام‌های تأمین اجتماعی در همین چارچوب مورد توجه قرار گرفته‌اند. هدف این مقررات آن است که محیط

کار به فضایی تبدیل شود که در آن کرامت انسانی رعایت شود و افراد بتوانند بدون ترس از بهره‌کشی یا تبعیض فعالیت اقتصادی خود را انجام دهند.

یکی از مهم‌ترین تجلیات عملی این رویکرد، مفهوم «کار شایسته»^۱ است که توسط سازمان بین‌المللی کار مطرح شده است. این مفهوم بر چهار محور اصلی استوار است: ایجاد فرصت‌های شغلی، تضمین حقوق بنیادین کار، گسترش حمایت اجتماعی و تقویت گفت‌وگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان. سازمان بین‌المللی کار در توضیح این مفهوم تأکید می‌کند که «کار شایسته مستلزم فراهم شدن فرصت‌هایی برای اشتغال مولد در شرایطی همراه با آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است» (ILO, 2019).

در اسناد بین‌المللی حقوق بشر نیز این نگرش منعکس شده است. برای مثال، ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر تصریح می‌کند که «هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید، از شرایط منصفانه و رضایت‌بخش کار برخوردار باشد و در برابر بیکاری مورد حمایت قرار گیرد» همچنین میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر حق برخورداری از شرایط عادلانه و رضایت‌بخش کار تأکید می‌کند.

در نظام حقوقی ایران نیز بسیاری از مقررات قانون کار با هدف تأمین شرایط انسانی در محیط کار تدوین شده‌اند؛ از جمله مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، حمایت از زنان باردار، محدودیت کار نوجوانان و ایجاد سازوکارهای حل اختلاف کارگری. این مقررات نشان می‌دهد که قانون‌گذار تلاش کرده است میان فعالیت اقتصادی و حفظ کرامت انسانی کارگران تعادل برقرار کند (Kazemi, 2020: 65).

در عراق نیز قانون کار مصوب ۲۰۱۵ با تأکید بر اصول حقوق بشری و استانداردهای بین‌المللی کار تدوین شده است. «این قانون در حوزه‌هایی مانند منع تبعیض در اشتغال، حمایت از ایمنی و سلامت کارگران و تضمین حقوق بنیادین نیروی کار تلاش کرده است چارچوبی نزدیک به اصول توسعه انسانی در روابط کار ایجاد کند» (ILO, 2017). در مجموع، نظریه انسان‌گرایانه حقوق کار تأکید می‌کند که هدف نهایی مقررات کار صرفاً تنظیم بازار نیروی کار نیست، بلکه ارتقای کیفیت زندگی انسان‌ها است. در این چارچوب، حقوق کار به ابزاری برای تحقق

^۱ Decent Work

توسعه انسانی تبدیل می‌شود؛ توسعه‌ای که در آن کرامت انسانی و توانایی‌های فردی در مرکز سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی قرار دارد.

۳-۲. نظریه مداخله‌گرایی دولت در روابط کار

نظریه مداخله‌گرایی دولت از بنیادی‌ترین مباحث در مبانی نظری حقوق کار است و بر این اصل استوار است که روابط میان کارگر و کارفرما، به واسطه نابرابری ساختاری قدرت، نمی‌تواند همچون قراردادهای مدنی صرفاً تابع اصل آزادی قرارداد باشد. در واقع، در حالی که در حقوق مدنی کلاسیک بر برابری طرفین قرارداد تأکید می‌شود، حقوق کار بر پایه پذیرش «نابرابری چانه‌زنی» شکل گرفته است. بر اساس این دیدگاه، دولت به عنوان نهاد تنظیم‌گر ناگزیر است برای ایجاد تعادل نسبی، جلوگیری از بهره‌کشی و تضمین حداقل‌های حمایتی، در روابط کار مداخله کند. «تجربه تاریخی انقلاب صنعتی در اروپا نشان داد که فقدان مقررات حمایتی منجر به ساعات کار طولانی، دستمزدهای حداقلی، شرایط غیربهداشتی و بهره‌کشی گسترده از زنان و کودکان شد؛ وضعیتی که به تدریج ضرورت مداخله روزافزون دولت را به عنوان یک ضرورت نظم عمومی آشکار ساخت» (Morris & Deakin, 2012: 8).

