

رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران*

دکتر عبدالرضا علیزاده**

چکیده

مقاله‌ای که پیش روی شماست در صدد بررسی حقوق و روابط کار با رویکردی خاص است: رویکردی جامعه‌شناختی که بر آن است که باید مسأله روابط کار را به طور همه‌جانبه مورد مطالعه علمی، عینی و هنجارین قرارداد، تا بتوان به تنظیم کارآمدتر، سودمندتر، بادوام‌تر و عادلانه‌تر این روابط دست یافت. پس از اشاره به مبانی، پیشینه تاریخی و پیدایش و تحول حقوق کار در ایران، به تحلیل علمی و همه‌جانبه روابط کار پرداختیم، تحلیلی که باید بر مطالعات روانشناسی اجتماعی، اقتصادی، جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی مبتنی باشد. آنگاه نمونه‌ای از مطالعات جامعه‌شناختی را از ماکس وبر، امیل دورکیم، کارل رنر و ژرژ گورویچ، که به تحلیل روابط و حقوق کار پرداخته‌اند، نشان داده‌ایم. سرانجام، با بررسی انواع هنجارهای مطرح در قلمرو روابط کار، بر این موضع تأکید کرده‌ایم که مطالعات عینی و علمی کافی نیست و باید به اسناد و مدارک مشتمل بر هنجارهای دینی، ملی، عرفی و قومی، و نیز بین‌المللی توجه و مراجعه کرد. نتیجه‌ای که از این مطالعه به دست می‌آید، این است که اگر سه مضمون اصلی نظریه‌های اجتماعی - حقوقی را یعنی اصل ارتباط و همبستگی حقوق و جامعه، اصل هماهنگی دگرگونی‌های اجتماعی و حقوقی، و اصل توجه مؤثر و واقعی به نقش عوامل فرا حقوقی بپذیریم، ناگزیر باید روابط و حقوق کار را در چشم اندازی گسترده و همه‌جانبه در نظر گرفت و از فردگرایی و صورت‌گرایی افراطی دست کشیده، به آثار و پیامدهای قواعدی که در این قلمرو وضع می‌کنیم، در سطح جامعه گروه‌های اجتماعی و جامعه بزرگ) نیز بیندیشیم. سرانجام تلاش کرده‌ایم نوعی رویکرد "پوزیتیویستی هنجارین" را در برابر رویکرد سنتی صورتگرا" تقویت کرده، موجه‌نماییم.

واژگان کلیدی: حقوق کار، جامعه‌شناسی کار، روابط کار، رویکرد جامعه‌شناختی، رویکرد

صورت‌گرایانه، نظریه اجتماعی، حقوقی.

* دریافت ۸۳/۱/۲۰؛ پذیرش ۸۳/۳/۳

** استادیار پردیس قم دانشگاه تهران.

مقدمه

در این مقاله، برآنیم که به بررسی یکی از قلمروهای حقوق ایران، یعنی "حقوق کار" پرداخته، تا نشان دهیم که چگونه می‌توان با الگویی نظری و علمی به بررسی همه جانبه و جامع این واقعیت اجتماعی - حقوقی (مجموع قواعد و مقررات، نهادها و سازمان‌های حاکم بر روابط کار) دست یافت. حقوق کار به عنوان یکی از شاخه‌های علم حقوق، هر چند پیدایش شکل نوین آن به انقلاب صنعتی غرب باز می‌گردد، اما موضوع آن - روابط کار و استخدام - پیشینه‌ای بسیار کهن دارد. "حقوق و روابط کار" موضوعی است که از یک سو، در تفکر جامعه‌شناختی با بحث‌های مارکس و سپس دیگر جامعه‌شناسان شناخته شده است و از سوی دیگر، در حقوق نیز روابط کار، موضوعی بسیار مهم بوده است. از طرفی، در نظریه پردازی‌های حقوقی در قلمرو مسئولیت مدنی موجب پیدایش نظریه‌های خطر و مسئولیت بدون تقصیر بود، که خود تحولی شگرف در تفکر و سنت حقوقی به شماره می‌آید و از طرف دیگر، با مراجعه به آرای دیوان کشور آمریکا و ملاحظه کارهای پیشگامان جنبش جامعه‌شناختی در حقوق^۱ (مانند اولیور وندل هومز^۲) آشکار می‌شود که یکی از موضوعات مهم در این اندیشه‌های حقوقی، روابط کارگری و کارفرمایی (روابط کار)، بوده و اساساً یکی از زمینه‌های پیدایش این جنبش واقع‌گرایانه در حقوق بوده است (هومز، ۱۸۸۱ (۱۹۵۱)، ص ۱-۳؛ تروینیو^۳، ۱۹۹۶، ص ۵۹-۶۰؛ واگو^۴، ۱۹۸۱ (۲۰۰۰)، ص ۵۰-۵۱ و کاتوزیان، ۱۳۷۷، ص ۱۷۸-۱۸۱). دشواری‌های موجود در روابط کار در جامعه صنعتی آمریکا و رکودهای اقتصادی سبب شد که بسیاری از آرای دیوان کشور آمریکا به پرونده‌های اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی اختصاص یابد. در این آرا و اندیشه‌های قضایی، کشمکش آزاد میان اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران، امری گریزناپذیر قلمداد شد و بر این حق کارگران مهر تایید نهادند که آنان بتوانند گرد هم آیند و برای منافع خود در چانه‌زنی مشترک و مستمر در برابر کارفرمایان بایستند و از حقوق عادلانه خود دفاع کنند (کونفسکی^۵، ۱۹۷۲، ص ۴۹۲).

از سوی دیگر، این رشته از حقوق آشکارا عرصه دخالت و تأثیر عوامل مختلف حقوقی،

-
1. Sociological Movement in law.
 2. Oliver Wendell Holmes.
 3. Javier A . Trevino.
 4. Steven Vago.
 5. Samuel Konefsky.

اقتصادی، سیاسی، دینی، ایدئولوژیک و اجتماعی بوده است و شاید یکی از بهترین نمونه‌هایی باشد که ضرورت اجتماعی نگرستن به حقوق را موجه می‌نماید. دلیل دیگر اهمیت این رشته، این است که در پیشینه حقوق کار ایران (مهر، ۱۳۵۰، ص ۲۸ به بعد؛ هاشمی ۱۳۷۰، ص ۳۷-۵۸ و عراقی ۱۳۸۲، ص ۶۵-۸۰) فراز و نشیب‌هایی رخ نموده است، که این رشته حقوقی را به عنوان موضوعی شایسته و بایسته برای بررسی جامعه‌شناسی حقوق و به ویژه "جامعه‌شناسی معرفت‌های حقوقی"^۱، ممتاز و متمایز می‌گرداند؛ عرصه کشمکش میان دیدگاه‌های بیشتر جزمی، صورتگرا و سنتی از یک سو و دیدگاه‌های اجتماعی، نوگرا و تحول‌گرا از سوی دیگر؛ چالشی میان تفکری که خود را پاسدار ارزش‌های مذهبی، اخلاقی و حقوقی می‌داند و اندیشه‌ای که پیوسته در نظر گرفتن نیازهای نوین اجتماعی و اقتصادی و برآوردن آنها را امری بایسته و گریز ناپذیر می‌انگارد.

در این مطالعه، بنا نداریم که شتاب زده در میان این چالش‌های فکری وارد شویم و به حل آن دشواری‌های ماهوی بپردازیم، بلکه بیش از همه برآنیم که نشان دهیم این رویکردها، یک جانبه و نادرست بوده و بر باورها و پیش فرض‌هایی غیر قابل قبول استوارند و پذیرش آنها چه پیامدهایی در روابط کار و سایر بخش‌های جامعه خواهد داشت. سوگمنده می‌نویسم که در تفکر سنتی حقوقی و فقهی ایران، کمترین توجه به پیامد شناسی قواعد و نهادهای حقوقی وجود دارد و در واقع، نوعی صورت‌گرایی فزاینده، بیش از هر چیز به درستی استنباط یک قاعده (از لحاظ منطق صوری استنباط)، از متون مقدس (کتاب و سنت) و معتبر (قوانین و مقررات)، اهمیت می‌دهد و سرانجام، انسجام قاعده نو یافته را با قواعد دیگر نیز می‌سنجد؛ اما بررسی این امر که به کار بستن آن قاعده یا نهاد حقوقی، چه آثار و پیامدهایی را در جامعه به بار می‌آورد، گویا در دستور کار فقیهان و بسیاری از حقوقدانان این سرزمین نیست و آن را بر عهده قانونگذاران و بیشتر، قانونگذاران (مجریان قانون) می‌گذارند.

هدف اصلی این مطالعه، به دست دادن الگویی جامع و واقع‌گرایانه درباره روابط و حقوق کار است، الگویی (پارادایمی) که بتواند به عنوان سرمشقی در جهت تحریر و شرح نوین حقوق کار به کار آید و مشتمل بر پذیرش دیدگاه‌ها و پیش‌فرض‌های مهمی باشد. سرانجام، توجه به این نکته ضروری می‌نماید که روابط و حقوق کار، در اینجا به عنوان یک نمونه انتخاب شده است و الگوهای مشابه را می‌توان برای شاخه‌های دیگر حقوق نیز طراحی کرد و به تدریج

شاهد انطباق هر چه بیشتر حقوق با واقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی و کارآمدی هر چه بیشتر قواعد و نهادهای حقوقی بود.

