

Determining legal strategies for labor law and social security based on international conventions in line with regional planning and sustainable development

Mohsen Rashidi Aghdam¹, Vali Rostami²

1. Department of Public Law, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: rashidi.343@gmail.com

2. Prof., Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: vrostami@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Abstract

Article type:
Research Paper

Article history:

Received: April 6, 2026

Revised: May 2, 2025

Accepted: June 15, 2026

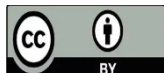
Published: June 15, 2026

Keywords:

Strategies Labor Law
Social Security
International
Conventions,

Objective: The main objective of this research is to examine and analyze effective strategies for aligning the labor laws and social security system of the Islamic Republic of Iran with the fundamental conventions of the International Labour Organization (ILO), and to identify the challenges and opportunities ahead in this field. Furthermore, the study aims to provide practical recommendations for improving the implementation level of these standards within the country's legal and social system. **Research Methodology:** This research adopts a descriptive-analytical approach and relies on a library-based method. The required data were collected through the study of international documents (such as ILO conventions and recommendations), legal and social security texts, scientific research articles, and specialized reports. Data analysis was conducted using a comparative approach to identify the strengths and weaknesses of Iran's laws in relation to international standards. **Findings:** The results indicate that although Iran has ratified some of the fundamental ILO conventions, in practice, there are significant gaps in the full implementation of these standards. **Conclusion:** Alignment with international conventions is a continuous and multidimensional process that requires political will, targeted legal reforms, strengthening of supervisory mechanisms, and increasing public awareness. To achieve decent work and an efficient social security system in Iran, it is essential to adopt specific strategies based on global ILO standards, especially in the key areas of fundamental labor rights and comprehensive social security coverage. It is recommended that supervisory mechanisms for the implementation of conventions be strengthened and necessary actions be taken to remove implementation obstacles.

How to cite: Rashidi Aghdam, M and Rostami, V. (2026). Determining legal strategies for labor law and social security based on international conventions in line with regional planning and sustainable development. *Geography and Regional Planning*, 16(63).218-230. <https://doi.org/10.22034/jgeoq.2026.582438.4449>



© Author(s) retain the copyright and full publishing rights
DOI: <https://doi.org/10.22034/jgeoq.2026.582438.4449>

Publisher: Qeshm Institute of Higher Education

Introduction

In the contemporary era, labor relations and social security systems, as two fundamental pillars of the legal and social order of every country, are positioned at a complex intersection of national requirements and international obligations. The globalization of the economy, rapid technological transformations, the emergence of new forms of employment such as platform work, and the expansion of labor migration have exposed national legal systems to unprecedented challenges that cannot be adequately addressed solely through domestic laws. The Islamic Republic of Iran, as a country with a developing economy, a large working population, diverse production structures, and evolving employment patterns, finds itself at a critical juncture in its labor law history. While Iran has ratified a limited number of International Labour Organization (ILO) conventions and has been a member of this organization since 1919, there remains a significant gap between its domestic labor and social security laws—primarily the Labor Code of 1990 and the Social Security Act of 1975—and international labor standards. Although Iran has ratified five of the ten fundamental ILO conventions, it has not ratified key conventions concerning freedom of association (No. 87) and the right to organize and collective bargaining (No. 98). Furthermore, even regarding ratified conventions, effective enforcement mechanisms for full compliance with international obligations are lacking. The existing legal framework faces challenges such as incomplete coverage of new employment forms, discrimination between formal and informal workers, limited coverage in small enterprises, weak enforcement mechanisms, and a social security system that fails to provide comprehensive coverage for informal sector workers, seasonal laborers, migrants, and the self-employed. This situation raises serious questions about the adequacy of legal protections for workers in Iran, the alignment of domestic laws with international standards, and the appropriate strategies needed to

enhance this compliance. Therefore, this study seeks to identify legal strategies for aligning Iran's labor and social security laws with international conventions, with the aim of contributing to regional planning and sustainable development.

Methodology

This study employs a mixed-methods (qualitative-quantitative) approach, grounded in Bruno Latour's Actor-Network Theory (ANT) and its pedagogical tool, controversy mapping, to deconstruct the ambiguous concept of architectural eclecticism. The methodological framework is structured as a cyclical process of "modeling-intuitive evaluation-critical reflection." Initially, a bibliometric analysis is conducted using digital tools like VOSviewer for co-occurrence mapping, Factiva for data collection, and Navvoo for content analysis to extract and model the core "eclectic characteristics" from a corpus of architectural literature (1978-2025). This process yields a visual translation of the concept, identifying key features such as pluralism, historicism, and symbolism. Subsequently, to validate these models, an intuitive evaluation is performed using a purpose-designed "Critique Table." This table acts as an observation tool to test the identified characteristics against a comparative case study analysis of micro and macro examples of classical and postmodern eclectic architecture from Iran and China. By juxtaposing the abstract model (indirect experience) with direct, phenomenological observation of built examples, this method ensures that the final contemporary interpretation of eclecticism is not only data-driven but also grounded in real-world, contextual, and temporal specificity, thereby enhancing its accuracy and relevance as a transdisciplinary tool.

Results and Discussion

The findings of this study reveal that while Iran has ratified a limited number of International Labour Organization (ILO) conventions, including five of the ten fundamental conventions, there remain significant gaps between domestic labor and

social security laws and international standards. The analysis indicates that Iran's Labor Code of 1990 and Social Security Act of 1975, despite being progressive at the time of their enactment, now face numerous challenges in addressing contemporary labor market realities. These challenges include an outdated definition of "worker" that fails to encompass new forms of employment such as platform work, part-time work, telework, and informal economy jobs; discrimination between formal and informal workers; limited legal coverage for small enterprises; and weak enforcement mechanisms. In the area of social security, the existing system, which is based on formal and permanent employment, demonstrates clear inadequacies in covering seasonal workers, migrant laborers, informal sector workers, and new self-employed occupations, resulting in a significant portion of Iran's workforce either lacking social security coverage or receiving incomplete protection. The discussion further highlights that even where domestic laws show relative alignment with international standards, enforcement mechanisms remain insufficient, including shortages of specialized labor inspectors, limited financial resources, weak geographical coverage, and labor courts lacking adequate expertise in international labor law. Additionally, trade unions and employers' organizations face legal restrictions on freedom of association, limiting their ability to effectively monitor the implementation of labor standards. A critical finding is the absence of ratification of key fundamental conventions concerning freedom of association (No. 87) and the right to organize and collective bargaining (No. 98), which undermines the principle of tripartite participation essential for effective labor governance. The study also identifies a systemic disconnect between institutional policymaking and the actual needs of the workforce, emphasizing that compliance with ILO conventions requires not merely legislative reforms but a comprehensive, systematic approach encompassing strengthened regulatory mechanisms, capacity building for labor inspection and judiciary, development of educational programs,

promotion of social dialogue among government, employers, and workers, and enhancement of reporting and

