

روایت رنج: تبعیض ساختاری علیه اقلیت شیعه عربستان سعودی در استخدام و محل کار^۱

نویسنده: آنیا کلارکسون

ترجمه و تحقیق: موسی کرمی*

[تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۶]

چکیده

جامعه شیعی ساکن در عربستان سعودی، به واسطه شمار اندک نسبت به اکثریت اهل تسنن و نیز موقعیت غیرحاکم خود به عنوان دو سنجه اصلی تشکیل گروه اقلیت به موجب موازین نظام بین‌المللی حقوق بشر، اقلیتی مذهبی به شمار می‌روند. در عربستان سعودی، مسلمانان شیعه همواره در استخدام و محل کار با تبعیض روبه‌رو هستند. آنها نمی‌توانند به برخی مشاغل دست پیدا کنند، انتخاب‌هایشان در ارتقای شغلی محدود است و از عمل به مناسک مذهبی خود منع می‌شوند. این تبعیض از رهگذر محرومیت آشکار و دسترس‌ناداشتن به مجاری مؤثر نمایندگان کارگری و حمایتی تسهیل می‌شود. به نظر می‌رسد شیعیان در عربستان با تبعیض ساختاری علیه خود روبه‌رو هستند که در استیلائی اندیشه افراطی وهابی‌گری در این کشور ریشه دارد. این نوشتار، که آمیزه‌ای است از ترجمه و تحقیق، می‌کوشد زوایایی از تبعیض علیه اقلیت شیعه در عربستان سعودی را در مقوله استخدام و محل کار به نمایش بگذارد.

کلیدواژه‌ها: عربستان سعودی، مسلمانان شیعه، تبعیض، استخدام، حقوق اقلیت‌ها.

۱. بخش ترجمه، برگردانی است از:

Anya Clarkson, "Saudi Arabia: Anti Shi'a Discrimination in Employment and Work Place", Center for Academic Shi'a Studies, July 2014; available at: <http://www.shiaresearch.com/Doc/Anti-ShiaDiscriminationintheWorkplace-SaudiArabia.pdf>

* دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل عمومی، دانشگاه قم، قم، ایران mousakarami136767@yahoo.com

مقدمه

حقوق به همراه انسان که موجود صاحب شعور است به دنیا آمده و زاییده آگاهی و زندگی اجتماعی است. سرشت دوگانه آدمی که هم گرایش به خوبی دارد و هم گرایش به بدی، او را وادار به وضع آیین و قانون کرده و کتاب‌هایش را از هشدار و اندرز انباشته است، به امید آنکه زندگی در اجتماع تابع انتظامی بماند و خوبی در زیر سیطره بدی منکوب نشود. در این میان، حقوق بشر که همان ترجمان حقوق فطری است یکی از اهدافش آن بوده که گرایش‌های متعارض انسان را هماهنگ کند و آنها را در مجرای منضبطی بیندازد؛ به آن امید که زندگی در مسیری مطلوب جریان یابد و جامعه تا حد ممکن به عدالت نسبی نزدیک شود (اسلامی نُدوشن، ۱۳۷۲: ۶۴-۶۶). در نظام بین‌المللی حقوق بشر، که شکل‌گیری آن را می‌توان واکنشی در برابر دولت‌گرایی افراطی حاکم بر روابط بین‌الملل دانست (سینارسکا-بایچاوسکا، ۱۳۹۹: ۵۲، دیباچه مترجمان)، اصل حیثیت و کرامت انسانی بنیادی‌ترین اصل موضوعی و اصلی‌ترین مبنای حقوق بشر به شمار می‌رود (قاری سیدفاطمی، ۱۳۹۰: ۳۷؛ قربان‌نیا، ۱۳۹۰: ۸۵) و لازمه شأن، کرامت و هویت انسانی هر فرد، بهره‌مندی از حق‌های بشری است (فضایلی و کرمی، ۱۳۹۶: ۲۹۱). اعلامیه جهانی حقوق بشر، که تأثیرگذارترین تلاش بین‌المللی در جهت انسانی‌کردن حقوق بین‌الملل است، انسان را موجودی دارای خرد و وجدان معرفی می‌کند که آزاد و برابر آفریده شده و از کرامت ذاتی برخوردار است و همین کرامت ذاتی مبنای برخورداری انسان از حقوق بشر است (بحرینی و قاری سیدفاطمی، ۱۴۰۰: ۵۰۵-۵۰۶). صاحب حق بودن آدمی و سخن‌گفتن از حقوق بشر، برخاسته از ذات انسان و لازم و ملزوم انسانیت او است؛ از همین رو است که نابرابری‌های فیزیکی، مانند رنگ و قد و اختلافات مبتنی بر نژاد و زبان و محیط زندگی و سنن و آداب و غیره نمی‌تواند در حقوق انسانی وی مؤثر افتد (موحد، ۱۳۸۴: ۲۱۰).

حقوق بشر نه به مثابه آرمانی ناکجاآبادی، بلکه به عنوان بایسته‌ای هنجاری، آمیخته با ارزش‌ها و اخلاقیات ریشه‌دار در مکاتبات مذهبی و انسانی، امروزه به یکی از محورهای اساسی تأثیرگذار در سیاست بین‌الملل تبدیل شده است (شریفی طرازکوهی، ۱۳۹۰: ۷). یکی

از زیرمجموعه‌های نظام بین‌المللی حقوق بشر، نظام حقوق اقلیت‌ها است، ولی به سبب ویژگی‌های متفاوت و متمایز نظام حقوق اقلیت‌ها، باید آن را از نگاهی دیگر نسبت به نظام عام حقوق بشر نگریست. خصیصه آسیب‌پذیری گروه‌های اقلیت موجب شده است افراد متعلق به این گروه‌ها، برای حفظ کرامت انسانی و نیل به برابری ماهوی، افزون بر حمایت‌های صورت‌گرفته از حقوق بشر در حقوق بین‌الملل، نیازمند حمایت‌ها و حقوق خاص خود نیز باشند (فضایلی و کرمی، ۱۳۹۵: ۲۴۱). حقوق اقلیت‌ها یکی از موضوعات بسیار مهم در جامعه بین‌المللی کنونی است که به علت بی‌توجهی گروهی از دولت‌ها به این مقوله، مشکلات بسیار در چند دهه اخیر در مسیر تحقق صلح و امنیت بین‌المللی به وجود آمده است. وجود گروه‌های اقلیت در دولت‌ها، آثار مهمی بر جوامع ملی ذی‌ربط و جامعه بین‌المللی به صورت کلی داشته است. مطرح کردن مطالبات، تقاضا و خواست‌های اقلیت‌ها از یک سو و هراس و تشویش دولت‌ها در خصوص شیوه پاسخ به آن مطالبه‌ها از سوی دیگر، همواره یکی از موجبات تنش، کشمکش و حتی درگیری در جوامع داخلی بوده است. افزون بر این، تسری پیامدهای این تنش‌ها و درگیری‌ها به دیگر کشورها موجب شده است جامعه بین‌المللی نیز از آثار ناخوشایند آن مصون نباشد. جایگاه حقوق اقلیت‌ها در سپهر حقوقی بین‌المللی به شکلی است که امروزه کمتر حوزه‌ای از مسائل و مباحث حقوق بین‌الملل را می‌توان سراغ گرفت که رد پایی از حضور و نقش حقوق اقلیت‌ها در آن یافت نشود (عزیزی، ۱۳۹۴: ۱۵-۱۷) و همین خود نشان از بایستگی توجه بیشتر به مسائل گروه‌های اقلیت در راستای نیل به اهداف جامعه بین‌المللی و تحقق صلح و امنیت بین‌المللی است.