۲- مبانی حقوق کار

با توجه به بحث‌هایی که در خصوص ویژگی‌های حقوق کار وجود دارد (عراقی ۱۳۸۲، ص ۱۲-۱۴) در تعریف حقوق کار نیز اتساق نظر وجود ندارد و حقوق دانان کشورهای صنعتی، تعاریف گوناگونی را بر حسب دیدگاه‌های فردگرایانه در قرون ۱۸ و ۱۹ و سیطره نظریه اقتصاد آزاد و یا دیدگاه جمع‌گرایانه در اواخر قرن ۱۹ و قرن ۲۰ و یا دیدگاه‌های اقتصادی دیگر بیان داشته‌اند. فردگرایان، حقوق کار را قواعد حاکم بر قرارداد کار دانسته و در واقع، آن را بخشی از حقوق قراردادهای می‌شمردند. در برابر آنها، از دیدگاه اقتصادی حقوق کار را "قواعد حاکم بر نیروی کار" تعریف کرده‌اند. انتقاد وارد بر این تعریف‌ها این است که از یک سو میزان قواعد امری و عمومی در حقوق کار به طور روز افزون فزونی یافته است و از سوی دیگر، اکنون دیگر حقوق کار هم منعکس‌کننده خواست‌های کارگران است و هم ضرورت‌های اقتصادی.

از نظر حموفی، حقوق کار عبارت است از مجموع قواعد و مقرراتی که بر همه روابط ناشی از انجام کار - فردی و دسته جمعی - و امور مختلف وابسته به آن روابط، حاکم است، مشروط بر اینکه اجرای کار با تبعیت یک طرف نسبت به طرف دیگر همراه باشد. حقوق‌دانان معتقدند که این تعریف، از یکسونگری اقتصادی یا اجتماعی بر کنار است و تلاش می‌کند که واقعیت حقوقی را تصویر کند (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۱۴-۱۵ و مهر، ۱۳۵۰، ص ۱-۲). البته این تعریف نیز قابل انتقاد است و آن ایرادی است که به طور کلی بر تعاریف حقوق دانان از رشته‌های گوناگون حقوق وارد است: حقوق دانان، حقوق کار را "مجموع قواعد و مقررات..." قلمداد می‌کنند، در حالی که آشکار است که برای نمونه، همین حقوق کار فقط "مجموعه‌ای از قواعد و مقررات الزام آور و دارای ضمانت اجرای دولتی نیست، بلکه مجموع روابط، قواعد و مقررات، نهادها و سازمان‌های حقوقی خاصی است و نیز شماری از وقایع حقوقی نیز که ممکن است تأثیری ماندگار داشته باشد، در آن مطرح است و در واقع، یک خرده نظام اجتماعی در کنار خرده نظام‌های دیگر (اقتصاد، سیاست، خانواده و...) است (تروینیو، ۱۹۹۶، ص ۳۱۷؛ ریتزر، ۱۹۹۲، ص ۱۰۲-۱۰۳؛ توسلی، ۱۳۶۹، ص ۲۳۷-۲۴۸؛ اسکید مور، ۱۳۷۲، ص ۱۷۲-۱۸۴ و اسمل سر، ۱۳۷۶، ص ۱۴۱-۱۴۹).

با توجه به ویژگی‌های اساسی حقوق کار، باید دانست که حقوق کار صرفاً استمرار "اجاره

خدمات" یا "اجاره الانسان" نیست. درست است که حقوق کار از قواعد عمومی و به ویژه قواعد عمومی قراردادهای بهره‌می‌برد، اما قوانین امری حاکم بر روابط کار بر قواعد حاکم بر قراردادهای مقدم است. اکنون به جهت اهمیت موضوع شناسی در بررسی‌های حقوقی که معمولاً در حقوق سنتی و حتی نوین ایران از آن غفلت می‌شود، یا به حد کافی به آن توجه نمی‌شود، به برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های حقوق و روابط کار اشاره می‌کنیم:

۲-۱- جنبه حمایتی حقوق کار

آیا مساوی انگاشتن دو طرف قرارداد، یک واقع‌گرایی است یا واقعیت این است که دو طرف رابط کار، یکسان نیستند و اگر کارفرمایان را به رعایت برخی از شرایط و شروط ابرام نکنند، قراردادهایی با شرایط و شروط ستم‌آلود با کارگران خواهند بست و در محنت و سیه‌روزی را بر آنان خواهند گشود؟ آیا این نخستین بار است که در حقوق و نظام‌های حقوقی به حمایت از طرف ضعیف یا ستم‌دیده یک قرارداد خصوصی، شروطی الزامی می‌شود؟ آیا کراهت تلقی رکنان، منع ربا، منع احتکار مایحتاج عمومی، قلع شجره سمره بن جندب، ممنوعیت شرط نامشروع در معامله، عدم نفوذ تصرفات مریض در مرض مشرف به موت و محدودیت حق وصیت تملیکی به ثلث مال موصی و صدها مانند آن، مصداق‌هایی از دخالت قانون‌گذار در روابط حقوق خصوصی نیست؟ پس آنچه مهم است، اثبات آن مصلحت و ضرورت و هدف اساسی است. البته این انتقاد مطرح است که نباید حقوق کار به طور یک‌جانبه به حمایت از حقوق کارگران بپردازد، بلکه باید در جهت روابط عادلانه و منصفانه میان کارگران و کارفرمایان تلاش کند (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۱۶-۲۳).

۲-۲- جنبه امری بودن قواعد حقوق کار

در جهت حمایت از حقوق و منافع کارگران، قواعد و مقرراتی به وجود آمده‌اند که برای تمایز یافتن از قوانین مربوط به نظم عمومی سیاسی یا اقتصادی، آنها را قوانین "نظم عمومی اجتماعی" نامیده‌اند. حداقل‌های قوانین کار باید رعایت شود و هر نوع توافقی بر خلاف آنها، باطل و بی‌اثر است و ضمانت اجرای کیفری نیز دارد (مواد ۸ و ۱۴۱ قانون کار ۱۳۶۹ و نیز فصل یازدهم همین قانون؛ عراقی، ۱۳۸۲، ص ۲۳-۲۸).

۲-۳- مفهوم اجتماعی و اقتصادی حقوق کار

زمینه اجتماعی پیدایش حقوق کار، جنبش‌ها و مبارزات کارگری و پشتیبانی‌های انسان دوستانی بود که به دفاع از کارگران و برای رفع بی‌عدالتی و بهبود بخشیدن به زندگی کارگران تلاش و اقدام کردند. در برابر این مفهوم که مفهومی "اجتماعی" برای حقوق کار است، مصلحت‌های اقتصادی نیز مطرح بوده است. مفهوم اجتماعی کار به منافع کارگران و کاهش دادن برخوردهای کارگران و کارفرمایان توجه دارد، اما مفهوم اقتصادی به تحلیل اقتصادی روابط کار اهمیت می‌دهد. میان این دو نوع مصلحت، نوعی ناسازگاری به نظر می‌آید. گویا در نظر گرفتن هر نوع امتیاز و حق بیشتری برای کارگران بر اقتصاد و رشد و توسعه اقتصادی، اثری نا مطلوب می‌گذارد و عقیده مسلط در اقتصاد این است که سرمایه و تولید سرمایه باید محور باشد؛ هر چند اقتصاددانان نیز بر آنند که تولید سرمایه و ثروت و رونق اقتصادی به رفاه اقتصادی و تامین اجتماعی کارگران نیز کمک خواهد کرد. استادان حقوق کار نیز معتقدند که این دو مفهوم با هم ملازمه داشته و بی توجهی به منافع کارگران در جوامع صنعتی و کارگری، باعث عدم دلسوزی و بی رغبتی آنان به کار شده و بر روند رشد تولید کالا و سرمایه تاثیر می‌گذارد (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۲۹-۳۳؛ هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۱۵-۱۶ و فریبرز رییس دانا (پیک ایران، کد خبر ۱۷۸۱۱)).

۲-۴- حقوق کار حقوق عمومی است یا حقوق خصوصی؟

در این مورد نیز اختلاف نظر پر دامنه‌ای وجود دارد: گروهی حقوق کار را از شاخه‌های حقوق خصوصی، عده‌ای آن را از زیر رشته‌های حقوق عمومی و برخی آن را مصداق بارز نوع سومی از حقوق به نام "حقوق اجتماعی" دانسته‌اند. در تفکر حقوقی قرن بیستم و جامعه شناسی حقوق، این اندیشه که صرفاً حقوق را در تقسیمی دوگانه به حقوق عمومی و خصوصی بخش کنیم، نقد و ارزیابی شد که عده‌ای معتقد بودند که هر یک از این دو جنبه، با غفلت از ویژگی‌های موجود در آن نوع دیگر، پدیدار گشته است (دالتون^۱، ۱۹۸۵، ص ۱۰۱۰-۱۰۱۴ و تروینیو، ۱۹۹۶، ص ۴۰۴ - ۴۰۵).

اگر تقسیم حقوق به حقوق عمومی و حقوق خصوصی فقط برای مطالعه باشد و به عنوان یک ابزار تحقیق و تعلیم حقوق به کار آید، وجود آن در قلمرو دانش حقوق موجه خواهد بود،

1. Clare Dalton.

اما اگر به عنوان یک واقعیت در هستی‌شناسی حقوقی انگاشته شود، یعنی حقوق دانان به این گمان باور یابند که رشته‌های حقوقی، در واقع، یا از نوع حقوق عمومی‌اند یا حقوق خصوصی، فرضی ناصواب خواهد بود. برخی از جامعه‌شناسان حقوق، حتی در این نکته که "قرارداد" صرفاً یک موضوع خصوصی باشد، تردید کرده، آن را محصول تفکر لیبرالیستی در حقوق می‌دانند، تفکری که سهم مصلحت‌های عمومی را در قراردادها نادیده گرفته و قراردادهای حقوقی را صرفاً به رابطه‌ای دوجانبه و خصوصی، کاهش می‌دهد (همان).

حقوق دانانی که از زندان‌های منطق ارسطویی و صورت‌بندی واقعیت‌های جهان در تقسیم‌ثنایی^۱ رسته باشند و نقدهای واقع‌گرایان حقوقی را بر پیکر تفکر لیبرالیستی فردگرایانه دیده باشند، دیگر تلاش نمی‌کنند که یا حقوق کار را سرو پا ببرند و با تخت آهنین خود به نام "حقوق خصوصی" هم اندازه کنند و یا اعضایش را بکشند تا با تخت آهنین دیگری به نام "حقوق عمومی" تناسب یابد^۲، بلکه به مطالعه‌این رشته علمی پرداخته و به ویژگی‌های عینی و ضرورت‌های اجتماعی آن می‌نگرند.