مبنای نظری این مداخله آن است که نیروی کار «کالایی اقتصادی» به معنای کامل نیست، بلکه با کرامت انسانی، سلامت جسمی و امنیت معیشتی افراد گره خورده است. بنابراین، واگذاری کامل تنظیم روابط کار به سازوکار بازار آزاد می‌تواند پیامدهای شدید اجتماعی و اقتصادی ایجاد کند. از این رو دولت‌ها با ابزارهایی چون تعیین حداقل دستمزد، محدودیت ساعات کار، تدوین قواعد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، ایجاد نظام‌های تأمین اجتماعی و بازرسی کار، نقش فعالانه‌ای در تنظیم روابط کار ایفا می‌کنند. همان‌گونه که دیکین و موریس در تحلیل این جایگاه تنظیم‌گر تأکید می‌کنند: «مداخله دولت پاسخی نهادی به نابرابری قدرت در بازار کار است و هدف آن ایجاد تعادلی میان الزامات اجتماعی و الزامات اقتصادی است» (۴۵: Morris & Deakin, 2012). با این حال، این نظریه طرفدار مداخله بی‌حد و مرز نیست. اندیشمندان این حوزه معتقدند که مداخله باید هوشمندانه و متناسب باشد تا ضمن حمایت مؤثر از کارگران، موجب کاهش انعطاف‌پذیری اقتصادی و فرار سرمایه نشود. چالش اصلی در حقوق کار مدرن، یافتن نقطه تعادل میان حمایت اجتماعی و کارایی اقتصادی است؛ تعادلی که هر نظام حقوقی بسته به ساختار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی خود به‌گونه‌ای متفاوت آن

را برقرار می‌کند. در عمل، دولت‌ها از شیوه‌های متنوعی برای تنظیم روابط کار استفاده می‌کنند که شامل قانون‌گذاری آمره، ایجاد نهادهای بازرسی، حمایت از تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، و ایجاد سازوکارهای حل اختلاف است. این ابزارها معمولاً موجب افزایش پیش‌بینی‌پذیری روابط کار و کاهش تنش‌های اجتماعی می‌شوند، زیرا چارچوبی منظم و شفاف برای رفتار کارفرمایان و کارگران فراهم می‌کنند.

در نظام حقوقی ایران، نقش دولت در تنظیم روابط کار بسیار گسترده و متمرکز است. قانون کار ۱۳۶۹ به عنوان یک قانون «آمره»^۱، حوزه‌هایی چون حداقل دستمزد، ایمنی و بهداشت، ساعات کار، مرخصی‌ها و سازوکار حل اختلاف کارگری را به‌طور دقیق تنظیم کرده است. در این نظام، دولت از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بازوی اجرایی آن یعنی «اداره بازرسی کار»، بر اجرای این قواعد نظارت می‌کند و هرگونه توافق خلاف این حداقل‌ها را باطل می‌شناسد (Waltman, 2019: 87).

در عراق نیز قانون کار ۲۰۱۵ که تحت تأثیر تحولات سیاسی و اقتصادی پس از ۲۰۰۳ و با همکاری سازمان بین‌المللی کار بازنگاری شد، چارچوبی مداخله‌گرایانه اما مدرن ارائه می‌دهد. این قانون با تأکید بر حداقل شرایط کار، ایمنی شغلی، و تقویت گفت‌وگوی اجتماعی، نقش دولت عراق را از یک مداخله‌گر صرف به یک «تسهیل‌گر تنظیم‌کننده» ارتقا داده است تا بتواند ضمن حمایت از حقوق بنیادین کارگران، زمینه را برای جذب سرمایه‌گذاری و بازسازی اقتصادی فراهم کند. در این زمینه، عماد اسماعیل، پژوهشگر حقوق کار عراقی، در بررسی تطبیقی قانون کار جدید عراق شماره ۳۷ مصوب ۲۰۱۵، از نظر مقررات مربوط به فسخ قرارداد کار، به استانداردهای بین‌المللی کار دست یافته است» در مجموع، نظریه مداخله‌گرایی دولت تأکید می‌کند که وجود مقررات و نهادهای نظارتی در حوزه کار، برای حفظ نظم اجتماعی، جلوگیری از بهره‌کشی و ایجاد ثبات اقتصادی ضروری است. بدون چنین مداخله‌ای، نابرابری قدرت در بازار کار می‌تواند به نقض گسترده حقوق انسان‌ها و تنش‌های اجتماعی پایدار منجر

1. Imperative

شود. از این رو مداخله دولت نه استثنایی بر اصل آزادی قرارداد، بلکه یکی از ارکان اساسی نظام‌های حقوقی مدرن در حوزه کار محسوب می‌شود.