بنا به گزارش‌ها و شواهد میدانی، مسلمانان شیعه عربستان سعودی، که همچون اهل تسنن در ایران، در عربستان اقلیتی مذهبی به شمار می‌روند (Fazaeli & et al., 2020: 590-593)، در زندگی روزانه‌شان (آموزش، عمل به مذهب و زندگی سیاسی)، پیوسته در معرض تبعیض قرار می‌گیرند و به حاشیه رانده می‌شوند (سادات اخوی و خداشناس، ۱۳۹۴: ۶۹۹-۷۰۱). با این حال، آثار اندکی درباره تبعیض علیه شیعیان عربستان در استخدام و محل کار نگاشته

شده است. از این میان، شیعیان عربستان از تصدی برخی مشاغل منع شده‌اند، انتخاب‌های ایشان برای ارتقا و ترفیع محدود است و مانع عمل کردن ایشان به شعائر مذهبی‌شان می‌شوند. شیعیان در مناصب قدرت هر دو بخش خصوصی و دولتی جایگاهی ندارند. تبعیض نهادین و هنجارین علیه شیعیان در عربستان سعودی، از رهگذر محرومیت ضمنی و دسترسی نداشتن به مجاری مؤثر نمایندگان کارگری و حمایتی، تسهیل و میسر شده است. البته شیعیان تنها گروه تحت تبعیض در عربستان به شمار نمی‌روند. در این زمینه، بایسته یادکرد است که طبق برخی گزارش‌ها شواهدی در دست است که افزون بر شیعیان، زنان، معلولان، افراد غیرعرب و مبتلایان به ایدز و ... نیز، در معرض تبعیض‌اند (International Trade Union Confederation, 2012: 3-4). سازمان بین‌المللی کار^۱ مدعی است دیگر اقلیت‌های مذهبی همچون مسیحیان و هندوها، مثلاً از این طرق تحت تبعیض قرار دارند: تبلیغات مربوط به تصدی مشاغل که متقاضیان متعلق به گروه‌های مذهبی خاص را مستثنا می‌کنند، اقداماتی که ایشان را از عمل کردن آشکار به مذهب خویش باز می‌دارد و لزوم خودداری از نمایش عمومی نمادهای مذهبی (International Labour Organisation, 2007: 3).

پیش‌تر، مطالب فراوانی درباره سوءرفتار در قبال کارگران مهاجر در عربستان سعودی، نوشته شده و نمونه‌های افراطی از «خشونت، ارباب (اخافه)، توقیف و دیگر تهدیدها علیه کارگران مهاجر، و به‌ویژه کارگران خانگی مؤنث»، گزارش شده است (International Trade Union Confederation, 2012: 6). این قبیل مسائل، حاکی از آن است که خط‌مشی‌های پادشاهی سعودی عربستان در زمینه کار و استخدام به‌شدت ناکام بوده است؛ این سیاست‌ها محیطی ایجاد کرده است که در آن اقلیت‌ها احساس فقدان مشارکت، به‌حاشیه‌رانی و قربانی بودن می‌کنند. این گزارش، به‌طور خاص بر تبعیض علیه جامعه شیعی و اقداماتی متمرکز است که عربستان سعودی باید برای اجرای سیاست‌های مبتنی بر اشتغال برابر اتخاذ کند. با این حال، مسئله تبعیض علیه شیعیان را می‌توان در چارچوب تبعیض گسترده‌تری نگریست که علیه بسیاری از گروه‌های اقلیت جامعه وجود دارد و نشانگر فقدان احترام بنیادین به فرصت‌های برابر در حکومت سعودی است. در ادامه، نخست گزارش کوتاهی از

جایگاه مسلمانان شیعه در عربستان سعودی بیان می‌کنیم. سپس به تبعیض علیه شیعیان در نظام آموزشی عربستان می‌پردازیم. در پی آن، تبعیض علیه این گروه اقلیت در بحث استخدام و محل کار و جبهه همت قرار می‌گیرد و در بخش پایانی متن اصلی، عملکرد عربستان سعودی در قبال شیعیان بر پایه برخی کنوانسیون‌های بین‌المللی سنجیده می‌شود. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، پایان‌بخش این نوشتار خواهد بود.

۱. مسلمانان شیعه در عربستان سعودی

شیعیان عربستان سعودی، پس از شیعیان عراق، بزرگ‌ترین جامعه شیعی عرب را در منطقه خلیج فارس تشکیل می‌دهند (فولر و فرانکه، ۱۳۸۴: ۱۲۹). شیعیان در عربستان سعودی، یکی از گروه‌های اقلیت‌اند؛ آنها تقریباً ده الی پانزده درصد جمعیت مسلمان کشور را تشکیل می‌دهند (نک.: Pew Research Centre, 2009; Central Intelligence Agency, 2014). اکثر شیعیان دوازده‌امامی و حدود یک میلیون نفر ایشان اسماعیلی (Wilcke, 2008) و چندین هزار نفر نیز زیدی هستند (Majidyar, 2013). از لحاظ جغرافیایی، بیشینه شیعیان در استان‌های شرقی، به‌ویژه احساء و قَطیف، متمرکزند (Matthiesen, 2013: 3). این منطقه، به سبب کشف نفت در دهه ۱۹۳۰ و، متعاقباً، تمرکز منافع نفتی پادشاهی آل سعود در آنجا اهمیت راهبردی دارد (Ibid.).

آزار و اذیت شیعیان در عربستان سعودی پیشینه‌ای دیرینه دارد. در خلال اعلام وجود پادشاهی کنونی عربستان سعودی، استان‌های شرقی در آغاز سده بیستم، از طریق غلبه نظامی به کشور ملحق شد. در این دوره، شیعیان منطقه خشونت‌های شدیدی را از طرف ارتش سعودی تجربه و تحمل کردند (Majidyar, 2013). برای از بین رفتن اختلافات، ملک فهد در سال ۱۹۳۳، فرمان عفو عمومی شیعیان مخالف را صادر کرد. قرار شد در قبال پایان یافتن فعالیت‌های ضددولتی گروه‌های معارض شیعی، وضعیت سیاسی اجتماعی شهروندان شیعه بهبود یابد (Ibid.). بر همین منوال، در ۲۰۰۳ شاهد آن بودیم که ملک عبدالله اعلام «گفت‌وگوی ملی» کرد که در آن از رهبران شیعی دعوت شد تا برای پایان دادن دوباره به

تنش‌ها بکوشند (Matthiesen, 2013: 73). با این حال، هیچ یک از این طرح‌ها نتوانست تغییرات ملموسی در وضعیت نامساعد اجتماعی، سیاسی یا اقتصادی اقلیت شیعه ایجاد کند.

