

حقوق کار

(۱)

(ویراست ۴)

دکتر سید عزت‌الله عراقی

تهران

۱۳۹۲



سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی

سرشناسه: عراقی، عزت‌الله، ۱۳۱۹-

عنوان قراردادی: ایران، قوانین و احکام

عنوان و نام پدیدآور: حقوق کار (۱) / عزت‌الله عراقی.

وضعیت ویراست: [ویراست ۴].

مشخصات نشر: تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز

تحقیق و توسعه علوم انسانی، ۱۳۹۲.

مشخصات ظاهری: هفت، ۳۴۰ ص.

فروست: «سمت»؛ ۶۴۲. حقوق؛ ۳۵

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۵۳۰-۸۵۷-۳ ۶۵۰۰۰ ریال.

Ezatollah Araghi. Labour Law (1).

یادداشت: پشت جلد به انگلیسی:

یادداشت: چاپ اول: زمستان ۱۳۸۱، چاپ هفتم: پاییز ۱۳۸۶ (با تجدید نظر اساسی و

اصافات)، چاپ یازدهم: زمستان ۱۳۸۹ (ویراست ۳)، چاپ چهاردهم: تابستان ۱۳۹۲

(ویراست ۴).

یادداشت: کتابخانه: ص. ۳۳۷-۳۴۰؛ همچنین به صورت زیر نویس.

موضوع: کار - قوانین و مقررات - ایران.

موضوع: کارگر و کارفرما.

موضوع: کار و کارگران.

شناسه افزوده: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز

تحقیق و توسعه علوم انسانی.

رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۲ ج ۷ ع ۲۷۰ KMH

رده‌بندی دیویی: ۳۴۴/۵۵۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۲۳۸۵۸۸۰

سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی



حقوق کار (۱)

دکتر سید عزت‌الله عراقی

چاپ اول: زمستان ۱۳۸۱

چاپ هفتم: پاییز ۱۳۸۶ (با تجدید نظر اساسی و اضافات)

چاپ یازدهم: زمستان ۱۳۸۹ (ویراست ۳)

چاپ چهاردهم: تابستان ۱۳۹۲ (ویراست ۴)

تعداد: ۱۶۰۰۰

حروفچینی و لیتوگرافی: «سمت»

چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات وابسته به اوقاف و امور خیریه

قیمت: ۶۵۰۰۰ ریال. در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشندگان و عوامل

توزیع مجاز به تغییر آن نیستند.

نشانی ساختمان مرکزی: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، غرب پل یادگار امام (ره)،

روبه‌روی پمپ گاز، کدپستی ۱۴۶۳۶، تلفن ۰۲-۴۴۲۴۶۲۵۰.

www.samt.ac.ir

info@samt.ac.ir

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر یا مؤلف، نشر یا پخش یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

سخن «سمت»

یکی از اهداف مهم انقلاب فرهنگی، ایجاد دگرگونی اساسی در دروس علوم انسانی دانشگاهها بوده است و این امر، مستلزم بازنگری منابع درسی موجود و تدوین منابع مبنایی و علمی معتبر و مستند با در نظر گرفتن دیدگاه اسلامی در مبانی و مسائل این علوم است.

سناد انقلاب فرهنگی در این زمینه گامهایی برداشته بود، اما اهمیت موضوع اقتضا می کرد که سازمانی مخصوص این کار تأسیس شود و شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۶۳/۱۲/۷ تأسیس «سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها» را که به اختصار «سمت» نامیده می شود، تصویب کرد.

بنابراین، هدف سازمان این است که با استمداد از عنایت خداوند و همت و همکاری دانشمندان و استادان متعهد و دلسوز، به مطالعات و تحقیقات لازم پردازد و در هر کدام از رشته های علوم انسانی به تألیف و ترجمه منابع درسی اصلی، فرعی و جنبی اقدام کند.

دشواری چنین کاری بر دانشمندان و صاحب نظران پوشیده نیست و به همین جهت مرحله کمال مطلوب آن، باید به تدریج و پس از انتقادهای و یادآوریهای پیاپی ارباب نظر به دست آید و انتظار دارد که این بزرگواران از این همکاری دریغ نورزند.