۴-۲. استانداردهای سازمان بین‌المللی کار

استانداردهای سازمان بین‌المللی کار به عنوان مهم‌ترین چارچوب جهانی در تنظیم روابط کار شناخته می‌شوند و نقش مهمی در جهت‌دهی سیاست‌گذاری‌های ملی و ایجاد یک «کف حمایتی جهانی» دارند. این سازمان که در سال ۱۹۱۹ بر پایه این اصل که «صلح پایدار و جهانی تنها بر بنیاد عدالت اجتماعی بنا می‌شود، تأسیس شد، از طریق تصویب کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها حداقل استانداردهای جهانی کار را تعیین می‌کند» (ILO, 1919). این استانداردها حوزه‌های وسیعی از جمله آزادی تشکل، منع کار اجباری، منع تبعیض، ممنوعیت کار کودک، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و حمایت اجتماعی را پوشش می‌دهند.

کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار به ویژه از اهمیت حقوقی بالایی برخوردارند، زیرا اصول اساسی حقوق کار را در سطح جهان تعریف کرده و به نوعی به «حقوق بشری کار» تبدیل شده‌اند. این استانداردها اغلب مبنای ارزیابی نظام‌های حقوقی ملی در پژوهش‌های تطبیقی قرار می‌گیرند. بررسی میزان انطباق قوانین داخلی کشورها با این استانداردها نشان‌دهنده میزان تعهد دولت‌ها به کرامت انسانی و عدالت توزیعی در بازار کار است.

قوانین ایران و عراق به عنوان دو کشور عضو این سازمان، به درجات مختلف از استانداردهای ILO تأثیر پذیرفته‌اند. در حقوق ایران، بسیاری از مقررات حمایتی مربوط به ایمنی کار، ممنوعیت کار کودکان زیر ۱۵ سال و محدودیت‌های مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور، ریشه در پذیرش روح استانداردهای بین‌المللی دارد. اگرچه ایران تمامی کنوانسیون‌های بنیادین را الحاق نکرده است، اما مفاد قانون کار ۱۳۶۹ در بسیاری از بخش‌ها، همسویی قابل توجهی با اصول اعلامیه ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین در کار نشان می‌دهد (Katzeman, 2017: 25).

در مقابل، قانون کار عراق مصوب ۲۰۱۵، نمونه‌ای بارز از تأثیر مستقیم و عمیق استانداردهای بین‌المللی بر یک نظام حقوقی ملی است. این قانون با مشورت مستقیم کارشناسان سازمان بین‌المللی کار تهیه شده و به همین دلیل، مفاهیم مدرنی همچون «منع صریح آزار و اذیت در محیط کار»، «تضمین گسترده حق تشکل‌یابی» و «مکانیسم‌های پیشرفته بازرسی کار» را مطابق

با آخرین کنوانسیون‌های ILO در متن خود گنجانده است. در واقع، عراق با این قانون تلاش کرده است تا «نظام حقوقی خود را به معیارهای جهانی کار نزدیک کرده و از این طریق پایداری اجتماعی خود را تقویت کند» (ILO, 2017).

در نتیجه، استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نه تنها به عنوان یک منبع حقوقی بین‌المللی، بلکه به عنوان یک «قطب‌نما» برای اصلاحات قانونی در سطح ملی عمل می‌کنند. ترکیب مبانی نظری حقوق کار (مانند عدالت اجتماعی و توسعه انسانی) با این استانداردهای بین‌المللی، زمینه‌ای مستحکم برای تحلیل تطبیقی نظام‌های حقوق کار فراهم می‌سازد. پژوهش حاضر نیز با اتکا به همین معیارها، به مقایسه حقوق کار ایران و عراق می‌پردازد تا مشخص کند هر یک از این دو کشور تا چه میزان در تحقق «کار شایسته» و حفظ حقوق بنیادین نیروی کار موفق بوده‌اند.

۳. بررسی تطبیقی

تحلیل تطبیقی نظام‌های حقوقی ایران و عراق در پرتو استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO)، نشان می‌دهد که هر دو کشور در سطح قانون‌گذاری تلاش کرده‌اند اصول بنیادین حقوق کار را در نظام حقوقی خود منعکس کنند، هرچند تفاوت‌های قابل توجهی در شیوه تحقق این اصول مشاهده می‌شود. این تفاوت‌ها عمدتاً ناشی از شرایط تاریخی، ساختارهای نهادی و سیاست‌های اقتصادی متفاوت در دو کشور است (Davidov: 2021).