Conclusion

The study concludes that international labor standards, particularly the fundamental conventions of the International Labour Organization (ILO), provide a powerful and essential framework for guaranteeing the basic rights of workers and establishing comprehensive social security support networks. The findings demonstrate that alignment with these conventions is not merely a legal obligation but a strategic necessity for achieving social justice, human dignity, and sustainable development. However, the research reveals that while Iran has ratified some ILO conventions, significant gaps persist between domestic labor and social security laws—primarily the Labor Code of 1990 and the Social Security Act of 1975—and international standards. Key challenges include the failure to ratify fundamental conventions on freedom of association (No. 87) and collective bargaining (No. 98), outdated legal definitions that exclude new forms of employment, discrimination between formal and informal workers, incomplete social security coverage, and weak enforcement mechanisms. The conclusion emphasizes that effective compliance requires a comprehensive and systematic approach extending beyond mere legislative reforms to include strengthening regulatory and supervisory mechanisms (such as labor inspection systems), capacity building for labor courts and inspectors, promoting tripartite social dialogue among government, employers, and workers, developing educational and awareness programs, and establishing robust reporting and accountability mechanisms. Furthermore, the study underscores the need for expanding social security coverage to all segments of society—particularly informal workers, seasonal laborers, migrants, and the self-employed—in accordance with ILO Convention No. 102 on minimum social security standards and the concept of the "social protection floor" articulated in ILO

Recommendation No. 202. It is also essential to address emerging challenges such as platform work, telework, and violence and harassment in the workplace (Convention No. 190). Ultimately, adopting and effectively implementing labor and social security strategies based on international conventions is a fundamental step toward building safer, fairer, and more prosperous societies for present and future generations. This endeavor requires sustained political commitment, periodic review of laws, strong political will

Ethical considerations

Following the principles of research ethics

The authors have observed the principles of ethics in conducting and publishing this scientific research, and this is confirmed by all of them.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

First author: Preparation of samples, conducting experiments and collecting data, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, preparing a draft of the article.

Second author: Preparation of samples, conducting experiments and collecting

to prioritize workers' rights and welfare, and proactive engagement with the ILO to benefit from technical expertise, knowledge exchange, and international cooperation. Only through such a comprehensive and committed approach can Iran bridge the gap between domestic legislation and international standards, enhance its position in the global economy, and realize the vision of decent work for all as a cornerstone of sustainable development.

data, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, preparing a draft of the article.

Ethical Considerations

The authors affirm that they have adhered to ethical research practices, avoiding plagiarism, misconduct, data fabrication or falsification, and have provided their consent for this article's publication.

Funding

This research was conducted without any financial support from Payam Noor University.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest

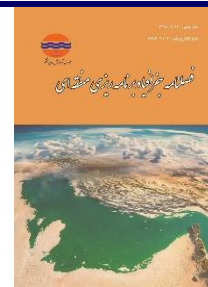


انجمن ژئوپلیتیک ایران

فصلنامه جغرافیا و برنامه ریزی منطقه‌ای

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



تعیین راهبردهای حقوقی قانون کار و تامین اجتماعی بر اساس کنوانسیون‌های بین‌المللی

در راستای برنامه ریزی منطقه‌ای و توسعه پایدار

محسن رشیدی اقدم^۱، ولی رستمی^۲

۱. گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: vrostami@ut.ac.ir

۲. نویسنده مسئول. استاد، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: vrostami@ut.ac.ir

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی و تحلیل راهبردهای مؤثر در انطباق قوانین کار و نظام تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران با کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار (ILO) و شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو در این زمینه بوده است. همچنین، ارائه پیشنهادهای عملیاتی برای ارتقاء سطح اجرای این استانداردها در نظام حقوقی و اجتماعی کشور مد نظر قرار گرفته است. روش تحقیق: این پژوهش با اتخاذ رویکردی توصیفی-تحلیلی و با تکیه بر روش کتابخانه‌ای انجام شده است. داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه اسناد بین‌المللی (مانند کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های ILO)، متون حقوقی و تأمین اجتماعی، مقالات علمی پژوهشی، و گزارش‌های تخصصی جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌ها با رویکرد تطبیقی صورت پذیرفت تا نقاط قوت و ضعف انطباق قوانین ایران با استانداردهای بین‌المللی مشخص شود. یافته‌ها: نتایج نشان داد که اگرچه ایران برخی از کنوانسیون‌های بنیادین ILO را تصویب نموده است، اما در عمل، شکاف‌های قابل توجهی در اجرای کامل این استانداردها وجود دارد. نتیجه‌گیری: انطباق با کنوانسیون‌های بین‌المللی، فرآیندی مستمر و چندوجهی است که نیازمند عزم سیاسی، اصلاحات قانونی هدفمند، تقویت سازوکارهای نظارتی، و افزایش آگاهی عمومی است. برای تحقق کار شایسته و نظام تأمین اجتماعی کارآمد در ایران، اتخاذ راهبردهای مشخص مبتنی بر استانداردهای جهانی ILO، به ویژه در حوزه‌های کلیدی حقوق بنیادین کار و پوشش جامع تأمین اجتماعی، امری ضروری است. پیشنهاد می‌شود سازوکارهای نظارتی بر اجرای کنوانسیون‌ها تقویت شده و اقدامات لازم برای رفع موانع اجرایی صورت پذیرد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۷</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۱۲</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۳/۲۵</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۳/۲۵</p> <p>کلیدواژه‌ها:</p> <p>راهبردها قانون کار تامین اجتماعی کنوانسیون‌های بین‌المللی</p>