نارضایتی شیعیان از رفتاری که در حکومت با ایشان می‌شود، در سال ۲۰۱۱ و با شروع اعتراضات در استان‌های شرقی، که الهام گرفته از بهار عربی و اتفاقات مصر بود، به اوج خود رسید. معترضان خواستار پایان تبعیض‌های ضدشیعی و مشارکت سیاسی عادلانه‌تر بودند و همبستگی خود را با تظاهرات اکثریت شیعه در بحرین اعلام کردند. ناظران حقوق بشری همچون عفو بین‌الملل و دیده‌بان حقوق بشر، واکنش رژیم سعودی را سخت‌گیرانه و ظالمانه توصیف کرده، اتهامات عدیده‌ای از سوءاستفاده‌های حقوق بشری را متوجه حکومت کردند. گفته شد که تا آن هنگام، بیست نفر از تظاهرات‌کنندگان کشته شده‌اند (BBC News, 2014) و برای هزاران نفر نیز بدون محاکمه، رأی صادر شده است (Amnesty International, 2013).

یکی از بزرگ‌ترین عواملی که به رواج تبعیض علیه شیعیان در عربستان کمک می‌کند، وجود افکار عقیدتی و ایدئولوژیکی ضدشیعی در اندیشه وهابیت، به عنوان مکتب اسلامی مسلط در حکومت سعودی است. وهابیت شاخه فرافراطی اسلام سنی است که بر تطهیر (پالایش) اسلام و بازگشت به شکل صحیح و اصلی آن تمرکز دارد (Matthiesen, 2013: 21). در اندیشه وهابیت، با اسلام شیعی به عنوان فرقه‌ای انحرافی رفتار شده است؛ چون برخی از شعائر تشیع و وهابیت با هم متعارض‌اند. نظر به این تعارض فکری وهابیت و موقعیت منحصر به فرد عربستان در میان مسلمانان به عنوان حافظان مهم‌ترین اماکن مقدس اسلامی (مکه و مدینه)، عربستان سعودی، به «مرکز افکار ضدشیعی» در جهان اسلام بدل شده است (Ibid.).

از این رو، به واسطه همین ضدشیعی‌گری تاریخی، مذهبی و ایدئولوژیکی است که این گزارش، تبعیض علیه شهروندان شیعه در عربستان سعودی را بررسی می‌کند. سازمان‌های حقوق بشری مانند عفو بین‌الملل و دیده‌بان حقوق بشر به نحو گسترده‌ای تصدیق داشته‌اند که شیعیان از نظر انجام دادن اعمال مذهبی، مشارکت سیاسی و آموزش در معرض تبعیض

قرار دارند. ولی، مطالب اندکی به تبعیضی که شیعیان در استخدام و محل کار با آن مواجه‌اند، اختصاص داده شده است. بخشی از آن، به دشواری گردآوری اطلاعات راجع به تبعیض در عربستان منتسب است. حکومت عربستان سعودی به کارکنان اجازه اقدام مشترک و تشکیل اتحادیه‌های صنفی را نمی‌دهد؛ این یعنی سازمان‌های نیابتی اندکی برای ضبط و گزارش تبعیض‌ها علیه شیعیان وجود دارند. این گزارش، برخی حوزه‌های کلیدی‌ای را برجسته خواهد کرد که در آنها شواهدی دال بر تبعیض علیه شیعیان در استخدام و محل کار وجود دارد.

۲. تبعیض علیه شیعیان در نظام آموزشی

آموزش و پرورش از مسائل بسیار اساسی در هر جامعه است و اهمیتش در جوامع امروزی انکارناپذیر است. بر اساس شاخص‌هایی که بانک جهانی مطرح کرده، آموزش و پرورش از معیارهای توسعه پایدار به شمار می‌رود (رحمت‌اللهی و دانش‌ناری، ۱۳۹۳: ۵۴). آموزش افزون بر اینکه حق مسلم و بنیادین بشری است، ابزاری است که می‌توان با آن به پیکار با نابردباری و نابرابری برخاست و اندیشه بایستگی احترام به نوع بشر را از رهگذر آن در اذهان نهادینه کرد. با این حال، شوربختانه گاهی از این ابزار در جهت واریون هدف و غایت آن استفاده شده است. از جمله به نظر می‌رسد ضدشیعی‌گری در نظام آموزشی عربستان، نقش مهمی در ترویج و تداوم تبعیض علیه شیعیان ایفا می‌کند. این با توجه به دست‌نیافتن شیعیان به مناصب حساس در نظام آموزشی و همچنین وجود دیدگاه منفی راجع به تشیع، که اغلب در کلاس‌های درس رواج دارد، مشهود است.

در نظام آموزشی، از طریق مدرسان و کتب درسی، کراراً از اسلام شیعی به عنوان فرقه‌ای رافضی (بدعت‌آمیز) یاد می‌شود. مثلاً کتب درسی، اغلب، شیعیان را افرادی بی‌دین توصیف می‌کند که یگانگی خدا را نفی می‌کنند (Matthiesen, 2013: 73). افزون بر این، دانش‌آموزان شیعه، در محیط مدرسه متحمل آزار و اذیت و تبعیض می‌شوند. از باب نمونه، دیده‌بان حقوق بشر نمونه‌هایی را بیان می‌کند که در آنها معلمان، دانش‌آموزان شیعه را

بی‌دین خوانده‌اند یا به دلیل بحث از تشیع، تعلیق شده‌اند (Human Rights Watch, 2009 a: 10-11). راه‌نیافتن شیعیان به مناصب مهم در نظام آموزشی نیز محسوس است. مثلاً، بر اساس آمار سال ۲۰۱۲، در ۲۰۰ مدرسه دخترانه در منطقه احساء، که جمعیت کثیری از شیعیان را در خود جای داده است، هیچ مدیر شیعه‌ای وجود ندارد و از ۲۰۰ مدرسه پسرانه، فقط ۱۵ مدرسه مدیر شیعه دارند (United States Department of State, 2012: 13). انبیا، کارکنان اهل تشیع، از تدریس موضوعات خاصی نظیر تاریخ و مذهب خویش در مدارس محروم‌اند.