کتاب حاضر برای دانشجویان رشته حقوق در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد به عنوان منبع درس «حقوق کار» به ارزش ۲ واحد تدوین شده است. امید است که علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه مندان نیز از آن بهره مند شوند.

از استادان و صاحب نظران ارجمند تقاضا می شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این سازمان را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران یاری دهند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار چاپ چهاردهم
۳	پیشگفتار
	بخش یکم: مبانی و منابع حقوق کار
۱۵	فصل یکم: موضوع، تعریف و مشخصات حقوق کار
۱۵	مبحث یکم: موضوع و تعریف
۱۹	مبحث دوم: مشخصات حقوق کار
۲۰	گفتار یکم: جنبه حمایتی حقوق کار
۲۷	گفتار دوم: جنبه امری حقوق کار
۳۲	گفتار سوم: مفهوم اجتماعی و اقتصادی حقوق کار
۴۰	گفتار چهارم: انعطاف پذیری حقوق کار
۴۴	گفتار پنجم: حقوق کار و سایر رشته‌های حقوق
۵۲	فصل دوم: دگرگونی روابط کار و پیدایش حقوق کار
۵۵	مبحث یکم: گذری بر دگرگونی روابط کار در کشورهای صنعتی
۵۵	گفتار یکم: انقلاب صنعتی و آثار آن در روابط کار
۶۲	گفتار دوم: علل تصویب قوانین کار در کشورهای صنعتی
۷۱	مبحث دوم: چگونگی پیدایش قوانین کار در ایران
۸۷	فصل سوم: منابع حقوق کار
۸۷	مبحث یکم: منابع داخلی
۹۹	مبحث دوم: منابع بین‌المللی

بخش دوم: رابطه کارگری و کارفرمایی

- ۱۰۹ فصل یکم: ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی
- ۱۰۹ مبحث یکم: کارگر
- ۱۰۹ گفتار یکم: معیار تشخیص کارگر از غیر کارگر
- ۱۲۳ گفتار دوم: موارد تردید
- ۱۲۸ مبحث دوم: کارفرما
- ۱۴۳ مبحث سوم: قلمرو حقوق کار
- ۱۴۳ گفتار یکم: دامنه شمول
- ۱۵۱ گفتار دوم: موارد استثنا
- ۱۶۶ فصل دوم: قرارداد کار و ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی
- ۱۶۶ مبحث یکم: جایگاه قرارداد کار و ویژگیهای آن
- ۱۶۷ گفتار یکم: نقش قرارداد کار (در گذشته و اکنون)
- ۱۷۳ گفتار دوم: قرارداد کار؛ وجه تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی
- ۱۸۰ گفتار سوم: قرارداد کار و دیگر قراردادهای مرتبط با کار انسان
- ۱۹۰ مبحث دوم: انعقاد قرارداد کار
- ۱۹۰ گفتار یکم: اصل آزادی قراردادی و حدود آن
- ۱۹۴ گفتار دوم: شرایط انعقاد قرارداد کار
- ۲۱۴ گفتار سوم: ضمانت اجرای شرایط انعقاد قرارداد کار
- ۲۲۲ فصل سوم: رابطه کار و امنیت شغلی
- ۲۲۲ مبحث یکم: بررسی کلی
- ۲۲۷ مبحث دوم: نوع قرارداد کار و تضمین امنیت شغلی
- ۲۲۷ گفتار یکم: پیشینه موضوع در قانون کار سال ۱۳۳۷
- ۲۳۴ گفتار دوم: امنیت شغلی در قانون سال ۱۳۶۹
- ۲۴۳ گفتار سوم: گسترش روابط ناپایدار
- ۲۵۷ مبحث سوم: تعلیق قرارداد کار و تغییر شرایط کار
- ۲۵۷ گفتار یکم: تعلیق قرارداد کار
- ۲۸۳ گفتار دوم: تغییر شرایط کار