در محور نخست، یعنی «آزادی تشکل و حق مذاکرات جمعی»، تفاوت قابل توجهی میان دو نظام حقوقی دیده می‌شود. قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ تشکل‌های کارگری را در قالب شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران به رسمیت می‌شناسد و فعالیت آن‌ها را در چارچوب‌های مشخص قانونی تنظیم می‌کند. این ساختار، اگرچه امکان مشارکت کارگران در امور صنفی را فراهم می‌سازد، اما به دلیل نظارت گسترده نهادی، از منظر برخی تحلیل‌ها با مفهوم استقلال کامل تشکل‌های کارگری فاصله دارد. در مقابل، قانون کار عراق مصوب ۲۰۱۵ با رویکردی بازتر، حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری مستقل و فدراسیون‌های صنفی را به رسمیت شناخته است. این رویکرد، به‌ویژه در ارتباط با کنوانسیون‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، نشان‌دهنده تلاش قانون‌گذار عراقی برای نزدیک شدن بیشتر به استانداردهای بین‌المللی در حوزه آزادی تشکل است (Ranjbari, 2019: 67)..

در زمینه «منع کار اجباری»، هر دو کشور در سطح قانون‌گذاری موضعی مشابه اتخاذ کرده‌اند. در حقوق ایران، اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۶ قانون کار هرگونه اجبار به کار را ممنوع اعلام کرده‌اند، مگر در موارد استثنایی مرتبط با خدمات عمومی یا شرایط اضطراری. در نظام حقوقی عراق نیز قانون کار ۲۰۱۵ به صراحت کار اجباری را ممنوع کرده و برای نقض این اصل ضمانت اجراهای قانونی در نظر گرفته است. با این حال، چالش‌های اجرایی در برخی مناطق عراق، که ناشی از بی‌ثباتی‌های اقتصادی و امنیتی در سال‌های گذشته است، اجرای کامل این اصل را با دشواری‌هایی مواجه ساخته است (Davidov, 2016: 8)..

در حوزه «حذف کار کودک» شباهت قابل توجهی میان قوانین دو کشور مشاهده می‌شود. هر دو نظام حقوقی حداقل سن اشتغال را ۱۵ سال تعیین کرده‌اند و برای نوجوانان ۱۵ تا ۱۸ سال مقررات حمایتی خاصی مانند کاهش ساعات کار، ممنوعیت اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور و الزامات بهداشتی در نظر گرفته‌اند. با این حال، یکی از چالش‌های مشترک در هر دو کشور گسترش کار کودک در بخش غیررسمی اقتصاد است. فعالیت‌های اقتصادی غیررسمی و مشاغل خانگی اغلب خارج از حوزه نظارت مستقیم بازرسان کار قرار دارند و همین امر اجرای کامل قوانین حمایتی را با محدودیت مواجه می‌سازد.

در زمینه «منع تبعیض در اشتغال» نیز تفاوت‌هایی میان دو نظام حقوقی دیده می‌شود. قانون کار ایران بر اصولی مانند برابری مزد برای کار هم‌ارزش و منع تبعیض بر اساس نژاد، قومیت یا مذهب تأکید دارد، اما فاقد تعریف جامع از تبعیض‌های غیرمستقیم یا سازوکارهای نهادی تخصصی برای پیش‌گیری از تبعیض در محیط کار است. در مقابل، قانون کار عراق با تصریح مصادیق گسترده‌تری از تبعیض، از جمله تبعیض جنسیتی و عقیدتی، تلاش کرده است چارچوب روشن‌تری برای مقابله با نابرابری‌های شغلی ارائه دهد. با وجود این، در هر دو کشور فاصله میان مقررات قانونی و واقعیت‌های بازار کار همچنان محسوس است و عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در استمرار برخی اشکال تبعیض نقش دارند (Borzogimanesh, 2024: 14). به طور کلی، مقایسه قوانین کار ایران و عراق نشان می‌دهد که هر دو کشور در سطح اصول حقوقی، بسیاری از استانداردهای بنیادین سازمان بین‌المللی کار را در نظام قانون‌گذاری خود منعکس کرده‌اند؛ با این حال، میزان انطباق عملی این اصول به عواملی مانند استقلال

نهادهای صنفی، کارآمدی نظام بازرسی کار و میزان توسعه ساختارهای گفت‌وگوی اجتماعی وابسته است.