افزون بر این، شیعیان مرتباً از آموزش عالی محروم‌اند و اگر برای ادامه تحصیل به خارج از کشور بروند، وفاداری‌شان به حکومت عربستان سعودی در معرض تردید قرار می‌گیرد (Majidyar, 2013). شمار اندکی از شیعیان، در آموزش عالی به عنوان استاد یا عضو هیئت علمی استخدام می‌شوند. مثلاً، بر اساس گزارش وزارت خارجه ایالات متحده، در دانشگاهی در احساء، که ۵۰ درصد جمعیت آن شیعه است، فقط پنج درصد استادان شیعه‌اند (United States Department of State, 2012: 13). مطرح‌شدن و ورود اندیشه ضدشیعی‌گری در گفتمان آموزشی، موجب پذیرش و افزایش احساسات ضدشیعی در میان کارکنان و دانشجویان می‌شود و تصور خروج تشیع از دایره اسلام، معمول و متداول می‌گردد. وانگهی، محرومیت شیعیان از تصدی مناصب مهم در نظام آموزشی یا تدریس موضوعات خاص، به‌ویژه در جاهایی که شیعیان بخشی مهم یا اکثریت جمعیت را تشکیل می‌دهند، حاکی از وجود نابرابری شدید و نبود آزادی آموزشی در زمینه استخدام است. این، بخشی از الگوی گسترده‌تر تبعیضی است که در عربستان سعودی علیه شهروندان شیعه در عرصه استخدام و محل کار وجود دارد.

۳. تبعیض علیه شیعیان در استخدام و محل کار

کار و اشتغال برای انسان مفهوم جدیدی نیست. چنانچه کار را وسیله امرار معاش و بقای انسانی بدانیم، تردیدی باقی نمی‌ماند که از ابتدای آفرینش بشر، انسان با کار مأنوس بوده

است. ولی مطرح کردن این موضوع در قالب نوعی حق بشری مختص به تحولات سده‌های اخیر است (طاهری، ۱۳۹۲: ۹). حق بر اشتغال یکی از اقسام حقوق اقتصادی و اجتماعی بشر است که از جنس حق-مطالبه است و از تعهدات دولت‌ها در برابر افراد به شمار می‌رود؛ به این معنا که دولت‌ها باید فرصت‌های برابر را برای همه افراد جامعه در دستیابی به مشاغل ایجاد کنند و چنانچه فرصت برابر در بخش دولتی، که مصداقی از حق بر شغل شناخته می‌شود، برای افراد فراهم گردد، دولت از افراد طلب خدمت، و به اصطلاح آنها را استخدام کرده است. آنچه در این میان مسئله برانگیز می‌نماید، تضمین فرصت برابر برای همگان در دستیابی به مشاغل شایسته است. بخشی از ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در این خصوص مقرر می‌دارد که: «هر کس حق دارد در شرایط برابر به مشاغل عمومی کشور خود نائل آید» (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۵: ۲۰۶). اشتغال در حال حاضر از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین حق‌های بشری شناخته می‌شود؛ حقی که تضمین آن ابزاری برای تضمین سایر حق‌های بشری است (طاهری، ۱۳۹۶: ۷۰).

یکی از اجزای حق اشتغال به‌سان حقی بشری، برابری در دستیابی به اشتغال است. گاه وجود برخی ویژگی‌ها در افراد مانند جنسیت، نژاد، رنگ پوست، باورهای مذهبی یا سیاسی و ... سبب می‌شود افراد از دستیابی به شغل باز بمانند. تبعیض پدیده‌ای جدید نیست؛ حدیثی به ظاهر تکراری و دیرینه است. ولی واقعیت آن است که هر روز چهره نو می‌کند و به شکلی رخ می‌نمایاند و صرفاً به یک حوزه از زندگی انسان‌ها نیز محدود نمی‌ماند. در آموزش و اشتغال در تشکیل خانواده و گسستن از آن، در بهره‌مندی از مواهب مادی و لذایذ معنوی (مانند اجازه حضانت فرزند)، در مشارکت سیاسی و اجتماعی، تبعیض دیده می‌شود. بی‌گمان یکی از بارزترین جلوه‌های تبعیض، تبعیض در استخدام و اشتغال است. به همین دلیل سازمان بین‌المللی کار تاکنون اسناد فراوانی را برای مقابله با تبعیض در کار به تصویب رسانده است (طاهری، ۱۳۹۲: ۱۱).

آنچه بدیهی می‌نماید این است که اعمال تبعیض در مقوله استخدام بر پایه عرضیاتی همچون جنس، نژاد، قومیت، مذهب، دیدگاه سیاسی و ... هیچ توجیه اخلاقی و عقلانی

ندارد و از این رو یکسره نکوهیده و ناپذیرفتنی است و این عوامل نباید به مانعی در برابر بهره‌مندی افراد و گروه‌ها از حقوق مسلم بشری، همچون حق بر اشتغال و استخدام، بدل شود. در این میان، افراد متعلق به گروه‌های اقلیت، به واسطه موقعیت غیرحاکم و در نتیجه آسیب‌پذیری‌شان، نه تنها نباید در معرض تبعیض قرار گیرند، بلکه مقتضی است با توجه به اوضاع و احوال و میزان آسیب‌پذیری، گاه از امتیازات خاصی نیز بهره‌مند شوند؛ آنچه گاه برای نیل به برابری ماهوی و گریز از برابری شکلی که می‌تواند برآیند تبعیض مستقیم باشد، رنگ ضرورت به خود می‌گیرد. در این گفتار، تبعیض علیه شیعیان عربستان در دو بخش دولتی و خصوصی از نظر استخدام بررسی می‌شود.

۳.۱. بخش دولتی

تابی متیسین (Toby Matthiesen) می‌گوید شهروندان شیعه در عربستان، «دیرزمانی است که از تبعیض در زمینه عمل کردن به مذهب، استخدام دولتی و کسب کار شکایت دارند» (Matthiesen, 2012). یکی از حوزه‌هایی که در آن تبعیض علیه شیعیان در استخدام و محل کار مشهود می‌نماید، دست‌نیافتن شیعیان به مشاغل مهم و مناصب قدرت است. بر اساس گزارشی از کتاب‌خانه کنگره ایالات متحده، این از ابتدای پیدایش حکومت سعودی بدیهی و محرز بود. این گزارش مدعی است چون شیعیان غالباً از استخدام در بخش خدمات مدنی، ارتش و پلیس محروم شدند، «در حکومت نوینان، تشیع پایین‌ترین پله نردبان اجتماعی اقتصادی را به خود اختصاص داد» (Chapin Metz, 1992). با کشف نفت در استان‌های شرقی، شهروندان شیعه مشاغلی را تحصیل کردند که بیشینه نیروی کار ماهر و غیرماهر شرکت سعودی آرامکو را به خود اختصاص دادند، ولی سهم اندکی از ثروت جدید به دست آوردند (Ibid.). یک شخصیت اپوزیسیون پیشین سعودی، که هم‌اکنون در بریتانیا زندگی می‌کند، ادعا کرد که شیعیان در منطقه خطیب اجازه تصدی مناصب در بخش کشاورزی، بانک‌ها و بیمارستان‌ها را ندارند و نمی‌توانند در مناصب میانی و عالی‌رتبه بخش دولتی مشغول به کار شوند.