استناد: رشیدی اقدم، محسن و رستمی، ولی (۱۴۰۵). تعیین راهبردهای حقوقی قانون کار و تامین اجتماعی بر اساس کنوانسیون‌های بین‌المللی

در راستای برنامه ریزی منطقه‌ای و توسعه پایدار. **جغرافیا و برنامه ریزی منطقه‌ای**. ۱۶(۶۳): ۲۱۸-۲۳۰. DOI: 10.22034/jgeoq.2026.582438.4449.



© نویسندگان.

ناشر: موسسه آموزش عالی قشم

مقدمه

در دوران معاصر، روابط کار و نظام‌های تأمین اجتماعی به عنوان دو رکن اساسی نظم حقوقی و اجتماعی هر کشور، در تقاطع پیچیده‌ای از الزامات ملی و تعهدات بین‌المللی قرار گرفته‌اند. جهانی‌شدن اقتصاد، تحولات شتابان فناوری، ظهور اشکال نوین اشتغال و گسترش مهاجرت‌های نیروی کار، نظام‌های حقوقی کشورها را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه ساخته که پاسخگویی به آن‌ها در چارچوب صرف قوانین داخلی، ناکافی و ناکارآمد می‌نماید. در این میان، کنوانسیون‌های بین‌المللی کار که در بستر سازمان بین‌المللی کار (ILO) تدوین و تصویب شده‌اند، به عنوان مجموعه‌ای از استانداردهای جهانی در حوزه کار و اشتغال، نقش محوری در شکل‌دهی به راهبردهای تقنینی و اجرایی کشورها ایفا می‌کنند. جمهوری اسلامی ایران به عنوان کشوری با اقتصاد رو به توسعه، جمعیت کارگری گسترده، ساختار تولیدی متنوع و الگوهای اشتغال در حال تحول، در برهه‌ای حساس از تاریخ حقوق کار خود قرار دارد. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، که هسته اصلی نظام حقوق کار ایران را تشکیل می‌دهند، در شرایط متفاوتی از نظر اقتصادی، اجتماعی و فناورانه تدوین شده‌اند و با گذشت دهه‌ها از تصویب آن‌ها، فاصله‌ای معنادار میان این قوانین و مقتضیات روز جامعه کارگری پدیدار گشته است. در همین حال، ایران کنوانسیون‌های محدودی از میان صدها کنوانسیون مصوب سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده و حتی در رابطه با همان کنوانسیون‌های مصوب، ساز و کارهای اجرایی لازم برای انطباق کامل قوانین داخلی با تعهدات بین‌المللی، به نحو مطلوب فراهم نشده است.

حقوق بین‌المللی کار به مثابه شاخه‌ای از حقوق بین‌الملل عمومی، ریشه در اواخر قرن نوزدهم و آغاز قرن بیستم دارد، زمانی که جنبش‌های کارگری در کشورهای صنعتی اروپا، فشار فزاینده‌ای برای تدوین قوانین حمایتی وارد ساختند. تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ در پی معاهده ورسای، نقطه عطفی در این مسیر بود. این سازمان با ساختار سه‌جانبه‌گرایانه خود (نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران)، محمل اصلی تدوین استانداردهای جهانی کار شد. از بدو تأسیس تاکنون، سازمان بین‌المللی کار بیش از ۱۹۰ کنوانسیون و بیش از ۲۰۰ توصیه‌نامه در طیف گسترده‌ای از موضوعات کار تصویب کرده که به طور جمعی «استانداردهای بین‌المللی کار» خوانده می‌شوند. در سال ۱۹۹۸، سازمان بین‌المللی کار با تصویب «اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار»، هشت کنوانسیون بنیادین را به عنوان پایه‌های غیرقابل تخطی نظم کار جهانی معرفی کرد که شامل آزادی انجمن و حق مذاکره جمعی، ممنوعیت کار اجباری، ممنوعیت بدترین اشکال کار کودک، و برابری در استخدام و اشتغال می‌شود. در سال ۲۰۲۲ نیز کنوانسیون شماره ۱۹۰ درباره خشونت و آزار در محیط کار به فهرست کنوانسیون‌های بنیادین افزوده شد. این تحولات نشان می‌دهد که استانداردهای بین‌المللی کار در حال تکامل مستمر هستند و کشورها باید سازوکارهایی برای همگام شدن با این تحولات ایجاد کنند. ایران از سال ۱۹۱۹ به عنوان یکی از اعضای مؤسس سازمان بین‌المللی کار حضور دارد، اما تاریخچه تصویب و اجرای کنوانسیون‌های این سازمان در ایران، نشان از رویکردی انتخابی، محتاطانه و در مواردی متناقض دارد. ایران تاکنون ۱۱ کنوانسیون از سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده که در مقایسه با متوسط جهانی، عدد قابل توجهی نیست. از میان ۱۰ کنوانسیون بنیادین این سازمان، ایران تنها ۵ کنوانسیون را تصویب نموده و در مورد سایر کنوانسیون‌های بنیادین مانند کنوانسیون‌های آزادی انجمن (شماره ۸۷) و حق سازماندهی و مذاکره جمعی (شماره ۹۸)، با وجود فشارهای مکرر بین‌المللی، اقدام به تصویب نکرده است. این وضعیت، پرسش‌های جدی درباره کفایت حمایت‌های قانونی از حقوق کارگران در ایران، مطابقت قوانین داخلی با استانداردهای بین‌المللی، و راهبردهای مناسب برای ارتقاء این انطباق برمی‌انگیزد.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران در حالی در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید که اقتصاد ایران هنوز به شدت تحت تأثیر ساختارهای پس از انقلاب و شرایط دوران جنگ بود. این قانون اگرچه در زمان خود گامی مهم در تدوین حقوق کار به شمار می‌رفت، اما امروز با چالش‌های متعددی روبرو است. از جمله اینکه تعریف «کارگر» در این قانون، اشکال نوین اشتغال مانند کار پلتفرمی، کار پاره‌وقت، کار خانگی، کار از راه دور، و اشتغال در اقتصاد غیررسمی را به طور کامل در بر نمی‌گیرد. تبعیض بین کارگران رسمی و غیررسمی، محدودیت پوشش قانون در بنگاه‌های کوچک، و ضعف سازوکارهای اجرایی، از دیگر مشکلات ساختاری این قانون هستند. در حوزه تأمین اجتماعی، قانون مصوب ۱۳۵۴ با ساختاری که بر اشتغال رسمی و دائمی متکی است، در مواجهه با نیروی کار فصلی، کارگران مهاجر، شاغلان در بخش غیررسمی، و مشاغل خوداشتغالی جدید، ناتوانی‌های آشکاری از خود نشان می‌دهد. بر اساس آمارهای موجود، بخش قابل توجهی از نیروی کار ایران یا فاقد پوشش تأمین اجتماعی هستند یا از پوشش ناقص بهره‌مند