۲۹۳	فصل چهارم: پایان رابطه کارگری و کارفرمایی
۲۹۴	مبحث یکم: پایان قرارداد کار مدت غیرموقت
۲۹۶	گفتار یکم: اخراج
۳۱۶	گفتار دوم: استعفای کارگر
۳۲۱	گفتار سوم: بند «ز» الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار و پایان دادن ...
۳۳۰	مبحث دوم: پایان قرارداد کار مدت موقت
۳۳۲	مبحث سوم: قرارداد کار انجام کار معین و خاتمه آن
۳۳۳	مبحث چهارم: دیگر موارد پایان رابطه کارگری و کارفرمایی
۳۳۷	منابع و مآخذ

پیشگفتار چاپ چهاردهم

بیش از ده سال از انتشار چاپ نخست این اثر می‌گذرد. در این مدت، در چهارچوب ضوابط «سمت» چند نوبت تجدید نظرهایی صورت گرفت و مطالب به روز شد (از جمله ۱۳۸۶ و ۱۳۸۹، ویراست ۳). اینک در آستانه آماده‌سازی کتاب برای چاپ چهاردهم فرصتی فراهم آمد که به صورتی گسترده‌تر و همه‌جانبه به بازمینی مطالب پرداخته شود. ضمن تشکر از مسئولان محترم که با اعلام به موقع تصمیم خود در خصوص چاپ جدید، به توفیق امکان دادند به این اقدام دست یازد، نظر علاقه‌مندان به حقوق کار، چه همکاران ارجمندی که تدریس این درس را بر عهده دارند و چه دانشجویان عزیز و دیگر مخاطبان محترم این مباحث را به نکات زیر معطوف می‌دارد:

حقوق به عنوان دانشی که نمی‌تواند نسبت به دگرگونیهای اجتماعی بی‌تفاوت بماند حقوق‌دان را موظف می‌سازد افزون بر شرح و تفسیر قوانین، به منظور رعایت موازین انصاف و عدالت از نقد قوانین نیز غفلت نرورد. این وظیفه وجدانی هنگامی بیشتر برجسته می‌شود که با واقعیتی تلخ روبه‌رو شویم: تغییر بخشهایی از یک قانون که به طور مستقیم و به عنوان تغییر یا اصلاح آن اعلام نمی‌شود بلکه به گونه‌ای غیر مستقیم و بی‌سروصدا پاره‌ای از موازین قانونی را که جنبه بنیادی دارند از اثر می‌اندازد. در چنین حالتی و آنگاه که در بحث ما، این نوع «کاهش آرام و اعلام نشده» حدود حمایتیهای حقوق کار رخ می‌نماید، طبیعی است که باید مورد تحلیل و نقد همه‌جانبه قرار گیرد.

از سوی دیگر در رشته‌هایی از حقوق، مانند حقوق کار، که نه تنها قانون به معنای محدود کلمه (متن مصوب قوه مقننه) بلکه مقررات دیگر و از جمله

آیین‌نامه‌ها و دستورالعملها و بخشنامه‌ها نیز می‌توانند در روابط کارگر و کارفرما اثرگذار باشند نمی‌توان آنها را به عنوان مقرراتی که در سلسله مراتب قانون‌گذاری در مرتبه پایین‌تری قرار دارند نادیده گرفت. به ویژه آنکه این دسته از مقررات اصولاً قابل ابطال در دیوان عدالت اداری هستند و گاه شکایت افرادی که در نادیده گرفتن حقوق طرف ضعیف رابطه کار حد و مرزی نمی‌شناسند و ابطال بخشهایی از یک دستورالعمل - یا حتی تصویب‌نامه هیئت وزیران - و باقی ماندن بخشهای دیگر، سبب می‌شود تمام آثار نامطلوب شامل طرف ضعیف گردد. برای چاره‌جویی نسبی در برابر این گونه اقدامهای به ظاهر قانونی، ضرورت دارد حساسیت همه افراد و گروهها، به ویژه دادرسان محترم به اهمیت موضوع معطوف گردد.