شاخص مقایسه	قانون کار ایران	قانون کار عراق (۲۰۱۵)	تحلیل تطبیقی
آزادی تشکل	محدود به شوراهای اسلامی، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگر	شناسایی صریح حق تشکیل اتحادیه‌های مستقل و فدرال	عراق به دلیل صراحت در استقلال اتحادیه‌ها، انطباق بیشتری با مقاله‌نامه ۸۷ دارد.
منع کار اجباری	ممنوعیت مطلق بر اساس اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۶ قانون کار.	ممنوعیت صریح همراه با مجازات‌های کیفری سنگین.	هر دو کشور در سطح متون قانونی، همسویی کاملی با استانداردهای جهانی دارند.
حذف کار کودک	حداقل سن ۱۵ سال؛ ممنوعیت مشاغل سخت برای نوجوانان ۱۵-۱۸ سال.	حداقل سن ۱۵ سال؛ تأکید بر آموزش اجباری و حمایت‌های ویژه.	سن قانونی یکسان است؛ اما چالش اصلی در هر دو، نظارت بر بخش غیررسمی است.
منع تبعیض	تأکید بر مزد برابر و منع تبعیض نژادی (ماده ۲۸).	ذکر مصادیق گسترده (جنسیت، عقیده، وضعیت تاهل) و برابری فرصت‌ها.	قانون عراق در تبیین مصادیق تبعیض، مدرن‌تر و جزئی‌نگرتر عمل کرده است.

مذاکرات جمعی	پیش‌بینی انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی از طریق شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنعی و نمایندگان کارگران در چارچوب مقررات قانونی و نظارت نهادی	شناسایی حق مذاکره جمعی میان اتحادیه‌های کارگری مستقل و کارفرمایان و حمایت از انعقاد قراردادهای جمعی	نظام حقوقی عراق به دلیل تأکید بر استقلال اتحادیه‌ها و آزادی بیشتر در مذاکرات جمعی، به الگوی مورد تأکید مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار نزدیک‌تر ارزیابی می‌شود.
-----------------	--	---	---

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تطبیقی مبانی حقوق کار در استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و قوانین ایران و عراق انجام شد تا روشن شود که اصول بنیادین حقوق کار تا چه اندازه در نظام‌های حقوقی این دو کشور بازتاب یافته و چگونه در چارچوب‌های قانونی آن‌ها تحقق یافته است. بررسی مبانی نظری حقوق کار نشان داد که شکل‌گیری این شاخه از حقوق بر پایه مفاهیمی چون حمایت از نیروی کار، عدالت اجتماعی، کرامت انسانی و ضرورت مداخله تنظیم‌گر دولت در روابط کار استوار است. همین مبانی نظری در اسناد و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نیز انعکاس یافته و به صورت اصول بنیادین کار شامل آزادی تشکل و حق مذاکرات جمعی، منع کار اجباری، حذف کار کودک و منع تبعیض در اشتغال صورت‌بندی شده است. مطالعه قوانین کار ایران و عراق نشان داد که این اصول، به درجات مختلف، در نظام تقنینی هر دو کشور مورد توجه قرار گرفته‌اند. مقررات مربوط به منع کار اجباری و تعیین حداقل سن اشتغال در هر دو کشور تا حد زیادی با استانداردهای بین‌المللی همسو است و چارچوب‌های قانونی نسبتاً روشنی برای حمایت از نیروی کار در این حوزه‌ها وجود دارد. همچنین قواعد مرتبط با ایمنی و بهداشت کار، حمایت از نوجوانان و برخی سازوکارهای