شکایت و نگرانی مشترک شیعیان در عربستان سعودی، فقدان مشارکت محسوس شیعه‌ها در قدرت سیاسی است. هیچ یک از وزرای کابینه یا مقامات عالی‌رتبه دولتی، شیعه نیستند. همان‌گونه که دیده‌بان حقوق بشر بیان می‌کند، مشخص نیست که آیا این به دلیل موانع و حصار آشکار حکومت است یا ناشی از نبود نامزدهای شیعه به علت امید اندک به پیروزی (Human Rights Watch, 2009 a: 14). به‌علاوه، از میان ۱۵۰ عضو منصوب در مجلس شورا، قوه‌ای که پادشاه را پیشنهاد می‌دهد، فقط ۶ نفر شیعه هستند (Erlich, 2013). عضو پیشین اپوزیسیون عربستان سعودی مدعی است کارکنان شیعه اجازه تصدی برخی مشاغل معین دولتی را ندارند؛ مثلاً، شیعیان به‌ندرت در بخش‌های امنیتی و امور خارجه استخدام می‌شوند (Matthiesen, 2013: 73). شیعیان اسماعیلی نیز از نظر استخدام دولتی با تبعیض روبه‌رو هستند. مثلاً شمار رؤسای اسماعیلی ادارات دولت‌های محلی، از هفت نفر از هر ۳۵ نفر، به ۱ نفر از ۳۵ نفر تقلیل یافته است (Wilcke, 2008).

بخش دیگری که شهروندان شیعه در آن مشارکت نامتناسبی دارند و به صورت محدود استخدام می‌شوند، نیروهای مسلح، پلیس و خدمات امنیتی است. طبق گفته دیده‌بان حقوق بشر، شیعیان در نیروهای مسلح مشارکت اندکی دارند و «دانش‌آموزان شیعه اصولاً توانایی پذیرش در دانشگاه‌های نظامی را ندارند» (Human Rights Watch, 2009 b). این برخلاف اظهارات مقامات حکومتی مبنی بر نبود هیچ‌گونه محذور رسمی برای نام‌نویسی شیعیان است (Human Rights Watch, 2009 b: 14). افزون بر این، هیچ یک از مقامات ارشد امنیتی اسماعیلی نیستند (Wilcke, 2008).

یکی از مطالبات شیعیان معارض، پایان تبعیض فرقه‌ای در استخدام دولتی و مشارکت در بخش‌های دولتی، از جمله در سطح وزارت است (Matthiesen, 2012: 73). مشارکت ضعیف جامعه شیعیان در سطوح ملی و محلی قدرت سیاسی، بیانگر ابعاد گسترده‌تر تبعیض و به‌حاشیه‌رانی علیه شهروندان شیعه عربستان سعودی است. علی‌رغم برخی تلاش‌های حکومت سعودی برای برقراری گفت‌وگو، رهبران شیعی و پیشینه جامعه شیعه، هنوز هم تا حد بسیار از مشارکت در قدرت سیاسی پادشاهی محروم‌اند.

۲.۳. بخش خصوصی

پیدا کردن شواهدی دال بر وجود تبعیض در بخش خصوصی دشوارتر است؛ با این حال، همان‌گونه که گروه بین‌المللی بحران استدلال می‌کند، به نظر می‌رسد تبعیض علیه شیعیان در این حوزه نیز شایع است (International Crisis Group, 2005: 10). مثلاً وزیر کشور به نظارت و دخالت در فرآیند استخدام در مشاغل ارشد بخش خصوصی متهم است (Majidyar, 2013). شواهد بیشتر تبعیض علیه شیعیان در بخش خصوصی را می‌توان در ممانعت برخی شرکت‌ها از اجرای مناسک مذهبی تشیع یافت. مثلاً، برخی کارفرمایان به کارکنان شیعه، اجازه تعطیلی کار به منظور حضور در مراسمات مذهبی ماه محرم یا عاشورا را نمی‌دهند. مازاد بر این، مؤسسات بازرگانی شیعی را به عمل مطابق با آموزه مسلط تسنن وادار می‌کنند. علی‌رغم اینکه برخی شیعیان دو نماز از نمازهای یومیه پنج‌گانه را با هم ترکیب می‌کنند، بر اساس مناسک اهل سنت، مؤسسات بازرگانی شیعه غالباً باید در هنگامه نمازهای پنج‌گانه بسته شوند (United States Department of State, 2012: 12).

در نهایت، شرکت سعودی آرامکو و صنعت نفت، به تبعیض علیه شیعیان و کارکنان شیعه متهم شده‌اند. شرکت آرامکو، از خلال سنگینی نامتناسب وزنه نیروی کار آن به نفع سنی‌ها، به اجرای سیاست‌های استخدامی تبعیض‌آمیز علیه شیعیان متهم شده است. یک اپوزیسیون پیشین سعودی مدعی است کارکنان میانی شیعه شرکت آرامکو، از سطح معینی از ارتقا در مقام خود منع می‌شوند. به‌علاوه، سبک، بزرگ‌ترین شرکت پتروشیمی خاورمیانه نیز به اتخاذ سیاست‌های استخدامی تبعیض‌آمیز علیه شیعیان متهم است.

گزارش اخیر عفو بین‌الملل، به جزئیات سوءرفتار بخش‌های دولتی و خصوصی با کارکنانی می‌پردازد که به شرکت در اعتراضات استان‌های شرقی متهم‌اند. در بخش عمومی، برخی کارکنان که تصور می‌شد در اعتراضات شرکت داشته‌اند، به دست کارفرمایان مجازات شدند. مثلاً با کاهش حقوق، محرومیت از ترفیحات بالقوه و همچنین اخراج از مشاغلشان روبه‌رو شده‌اند (Amnesty International, 2012: 25). در نمونه‌های دیگری، کارکنان به امضای تعهدنامه، از جمله التزام به پرهیز از شرکت مجدد در اعتراضات، مجبور شده‌اند.

روایت رنج: تبعیض ساختاری علیه اقلیت شیعه عربستان سعودی در استخدام و محل کار / ۷۱

عفو بین‌الملل مدعی است این کار، حق آزادی بیان کارکنان را نقض می‌کند (Ibid.: 26). همچنین، عفو بین‌الملل اسنادی رسمی دال بر صدور مجوز اخراج «آن دسته از کارکنان بخش عمومی که به سرزنش یا انتقاد از خط مشی حکومت مبادرت ورزیده‌اند»، پیدا کرد؛ این نیز موجب تخطی و نقض آزادی گفتار و بیان (Freedom of speech and expression) می‌شود (Ibid.: 24).