سرانجام آنکه دغدغه‌های مربوط به آثار منفی افزایش حجم کتاب، گاه همچون عاملی بازدارنده ممکن است نویسنده را وادار نماید به کمترین حد ممکن از بازبینی بسنده کند و بدین سان مسئولیت تفسیر و توضیح بیشتر را بر دوش مدرسان محترم در کلاس درس نهد. اما میزان بسیار کم واحدهای درس حقوق کار و ملاحظه محدودیت ساعتهای درس مانع از آن است که بتوان به عملی بودن این راه‌حل تکیه کرد. به ویژه آنکه بار تبیین زوایای حقوق کار کشورمان را، بنا به ضرورت، کتاب حاضر (و جلد دوم آن که تحویل «سمت» شده و در نوبت چاپ است) باید بر دوش کشد. تکلیفی که مسئولیت نویسنده را سنگین می‌سازد.

سید عزت‌الله عراقی

آذرماه ۱۳۹۱

پیشگفتار

به نام آنکه جان را فکرت آموخت

در هر جامعه‌ای، هنجارهای اجتماعی، قاعده‌های اخلاقی، سنتها و بسیاری امور دیگر در شکل بخشیدن به رفتار اعضای آن جامعه و چگونگی روابط افراد با یکدیگر سهمی بسزا دارند. قواعد حقوقی نیز در کنار ضابطه‌ها و رسمهای یاد شده جایگاه ویژه‌ای دارند. این ویژگی از آنها سرچشمه می‌گیرد که قدرت حاکم بر جامعه، رعایت این قواعد را از اعضای جامعه انتظار دارد و برای رعایت نکردن آنها، چاره‌هایی اندیشیده است که در زبان حقوقی از آن به ضمانت اجرا تعبیر می‌شود.

در پاسخ به این پرسش مقدر که چرا حکومت خود را ناچار می‌بیند که برای تضمین قواعد حقوقی چاره‌اندیشیهایی ویژه‌ای بکند و اشخاصی که این قاعده‌ها را نادیده می‌گیرند، به کیفر رساند یا به گونه‌ای دیگر رفتار خلاف قاعده آنان را بی‌اثر کند، دیدگاههای مختلفی مطرح شده است. بی‌گمان، حفظ نظم و قانونمند کردن روابط مردم مهم‌ترین دغدغه به شمار می‌آید. ولی، در کنار این دغدغه اصلی، آیا انگیزه‌های دیگر نیز وجود دارد؟ آیا قواعد حقوقی، گذشته از حفظ نظم، می‌توانند وسیله‌ای باشند در راه رسیدن به آرمان بزرگ انسانی؛ یعنی برقراری عدالت؟

اندیشمندان اجتماعی در این زمینه نظرهای مختلفی ابراز داشته‌اند که در این نوشته کوتاه نمی‌توان به آنها حتی اشاره‌ای گذرا داشت. از این رو، به این یادآوری بسنده می‌کنیم که میان دیدگاههای گوناگون درباره هدف از ایجاد و برقراری قواعد حقوقی به ویژه می‌توان از دو نظر یاد کرد: یکی، همان آرمان عدالت‌خواهی

و دیگر، مکتبی که نظم ناشی از قواعد حقوقی را وسیله‌ای برای حفظ منافع حاکمان و ادامه سلطه آنان بر فرمانبران و فرودستان جامعه می‌داند.

اگر در نظر داشته باشیم که رابطه کار - یعنی رابطه‌ای که یک نفر از نیروی کار فرد دیگری استفاده می‌کند و نتیجه کار او را از آن خود می‌سازد - از زمانی به جود آمد که برخی افراد بشر توانستند به گونه‌ای افراد دیگر را به خدمت خود بگردانند؛ خواهیم دید این رابطه دیرزمانی به شکلی بوده است که قواعد حاکم بر آن مصلحت زورمندان و قدرت‌مداران را فراهم می‌کرده است و باورهای عدالت‌خواهانه به سختی و به شکلی دیر هنگام توانسته است در تعدیل این وضع مؤثر افتد.