نظارتی، بیانگر آن است که قانون‌گذاران در هر دو کشور تلاش کرده‌اند حداقل‌های حمایتی لازم را برای حفظ کرامت انسانی کارگران تضمین کنند. با این حال، بررسی دقیق‌تر نشان می‌دهد که میزان تحقق عملی این اصول در حوزه‌های مختلف یکسان نیست. در برخی زمینه‌ها مانند آزادی تشکل و نحوه شکل‌گیری مذاکرات جمعی، تفاوت‌های قابل توجهی میان دو نظام حقوقی مشاهده می‌شود. ساختار تشکل‌های کارگری در ایران بیشتر در قالب نهادهای تعریف‌شده قانونی و تحت نظارت نهادی شکل گرفته است، در حالی که در عراق قانون کار ۲۰۱۵ امکان شکل‌گیری اتحادیه‌های کارگری مستقل و فدراسیون‌های صنفی را با صراحت بیشتری پیش‌بینی کرده است. این تفاوت نشان می‌دهد که میزان انطباق قوانین ملی با استانداردهای بین‌المللی در برخی حوزه‌ها تحت تأثیر ساختارهای نهادی و سیاست‌های اجتماعی هر کشور قرار دارد. در حوزه منع تبعیض در اشتغال نیز گرچه هر دو نظام حقوقی بر اصل برابری و حمایت از فرصت‌های شغلی تأکید دارند، اما تفاوت در نحوه بیان مصادیق و سازوکارهای اجرایی آن قابل مشاهده است. قانون کار عراق در بیان انواع تبعیض صراحت بیشتری دارد، در حالی که در حقوق ایران برخی از این مصادیق به صورت کلی بیان شده‌اند. در عین حال، در هر دو کشور فاصله‌ای میان قواعد قانونی و واقعیت‌های بازار کار وجود دارد که تا حد زیادی ناشی از گسترش اشتغال غیررسمی، ضعف برخی سازوکارهای نظارتی و محدودیت ظرفیت‌های اجرایی است. در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر دو کشور در سطح تقنینی تلاش کرده‌اند اصول بنیادین حقوق کار را در قوانین خود منعکس کنند و در بسیاری از حوزه‌ها نیز به چارچوب‌های استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نزدیک شده‌اند. با این حال، تحقق کامل این اصول نیازمند تقویت سازوکارهای اجرایی، توسعه نهادهای صنفی کارآمد، ارتقای کارآمدی نظام بازرسی کار و توجه بیشتر به چالش‌های ناشی از اقتصاد غیررسمی است. حرکت در این مسیر می‌تواند ضمن افزایش سطح حمایت از کارگران، به ایجاد ثبات در روابط کار، کاهش تعارضات کارگری و تقویت توسعه اجتماعی و اقتصادی در هر دو کشور کمک کند.

References

- Abdi, S. R., Abdi, A., & Aghah, V. (2013). Legal Analysis and Measurement of Decent Work Deficits in Iran. *Public Law Research*, 15(39), 91-128. (In Persian)
- Bahreini, A. (2022). The Role of Globalization in the Evolution of International Labor Law. *Public Law Research Journal*. (In Persian)
- Bozorgimanesh, M. , Mousavi, S. N. and moradi, M. (2024). Asymmetric Effects of Oil Rents, Gas Production, and Gas Flaring on Iran's Economic Growth under the Paris Agreement. *World Politics*, 13(4), 283-309. doi: 10.22124/wp.2025.31588.3584
- Collins, H., Ewing, K., & McColgan, A. (2019). *Labour Law*. Cambridge University Press.
- Davidov, G. (2016). *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press.
- Deakin, S., & Morris, G. (2012). *Labour Law* (6th ed.). Hart Publishing.
- Freeman, R. (2007). *Labour Market Institutions Around the World*. NBER.
- International Labour Organization (ILO). (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Country Profile: Iraq Labour Law and Labour Market Overview*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Global Report on Decent Work and Sustainable Development*. Geneva: ILO.
- Iraqi Labor Law No. (37) of 2015. Baghdad: Iraqi Gazette (Official Journal). (In Arabic)
- Ismail, U. A. (2019). Iraqi Labour Law - Recent Amendments on Termination of Employment Contract - Compared to International Labour Standards. *Jog, állam, politika*, 11(2), 103-114.
- Labor Law of the Islamic Republic of Iran. (1990). Approved November 20, 1990 by the Expediency Discernment Council, published in the Official Gazette of the Islamic Republic of Iran, Tehran. (In Persian)
- Langille, B. (2011). Labour Law's Theory of Justice. In G. Davidov & B. Langille (Eds.), *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press.
- Low, C. (2021). Legal Reforms in Protecting Migrant Workers' Welfare in Malaysia. *Journal of Asian Public Policy*.
- Ministry of Labor and Social Affairs. (2017). *Reports on the Implementation of the Labor Law in Iraq*. Baghdad. (In Arabic)
- Nussbaum, M. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.
- OECD. (2021). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Rahmani, Z. (2020). Securing Fundamental Principles and Rights at Work in Iran's Legal System. *Legal Research Journal*, 42, 31-57. (In Persian)
- Ranjbari, A. (2025). *Labor Law*. Tehran: Majd. (In Persian)
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Stiglitz, J. (2012). *The Price of Inequality*. W.W. Norton.
- The Constitution of the Islamic Republic of Iran. (1979, with amendments 1989). Tehran: Official Gazette of the Islamic Republic of Iran. (In Persian)