برخی از جامعه‌شناسان و حقوق دانان، مفهوم "حقوق اجتماعی" را مطرح کرده (کاربنیه، ۱۹۸۸، ص ۱۷) و معتقدند که هر رشته حقوقی که فرد، محور اصلی آن نباشد، بلکه به فرد به عنوان عضوی از یک گروه اجتماعی توجه کند و قواعد موجود در آن رشته، جنبه حمایتی داشته و هدف آنها بهبود وضع مادی آن گروه و به تبع آن، وضعیت معنوی آنان باشد و این هدف نهایی را تعقیب کند که همکاری آشتی‌جویانه را جایگزین دشمنی کرده، تضادهای اجتماعی را به کمترین حد برساند، آن رشته یک رشته از "حقوق اجتماعی" است و تابع هیچ یک از دو تقسیم سنتی حقوق خصوصی و عمومی، نخواهد بود. مصداق‌های حقوق اجتماعی عبارتند از: حقوق کار، حقوق روستایی، حقوق تامین اجتماعی، حقوق اقتصادی و حقوق حمایت از مصرف‌کننده (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۴۳-۴۴).

۳- پیشینه تاریخی حقوق کار

مطالعه تاریخی برای شناخت درست و عمیق یک موضوع یا رابطه حقوقی، ضروری و گریزناپذیر است. فقیهان و حقوق دانانی که به پیشینه‌های حقوقی یک موضوع یا رابطه حقوقی

1. Dichotomy.

۲- اشاره به تمثیل ایرینگ (Ihering) حقوق دان آلمانی.

مراجعه نمی‌کنند، برای نمونه گمان می‌کنند که بشر همواره به مالکیت به همین صورت کنونی می‌نگریسته است^۱، یا گمان می‌کنند که قرارداد بیع، همواره تملیکی بوده است و به گمان برخی از نویسندگان حقوقی (خمامی زاده، ۱۳۷۲، ص ۱۶۷)، خانواده در تاریخ همواره از یک مرد و یک زن و چند فرزند تشکیل می‌شده که اکنون ساختار آن متحول شده است! مطالعه تاریخی آدمی را از ساده انگاری می‌رهاند و برای نیمی از کار استنباط حقوقی (موضوع شناسی)، بسیار سودمند است. در مطالعه اجتماعی - تاریخی است که آشکار می‌شود ماهیت "روابط کار" چیست و آیا جامعه و شرایط و روابط کار دگرگون شده است؟ آیا جامعه برای بر آوردن نیازهای جدید خود اعتباری نوین کرده و روابط، حقوق و نهادهای خاصی برای کار صنعتی آفریده است، یا اینکه روابط کار هیچ تغییر بنیادی نکرده و هنوز همان روابط پیشین میان فردی به نام "موجر" و فردی دیگر به نام "اجیر" برقرار است؟ اما در اینجا فقط به نکته‌های اساسی اشاره می‌کنیم و مطالعه تفصیلی را به آنان که خواهان آنند، وامی‌گذاریم.

در دوران بردگی، هر چند که ادیان ابراهیمی و توحیدی همواره بر خوش رفتاری با رعیت و بردگان تاکید می‌کردند، اما وقتی آدمی مجاز است که جان دیگری را مالک شود، چه جای سخن از حمایت از حقوق زیر دست خواهد بود و در هر حال، رعایت حال "صاحب کار و ارباب"، اصل است. در نظام فئودالی نیز رعیت به صورت سایر اموال اربابان خود انگاشته می‌شد. در مرحله‌ای از تاریخ روابط شغلی و حرفه‌ای، نیز نوعی روابط شاگرد و استادی میان صاحب کارگاه و کارگرانش شکل گرفت و منجر به نوعی خلق و خوی خاص اجتماعی و حرفه‌ای شد. پیدایش این خلق و خواهی حرفه‌ای در تحولات بعدی جوامع و نیز در تفکر حقوق دانان و فقیهان بی‌تأثیر نبود (عراقی ۱۳۸۲، ص ۴۷-۴۹).

در طول سه قرن و با آغاز انقلاب صنعتی از قرن ۱۵ تا قرن ۱۸ میلادی فنون و صنایع کوچک دگرگون شد و بازرگانی و صنعت از هم جدا شدند و کارگاههای کوچک به کارخانه‌ها تبدیل شدند. در نتیجه، دیگر رابطه میان صاحب کار و کارگر، دوستانه و عاطفی نبود و کارگر نیز به یک وسیله و ابزار تبدیل شد و دیگر امید نداشت که روزی در جایگاه استاد خود قرار گیرد. افراد زیر دست به عواملی فرمانبردار و منزوی تبدیل شدند که دیگر بر فرایند کلی تولید نظارت نداشتند و قدرت خشن کارفرما بر آنان چیره گردید (همان، ص ۲۹-۵۰). در قرون ۱۷ و ۱۸ میلادی مکتب اصالت فرد و لیبرالیسم اقتصادی شکل گرفت و بر اصول آزادی، برابری و

۱. برای مطالعه تطور تاریخی مفهوم مالکیت ر.ک: کوویلیه، ۱۳۵۸، ص ۷۲-۷۴.

برادری تاکید کرد و همه مردم را در برابر قانون مساوی دانست و هیچ توجیهی را برای دادن امتیازات خاص به عده‌ای یا قشری یا گروهی در جامعه قابل قبول ندانست. این تفکر اقتصادی و حقوقی، در واقع، از یک "عدالت معاوضی" جانبداری می‌کرد (همان، ص ۵۲).

هر چند اصول حاکم بر روابط کار در عصر لیبرالیسم اقتصادی^۱ باعث رونق اقتصادی و صنعتی در قرن ۱۹ شد و در مواردی شکوفایی استعدادهای فردی را دامن زد، اما در مقابل، به فقر و سیه‌روزی انسان‌های بسیاری منجر شد و جز محرومیت از حمایت دولت، ممنوعیت فعالیت دسته‌جمعی، دستمزد ناچیز، ساعات کار زیاد، فقدان بهداشت، زندگی پر مشقت و خرابه‌نشینی، فروپاشی خانواده‌ها و سوء استفاده از زنان و کودکان، حاصلی نداشت (هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۱۷-۱۸ و عراقی، ۱۳۸۲، ص ۵۲-۵۶).

سرانجام کشورهای صنعتی مانند انگلستان و فرانسه مجبور شدند قوانینی را در حمایت از کارگران، به ویژه زنان و کودکان به تصویب برسانند. عواملی که این دخالت دولتی را در روابط کار موجب شد (عوامل فکری و ایدئولوژیک، اندیشه‌های حقوقی و عوامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی)، به یک سرزمین خاص اختصاص نداشتند و می‌تواند پایه تفکر حقوقی و اجتماعی در حقوق کار هر کشوری باشد (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۵۹-۶۴ و پاترسون، ۱۹۶۸، ص ۳۶۷).

سرانجام کشورهای صنعتی ناگزیر شدند که وجود سندیکا و حقوق سندیکایی^۲ به رسمیت بشناسند و به تدریج اتحادیه‌های کارگری دارای موقعیت ممناری شدند اکون در روابط جمعی کار در کنار دیگر عوامل موثر بر روابط کار مانند دخالت رسمی دولت، حقوق کار را به عنوان پدیده‌ای جدی که هیچ جامعه‌ای از وجود آن بی‌نیاز نیست، مطرح می‌سازد (هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۲۰).

۴- پیدایش و تحول حقوق کار در ایران

تا پیش از قانون‌گذاری نوین (مشروطیت)، مقررات کار به قواعد "اجاره اشخاص" که بر گرفته از فقه امامیه بود، منحصر می‌شد و فضای فکری عقد اجاره را داشت: هر انسانی مجاز است، منافع مال یا حیوان یا کارش را در اختیار دیگران بگذارد و در مقابل آن، عوضی بستاند و این قراردادی خصوصی بین طرفین است و هیچ ربطی به دیگران ندارد. با شکل‌گیری نهضت

۱. آزادی انتخاب شغل و حرفه، ممنوعیت هر گونه همبستگی شغلی و اعتصاب، آزادی افراد در استفاده از دارایی‌های خود، آزادی و تساوی افراد در برابر قانون وعدم تمایز در برخورداری از امتیازات قانونی.

مشروطیت، نظام سیاسی نوین ایران پایه ریزی شد و حقوق اساسی ملت نیز رسمیت یافت. از ۱۳۰۰ تا ۱۳۲۰ تحولات مهمی از لحاظ قوانین پیش نیامد (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۶۸-۶۶ و هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۴۳-۳۹).

پس از سرنگونی سلطنت رضا شاه در سوم شهریور ۱۳۲۰ و اشغال ایران توسط متفقین، خلا استبداد یک فضای باز سیاسی به بار آورد و جنبش‌های کارگری که پیشتر سرکوب شده بودند، دیگر بار قد علم کردند و پیدایش حزب توده، تأسیس سندیکاها، کارگری گوناگون و وقوع اعتصاب‌های مختلف و رونق یافتن مبارزات سیاسی و ضعف دولت‌های پس از جنگ جهانی دوم، شرایطی را به وجود آورد که سامان بخشی به روابط کار را می‌طلبید (هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۴۳).