ممکن است چنین تصور شود که حقوق را وسیله‌ای برای حفظ مصالح حاکمان می‌داند. مربوط به مکتبهایی است که اعتبار آنها مورد نقد و نظر فراوان است و در یکی دو دهه اخیر هم جذابیت خود را از دست داده‌اند. هرچند درستی این گمان قابل بحث است، حتی اگر دیدگاهی را ملاک قرار دهیم که رسیدن به «عدالت» را در کنار «حفظ نظم» جزء هدفهای ایجاد قواعد حقوقی به شمار می‌آورد، باز در صورت مسئله ظاهراً تفسیر مهمی رخ نمی‌دهد. مگر نه آن است که برداشت اندیشمندان از مفاهیمی چون حق و عدل و انصاف، برگرفته از شرایط زمانی و مکانی جامعه خویش است؟ در این صورت، آن دسته از روابط حقوقی که امروز به نظر ما ناعادلانه می‌آید، در زمان دیگری مخالف حق و عدل شمرده نمی‌شده است.

از لحاظ نظری محض، می‌توان بحثهای بسیاری را درباره مطلق یا نسبی بودن عدالت و مفاهیم مشابه آن مطرح کرد. ولی، آنچه واقعیت موجود در حال و گذشته - که تاریخ با همه کاستیهایی که در نقل وقایع مربوط به ضعیفان جامعه دارد، گواه بر آن است - نشان می‌دهد، این است که نابرابریهای فراوان در روابط افراد با یکدیگر و تقسیم جامعه به طبقه‌های مختلف و تفاوت بسیار میان حقوق و امتیازهای این طبقه‌ها با یکدیگر و حتی قابلیت تملک انسانی به وسیله انسان دیگر، در زمانهایی برخلاف

عدالت محسوب نمی‌شده است. بی‌سبب نیست که فیلسوفان بزرگی چون ارسطو بردگی را نهادی طبیعی می‌شناسند و عدالت آرمانی آنان تنها در مورد افراد آزاد درست است و نه تنها بردگان بلکه زنان نیز، به حکم آنکه زیردست آفریده شده‌اند، در آن سهمی ندارند.

در این زمینه‌ها گفتنی بسیار است و مجالی گسترده می‌طلبد. به طور بسیار فشرده شاید بتوان سبب گسترش اندیشه‌هایی مانند طبیعی دانستن بردگی شماری از انسانها یا فطری دانستن زیردست بودن زنان را این‌گونه تبیین کرد که چون اساساً درصدد یافتن و دانستن احساس کسانی که زیردست و تحت انقیاد بوده‌اند، بر نمی‌آمده‌اند و آنان را در اندازه‌ای نمی‌دانسته‌اند که بتوانند نظر و عقیده‌ای داشته باشند، پس این باور شکل گرفته است که واقعاً انسانها به دو گروه برتر و پست‌تر تقسیم می‌شوند و در این تقسیم‌بندی، گروه نخست برحسب موقعیت خود به درجه‌های مختلف بر گروه دوم حق حکمرانی و تسلط دارد.

اشتباه نشود؛ ما منکر تفاوت انسانها از لحاظ استعداد و توانایی و هوش و غیره نیستیم. ولی، آنچه را درست نمی‌دانیم، آن است که تفاوت طبیعی مانند جنس، رنگ پوست، نژاد، قومیت یا اموری مانند باورهای شخص در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی و غیره بتواند مبنای تفاوت حقوق قرار گیرد و انسانهایی به سبب یکی از این تفاوتها از حداقلهای لازم برای بهره‌مندی از مواهب انسانی محروم شوند. از این نظر، تفاوت میان برده و آزاد، زن و مرد، طبقه فرودست اجتماعی و طبقه برتر همواره ناعادلانه بوده است و گروه نخست در هر یک از تقسیمهای یادشده خود را قربانی تبعیض و تفاوت و در معرض ظلم و ستم می‌دیده است. جنبشهای مختلف اجتماعی در طول تاریخ بشر بازتاب‌دهنده این انزجار از ستم و بی‌عدالتی است و اگر در بیشتر موارد این جنبشها، به طور کامل و به شکل مستمر و طولانی به نتیجه منظور دست نیافته‌اند، ناشی از آن است که قدرت‌مداران با استفاده از نادانی، ناتوانی و ناداری اکثریت مردم و با وارونه جلوه دادن واقعیتها توانسته‌اند بخش بزرگی از افراد تحت ستم را فریب دهند؛ وگرنه، عدالت‌خواهی و بیزاری از تبعیض و ستم همواره