در بخش عمومی، غیبت کارکنانی که به ظن شرکت در اعتراضات حبس شده بودند غیرموجه تلقی شد و بنابراین تعلیق یا اخراج شدند. علی‌رغم مساعی این کارکنان یا اعضای خانواده‌هایشان در توضیح محبوس بودن ایشان، بسیاری از این تعلیق و اخراج‌ها مرتفع نشده‌اند. به این کارکنان گفته شده که باید به منظور اثبات اینکه در حبس بوده‌اند، اسناد رسمی ارائه دهند؛ حال آنکه مراکز امنیتی و دولت محلی اغلب اوقات از دادن این اسناد خودداری کرده‌اند. بنابراین، چون این کارکنان توانایی اثبات این را که علت غیبتشان حبس بوده، نداشته‌اند، نتوانسته‌اند کار خود را از سر گیرند. از شرکت آرامکو، دست‌کم شش نفر به این شیوه اخراج شدند (Ibid.: 27-28). هرچند این گزارش متعرض شیعه یا سنی بودن این کارکنان نشده است، با توجه به جمعیت‌شناسی منطقه و ماهیت اعتراضات، منطقیاً به نظر می‌رسد که میزان معتناهایی از این اشخاص شهروندان شیعه بوده‌اند.

۴. عملکرد عربستان سعودی بر پایه کنوانسیون‌های ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار

با توجه به توصیف‌ها و توضیح‌های مطرح در گفتارهای پیشین، به نظر می‌رسد طریقه مواجهه حکومت سعودی با شیعیان در استخدام و محل کار، ناقض بسیاری از کنوانسیون‌های بین‌المللی مربوط به رفتار برابر، تبعیض و معیارهای کار است. عربستان سعودی، هم در سازمان ملل و هم در سازمان بین‌المللی کار عضویت دارد که هر دو کنوانسیون‌هایی راجع به مسئله خاص تبعیض مذهبی و تبعیض علیه اقلیت‌ها دارند.

۴.۱. اسناد سازمان ملل متحد

اسناد زیر، کنوانسیون‌هایی بین‌المللی هستند که مجمع عمومی سازمان ملل متحد به تصویب رسانده و از اقلیت‌های مذهبی و گروه‌های ملی حمایت می‌کنند و می‌توانند در زمینه تبعیض علیه شیعیان در عربستان سعودی اعمال شوند. اعلامیه مجمع عمومی ملل متحد درباره حذف کلیه اشکال نابردباری و تبعیض مبتنی بر عقیده و مذهب (۱۹۸۱):^۲

ماده ۲. ۱: «هیچ شخصی از طرف هیچ دولت، نهاد، شخص یا گروهی از اشخاص، بر مبنای مذهب یا دیگر عقاید در معرض تبعیض قرار نخواهد گرفت».^۳
ماده ۲. ۲: «نابردباری و تبعیض بر مبنای عقیده و مذهب یعنی هر گونه تمایز، محرومیت، محدودیت یا ترجیح بر پایه مذهب یا عقیده».

ماده (ح) ۶: حق «برپاداری روزهای تعطیل و گرامی‌داشت تعطیلات و مراسمات مطابق با احکام مذهب یا عقیده [مربوطه]».

اعلامیه ملل متحد در خصوص حقوق اشخاص متعلق به اقلیت‌های ملی یا قومی، مذهبی و زبانی (۱۹۹۲):^۴

ماده ۲. ۲: «اشخاص متعلق به اقلیت‌ها حق دارند به صورت مؤثر در زندگی فرهنگی، مذهبی، اجتماعی، اقتصادی و عمومی مشارکت کنند».

ماده ۲. ۳: «اعمال یا عدم اعمال حقوق مندرج در اعلامیه حاضر، منجر به بروز پیامدهای نامطلوب برای شخص متعلق به یک اقلیت نخواهد شد».

۴.۲. اسناد سازمان بین‌المللی کار

یکی از دو کنوانسیون اصلی سازمان بین‌المللی کار به مقوله تبعیض می‌پردازد: کنوانسیون شماره ۱۱۱ «تبعیض (استخدام و اشتغال)»^۵ و کنوانسیون شماره ۱۰۰ «دستمزد برابر».^۶ عربستان سعودی هر دوی این کنوانسیون‌ها را امضا کرده است.

کنوانسیون شماره ۱۱۱ «تبعیض (استخدام و اشتغال)»

ماده ۲: «هر عضوی که این کنوانسیون برای او قابل اجرا است، موظف است خط مشی ملی را که، به منظور ارتقای برابری فرصت و رفتار در زمینه استخدام و اشتغال طراحی شده است، با نگاهی به حذف هر گونه تبعیض در این عرصه، اعلام و دنبال کند».

ماده ۲۴ اساس نامه سازمان بین‌المللی کار به انجمن‌های صنعتی کارکنان یا کارگران اجازه می‌دهد علیه هر کشور عضو سازمان که تصور می‌رود در رعایت مطلوب هر کنوانسیونی که عضو آن است قصور ورزیده و ناکام مانده، مبادرت به تعیین نماینده کند. رفتار عربستان سعودی با شیعیان، نقض صریح این کنوانسیون است. با این حال، علیه عربستان سعودی هیچ شکایتی به موجب ماده ۲۴ صورت نگرفته است.

عربستان سعودی، دو کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار راجع به آزادی اجتماع، یعنی کنوانسیون شماره ۸۷ «آزادی اجتماع و حمایت از حق سازمان‌دهی» و کنوانسیون شماره ۹۸ «حق سازمان‌دهی و کسب و کار جمعی»، را امضا نکرده است. این کنوانسیون‌ها به حق تمامی کارگران و کارکنان بر «تأسیس و عضویت آزادانه در گروه‌ها به منظور پشتیبانی و پیشبرد منافع شغلی» (International Labour Organization, 2003: 9) و نیز حق کسب و کار جمعی (Ibid.: 10) تصریح کرده‌اند. بر اساس این کنوانسیون‌ها، «آزادی اجتماع یعنی اینکه کارگران و کارمندان می‌توانند، بدون دخالت دولت و یکدیگر، سازمان‌های خویش را تأسیس کنند، به آن بپیوندند و آن را اداره کنند» (Ibid.: 9). اجازه تأسیس اتحادیه‌های صنفی، برپایی اعتصابات و کسب و کار جمعی در عربستان سعودی وجود ندارد؛ از این رو، کارکنان اخراجی در اقدام علیه کارفرمایانشان به شدت محدودند. تأسیس کمیته‌های کارگری، فقط با مشارکت کارفرما و دولت، مجاز است (International Trade Union Confederation, 2012: 1).