در اینجا بنای تاریخ نگاری حقوقی نداریم و فقط اشاره می‌کنیم که تا تصویب قانون کار ۱۳۳۷ که مهم‌ترین قانون کار آن زمان محسوب می‌شود، تصویب نامه‌ها و مقررات دیگری نیز لباس قانون پوشید. از جمله می‌توان به تصویب نامه ۱۳۲۵ و قانون کار ۱۳۲۸ اشاره کرد (عراقی ۱۳۸۲، ص ۷۰-۷۲). اما قانون کار ۱۳۳۷ که به مدت ۳۲ سال (۱۳۳۸-۱۳۶۹) بر روابط کارگران و کارفرمایان حاکم بود، همانند قانون سابق، مشتمل بر ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره در تاریخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ به تصویب کمیسیون مشترک دو مجلس سنا و شورای ملی رسید. در کنار قانون کار ۱۳۳۷ باید از قوانین دیگری نام برد که تا زمان استقرار جمهوری اسلامی به قلمرو حقوق کار ایران راه یافتند: لایحه قانونی سهمیه کردن کارگران در منافع کارگاه‌های صنعتی و تولیدی (۱۳۴۱) و قانون متمم آن (۱۳۴۳)، قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه‌های کشور (۱۳۴۳)، قانون کارآموزی (۱۳۴۹)، قانون اجرای طرح طبقه بندی مشاغل (۱۳۵۲) و قانون کار کشاورزی (۱۳۵۳). سرانجام، در سال ۱۳۵۵ دولت مطالعاتی را درباره قانون کار جدید انجام داد و پس از طی فراز و نشیب‌هایی در مهر ماه ۱۳۵۷ در ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره تنظیم شد و در دستور کار هیات وزیران قرار گرفت، به دلیل حوادث و شورش‌های سیاسی و آنگاه پیروزی انقلاب، طرح مذکور به فراموشی سپرده شد (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۴۸-۴۹ و هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۴۶).

به سبب شرکت گسترده کارگران در انقلاب اسلامی و وجود این تفکر که قانون کار ۱۳۳۷ قانونی ضدکارگری و ناعادلانه است و حق کارگران را پایمال کرده است، انتظارات خاصی از قوانین پس از انقلاب از سوی کارگران وجود داشت، اما نخستین پیش نویس قانون جدید کار، هیچ توجهی به نیازهای عصر جدید نشان نداد. بر آن پیش نویس این تفکر حاکم بود که قرارداد کار، قراردادی دو جانبه و خصوصی است و هیچ کس حتی دولت اسلامی حق دخالت و

الزام کارفرما را ندارد (عراقی، ۱۳۸۲، ص ۷۳-۷۷ و شفیعی سروستانی، ۱۳۸۱، ص ۸۸-۸۹). تهیه پیش نویس دوم نیز که از ۱۳۶۳ تا ۱۳۶۶ طول کشید، باز هم تحت تاثیر دیدگاهی بود که قراردادهای کار را قراردادهایی خصوصی و دو جانبه قلمداد می‌کرد. در این پیش نویس برای حل مساله عدم مطابقت با قوانین شرع، مقرر شد که الزامات دولت در مقابل خدماتی باشد که به کارفرمایان ارائه می‌شود و در واقع، دولت در عوض خدماتی که به کارفرمایان می‌دهد، شروط الزامی مقرر می‌دارد.

گمان می‌رفت که دیگر ایرادی در کار نباشد، اما این ایراد از سوی شورای نگهبان مطرح شد که اگر این راه حل پذیرفته شود، ممکن است که دولت در تمام موارد دیگر به همین شیوه عمل کند و نهادهای حقوقی اسلامی مانند مضاربه، مزارعه، مساقات، جعاله و مانند آن تعطیل شوند و جای خود را به نهادهای حقوقی عرفی بدهند. با وجود تصریح بنیان‌گذار جمهوری اسلامی امام خمینی بر اینکه دولت می‌تواند در مقابل خدماتی که ارائه می‌کند، شروطی الزامی مقرر کند و اساساً دولت حق اینگونه الزام‌ها را که برای مصالح عمومی کشور لازم است دارد، باز هم تفکر سنتی صورت‌گرا بر دیدگاه‌های خود اصرار ورزید و موجب دگرگونی ساختمان حقوقی و سیاسی کشور شد. گویا "افتا" (نظریه پردازی فقهی)، کاری فنی و فکری است و هیچ ربطی به واقعیات اجتماعی و مصالح عمومی ندارد و آنگاه "اجرا" (به اجرا در آوردن قواعد در جامعه)، کاری عملی و واقعی بوده و لوازم خود را دارد. سرانجام قانون کار جدید ۱۳۶۹ با ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت رسید و به عنوان چارچوب قانونی حاکم بر روابط کارگر و کارفرما وارد مرحله اجرایی شد، اما هنوز آن دشواری نظری در درک این موضوع حقوقی (روابط کار) و حکم حقوقی و فقهی آن حل نشد و به عنوان یک حکم ثانوی و مبتنی بر مصلحت و مادام که هنوز صنعت مدرن وجود داشته باشد و جامعه به وضعیت درست گذشته باز نگشته باشد، اجرا می‌شود!!

۵- تحلیل علمی و همه جانبه "روابط کار"

۵-۱- تحلیل روابط کار از چشم اندازه‌های گوناگون

برای نشان دادن اهمیت این بحث و توجه به این نکته که "روابط کار" در جوامع نوین یک واقعیت اجتماعی و اقتصادی است که باید از جنبه‌های گوناگون مورد بررسی قرار گیرد، بیان دیدگاه وزیر کار وقت در تاریخ ۱۳۶۰/۱/۱۰ بسیار درس‌آموز است، چرا که معلوم می‌دارد که بسیاری از طبقات تحصیل‌کرده و روشنفکر جامعه ما از این نکته غفلت دارند، چه رسد به

افکار سنتی و برخی مشرب‌های فقهی که به تحول امور عرفی و نهادهای حقوقی اصلاً قائل نیستند. وزیر کار وقت در موقع ارائه نخستین پیش نویس قانون کار که از سوی هیأت دولت مردود اعلام شد، در پاسخ پرسش خبرنگاری که پرسید آیا روابط کار از مسائل مستحدثه نیست؟ می‌گوید: "...تشخیص حادث بودن موضوع یا مشابهت و تطبیق آن به عهده من و شما نیست و به عهده هیچ کس غیر از فقها نیست. این مسائل باید در حوزه مطرح شود. ما پرسیدیم و معتقد شدیم که قوانین اجاره تغییری نکرده و آنچه کمش حرام است، زیادش هم حرام است... رابطه کار نیز فرقی بین یک نفر یا هزار نفر ندارد. نفس قرارداد و روابط تغییر نمی‌کند... تعیین کننده، نظریه فقیه است. ماهیت روابط کار از آن وقتی که حضرت علی برای یک یهودی کار می‌کرد و اجرت می‌گرفت با کارگری که الآن در ایران ناسیونال کار می‌کند در ماهیت تغییری نکرده است. نفس رابطه همان است..." (کیهان، ۱۳۶۱/۱/۱۰، ش ۱۱۷۵۴، ص ۳ و ۱۴). (به نقل از: شفیع سروستانی (۱۳۸۱؛ ص ۸۷).

آیا موضوع به این سادگی است؟ اگر این ساده انگاری صحیح باشد، باید تمام نهادهای حقوقی را به همان معاوضه و داد و ستد متقابل که مالینوفسکی^۱ به عنوان مبنای روابط حقوقی در میان قبایل و اقوام ساده و بدوی یافته بود (مالینوفسکی، ۱۹۲۶ (۱۹۶۴)، ص ۴۶-۴۷؛ کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸، ص ۸۴-۸۷) به عنوان قواعد و نهادهای بنیادی انگاشته و باقی روابط را پیچیده شدن بی‌مورد و بیجا قلمداد کرد. بشر برای زندگی نوین و نیازهای جدید خود همان گونه که ابزارهای مادی جدید و کارآمد می‌سازد، ابزارهای فکری، اخلاقی و حقوقی مناسب نیز می‌آفریند و به لحاظ احکام شرع نیز مادام که با اصول اعتقادی و اخلاقی مسلم شریعت ناسازگار نباشد، کاری درست و مشروع است و مقتضای حق حیات و حاکمیت مردمان بر سرنوشت آنان است.

روابط کار در جوامع نوین، پدیداری جدید است که از متن جامعه صنعتی و سرمایه داری ایجاد شده است. ساختن ابزارهای صنعتی جدید و اختراع ماشین و صنعت و تکنولوژی پیچیده و کارخانه، نه کفر بود و نه گناه آدمی در جریان فعالیت‌های مشروع خود به روابطی پیچیده‌تر دست یافت و این طرح نوین، چیزی را به بار آورد که روابط کارگری - کارفرمایی یا به اختصار "روابط کار" نام گرفت. این روابط نوین ویژگی‌هایی دارد که آن را از روابط استخدام و اجاره سابق به طور کلی، متمایز می‌کند. این تمایز از جهات گوناگون از جمله روانشناختی، جامعه

1. Bronislaw Malinowski (1884-1942).

شناختی، جمعیت‌شناختی، اقتصادی، مدیریتی، اخلاقی و حقوقی، قابل ارزیابی است. به همین دلیل، امروزه مشاهده می‌شود که در علوم نامبرده، از منظری جداگانه به تحلیل روابط کار می‌پردازند و به اموری دست می‌یابند که عالمان علوم دیگر نیز باید در ارزیابی‌های خود از آن بهره‌برند.^۱ در اینجا به اختصار تمام به هر یک از این جنبه‌ها می‌پردازیم و در بند بعد، چشم‌انداز جامعه‌شناختی را به طور مفصل معرفی می‌کنیم.