در روح و روان ستمدیدگان پابرجا بوده است. عدالت‌خواهی آتشی است که به افسردگان از ظلم و ستم، گرما و حرارت می‌بخشد و آنان را به پیش می‌راند. آتش است این بانگ نای و نیست باد هر که این آتش ندارد، نیست باد این آتش خاموش‌شدنی نیست. زیرا، امروز هم با وجود آنکه اسناد بین‌المللی متعدد تفاوتها و تبعیضها را محکوم می‌کنند و بر شناخت و رعایت حداقل حقوق انسانی تأکید می‌شود، به جرئت می‌توان گفت که در هیچ‌جا این اصول در عمل به طور کامل رعایت نمی‌شود و تا رسیدن به چنین هدفی فاصله بسیار است. ولی، آنچه نباید دست کم گرفته شود، آن است که به برکت بالا رفتن سطح آگاهی و دانش مردم، همین که قدرت‌مداران ناگزیرند که تفاوتها و تبعیضها را نادرست شمارند و محکوم کنند، ولو آنکه در عمل به آن وفادار نباشند، خود گامی است بزرگ به پیش و نویدبخش آن است که این اصول، هرچه بیشتر رعایت شود و از بی‌عدالتیها کاسته شود.

در این چند سطر و به عنوان مقدمه‌ای بر بحثهای حقوق کار، یادآور می‌شویم که قانون‌گذاران، جز در یکی دو سده اخیر، به رابطه کار به طور مستقل کمتر توجه داشته‌اند. دلیل آن هم روشن است. این رابطه گاه در چهارچوب مالکیت یک طرف نسبت به طرف دیگر قرار می‌گرفته است و جزئی از حقوق اموال بوده است. انجام‌دهنده کار به عنوان مال به طرف دیگر تعلق داشته است. در این صورت، مانند هر مال دیگری، صاحب عین، حق استفاده و بهره‌برداری از منافع آن را نیز دارد. آنگاه هم که این رابطه میان دو انسان آزاد برقرار می‌شود، تابع قواعد مربوط به یکی از عقود معین - برای نمونه، اجاره - است در این صورت هم، اصولاً فرق مهمی میان اجاره اشیاء و اموال و اجاره اشخاص وجود ندارد. در واقع، از زمانی که انسان به عنوان صاحب حق شناخته شد و برای افراد، به ظاهر، حقوق مساوی در نظر گرفته شد، این تناقض آشکار شد که به سبب نابرابری شدید موقعیت اقتصادی و اجتماعی دو طرف رابطه کار، برابری آنها در مقابل قانون چاره‌ساز نیست و قراردادی که بر اساس قواعد کلی قراردادها بسته می‌شود، نمی‌تواند حداقل منافع و مصالح طرف

ضعیف را فراهم کند. بدین ترتیب، چاره‌ای جز دخالت قانون‌گذار باقی نمی‌ماند و آرام‌آرام گام‌هایی در جهت حمایت از کارگر و تعیین حدودی برای اختیارات وسیع کارفرما برداشته شد که به پیدایی رشته‌ای نو در حقوق، در کشورهای صنعتی، با رنگ و بویی کم و بیش حمایتی انجامید.

حمایتی بودن مقررات کار، که در جریان تدوین و تصویب قانون کار سال ۱۳۶۹ و پس از آن، با شگفتی از آن یاد می‌شود، بازتاب یک واقعیت اجتماعی است و نه تنها در مورد رابطه کارگر و کارفرما، بلکه در هر جا که رابطه قراردادی میان دو طرف نامساوی پدید می‌آید، قانون‌گذار باید به حمایت از طرف ضعیف پردازد؛ مانند حمایت از مصرف‌کنندگان یا این همه، این واقعیت را هم نمی‌توان نادیده گرفت که کارفرمایان و تولیدکنندگان نیز محدودیتهایی دارند و در صورتی به فعالیت دست می‌یازند که سودی مناسب از آن به دست آورند و جنبه‌های حمایتی به گونه‌ای نباشد که در بازار رقابت توان ایستادگی را از آنان سلب کند.