می‌شوند. این در حالی است که کنوانسیون شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار درباره حداقل استانداردهای تأمین اجتماعی، و کنوانسیون‌های بعدی این سازمان، اصل «پوشش جهانی» را به عنوان هدف راهبردی نظام‌های تأمین اجتماعی مطرح کرده‌اند. حتی در مواردی که قوانین داخلی ایران با استانداردهای بین‌المللی کار همخوانی نسبی دارند، سازوکارهای اجرایی لازم برای تحقق عملی این استانداردها وجود ندارد یا ناکافی است. نظام بازرسی کار در ایران با کمبود نیروی انسانی متخصص، محدودیت منابع مالی، و ضعف در پوشش جغرافیایی مواجه است. دادگاه‌های کار فاقد تخصص کافی در مباحث حقوق بین‌المللی کار هستند. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به دلیل محدودیت‌های قانونی در آزادی تشکل، نمی‌توانند نقش مؤثری در نظارت بر اجرای استانداردهای کار ایفا کنند. همه این عوامل موجب می‌شوند که شکاف میان حق و واقعیت در حوزه روابط کار ایران قابل ملاحظه باشد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کنوانسیون‌های بین‌المللی کار^۱: کنوانسیون‌های بین‌المللی کار، اسناد حقوقی الزام‌آوری هستند که توسط کنفرانس بین‌المللی کار در چارچوب سازمان بین‌المللی کار (ILO) تصویب می‌شوند و پس از تصویب توسط کشورهای عضو، بخشی از تعهدات بین‌المللی آن کشور محسوب می‌شوند. این کنوانسیون‌ها حداقل استانداردهای جهانی را در حوزه‌های گوناگون حقوق کار از جمله آزادی تشکل، منع کار اجباری، برابری در اشتغال و شرایط کار تعیین می‌کنند. در این پژوهش، تمرکز اصلی بر هشت کنوانسیون بنیادین مندرج در اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار (۱۹۹۸) و کنوانسیون‌های اساسی مرتبط با تأمین اجتماعی به ویژه مقاوله‌نامه ۱۰۲ است که معیار اصلی ارزیابی انطباق نظام حقوقی ایران به شمار می‌روند.

راهبردهای انطباق^۲: راهبردهای انطباق به مجموعه‌ای از اقدامات هدفمند تقنینی، اجرایی و نهادی اطلاق می‌شود که دولت‌ها برای هماهنگ‌سازی نظام حقوق داخلی خود با تعهدات بین‌المللی اتخاذ می‌کنند. این راهبردها می‌توانند شامل اصلاح یا تدوین قوانین جدید، تقویت نهادهای نظارتی و اجرایی، ظرفیت‌سازی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، آموزش قضات و بازرسان کار و ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی و پاسخگویی باشند. در این تحقیق، مفهوم راهبردهای انطباق به عنوان چارچوب اصلی تحلیل به کار می‌رود و هدف، طراحی راهبردهایی است که ضمن رعایت مقتضیات ملی، نظام حقوق کار و تأمین اجتماعی ایران را با استانداردهای ILO همسو سازند.

کار شایسته: کار شایسته مفهومی است که سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ به عنوان هدف محوری سیاست‌های اشتغال و حمایت اجتماعی معرفی کرد و چهار رکن اساسی را در بر می‌گیرد: اشتغال مولد و آزادانه انتخاب‌شده، رعایت حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی مناسب و گفتگوی اجتماعی مؤثر. این مفهوم که در هدف هشتم اهداف توسعه پایدار (SDGs) نیز بازتاب یافته، فراتر از صرف داشتن شغل است و بر کیفیت اشتغال، کرامت انسانی کارگر و برابری در محیط کار تأکید دارد. در این پژوهش، کار شایسته به عنوان چارچوب هنجاری و معیار ارزیابی کیفی وضعیت نیروی کار در ایران و سنجش میزان فاصله آن از استانداردهای بین‌المللی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

حمایت اجتماعی جهانی^۳: حمایت اجتماعی جهانی به اصل دسترسی همه افراد جامعه، بدون تبعیض و صرف نظر از نوع اشتغال، وضعیت درآمدی یا سایر ویژگی‌های فردی، به حداقل‌های تأمین اجتماعی اطلاق می‌شود. این مفهوم که در توصیه‌نامه ۲۰۲ سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۲) تحت عنوان «کف حمایت اجتماعی» عملیاتی شده، شامل دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی ضروری، امنیت درآمدی برای کودکان، افراد در سن کار فاقد اشتغال کافی و سالمندان می‌شود. در این تحقیق، این مفهوم معیار اصلی ارزیابی نظام تأمین اجتماعی ایران است؛ به ویژه از منظر پوشش ناقص کارگران غیررسمی، خوداشتغالان و گروه‌های آسیب‌پذیر که از سیستم بیمه‌های اجتماعی رسمی خارج مانده‌اند.