روانشناسی کار به منظور بالا بردن رضایت از کار و بازده، از مکتب‌های مختلف روانشناسی استفاده می‌کند تا بتواند رفتار آدمی را در محیط کار تحلیل کند. فرضیه بنیادی روانشناسی کار این است که می‌توان با استفاده از تحلیل درست روابط کار از منظر روانشناسی، هم رضایت کارگران را بهبود بخشید و هم بازده آنها را در کار افزایش داد (گنجی، ۱۳۷۹، ص ۲۳ - ۴۰). افزون بر این، از یافته‌های روانشناسی اجتماعی برای ایجاد محیط کاری بهتر و افزایش رضایت شغلی استفاده می‌شود. پرسش روانشناسان اجتماعی این است که چه عواملی در ایجاد علاقه یا نفرت از کار مؤثر است، آیا موفقیت ما در یک شغل به نگرش‌های ما مربوط است؟

دانش دیگری که به تحلیل روابط کار می‌پردازد و خود از دو دانش دیگر یعنی روانشناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی بسیار بهره می‌گیرد، مدیریت است (رضائیان، ۱۳۷۲، ص ۶۵ - ۷۵). در این بررسی‌ها به نقشی که یک مدیریت علمی و صحیح در سازمان دهی و هدایت افراد، مدیریت عمل کرد افراد در سطح فردی و سازمانی، ارتقای فرهنگ کار دارد، می‌پردازند. بدیهی است که اکنون دیگر در حوزه روابط کار فقط چنین نیست که کاری واگذار شده و انجام شود، فرایند کار و روابط کار، فرایندی مستمر و پدامنه است که باید پیوسته آزموده و بررسی شود و عوامل منفی شناخته و اصلاح شود (میرسپاسی، ۱۳۷۲).

دانش دیگری که مسأله "روابط کار" را زیر نظر قرار داده و به بررسی مسائل آن می‌پردازد، جمعیت‌شناسی است. جمعیت‌شناسی کار و اشتغال، دیگر به مسأله کار و استخدام به عنوان یک پدیده‌ار خرد و فردی نمی‌نگرد، بلکه آن را یک عامل اساسی در توسعه و پیشرفت یک جامعه می‌داند و برای رسیدن به جامعه‌ای پیشرفته، برنامه‌ریزی منابع انسانی و نیروی کار جامعه بر اساس مطالعات جمعیت‌شناسی امری لازم و ضروری می‌نماید. جمعیت‌شناسی کار نشان می‌دهد که باید مفهوم نوینی از اشتغال را درک کرد که مفهومی کلان و تعیین‌کننده

۱. برای ملاحظه دشواری‌های یک مطالعه چند رشته‌ای درباره حقوق و روابط کار ر.ک: ساپیو، (Supiot)، ۱۹۹۹،

برای تحولات اقتصادی و صنعتی و حتی سیاسی در جامعه است. بررسی انواع ویژگی‌های جمعیتی نیروی کار در کشور، مسأله آموزش نیروی کار، تحرک و جابه‌جایی نیروی کار، جنس و سن نیروهای کار، مهاجرت و رفاه نیروی کار، از مباحث این رشته است (امین‌زاده، ۱۳۵۸).

از منظر اقتصاد کار نیز، کارگران به عنوان عوامل مهم و مؤثر در تولید بنگاه‌های اقتصادی تلقی می‌گردند. اقتصاد کار یا اقتصاد نیروی انسانی به بررسی همه موضوعات و مسائلی می‌پردازد که به عامل کار در عرصه تولید اقتصادی مربوط می‌شود. اینکه کارگران چگونه شغلی را انتخاب می‌کنند و انگیزه‌های آنان چیست؟ یا اینکه مزد و مزایای آن چگونه تعیین می‌شود؟ و چگونه عوامل اقتصادی دیگر در تعیین شرایط کار کارگران مؤثر است؟ همگی در اقتصاد کار بررسی و تحلیل می‌شود. همچنین امور مربوط به بازار کار، آموزش نیروی کار، اتحادیه‌های کارگری و چانه‌زنی‌های دسته جمعی، اشتغال، توزیع درآمد و مانند آن، همگی از مباحث اقتصاد کار محسوب می‌شود (سبحانی، ۱۳۷۲). اشاره به این نکته نیز لازم است که تحلیل روابط کار در قلمرو اقتصاد از یک سو ممکن است در علم اقتصاد صورت پذیرد و از سوی دیگر در حوزه اقتصاد سیاسی با توجه به خط مشی‌های اقتصادی؛ بحث اقتصادی مارکس را می‌توان در قسمت دوم جای داد که بیشتر جنبه تجویزی دارد و به حقوق کار نیز نزدیک‌تر است.

سرانجام از دیدگاه جامعه‌شناسی نیز می‌توان به بررسی مسائل گوناگون مرتبط با "روابط کار" به عنوان یک واقعیت اجتماعی پرداخت. البته بررسی‌های جامعه‌شناسی کار در مواردی بحث‌های مشترکی با روانشناسی اجتماعی کار و جمعیت‌شناسی کار پیدا می‌کند و جامعه‌شناسان بررسی جامع خود را عهده‌دار توجه به این جنبه‌های حیات اجتماعی و روابط کار نیز می‌دانند. "روابط صنعتی" و "روابط کار" لازمه همه گروه‌های کاری است؛ از یک مغازه کوچک گرفته تا واحدهای اقتصادی عظیم و غول‌آسا یا از کارکنان یک زیر دریایی گرفته تا کارکنان یک مزرعه و نیز در هر یک از مجموعه‌های وسیع اقتصادی و صنعتی مانند صنایع فولادسازی، زغال سنگ و نساجی، "روابط کار" وجود دارد. مباحثی مانند مهاجرت و توزیع کارگران در گروه‌های کار بر حسب سن، جنس، ملیت و مانند آن، ماهیت و توزیع طبقات شغلی و ارتباط آن با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژیک، غیبت از کار، جابه‌جا شدن کارگران، بیکاری، بازنشستگی، و دیگر زمینه‌های مرتبط با "روابط کار" موضوعاتی است که در جامعه‌شناسی کار مطالعه می‌شود. مسأله گروه‌های کاری، گروه‌های رسمی و غیر رسمی، رفتارهای جمعی در کار، ارتباطات جمعی کار و همچنین حقوق کار به عنوان مسائل جامعه‌شناختی تلقی می‌شود که بررسی آنها اهمیت ویژه‌ای دارد (توسلی، ۱۳۷۵ و سفیر، ۱۳۷۷، کار ۱۳۷۳).

اکنون آشکار شده است که "روابط کار" یک واقعیت اجتماعی جهان امروز است که از چشم‌اندازها و منظرهای گوناگون قابل بررسی است و با توجه به اینکه نمی‌توان در این مجال به بررسی گسترده همه این چشم‌اندازها پرداخت، در بند آتی به بررسی جامعه‌شناسانه و اجتماعی مسأله روابط و حقوق کار می‌پردازیم تا نشان دهیم که نمی‌توان مسائل پیچیده حیات انسانی و اجتماعی را با ساده‌انگاری، ساده‌انگاشت و برای تنظیم آنها از قواعدی ساده و انگشت شمار بهره برد. باید با پیچیده‌تر شدن روابط اجتماعی، قواعد حاکم بر این روابط نیز پیچیده‌تر، فنی‌تر و کارآمدتر شود.

۵-۲- بررسی جامعه‌شناختی روابط و حقوق کار

در اینجا بنا نداریم که همه بررسی‌های جامعه‌شناختی را که با روابط کار مرتبط است، بیان کنیم^۱، فقط یادآور می‌شویم که مارکس مفاهیم خاصی چون سرمایه‌داری صنعتی، زیربنا و روبنا و از خود بیگانگی را مطرح کرد و حقوق را محصول نیروهای اقتصادی تحوّل‌یابنده می‌دانست و از موضعی منفی، حقوق را وسیله‌ای در دست طبقات حاکم برای نظارت و کنترل اجتماعی طبقات فرودست می‌انگاشت. این دیدگاه منفی مارکس سرچشمه یک دیدگاه منفی، تضادی و انتقادی در تفکر جامعه‌شناختی شد.

پیروان مارکس، به ویژه کارل رنر^۲ به بررسی جهات مختلف پدیدارهای حقوقی در جامعه سرمایه‌داری پرداختند. کارل رنر در بررسی‌های خود به تأثیر دگرگونی‌های اجتماعی-اقتصادی بر صورت و کارکرد نهادهای حقوقی خصوصی (مالکیت اموال و قرارداد استخدام)، توجه یافت. کارل رنر این امر را بدیهی‌انگاشت که از یک سو، اجرای هنجارها و قواعد حقوقی این نهادها (مالکیت و استخدام)، به همراه تحوّل جامعه از اقتصاد فئودالیستی به اقتصاد سرمایه‌داری، دگرگون می‌شود و از سوی دیگر، ساختار آن نهادها و الگوهای تکراری کنش متقابل اجتماعی نیز هرگز به همان صورت نخستین باقی نمی‌ماند. بدین‌سان، از نظر رنر قرارداد استخدام در نظام فئودالیستی و نظام سرمایه‌داری نمی‌تواند یکسان باشد و هر یک از این دو نظام اقتصادی، سازمان‌های حقوقی و نیز قرارداد استخدام متناسب با خود را می‌طلبند. البته متفکرانی چون کارل رنر، برای نظام سوسیالیستی ویژگی منحصر به فردی در نظر می‌گیرند که باعث می‌شود سازمان‌های حقوقی مانند اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های حقوقی، اجتماعی شوند. او معتقد

۱. برای مطالعه تفصیلی نظریه‌های جامعه‌شناسی حقوق ر.ک: علیزاده، ۱۳۸۲، ص ۴۲-۱۸۶.

2. Karl Renner.

است که اتحادیه‌های کارگری باعث می‌شوند که قراردادهای کار و استخدام جنبه اجتماعی پیدا کنند و در نتیجه، برای کارگران حقوق قانونی ویژه در نظر گرفته می‌شود و از حمایت‌های قانونی معینی بهره‌مند می‌شوند (رینر، ۱۹۸۸، و تروینیو، ۱۹۹۶، ص ۱۲۴ - ۱۱۹).