در دو دهه اخیر و به سبب دگرگونی‌های اقتصادی، سیاسی و فنی، دنیای سرمایه‌داری نیرویی تازه گرفته است و با به کارگیری ابزار مختلف سعی دارد موانع گسترش نفوذ خود را از میان بردارد. در این جهان‌نگشایی به سبک قرن حاضر، نه تنها گروهی در جنگها جان می‌بازند، بلکه شمار بسیاری هم بر اثر فقر و پریشانی آسیبهایی جدی می‌بینند. از جمله قربانیان دسته اخیر، کسانی‌اند که نیروی کارشان تنها سرمایه آنان است و با مزد حاصل از آن باید زندگی خود را اداره کنند؛ چه آنکه در این بازار پرغوغا، مقررات حمایتی دست‌وپاگیر به نظر می‌رسد و گروهی خواستار کاهش حمایتها یا انعطاف‌پذیری مقرراتی مانند قانون کارند.

در کشور ما، به جز کسانی که از بیخوبین با مقرراتی از قبیل قوانین کار و دیگر قوانین حمایتی بیگانه‌اند و هر نوع اقدامی در جهت بهبود شرایط کار و زندگی برخی گروههای اجتماعی مانند کارگران یا زنان را گام نهادن در وادیهایی می‌دانند که با سنتهای ما سازگار نیست، عده‌ای هم که دیدی بازتر دارند و دگرگونیهای اجتماعی را درک کرده و ضرورتهای دنیای نو را حس می‌کنند، از لحاظ اقتصادی

مقررات سخت و محدود کننده را بر نمی تابند و انعطاف پذیری را پیشنهاد می کنند. انعطاف پذیری مقررات کار در اندازه ای که موجب سلب حقوق بنیادین نشود و دلایل پذیرفتنی ای از نظر واقعیتهای اقتصادی و اجتماعی داشته باشد، امری است که در شرایط کنونی جهانی درک شدنی است. با این همه، به بهانه انعطاف پذیری نمی توان کارگران را از یک سلسله حداقلها محروم کرد. مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت کارگاه، محدودیت ساعتهای کار روزانه و هفتگی، لزوم بهره مندی از مزد مناسب، تعطیل هفتگی و مرخصی سالانه، برخی حمایتها از زنان و نوجوانان، ضرورت از بودن کارگاهها به روی بازرسان کار، امکان احقاق حق نزد مراجع صلاحیت دار و امور دیگری از این دست، حداقلهایی است که چه در کارگاه کوچک و چه در کارگاه بزرگ، چه بخشهای مختلف (صنعت، کشاورزی، خدمات) باید رعایت شود و به بهانه مصالح اقتصادی و تشویق به تولید و افزایش اشتغال نمی توان آنها را نادیده گرفت (در این زمینه امنیت شغلی نیز جایگاه ویژه ای دارد). البته، از دید سازمان بین المللی کار، رعایت اصول مربوط به آزادی سندیکایی و امکان بهره مندی از حق تشکل و ایجاد سازمانهای کارگری و کارفرمایی نیز جزء حقوق بنیادین کارگران محسوب شده و بر آن تأکید بسیار می شود.

خلاصه آنکه، هرچند مشکل بیکاری و عدم اشتغال جدی است، این مشکل ریشه در عوامل دیگر و به ویژه سیاستهای نادرست جمعیتی گذشته و ساختار ناسالم اقتصادی دارد و زاییده مقررات کار نیست. از همین رو، این مشکل با سست کردن مقررات کار و کاستن از حقوق کارگران، حل شدنی نیست. لازم به یادآوری است که دفاع ما از حقوق کار و تأکید بر ضرورت شناختن و رعایت حقوق بنیادین کارگران به معنای آن نیست که قانون کار موجود را بی عیب و نقص می دانیم. این قانون در برخی موارد خشک و انعطاف ناپذیر است. گاه تکالیفی بر عهده کارفرمایان قرار داده است که توجیه آن دشوار است. در پاره ای موارد، قانون صراحت لازم را ندارد و این سکوت یا عدم صراحت سبب شده است که عده ای بر آن خرده گیرند که هیچ تکلیفی برای کارگران مقرر نداشته