¹ International Labour Conventions

² Compliance Strategies

³ Universal Social Protection

مشارکت سه‌جانبه^۱: مشارکت سه‌جانبه به ساختار حکمرانی در روابط کار اشاره دارد که در آن دولت، سازمان‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی به عنوان سه طرف اصلی، در فرایند تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و نظارت بر اجرای استانداردهای کار مشارکت فعال دارند. این اصل که از اصول بنیادین تأسیس ILO در سال ۱۹۱۹ بوده و در اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۴۴) و اعلامیه سه‌جانبه اصول درباره بنگاه‌های چندملیتی (۱۹۷۷) بازتاب یافته، یکی از مهم‌ترین سازوکارهای تضمین مشروعیت و اثربخشی قوانین کار محسوب می‌شود. در این پژوهش، ارزیابی وضعیت مشارکت سه‌جانبه در ایران و شناسایی موانع نهادی و قانونی آن، از جمله محدودیت‌های مربوط به آزادی تشکل (کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸)، به عنوان یکی از محورهای اصلی تحلیل و ارائه راهبرد مورد توجه قرار می‌گیرد.

(۱) در کتاب «نیروی کار در قوانین ایران و سازمان بین‌المللی کار» به بررسی تطبیقی مقررات حقوق کار ایران و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار پرداخته است. این اثر با رویکردی توصیفی-تطبیقی، وضعیت نیروی کار در نظام حقوقی ایران را در مقایسه با کنوانسیون‌های ILO تحلیل کرده و به شناسایی برخی از شکاف‌های قانونی پرداخته است.

این کتاب عمده‌تاً بر حوزه حقوق کار متمرکز است و به تامین اجتماعی به عنوان یک بخش جداگانه و مکمل توجه کافی نکرده است. همچنین این اثر به ارائه راهبردهای جامع و عملیاتی برای اصلاح نظام حقوقی ایران پرداخته و بیشتر جنبه توصیفی و مقایسه‌ای دارد. تحقیق حاضر با نگاهی یکپارچه به حقوق کار و تامین اجتماعی، علاوه بر شناسایی شکاف‌ها، به تحلیل تجربه کشورهای موفق و استخراج الگوهای قابل انتقال به ایران پرداخته و راهبردهای تقنینی، اجرایی و نهادی مشخصی را برای همسوسازی نظام حقوقی ایران با استانداردهای بین‌المللی ارائه می‌دهد.

(۲) در مقاله «حقوق نظام تامین اجتماعی ایالات متحده آمریکا» به بررسی ساختار، اصول و مؤلفه‌های نظام تامین اجتماعی آمریکا پرداخته‌اند. نویسندگان با روش توصیفی-تحلیلی، برنامه‌های تامین اجتماعی این کشور شامل کمک‌های بازنشستگی، از کار افتادگی و کمک به بازماندگان را تحلیل کرده و سه روش پرداخت مستمری (مبتنی بر حق بیمه، همگانی و تکمیلی) را معرفی کرده‌اند. این پژوهش بر جامعیت، پویایی و کارآمدی نظام تامین اجتماعی آمریکا از لحاظ ساختاری، تقنینی، دادرسی، بیمه‌ای و خدمات درمانی تأکید دارد.

این مقاله صرفاً به معرفی و توصیف نظام تامین اجتماعی یک کشور خاص (آمریکا) محدود است و به مقایسه تطبیقی با نظام ایران یا استخراج الگوهای قابل انتقال پرداخته است. همچنین این پژوهش حوزه حقوق کار را در کنار تامین اجتماعی مورد بررسی قرار نداده و به تحلیل انطباق با کنوانسیون‌های بین‌المللی کار توجه نکرده است. تحقیق حاضر با رویکردی تطبیقی جامع، نظام‌های چندین کشور منتخب را بررسی کرده و الگوهای موفق آن‌ها را در زمینه انطباق با استانداردهای بین‌المللی استخراج می‌کند. همچنین این تحقیق با نگاهی یکپارچه به حقوق کار و تامین اجتماعی، راهبردهای عملیاتی برای اصلاح نظام حقوقی ایران ارائه می‌دهد.

(۳) در مقاله‌ای^۲ که در نشریه International Social Security Review منتشر شده است، به تحلیل مفهوم «کف حمایت اجتماعی»^۳ به عنوان یک پارادایم جدید در سیاست‌های توسعه پرداخته‌اند. نویسندگان با استناد به تجربه بحران مالی جهانی ۲۰۰۹-۲۰۰۸ و افزایش فقر و نابرابری، استدلال می‌کنند که سرمایه‌گذاری در حمایت اجتماعی جهانی نه تنها یک ضرورت اخلاقی و حقوقی بلکه یک استراتژی اقتصادی مؤثر برای تحقق توسعه پایدار است. این پژوهش با ارائه شواهد تجربی از کشورهای مختلف نشان می‌دهد که ایجاد کف حمایت اجتماعی شامل دسترسی جهانی به مراقبت‌های بهداشتی، امنیت درآمد برای کودکان، افراد در سن کار و سالمندان، حتی در کشورهای کم‌درآمد نیز امکان‌پذیر و مقرون به صرفه است. نویسندگان بر نقش کنوانسیون‌های ILO به ویژه مقاله‌نامه ۱۰۲ در تحقق این هدف تأکید کرده‌اند. ارزش این پژوهش در ارائه چارچوب مفهومی و سیاستی برای گسترش پوشش تامین اجتماعی در سطح جهانی است. با این حال، این مقاله صرفاً به بُعد تامین اجتماعی و کف حمایت اجتماعی می‌پردازد و تحلیل جامعی از حقوق کار، حقوق بنیادین کارگران و چالش‌های نوظهور مانند کار پلتفرمی ارائه نمی‌دهد. همچنین

¹ Tripartism

² Changing the development policy paradigm: Investing in a social security floor for all

³ social protection floor

این پژوهش به طور خاص به وضعیت ایران نمی‌پردازد و راهبردهای تقنینی مشخصی برای اصلاح قوانین داخلی کشورهای خاص ارائه نمی‌کند. تحقیق حاضر ضمن بهره‌گیری از مفهوم کف حمایت اجتماعی، رویکردی یکپارچه به هر دو حوزه حقوق کار و تأمین اجتماعی دارد و با تمرکز بر وضعیت ایران، شکاف‌های قانونی را شناسایی کرده و راهبردهای تقنینی، اجرایی و نهادی مشخصی را برای تحقق پوشش جهانی تأمین اجتماعی در کنار ارتقای حقوق بنیادین کارگران ارائه می‌دهد.