با توجه به آنچه گذشت، گزافه نیست که از تبعیض ساختاری علیه اقلیت شیعه در کشور عربستان سعودی سخن برانیم؛ آنچه پیش و بیش از هر چیز نتیجه تغلب دیدگاه افراطی و هابیت بر بسیاری از شئون اجتماعی و حکومتی در این کشور است. مسئله

گروه‌های اقلیت و حقوق آنها با امنیت و ثبات داخلی و صلح و امنیت بین‌المللی گره خورده، و بی‌گمان تأمین و تضمین این دو جز از رهگذر احترام به هویت خاص و متمایز این گروه‌ها دست‌یافتنی به نظر نمی‌رسد. آنچه مسلم است همانا بایستگی ایجاد توازن میان خواسته‌های معقول و حقوق انکارناپذیر اقلیت‌ها و منافع مشروع دولت‌ها است، به شیوه‌ای که هم امکان حفظ هویت متمایز و بهره‌مندی از حقوق به رسمیت شناخته‌شده بین‌المللی برای گروه‌های اقلیت فراهم آید و هم هم‌زیستی مسالمت‌آمیز اقلیت و اکثریت تأمین شود و این یعنی تحقق اندیشه زیربنایی نظام بین‌المللی حمایت از اقلیت‌ها که در نظریه مشورتی دیوان دائمی دادگستری بین‌المللی در ۶ آوریل ۱۹۳۵ در قضیه «مدارس اقلیت در آلبانی» متبلور است. در پایان، هم‌نوا با دغدغه‌داران حوزه حمایت از اقلیت‌ها، خاطر نشان می‌کنیم که در واکنش به سلطه سیاسی مطلق اکثریت است که اعتماد به هویت خود جایگزین اعتماد به اکثریت و قدرت آن شده و احساس اقلیت بودن ایجاد می‌شود و توسعه می‌یابد و به انگیزه‌ای برای همبستگی درونی و منبعی برای مقاومت در برابر رفتارهای اکثریت تبدیل می‌شود. این احساس، افزون بر اینکه نوعی تقدیر فطری بر اساس جدایی نژادی، فرهنگی و زبانی باشد، بر تجارب ناشی از ناشکیبایی اکثریت در درک و مراعات حقوق اقلیت استوار است (اردلان، ۱۳۹۴: ۶۱)؛ گزاره‌ای که علت دست‌کم بخشی از منازعات گاه خونبار میان جوامع اکثریت و اقلیت در جهان را توضیح می‌دهد.

نتیجه

مسلمانان شیعه عربستان سعودی، در زندگی روزمره‌شان، از جمله استخدام و محل کار، مرتباً در معرض تبعیض قرار می‌گیرند. هرچند این تبعیض به صورت گسترده گزارش نمی‌شود، ولی نقض حقوق بشر است و بخش طبیعی و لایتنجری زندگی در عربستان سعودی است. تبعیض علیه شیعیان، از لحاظ ایدئولوژیکی و نظری، از طریق دکترین مسلط وهابیت پشتیبانی می‌شود و از طریق نگرش‌های ضدشیعی در نظام آموزشی تداوم می‌یابد. دست‌نیافتن شیعیان به مناصب قدرت، به‌ویژه در فرمانداری‌های محلی و دولت مرکزی و

نیز نیروهای امنیتی، محرز و مسجل است. شیعیان در اشتغال در هر دو بخش خصوصی و دولتی، به‌ویژه در صنعت نفت، با موانعی روبه‌رو هستند. کارکنانی که در سال ۲۰۱۱ در تظاهرات سیاسی استان‌های شرقی، که منطقه شیعه‌نشین مهمی است، حضور داشتند، با کاهش حقوق و اجبار به امضای بیانیه مواجهه، و حتی از شغلشان اخراج شدند. از این‌رو، شیعیان عربستان سعودی، با محدودیت‌هایی در انتخاب شغل، توانایی کسب ترفیع در جایگاه خود و دسترسی به آموزش عالی روبه‌رو هستند.

تبعیض علیه شیعیان، بخشی از الگوی گسترده‌تر تبعیض کاری است که در عربستان سعودی مشهود است. دیگر اقلیت‌های مذهبی و قومی نیز، همانند سوءرفتار موحش مستندی که در قبال کارگران مهاجر اعمال می‌شود، در معرض تبعیض قرار دارند. چنین تبعیض‌هایی حاکی از رعایت‌نشدن اصول حقوق بشر، معیارهای کار، انصاف و برابری است. این در تعارض مستقیم با ارزش‌های مطرح و تحت حمایت ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار است، که عربستان عضو هر دوی آنها است. عربستان سعودی، شدیداً و مکرراً، به کنوانسیون‌های بین‌المللی مربوط به برابری و تبعیض، از جمله اعلامیه مجمع عمومی ملل متحد درباره حذف کلیه اشکال ناپردباری و تبعیض مبتنی بر عقیده و مذهب (۱۹۸۱) و کنوانسیون شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار راجع به تبعیض (استخدام و اشتغال)، بی‌اعتنایی کرده است.

افزون بر این، عربستان سعودی از طریق ممنوعیت تمامی اشکال اتحادیه‌های صنفی و کسب و کار جمعی، ابزارهایی را که شیعیان به وسیله آنها می‌توانند علیه تبعیض دادخواهی کنند، انکار کرده است. کارکنان شیعه، با حمایت اندک در مقابل نقض معیارهای ملی و بین‌المللی کار، در اختیار کارفرمایان خود هستند. ممنوعیت اتحادیه‌های صنفی نیز، به طرز چشمگیری، توانایی کارکنان شیعه عربستان سعودی برای حضور در سازمان‌های بین‌المللی همچون سازمان بین‌المللی کار را به منظور به پرسش کشیدن تبعیضاتی که با آن مواجه‌اند، مخدوش کرده است. عربستان سعودی، باید با اتخاذ اقداماتی فوری، به تبعیض علیه شیعیان در استخدام و محل کار توجه کند. شیعیان باید دسترسی برابر به همه فرصت‌های استخدام

داشته باشند و نباید توانایی شان برای پیشرفت در شغل، محدود شود. حکومت سعودی باید کاری کند که شیعیان بیشتری در دولت‌های ملی و محلی و نیز ارتش و خدمات امنیتی، به کار گرفته شوند. هیچ یک از کارکنان یا متقاضیان شغل نباید به دلیل عقیده و مذهبشان در معرض تبعیض قرار گیرند و حکومت سعودی باید در اجرایی کردن این حق اساسی بشری بکوشد.

پی‌نوشت‌ها

1. International Labour Organization (ILO)
2. United Nations General Assembly Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief (25 November 1981).
3. United Nations General Assembly Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief (adopted 25th November 1981), Article 2.1.
4. United Nations General Assembly Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities (adopted 18th December 1992).
5. International Labour Organisation Convention no. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) (adopted 25th June 1958, entered into force 15th July 1960).
6. International Labour Organisation Convention no. 100 on Equal Remuneration (adopted 29th June 1951, entered into force 23rd May 1953).