است؛ در حالی که چنین نیست و با دقت بیشتر می‌توان تکالیف و مسئولیتهای کارگران را مشخص کرد. در زمینه تشکلهای کارگری و کارفرمایی و اصولاً روابط جمعی کار، نارسایی قانون و ناهماهنگی آن با معیارهای بین‌المللی مشهود است. کوتاه سخن آنکه، دیدگاه ما درباره لزوم حمایت از کارگر بر فلسفه کلی حقوق کار مبتنی است و به منزله تأیید همه راه‌حلهای پیش‌بینی شده در قانون نیست. تفصیل موضوع در ضمن بخشهای مربوط خواهد آمد.

اما سخنی دربارهٔ این یادداشتها

در نخستین سالهای ورود به خدمت دانشگاه تهران و عهده‌دار شدن تدریس درس حقوق کار در دانشکده حقوق و علوم سیاسی این دانشگاه، به تدریج یادداشتهایی تهیه کردم که به نام دوره حقوق کار در دو جلد به سال ۱۳۵۶ منتشر شد. نظر این بود که آن نوشته تجدید چاپ شده و در موارد لازم در آن تجدید نظر شود. ولی، اموری چند سبب شد که از این روال عادی و منطقی پیروی نشود.

پس از تصویب قانون کار سال ۱۳۶۹ به فکر افتادم که یادداشتهای تازه‌ای تهیه کنم. بخشهایی تاکنون تنظیم شده و دنباله آن باید تدوین شود. در این مجلد، بخشی از آن یادداشتها، شامل مبانی و منابع حقوق کار و رابطه کارگری و کارفرمایی تقدیم علاقه‌مندان می‌شود و طی آن از جمله مطالبی پیرامون جایگاه قرارداد کار در ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی و پایان بخشیدن بدان و نیز اهمیت امنیت شغلی ارائه می‌شود. جلد دوم که مشتمل بر تشریح موازین حاکم بر شرایط کار (مزد، ایمنی و بهداشت کار، مدت کار و شرایط کار زنان و نوجوانان) و تبیین حقوق و تعهدهای کارگر و کارفرما در برابر یکدیگر و نیز نقش دولت در روابط کار است، در دست تنظیم است و به خواست پروردگار تا سال دیگر آماده چاپ می‌شود. البته، این مجموعه به طور منطقی جلد سومی هم خواهد داشت که شامل روابط جمعی کار است. امید است که لطف الهی مدد فرماید و انجام این امر، که آن را همچون دینی اخلاقی بر عهده خویش می‌بینم، به زودی و به شکل مطلوب میسر

می‌شود. از جهت قصوری که در این زمینه، ناخواسته، صورت پذیرفته است، از همه علاقه‌مندان مباحث حقوق کار و به ویژه دانشجویان عزیز بوزش می‌طلبم.

در پایان لازم می‌دانم از زحمات دوست عزیز آقای علی شجاعی که خود از دانش‌آموختگان برجسته رشته حقوق است، تشکر و قدردانی کنم. ایشان با بر عهده گرفتن ویراستاری، تنظیم فهرستها و پیگیریهای صمیمانه در چاپ این اثر نقش ارزنده‌ای دارند. انتخاب «سمت» برای انتشار این کتاب، به توصیه همکاران ارجمندی صورت گرفت که از نظم و انضباط این مؤسسه فرهنگی رضایت دارند. من نیز به سهم خود از اینکه سازمان مزبور کوشش می‌کند کتابهای دانشگاهی را به بهایی مناسب در اختیار دانشجویان و علاقه‌مندان قرار دهد، متشکر و سپاسگزارم.

سیدعزت‌الله عراقی

مهرماه ۱۳۸۱

www.ketaboob.com