روش پژوهش

در یک پژوهش علمی، برای پاسخ به پرسش‌های مطرح شده و نیز برای تایید فرضیه‌های مطرح شده در تحقیق، روش‌های متعددی برگزیده می‌شود. این روش‌ها با توجه به موضوع پژوهش و همچنین مواردی که مطلوب نگارنده است، انتخاب می‌شوند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و مبانی نظری، تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی اولیه موضوع از روش توصیفی-تحلیلی استفاده خواهد شد. روش تحقیق توصیفی تحلیلی برعکس تحقیقات تاریخی در مورد زمان حال به بررسی می‌پردازد. روش تحقیق توصیفی تحلیلی به توصیف و تفسیر شرایط و روابط موجود می‌پردازد. در این نوع روش تحقیق، علاوه بر آنکه محقق به توصیف و تفسیر آنچه را که هست می‌پردازد به تحلیل داده‌ها نیز می‌پردازد. با توجه به اینکه پژوهش اساساً یک پرداخت تئوریک خواهد بود و داده‌های کمی مختص پژوهش‌های عملی و کاربردی یا پیمایشی و تجربی آزمایشگاهی در آن موضوعیت ندارند؛ لذا در تقسیم‌بندی انواع پژوهش‌های توصیفی کمی و کیفی، پروژه‌ی پژوهشی را می‌بایست در دسته‌ی پژوهش‌های توصیفی کیفی دسته‌بندی کرد. فرعاً مختصات پژوهش‌های توصیفی تطبیقی نیز در مورد آن مصداق پیدا می‌کند.

نظری استانداردهای بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار انواع مختلفی از اسناد را برای تدوین استانداردهای خود دارد که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

کنوانسیون‌ها (Conventions): اسناد بین‌المللی الزام‌آوری هستند که در صورت تصویب توسط کشورهای عضو، دولت‌ها را ملزم به رعایت مفاد آن‌ها و اعمال تغییرات لازم در قوانین و مقررات داخلی خود می‌کنند (۴).

پروتکل‌ها (Protocols): این اسناد، الحاقیه‌هایی برای کنوانسیون‌های موجود هستند که هدفشان اصلاح، تکمیل یا افزودن به مفاد کنوانسیون اصلی است.

توصیه‌نامه‌ها (Recommendations): این اسناد، غیر الزام‌آور بوده و راهنمایی‌ها و پیشنهادهای را در خصوص اجرای کنوانسیون‌ها یا موضوعات خاصی که ممکن است هنوز کنوانسیونی برای آن‌ها تدوین نشده باشد، ارائه می‌دهند (۵).

این استانداردها از طریق فرآیندی دقیق و با مشارکت سه‌جانبه نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در کنفرانس بین‌المللی کار تدوین و تصویب می‌شوند. (۶)

کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار هشت کنوانسیون را به عنوان «بنیادین» و «اصولی» تعیین کرده است که به حقوق اساسی بشر در محیط کار مربوط می‌شوند. این کنوانسیون‌ها فارغ از وضعیت توسعه یافتگی یا صنعتی بودن کشورها، برای تمام اعضا دارای اهمیت هستند. این کنوانسیون‌ها شامل موارد زیر می‌باشند:

آزادی تشکیل انجمن‌ها و حمایت از حق سازمان‌یابی (کنوانسیون شماره ۸۷)

حق تشکیل و سازمان‌یابی و مذاکره جمعی (کنوانسیون شماره ۹۸)

کار اجبار یا الزامی (کنوانسیون شماره ۲۹)

لغو کار اجبار یا الزامی (کنوانسیون شماره ۱۰۵)

الغای کار اطفال (کنوانسیون شماره ۱۸۲)

حداقل سن اشتغال (کنوانسیون شماره ۱۳۸)

بدترین اشکال کار اطفال (کنوانسیون شماره ۱۸۲)

برابری در دستمزد برای کار با ارزش مساوی (کنوانسیون شماره ۱۰۰)

تبعیض در استخدام و حرفه (کنوانسیون شماره ۱۱۱) (۴)

راهبردهای انطباق قانون کار با کنوانسیون‌های بین‌المللی

برای انطباق مؤثر قوانین کار با استانداردهای بین‌المللی، کشورها می‌توانند از راهبردهای زیر بهره‌گیرند:

بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات: این راهبرد شامل بررسی جامع قوانین کار موجود و تطبیق آن‌ها با الزامات کنوانسیون‌های تصویب شده است. برای مثال، اصلاح قوانین مربوط به شرایط کار، حقوق کارگران، ایمنی و بهداشت شغلی، و منع تبعیض.

تقویت سازوکارهای نظارتی: ایجاد و تقویت نهادهای بازرسی کار و اطمینان از کارایی آن‌ها در اجرای قوانین و حصول اطمینان از رعایت استانداردهای بین‌المللی.

ترویج فرهنگ کار شایسته: از طریق آموزش، اطلاع‌رسانی و تشویق به گفتگوی اجتماعی میان دولت، کارفرمایان و کارگران، می‌توان به ترویج مفاهیم کار شایسته و احترام به حقوق کار کمک کرد.