ماکس وبر^۱ جامعه‌شناس مشهور آلمانی در نظریه فرایند عقلانی شدن حقوق خود، مراحل چهارگانه‌ای را ترسیم می‌کند (وحی کاریزماتیک، ایجاد و کشف تجربی حقوق توسط معتمدان، اعطای حقوق توسط امپراتوران غیردینی و قدرت‌های حاکم دینی و حقوق نظام یافته و تخصصی). او معتقد است که در مرحله چهارم، نوعی صورت‌گرایی حقوقی باز می‌گردد، اما این بار هدف آن، تلفیق میان منطق حقوقی و مقتضیات جهان مادی و عینی - مانند آزادی‌های فردی و امور اجتماعی - بوده است. به نظر وبر، سرچشمه مرحله چهارم را باید در جنبش‌های انقلابی قرن هجده جستجو کرد، زیرا الهام بخش آن صورت‌گرایی نوین، نظریه حقوق طبیعی بود. مفاهیم حقوقی گوناگونی چون پوزیتیویسم و تاریخ‌گرایی بنا داشتند تا جایگزین مفهوم در حال زوال حقوق طبیعی شوند، اما موفق نشدند. ملموس‌ترین دستاورد این صورت‌گرایی نوین، تدوین مجموع‌های آیین دادرسی حقوقی در کشورهای مختلف بود. صورت‌گرایی نوین از نظر ماکس وبر، دو پهلو و مبهم است، چرا که از یک سو بر ارزش‌های مدرن و نو تأکید می‌کند و از سوی دیگر بر خلاف آن ارزش‌ها حرکت می‌کند؛ یعنی به طور کامل بر وجود غیر عقلانی حقوق سیطره نمی‌یابد. به همین دلیل، با همه تخصصی شدن حقوق، باز هم صورت‌گرایی در حقوق وجود دارد، زیرا زندگی اجتماعی تحول‌پذیر را نمی‌توان در چارچوب مقررات و قواعد انتزاعی و ثابت زندانی کرد. به نظر ماکس وبر، شعار انسجام کامل و منطقی و سامانمند حقوق، افسانه‌ای بیش نیست، زیرا هیچ حقوق ناب و بی‌نقصی وجود ندارد که معیارهایی را در اختیار نهد که از یک سو بر حقوق پیچیده گمرکی حکومت کند و از سوی دیگر بر مبحث ولایت پدر نیز حکم‌فرما باشد (فروند، ۱۹۸۰، ص ۲۳۳ - ۲۳۲).

بنابراین، در تحلیل جامعه‌شناسانه ماکس وبر نیز این امر، عینی و معقول نیست که معیارهای انتزاعی خاصی در حقوق طراحی شود و ادعا این باشد که بر روابط گوناگون اجتماعی حاکم است و علی‌رغم تحول آن روابط، آن معیارها ثابت و بسیط باقی بمانند. در نتیجه، برای ماکس وبر اصلاً قابل تصور نیست که روابط پیچیده کار صنعتی در جامعه سرمایه داری و

1. Max Weber.

صنعتی، به وسیله چند قاعده ساده اجاره اشخاص تنظیم شود و لزوم طراحی حقوق کار متناسب با سازوکار جامعه صنعتی و سرمایه داری ضروری است.

امیل دورکیم^۱ نیز به تحلیل قراردادهای پرداخته و اعتقاد داشت که قرارداد، پدیداری اجتماعی است، اما فقط در دوران جدید است که قرارداد به نهادی اجتماعی تبدیل شده است. دورکیم، مانند هنری مین، معتقد است که تاریخ حقوق از "وضعیت" به "قرارداد" گذر کرده است. در ترتیب نخست، الزامات قراردادی و حقوق و تکالیف ناشی از آن، نوعی رابطه یک‌جانبه است. برای نمونه، در دوران باستان یک ارباب در برابر بردگان از حقوقی برتر برخوردار بود و برده هیچ حقی در برابر ارباب نداشت. آنگاه که این بردگان آزاد می‌شوند، هنوز طبقات فرادست برای خود حق تحمیل اراده شخصی بر طبقات فرودست را طبیعی و بدیهی و گاه موافق اراده خداوند می‌دانند. اما در ترتیب دوم، وضعیت رابطه ارباب و برده به رابطه قراردادی میان کارفرما و کارگر تبدیل می‌شود. در قرارداد استخدام، کارگر و کارفرما هر یک حقوق و تکالیف خاصی را در برابر یکدیگر به دست می‌آورند.

امیل دورکیم عقیده دارد که قراردادهای سیری از الزام مبتنی بر رابطه‌ای یک‌جانبه، مقدّس، اجباری و نابرابر به الزام مبتنی بر رابطه‌ای دوجانبه، نامقدّس، آزادانه و منصفانه میان طرف‌های قرارداد، طی کرده‌اند. دورکیم پنج نوع قرارداد را برمی‌شمرد: قرارداد خونی، قرارداد عینی، قرارداد با تشریفات رسمی (عقود تشریفاتی)، قرارداد مبتنی بر تراضی و قرارداد منصفانه. امیل دورکیم قرارداد مبتنی بر توافق و تراضی را "قرارداد حقیقی" می‌داند، زیرا طرف‌های معامله با اراده آزاد بر سر شروط معاملی توافق می‌کنند، توافقی که با ابراز و اعلام اراده‌ها به وقوع می‌پیوندد. قرارداد مبتنی بر تراضی باید قراردادی همراه با حسن نیت باشد. اما قرارداد منصفانه و عادلانه، افزون بر حالت درونی و ذهنی طرف‌های قرارداد، به پیامدها و نتایج عینی و بیرونی توافقی‌ها نیز توجه می‌کند. دورکیم بر آن است که فقط توجه به هر دو جنبه درونی (اراده آزاد طرفین) و بیرونی (پیامدها و نتایج قراردادهای) معامله می‌تواند قراردادی حقیقتاً منصفانه، عینی و عادلانه را به بار آورد. دورکیم می‌نویسد: "یک قرارداد عادلانه صرفاً قراردادی نیست که به طور آزادانه به آن رضایت داده باشند، یعنی بدون اکراه باشد، بلکه قرارداد عادلانه قراردادی است که به وسیله آن اشیا و خدمات در سایه ارزش‌های حقیقی و به هنجار و به طور خلاصه، در سایه

ارزش‌های عادلانه، مبادله شوند" (دورکیم، ۱۹۷۵، ص ۲۱۱). به همین دلیل، در حقوق کشورهای پیشرفته تلاش می‌کنند با اجرای مقررات گوناگون، جلوی تدلیس، حيله و تقلب را در قراردادهای بگیرند. دورکیم بر آن است که بهره‌کشی و استثمار یک شخص توسط اشخاص دیگر، خشم و نارضایتی آدمی را بر می‌انگیزد. دورکیم اعتقاد دارد که برای اطمینان از اینکه استثمار و بهره‌کشی در قراردادهای اتفاق نمی‌افتد، باید کالاها و خدمات به قیمت عادلانه داد و ستد شوند.

از نظر تحلیل دورکیم، از یک سو باید قراردادهای منصفانه باشند و از سوی دیگر باید فردگرایی رعایت شود و محترم باشد و نباید انعقاد قراردادهای بر طرفین تحمیل شود. در این صورت، از یک سو نمی‌توان از طرف‌های قرارداد انتظار داشت که در هر مورد، حقوق و تکالیف خود را تعیین کنند و از سوی دیگر، نمی‌توان انگاره‌ای عام و همیشگی را طراحی کرد و همگان را به انجام معامله در آن چارچوب الزام کرد. از نظر دورکیم، هدف حقوق قراردادهای حفظ تعادل اجتماعی است و برای رسیدن به این هدف، باید به نتایج و پیامدهای قراردادهای نیز توجه کرد. دورکیم تأکید می‌کند که نقش حقوق قراردادهای این نیست که رقابت را از میان بردارد، بلکه باید آن را تعدیل کند. بنابراین، از نظر دورکیم در قلمرو حقوق قرارداد کار، دولت‌ها باید کمتر دخالت کنند و الگوهای از پیش طراحی شده را به کارگران و کارفرمایان تحمیل نکنند؛ باید تلاش شود که قراردادهای کار مبتنی بر تراضی واقعی طرفین منعقد شود، اما باید پیامدها و نتایج اجتماعی این قراردادهای نیز مورد توجه قرار گیرد. شاید بتوان گفت که بهترین تعادل در قلمرو قراردادهای کار از دیدگاه جامعه‌شناسی امیل دورکیم، چانه‌زنی مستمر و آگاهانه اتحادیه‌های قدرتمند کارگری با کارفرمایان است و دولت‌ها فقط باید در برابر قراردادهای ناعادلانه و غیر منصفانه عکس‌العمل نشان دهند.

می‌توان چند تحلیل و بررسی جامعه‌شناسانه دیگر را درباره کار و قراردادهای استخدام و روابط کارگری و کارفرمایی بر این بررسی‌ها افزود، اما برای رعایت اختصار و اکتفاء به تأمین هدف این تحقیق، به همین میزان بسنده کرده و به این نکته مهم اشاره می‌کنیم که دیدگاه جامعه‌شناختی، ارتباط و همبستگی میان حقوق و جامعه (یعنی قواعد و نهادهای حقوقی از یک سو و اشکال زندگی اجتماعی از سوی دیگر) را مفروض می‌انگارد. نتیجه این ارتباط و همبستگی، همراهی دگرگونی اجتماعی و دگرگونی حقوقی است. نقش عوامل فرا حقوقی مانند سیاست، اقتصاد و مذهب نیز باید بر عوامل حقوقی در نظر گرفته شود. از سوی دیگر، در نظریه اجتماعی و جامعه‌شناختی، حقوق به عنوان ابزاری در نظر گرفته می‌شود که وظیفه مهم کنترل اجتماعی را به انجام می‌رساند؛ هر چند نظریه پردازان در این مورد اختلاف نظرهایی

دارند و برخی این وسیله را سلاحی می‌دانند در دست طبقات فرادست که علیه طبقات فرودست به کار گرفته می‌شود.