منابع

- اردلان، اسعد (۱۳۹۴). «حمایت از حقوق اقلیت‌ها در اسناد و رژیم‌های بین‌المللی»، در: اسعد اردلان، حقوق ملت‌ها، سنندج: انتشارات علمی کالج، چاپ اول.
- اسلامی ندوشن، محمدعلی (۱۳۷۲). ذکر مناقب حقوق بشر در جهان سوم، تهران: یزدآرمان، چاپ چهارم.
- امامی، محمد؛ استوار سنگری، کوروش (۱۳۹۵). حقوق اداری (شامل مباحث حقوق اداری ۱ و ۲)، تهران: میزان، چاپ بیستم.
- بحرینی، علی؛ قاری سیدفاطمی، سید محمد (۱۴۰۰). «ویژگی‌های انسان از منظر نویسندگان اعلامیه جهانی حقوق بشر»، در: مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۱، ش ۲، ص ۵۰۵-۵۲۱.
- رحمت‌اللهی، حسین؛ دانش‌ناری، زهرا (۱۳۹۳). «حق و آزادی آموزش و پرورش»، در: مطالعات حقوق بشر اسلامی، س ۳، ش ۷، ص ۵۳-۷۰.
- سادات اخوی، سید علی؛ خداشناس، عباس (۱۳۹۴). «شورای حقوق بشر سازمان ملل متحد و وضعیت حقوق بشر در عربستان سعودی»، در: مطالعات حقوق عمومی، دوره ۴۵، ش ۴، ص ۶۹۱-۷۱۴.
- سینبارسکا-بایچاوسکا، دومینیکا (۱۳۹۹). تأملاتی پیرامون آزادی بیان؛ حمایت از حق آزادی بیان در رویه کمیسیون و دیوان اروپایی حقوق بشر، دیباچه تفصیلی، برگردان و پژوهش: مصطفی فضایی و موسی کرمی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، چاپ اول.
- شریفی طرازکوهی، حسین (۱۳۹۰). حقوق بشر: ارزش‌ها و واقعیت‌ها، تهران: میزان، چاپ اول.
- طاهری، آزاده سادات (۱۳۹۲). «حق اشتغال به مثابه حق بشری»، در: کار و جامعه، ش ۱۶۲، ص ۹-۲۰.
- طاهری، آزاده سادات (۱۳۹۶). «داستان یک حق؛ بررسی ریشه‌های تاریخی تضمین اشتغال به مثابه یک حق بشری»، در: حقوق بشر، دوره ۱۲، ش ۱ (۲۳)، ص ۴۹-۷۲.
- عزیزی، ستار (۱۳۹۴). حمایت از اقلیت‌ها در حقوق بین‌الملل، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، چاپ دوم.
- فضایی، مصطفی؛ کرمی، موسی (۱۳۹۵). حمایت از حقوق فرهنگی اقلیت‌های قومی در حقوق بین‌الملل؛ با نگاهی به وضعیت کردها در ترکیه، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، چاپ اول.

فضایلی، مصطفی؛ کرمی، موسی (۱۳۹۶). «سلب تابعیت از منظر حقوق اسلام و نظام بین‌المللی حقوق بشر»، در: *مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۸، ش ۱، ص ۲۷۷-۲۹۵.

فولر، گراهام ای؛ فرانکه، رند رحیم (۱۳۸۴). «شیعیان عربستان سعودی»، ترجمه: خدیجه تبریزی، در: *شیعه‌شناسی*، س ۲، ش ۸، ص ۱۲۹-۱۶۴.

قاری سیدفاطمی، سید محمد (۱۳۹۰). *حقوق بشر در جهان معاصر؛ دفتر یکم*، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، چاپ سوم.

قربان‌نیا، ناصر (۱۳۹۰). *حقوق بشر و حقوق بشردوستانه*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ دوم.

موحد، محمدعلی (۱۳۸۴). *در هوای حق و عدالت؛ از حقوق طبیعی تا حقوق بشر*، تهران: کارنامه، چاپ سوم.

Amnesty International (2012). 'Saudi Arabia: Dissident Voices Stifled in the Eastern Province', London: Amnesty International Publications.

Amnesty International (2013). 'Saudi Arabia', *Annual Report 2013: The State of the World's Human Rights*, Available at: www.amnesty.org/en/region/saudi-arabia/report-2013 [Accessed on 17th April 2014].

BBC News (2014). 'Reporting Saudi Arabia's Hidden Uprising', *BBC News* [Online], Available at: www.bbc.co.uk/news/world-middle-east-27619309 [Accessed on 5th June 2014].

Central Intelligence Agency (2014). 'Saudi Arabia', *The World Factbook* [Online], Available at: www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sa.html [Accessed on: 17th April 2014].

Chapin Metz, H. ed. (1992) 'Shia', *Saudi Arabia: A Country Study*, Library of Congress, Washington USA, Available at: <http://countrystudies.us/saudi-arabia/> [Accessed on: 2nd May 2014].

روایت رنج: تبعیض ساختاری علیه اقلیت شیعه عربستان سعودی در استخدام و محل کار / ۷۹

Constitution of the International Labour Organisation (adopted 1st April 1919, entry into force 28th June 1928).

Erlich, P. (2013). 'In Saudi Arabia, Muslims Challenge Ban on Protests', *National Public Radio* [Online], Available at: www.npr.org/2013/03/23/175051345/in-saudi-arabia-shiite-muslims-challenge-ban-on-protests [Accessed on: 8th May 2014]

Fazaeli, Mostafa; Karami, Mousa; Asadi, Sorayya (2020). "Interaction between Protection of Sunni Minority under International Law and National Security of Islamic Republic of Iran", *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 27, Issue 3.

Human Rights Watch (2009 a). 'Denied Dignity: Systematic Discrimination and Hostility Toward Saudi Shia Citizens', *Human Rights Watch*, USA.

Human Rights Watch (2009 b). 'Saudi Arabia: Treat Shia Equally', *Human Rights Watch* [Online] Available at: www.hrw.org/en/news/2009/09/02/saudi-arabia-treat-shia-equally [Accessed on: 8th May 2014]

International Crisis Group (2005). 'The Shiite Question in Saudi Arabia', *Crisis Group Middle East Report*, No. 45, Riyadh/Amman/Brussels

International Labour Organisation (2007). 'Discrimination at Work in the Middle East and North Africa', *ILO Factsheet*, Available at: [www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_92_EN/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_92_EN/lang-en/index.htm) [Accessed on 16th April 2014].

International Labour Organisation Convention no. 100 on Equal Remuneration (adopted 29th June 1951, entered into force 23rd May 1953).

International Labour Organisation Convention no. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) (adopted 25th June 1958, entered into force 15th July 1960).

روایت رنج: تبعیض ساختاری علیه اقلیت شیعه عربستان سعودی در استخدام و محل کار / ۸۱

United Nations General Assembly Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities (adopted 18th December 1992).

United States Department of State (2012). 'Saudi Arabia', *International Religious Freedom Report 2012*, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, USA.

Wilcke, C. (2008). 'Discrimination against Muslims in Saudi Arabia', *The Guardian* [Online], Available at www.theguardian.com/commentisfree/2008/sep/22/religion.islam [Accessed on: 6th May 2014].