استفاده از پایگاه داده NORMLEX: این پایگاه داده که توسط ILO مدیریت می‌شود، منبعی غنی برای دسترسی به متن کنوانسیون‌ها، وضعیت تصویب و گزارش‌های مربوط به اجرای آن‌ها در کشورهای مختلف است. (۵)

راهبردهای تأمین اجتماعی مبتنی بر استانداردهای بین‌المللی

تأمین اجتماعی به عنوان یکی از پایه‌های اساسی نظام کار شایسته، شامل مجموعه‌ای از حمایت‌های اجتماعی است که افراد را در برابر مخاطرات اجتماعی و اقتصادی محافظت می‌کند. کنوانسیون‌های متعددی در این زمینه وجود دارند، از جمله کنوانسیون شماره ۱۰۲ (حداقل استاندارد تأمین اجتماعی) که معیارهایی را برای پوشش حمایتی در برابر بیماری، از کارافتادگی، پیری، بیکاری، و حوادث ناشی از کار تعیین می‌کند. (۶) راهبردهای کلیدی در این حوزه عبارتند از:

گسترش پوشش تأمین اجتماعی: تلاش برای فراگیر کردن پوشش بیمه‌های اجتماعی (مانند بیمه بیکاری، درمانی، بازنشستگی) برای تمامی اقشار جامعه، به ویژه کارگران بخش غیررسمی و آسیب‌پذیر.

تضمین کفایت مزایا: اطمینان از اینکه مزایای پرداختی، سطح زندگی مناسبی را برای ذینفعان فراهم کند و آن‌ها را در برابر فقر محافظت نماید.

تقویت نظام‌های حمایتی: ایجاد و توسعه برنامه‌های حمایتی مکمل برای اقشار فاقد پوشش بیمه‌ای یا دارای نیازهای ویژه.

به‌روزرسانی قوانین تأمین اجتماعی: انطباق قوانین ملی با کنوانسیون‌های جدیدتر و توصیه‌نامه‌های ILO، مانند کنوانسیون شماره ۱۹۰ در مورد پایان دادن به خشونت و آزار در محیط کار، که جنبه‌های جدیدی از امنیت اجتماعی را پوشش می‌دهد. (۷)

چالش‌ها و فرصت‌های اجرای بین‌المللی استانداردها

اجرای استانداردهای بین‌المللی با چالش‌هایی نظیر تفاوت‌های اقتصادی، فرهنگی و حقوقی میان کشورها مواجه است. عواملی چون اقتصاد غیررسمی گسترده، محدودیت منابع مالی، و مقاومت در برابر تغییرات قانونی می‌تواند موانعی در مسیر انطباق ایجاد

کنند. با این حال، عضویت در سازمان بین‌المللی کار و تصویب کنوانسیون‌ها، فرصت‌هایی را برای دسترسی به دانش فنی، همکاری‌های بین‌المللی، و ارتقاء جایگاه کشور در عرصه بین‌المللی فراهم می‌آورد.

نتیجه‌گیری

استانداردهای بین‌المللی کار، چارچوبی ارزشمند برای تدوین و اصلاح راهبردهای ملی در حوزه قانون کار و تأمین اجتماعی ارائه می‌دهند. اتخاذ رویکردی فعالانه در انطباق قوانین با کنوانسیون‌های ILO، نه تنها به ارتقاء سطح رفاه کارگران و ایجاد محیط کاری عادلانه‌تر کمک می‌کند، بلکه به تحقق اهداف توسعه پایدار و تقویت جایگاه کشور در اقتصاد جهانی یاری می‌رساند.

نتیجه این پژوهش با بررسی کنوانسیون‌های بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار (ILO)، راهبردهای مؤثر در انطباق قوانین کار و نظام تأمین اجتماعی را مورد تحلیل قرار دهد. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که استانداردهای بین‌المللی کار، به ویژه کنوانسیون‌های بنیادین ILO، چارچوبی قدرتمند و ضروری برای تضمین حقوق اساسی کارگران و ایجاد شبکه‌های حمایتی جامع تأمین اجتماعی فراهم می‌آورند.

اصلی‌ترین یافته‌ها و پیامدهای آن‌ها به شرح زیر است:

اهمیت استانداردهای بین‌المللی: کنوانسیون‌های ILO، به عنوان سندی معتبر و مورد پذیرش جهانی، معیارهایی را برای توسعه نظام‌های کار و تأمین اجتماعی ارائه می‌دهند که هدف غایی آن‌ها ارتقاء "کار شایسته" برای همگان است. انطباق با این استانداردها نه تنها به بهبود شرایط کار و زندگی کارگران کمک می‌کند، بلکه به ارتقاء ثبات اجتماعی و اقتصادی نیز منجر می‌شود.

نیاز به رویکرد جامع و سیستمی: انطباق با این کنوانسیون‌ها صرفاً به اصلاحات قانونی محدود نمی‌شود، بلکه نیازمند یک رویکرد سیستمی است که شامل تقویت سازوکارهای نظارتی، توسعه برنامه‌های آموزشی و ترویجی، و ارتقاء گفتگوی اجتماعی میان دولت، کارفرمایان و کارگران می‌شود.

چالش‌های پیش رو: اجرای کامل استانداردهای بین‌المللی در عمل با چالش‌هایی نظیر گستردگی بخش غیررسمی اقتصاد، محدودیت منابع، مقاومت در برابر تغییرات، و تفاوت‌های فرهنگی و حقوقی مواجه است. این چالش‌ها مستلزم اتخاذ راهبردهای خلاقانه و متناسب با شرایط ملی است.

نقش تأمین اجتماعی در استراتژی‌ها: نظام تأمین اجتماعی به عنوان یکی از ارکان کلیدی "کار شایسته"، باید به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که پوشش فراگیر و مزایای کافی را برای حمایت از افراد در برابر مخاطرات مختلف (بیماری، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی) فراهم آورد. کنوانسیون‌های مربوط به تأمین اجتماعی، راهنمایی‌های ارزشمندی در این زمینه ارائه می‌دهند.