بنابراین، از دیدگاه جامعه‌شناختی، روابط کار واقعیتی اجتماعی، اقتصادی و حقوقی است که باید در یک جامعه معین به دقت و به طور عینی و تجربی مورد مطالعه قرار گیرد و در تنظیم این روابط مجموعه قواعد و مقررات حقوق کار باید از یک سو عادلانه و منصفانه بودن قراردادهای و روابط کار را در نظر داشته باشد و از سوی دیگر، به پیامدهای عینی گونه‌های مختلف این روابط نظر داشته باشد. از این نظر، اولاً نمی‌توان با قواعد و مقررات کهن و بسیط، روابط پیچیده و نوین کار و استخدام را نظم داد و انجام این کار، غفلت ورزیدن از همه واقعیات تاریخی، اجتماعی و اقتصادی و حتی سیاسی را می‌طلبد و ثانیاً وجود تعادل و احساس عدالت در جامعه، مقتضی آن است که این روابط، اجتماعی شده و در سطح رقابت میان نیروهای مختلف اجتماعی، تعیین شود، نه آنکه به صورت یکجانبه توسط کارفرمایان (مانند دوران‌های اولیه انقلاب صنعتی) یا یک‌سره توسط دولت‌ها (مانند الگوی کشورهای کمونیستی) وضع شود. بهترین حالت این است که این قراردادهای و حقوق و تعهدات متقابل کارگر و کارفرما با حمایت از انجمن‌ها و اتحادیه‌ها و گروه‌های رسمی کارگری و کارفرمایی توسط دولت‌ها، در جریان چانه‌زنی مستمر این گروه‌ها و با توجه به مصالح خرد و کلان جامعه و افراد، تعیین شود. دولت‌ها نیز برای حفظ منافع و مصالح کلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، می‌توانند برخی قواعد و مقررات هدایتگر و حمایتگر را در حوزه حقوق کار تصویب کنند.

بدین سان، همان‌طور که ژرژ گوروویچ جامعه‌شناس مشهور فرانسوی و برخی از استادان حقوق فرانسه به فراست و از چشم انداز جامعه‌شناختی دریافته بودند، حقوق کار از مصادیق نوع نوینی از حقوق است که می‌توان آن را "حقوق اجتماعی" نامید و در مقابل تقسیم مرسوم و سنتی حقوق به حقوق خصوصی و حقوق عمومی، قسم سومی است که از جوامع نوین برخاسته و خاستگاه جدی آن دموکراسی، مشارکت مردم در اراده کشور، مفهوم نوینی از عدالت و برابری - و نه برابری که به قول دورکین، "کفایت"^۱ - است. در این وضعیت، چنانکه پیشتر اشاره کردیم، حقوق کار یک رشته از رشته‌های حقوق عمومی نیست، هر چند دولت برای مصالح عمومی در روابط کار مداخله می‌کند، اما افراط در این کار آثار نامطلوب دیگری را به بار می‌آورد که بر اقتصاد و رشد ثروت عمومی یک کشور آثار نامطلوبی به جا می‌گذارد. از سوی

1. Sufficiency (Cf. Giddens, 2001).

دیگر، حقوق کار یکی از رشته‌های حقوق خصوصی نیست که در آن به روابط افراد از آن جهت که فرد هستند توجه شده باشد و حقوق فقط در صدد ارائه قواعد تکمیلی و تعویضی در آن باشد، بلکه نوعی حقوق اجتماعی است.

رشد و گسترش انواع حقوق اجتماعی مانند حقوق کار، حقوق تأمین اجتماعی، حقوق روستایی و حقوق حمایت از مصرف کنندگان، می‌تواند بیش از همه به گسترش رضایت عمومی و احساس عدالت در سطح جامعه کمک کند، زیرا قواعد آن بیش از همه برای برآوردن مصالح گروه‌های گسترده و وسیعی در جامعه (کارگران، روستائیان و مصرف کنندگان) است، یعنی نه حمایت یک‌جانبه از مصالح و منافع عمومی است، که دولت به بهانه آن حقوق و آزادی‌های افراد را محدود کرده و با قلدری و ترک‌تازی، سرخوردگی و محرومیت و مرگ ابتکار و نوآوری را رقم زند و نه حمایت یک‌جانبه از فرد است که به بهانه آن چندین نفر عضو ثروتمند جامعه برای تأمین منافع فردی خویش، بسیاری از افراد دیگر را از داشتن یک زندگی متعارف محروم کنند و داغ بی‌عدالتی را بر تارک جامعه بنشانند.

۶- بررسی هنجارین حقوق و روابط کار

نظریه اجتماعی - حقوقی‌ای که این تحقیق آن را برگزیده است، نظریه‌ای است که از یک سو واقعیت‌های تاریخی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در نظر می‌گیرد و از سوی دیگر به هنجارهای موجود در جامعه نیز توجه می‌کند، زیرا حقوق دارای دو بخش است: یکی قواعد^۱ (قانون‌گذاری) و دیگری اجرای قواعد^۲. همچنین جامعه شناس برجسته‌ای مانند تالکوت پارسونز در عصر مدرن به این نتیجه می‌رسد که حقوق (خرده نظام حقوقی) باید نه بر ارزش‌های سیاسی خالص که بر باورهای مذهبی یا شبه مذهبی مبتنی باشد، زیرا در این صورت، هنجارهای حقوقی به خوبی و با مطلوبیت بیشتری به اجرا درمی‌آیند (تروینیو، ۱۹۹۶، ص ۳۲۱). بدین‌سان، حقوق باید هنجارهای پذیرفته شده در جامعه را نیز رعایت کند، تا به خوبی و با مطلوبیت بیشتری به اجرا درآید. اما آنچه اغلب در جامعه ما به اشتباه درک می‌شود، آن است که ارزش‌ها و هنجارها را فقط باید در آینه متون مذهبی جستجو کرد، در حالی که باید آن را از منابع گوناگون به دست آورد و وجه مشترک همه آنها این است که ارزش‌ها و هنجارهای واقعی جامعه‌ای معین باشند، هر چند که مهم‌ترین منابع آنها اخلاق و مذهب است.

-
1. Legislation.
 2. Application.

۶-۱- تحلیل هنجارین روابط کار از دیدگاه ارزش‌های مذهبی (اسناد دینی)

وقتی به تحقیقات انجام شده در این زمینه مراجعه کنیم، مشاهده خواهیم کرد که بیشترین بررسی‌ها در این قلمرو انجام شده است (نخستین سمینار علمی و پژوهشی تکامل فرهنگ کار ۱۳۷۲؛ ولایی، ۱۳۷۸؛ پیمان، ۱۳۵۶؛ قریشی، ۱۳۶۹ و موسوی، ۱۳۷۷). البته باید دانست که حسن این نوع مطالعات این است که هنجارهای ریشه‌دار در فرهنگ و تاریخ کشور شناخته می‌شود، اما از جهت دیگر همه‌این هنجارها، هنجارهای فعلی و عینی جامعه کنونی نیستند و برخی از آنها فقط در منابع و متون باقی مانده‌اند. از نظر جامعه‌شناختی، هنجارهایی کارسازند و باید در قانون‌گذاری کار به طور جدی مورد توجه قرار گیرند که به طور عینی هنجارهای جامعه معین باشند و اگر هنجارها چنین وضعیتی ندارند، نخست باید با ابزارهای سیاست‌گذاری و سیاست‌گذاری فرهنگی در جامعه استقرار یابند و آنگاه از آنها توقع تأثیر برود. اغلب کتاب‌ها و مقالاتی که در این زمینه نگاشته شده است به این نکته مهم توجه نکرده‌اند و فقط با مراجعه به منابع حقوق اسلامی (کتاب و سنت) گزاره‌های مرتبط با مسأله کار (در معنای عام و خاص) را جمع‌آوری کرده‌اند. در بررسی‌های دینی بر این هنجارها تأکید می‌شود که ارتباط کار با هدف آفرینش، ایمان و عبادت سنجیده شود: کار عبادت است، کار جهاد در راه خداست، کار باعث عزت و شخصیت برای کارگر است، کار وسیله آموزش گناهان است، کار باعث کم شدن مفاسد اجتماعی می‌شود و اموری مانند آن. در مقابل اموری چون فقر، تنبلی، تکدی، بیکاری، پوچی و بی‌حاصلی، کارهای منفی و انحرافی، ناهنجار و ناپسند محسوب می‌شوند (موسوی، ۱۳۷۷ و ولایی، ۱۳۷۸).

۶-۲- تحلیل هنجارین روابط کار با مراجعه به منابع ملی (اسناد ملی)

به دست آوردن این نوع هنجارها بسیار اهمیت دارد، زیرا معمولاً این گونه هنجارها در منش ملی یک جامعه، عینیت و ثبات یافته است و بیش از همه می‌تواند در قانون‌گذاری کار استفاده شود. بیش از هر متن دیگری، امروزه قوانین اساسی ملل منعکس‌کننده هنجارهای ملی یک کشورند. معمولاً در قوانین اساسی به مسأله کار توجه نمی‌شود، اما در دهه‌های اخیر در قوانین اساسی به تنظیم روابط کار نیز توجه کرده‌اند. با این وجود، در همه قوانین اساسی می‌توان کلیاتی را یافت که هنجارهای حاکم بر روابط کار را ترسیم می‌کند. پاره‌ای از قوانین اساسی نیز به طور صریح به مقررات و حقوق کار پرداخته‌اند و در خصوص ساعت کار، تعطیل هفتگی، کار زنان و کودکان، حداقل دستمزد، حق تشکیل سندیکاها و اتحادیه‌ها و شوراهای

کارگری، پیمان‌های جمعی، موازینی را مطرح کرده‌اند. قانون اساسی مشروطیت ایران از حقوق مربوط به کار، حرفی به میان نیاورده بود، اما قانون اساسی جمهوری اسلامی در مقدمه و اصول مختلف خود به مسأله کار و حقوق کار توجه کرده است.

به اجمال اشاره می‌کنیم که در مقدمه قانون اساسی به فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت انسانی، تأمین امکانات مساوی و متناسب ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری افراد، اشاره شده است. در اصل ۲۸ قانون اساسی، حق کار، آزادی کار و عدم تبعیض در کار مطرح شده است. در اصل ۴۳ قانون اساسی، تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل، تکلیف شده است و در بند چهارم همین اصل، رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، از ضوابط و پایه‌های اقتصاد جمهوری اسلامی شمرده شده است. اصل ۲۶ قانون اساسی، تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را به طور ضمنی اجازه داده است. اصل ۱۰۴ از ایجاد سورهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و کارکنان و مدیران واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی کشور سخن گفته است و اصل ۲۹ برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره را حق همه افراد ملت دانسته است (عراقی ۱۳۸۲، ص ۸۲ - ۸۵).