فرصت‌های همکاری بین‌المللی: عضویت در سازمان بین‌المللی کار و تعامل با این نهاد، فرصت‌هایی را برای تبادل دانش فنی، دسترسی به منابع آموزشی، و دریافت حمایت در فرآیند اصلاحات قانونی و اداری فراهم می‌کند.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که اتخاذ و اجرای مؤثر راهبردهای قانون کار و تأمین اجتماعی مبتنی بر کنوانسیون‌های بین‌المللی، گامی اساسی در جهت تحقق عدالت اجتماعی، کرامت انسانی و توسعه پایدار است. کشورها با تأکید بر اصول بنیادین کار و تعهد به پوشش همگانی تأمین اجتماعی، می‌توانند به ساختن جوامعی امن‌تر، عادلانه‌تر و شکوفاتر برای نسل حاضر و آینده دست یابند. این امر نیازمند تعهد مستمر، بازنگری دوره‌ای قوانین، و اراده سیاسی قوی برای اولویت‌دهی به حقوق و رفاه نیروی کار است.

جمع‌بندی یافته‌ها: به صورت کلی به یافته‌های اصلی اشاره شده است.

پیامدها و دلالت‌ها: اهمیت و پیامدهای عملی یافته‌ها بیان شده است.

ارائه راهکار: بر لزوم اقداماتی چون اصلاحات قانونی، تقویت نظارت و گفتگوی اجتماعی تأکید شده است. چشم‌انداز آینده: به اهمیت تعهد مستمر و اراده سیاسی برای دستیابی به اهداف اشاره شده است.

منابع

- صبحی حسین حاج‌لو، اسما. (۱۴۰۳). نیروی کار در قوانین ایران و سازمان بین‌المللی کار (چاپ اول). تهران: آرمان پژوهان.
- صابری، مهدی، مرادی، حسن و آل بویه، علی. (۱۴۰۰). حقوق نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده آمریکا. حقوق پزشکی، (۵۶)، ۶۶۶-۶۵۲.
- خدا رحمی، مهدی، زمانی، سمیرا و قارزی، زهره. (۱۴۰۱). ویژه‌نامه روز جهانی کار و کارگر. تهران: مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- خیراللهی، علیرضا. (۱۳۹۷). کارگران بی‌طبقه؛ توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب (چاپ سوم). تهران: نشر آگاه.
- رستمی، ولی و سعیدی پلمی، مرتضی. (۱۳۹۶). حقوق بنیادین کار در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران. نشریه کار و جامعه، (۲۱۳)، ۲۶-۴۰.
- رفیعی، احمد. (۱۳۹۸). قانون کار در نظم حقوقی کنونی (چاپ سوم). تهران: نگاه بینه.
- رنجبری، ابوالفضل. (۱۴۰۰). حقوق کار (جلد سوم: روابط جمعی کار). تبریز: انتشارات آیدین و انتشارات یانار.
- ضیائی بیگدلی، محمدرضا. (۱۳۹۸). حقوق بین‌الملل عمومی (چاپ شصت و چهارم). تهران: نشر گنج دانش.
- عراقی، سیدعزت‌الله. (۱۳۹۶). حقوق کار (جلد دوم) (چاپ پنجم). تهران: انتشارات سمت.
- لاجوردی، حبیب. (۱۳۶۹). اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران (ترجمه ضیاء صدقی). تهران: نشر نو.
- مؤتمنی طباطبایی، منوچهر. (۱۳۹۳). حقوق اداری (ویراست چهارم، چاپ نوزدهم). تهران: انتشارات سمت.

References

- Sobhi Hossein Hajlou, A. (2024). *Labor force in Iranian laws and the International Labour Organization* (1st ed.). Tehran: Arman Pajouhan. [in Persian]
- Saberi, M., Moradi, H., & Al Boyeh, A. (2021). The rights of the social security system of the United States of America. *Medical Law Journal*, (56), 652-666. [in Persian]
- Khoda Rahmi, M., Zamani, S., & Gharzi, Z. (2022). *Special issue on World Day of Work and Worker*. Tehran: Center for Planning and Strategic Information, Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. [in Persian]
- Kheir Oliahi, A. (2018). *Classless workers; Bargaining power of workers in Iran after the revolution* (3rd ed.). Tehran: Agah Publications. [in Persian]
- Rostami, V., & Saidi Palmi, M. (2017). Fundamental labor rights in ILO conventions and Iran's legal system. *Kar va Jameh Journal*, (213), 26-40. [in Persian]
- Rafiei, A. (2019). *Labor law in the current legal order* (3rd ed.). Tehran: Negah Bineh Publications. [in Persian]
- Ranjbari, A. (2021). *Labor law, Volume 3: Collective labor relations*. Tabriz: Aidin Publications & Yanar Publications. [in Persian]
- Ziaei Bigdeli, M. R. (2019). *Public international law* (64th ed.). Tehran: Ganj-e Danesh Publications. [in Persian]
- Araghi, S. E. (2017). *Labor law, Volume 2* (5th ed.). Tehran: SAMT Publications. [in Persian]
- Lajvardi, H. (1990). *Trade unions and authoritarianism in Iran* (Z. Sedghi, Trans.). Tehran: No Publications. [in Persian]
- Motameni Tabatabai, M. (2014). *Administrative law* (4th ed., 19th print). Tehran: SAMT Publications. [in Persian]

- Behrendt, C., Cichon, M., & Hagemeyer, K. (2009). Changing the development policy paradigm: Investing in a social security floor for all. *International Social Security Review*, 62(2), 21-35.
- International Labour Organization. "International Labour Standards." <https://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm> (Accessed on 2026-05-15)
- International Labour Organization. "Conventions, Protocols and Recommendations: What are the different types of standards?" <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations> (Accessed on 2026-05-15)
- International Labour Organization. "How are standards created?" <https://www.ilo.org/international-labour-standards/how-international-labour-standards-are-created> (Accessed on 2026-05-15).
- International Labour Organization. "Fundamental Principles and Rights at Work." <https://www.ilo.org/global/principles-and-rights-at-work/lang-en/index.htm> (Accessed on 2026-05-15.)
- International Labour Organization. "NORMLEX: Standards database." https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:: (Accessed on 2026-05-15).
- International Labour Organization. "Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)." https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IN