در نظام حقوقی ایران کسی نمی‌تواند به بهانه توجه به هنجارهایی که در اسناد دینی وجود دارد، از هنجارهای به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی که مهم‌ترین سند ملی ملت ایران است و بسیاری از آن هنجارها نیز با هنجارهای دینی سازگاری کامل دارد، شانه خالی کند. در نظریه‌پردازی در قلمرو حقوق کار نیز و در مقام قانون‌گذاری و حتی دادرسان در دادرسی‌های خود باید به اصول و هنجارهای مقرر در قانون اساسی توجه کنند. البته باید دانست که اسناد ملی به قانون اساسی منحصر نمی‌شود و ادبیات و آثار ماندگار نیز قابل مطالعه است.

۶-۳- تحلیل هنجارین روابط و حقوق کار از منظر هنجارهای اجتماعی و عرفی (اسناد عرفی)

هر چند عرف‌های عام و ملی در منش ملی و اسناد ملی منعکس شده است، اما در این بخش بیش از همه عرف‌های خاص و منطقه‌ای می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. قانون‌گذاران، دادرسان و استادان و محققان در قلمرو حقوق کار نمی‌توانند از عرف‌های خاص شغلی، حرفه‌ای، بومی، قومی، نژادی و مانند آن غفلت کنند و باید به هنجارهای مقرر در این عرف‌های

خاص نیز توجه کنند. برای نمونه اگر نوع خاصی از کارگری مانند کار در مناطق معدنی یا جنگلی خاص، در دراز مدت با آداب و رسوم و عرف‌های خاص منطقه‌ای و حرفه‌ای ارتباط می‌یابد و موفقیت این مقررات در گرو این است که به‌این هنجارهای حرفه‌ای و منطقه‌ای نیز توجه کند.

۶-۴- تحلیل هنجارین حقوق و روابط کار با مراجعه به معیارهای بین‌المللی

اندیشه‌های نخستین درباره تدوین ضوابط و معیارهایی بین‌المللی برای تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان از آغاز قرن ۱۹ پدیدار شد و پس از گذشت یک قرن در سال‌های آغازین قرن بیستم به تأسیس سازمان بین‌المللی کار انجامید. موانع مختلف فنی، علمی، فکری و سیاسی بر سر راه این اندیشه وجود داشت، اما سرانجام بر همگان روشن شد که حتی رشد اقتصادی و علمی نیز در گرو حمایت از حقوق و امتیازات کارگران و زحمتکشان است. از این رو، کشورهای صنعتی ضوابطی را در جهت حمایت از کارگران پذیرفتند و سپس این مصلحت که اگر این معیارها و ضوابط در تمام جهان اجرا نشود، بر اقتصاد کشورهایی که آنها را اجرا می‌کنند، آثار نامطلوب به جا می‌گذارد، این اندیشه را تقویت کرد که باید برای همه جهان، معیارهای کار طراحی شود و در سطح جهان به اجرا درآید (عراقی، ۱۳۶۷، ص پنج تا هشت).

حاصل یک قرن تلاش‌های دانشمندان حقوقی و سازمان‌های بین‌المللی، مجموعه‌ای از مقررات و ضوابط حاکم بر روابط کار است که الگوهای یکسانی را برای کار در جهان مطرح می‌کند و تلاش می‌کند برای استقرار صلح جهانی بر پایه عدالت اجتماعی، اصلاح برخی شرایط ناگوار در کار مانند ستم، مشقت، فقر و تبعیض و جلوگیری از آثار زیان بار وجود این بی‌عدالتی‌ها بر ملل دیگر، معیارهای عام و جهانی کار را طراحی و اعلام کند (دفتر بین‌المللی کار^۱، ۱۹۹۰، ص ۴۲ - ۴۱).

بیانیه‌ها، مقاله‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی که در زمینه معیارهای (استانداردهای) بین‌المللی کار صادر شده است، محورهای اساسی آزادی انجمن‌ها و حق ایجاد تشکلهای کارگری، لغو کار اجباری، رفع تبعیض در مزد و جنسیت، سن کار و مسائل مربوط به کار زنان و کودکان را دنبال کرده و ضوابطی را در این موارد اعلام کرده‌اند. برخی از این معیارها به صورت هنجارهای بین‌المللی در آمده است و گاه از قواعد آمره بین‌المللی به شمار می‌آیند. در این

صورت، توجه به این معیارهای بین‌المللی و دست کم معیارهایی که به صورت گریزن‌پذیری الزامی دانسته شده‌اند، در قانونگذاری و دادرسی کار، لازم است (عراقی، ۱۳۶۷؛ دفتر بین‌المللی کار، ۱۹۹۰ و سپهری، ۱۳۸۱).

۷- نتیجه (ارائه نظریه‌ای اجتماعی - حقوقی درباره روابط و حقوق کار)

نتیجه پذیرش سه اصل عمده که مضمون‌های اصلی نظریه‌های اجتماعی - حقوقی را تشکیل می‌دهند، یعنی اصل ارتباط و همبستگی حقوق و جامعه، اصل هماهنگی دگرگونی‌های اجتماعی و حقوقی و اصل توجه به نقش عوامل فرا حقوقی (سیاست، اقتصاد و...)، این است که روابط حقوقی را در چشم اندازی گسترده و در سطح جامعه بزرگ در نظر بگیریم، نه اینکه گمان کنیم که دو طرف در هر رابطه حقوقی مثلاً موجر و اجیر بر آنند که رابطه کاملاً خصوصی و دو جانبه برقرار کنند و حقوق نیز فقط وظیفه دارد که این رابطه را نظم دهد. بنابراین باید به آثار و نتایج روابط کار در سطح جامعه نیز اندیشد و نظریه‌پردازان نیز باید از جنبه‌های گوناگون این روابط را ارزیابی کنند. البته بیش از بررسی روانشناختی، مدیریتی، جمعیت‌شناختی و اقتصادی به مطالعات جامعه‌شناختی اهمیت می‌دهیم^۱. اما هیچ کدام از این بررسی‌ها را از دستاوردهای مطالعات دیگر بی‌نیاز نمی‌دانیم. حقوق دان باید دارای چشم اندازی همه جانبه - در حد ممکن - باشد و ویژگی‌های واقعی و عینی موضوع مورد نظر را بسنجد.

از سوی دیگر، چون پدیدارهای حقوقی از چشم انداز اجتماعی - حقوقی، پویا و متحول تلقی می‌شود، حقوق و پدیدارهای حقوقی در یک فرایند تحول و دگرگونی پیوسته و بی‌وقفه در نظر گرفته می‌شود، هم به نوبت بر سایر بخش‌های جامعه تاثیر می‌گذارد و هم از آنها رنگ می‌پذیرد و دگرگون می‌شود. در شیوه تحقیق، گاه متغیری مستقل انگاشته می‌شود و گاه به عنوان متغیری وابسته. بنابراین، از یک سو با نگرشی مثبت به حقوق (نهادهای و قواعد حقوقی) نگریده می‌شود و از سوی دیگر با دیدگاهی انتقادی تلاش می‌شود که تناسب و دگرگونی پذیری آن با تحولات اجتماعی، تأمین شود و این مقتضی آن است که از یک سو، مطالعات عینی، علمی و تجربی درباره روابط و قواعد حقوقی به انجام رسد و از سوی دیگر، هنجارهای حاکم بر حقوق نیز بررسی شود، زیرا حقوق نیز باید به نقش موثر و هدایتگر خویش موفق شود.

۱. هر چند مانند راسکو پاند (R.Pound) در مورد اهمیت جامعه‌شناسی مبالغه نمی‌کنیم، اما به جای "علم حقوق مبتنی بر جامعه‌شناسی" (Sociological Jurisprudence) به علم حقوقی که بیشتر مبتنی بر جامعه‌شناسی است، رومی آوریم.

شناخت گوهر روابط اجتماعی - حقوقی کار آسانی نیست، ناممکن هم نیست، اما به این شیوه که کسانی در کتابخانه‌های خود بنشینند و فقط به کمک قدرت تفکر آن را ارزیابی کنند و در تخیل حقوقی خود قواعدی را ترسیم کنند، پذیرفته نیست. باید دانست حتی دیدگاه مخالف با دیدگاه سنتی صورتگرا که خود را پیشرو و واقع‌گرا می‌داند، روابط کار را نوعی رابطه حقوق عمومی تلقی کرده و حق دولت را در دخالت، بلکه برنامه‌ریزی برای تنظیم این روابط بدیهی و روشن می‌انگارد. یکی از این نویسندگان در نقد نگرش سنتی صورتگرا، نگرش بسته آنان را معلول عدم شناخت "روابط کار" و عدم توجه کافی و دقیق آنان به موضوع می‌داند و می‌نویسد: "اما بررسی سیر طولانی تدوین مقررات کار در نظام جمهوری اسلامی ایران این نکته را بر ما روشن می‌سازد که شناخت درست یک موضوع تا چه حد می‌تواند در تشخیص حکمی که بر آن موضوع حمل می‌شود موثر باشد. اگر فقیهی روابط کار را تنها ناشی از قرارداد دانست، بالطبع نمی‌تواند مداخله دولت در این روابط را جایز بداند. اما اگر روابط کار را در قالب حقوق عمومی ملاحظه کرد و به نقشی که دولت‌ها در عصر حاضر در زمینه حمایت از کارگران بر عهده گرفته‌اند توجه نمود، به ناچار باید بپذیرد که دولت می‌تواند در جهت تامین حقوق کارگران در روابط کار مداخله کند..." (شفیعی سروستانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۸).

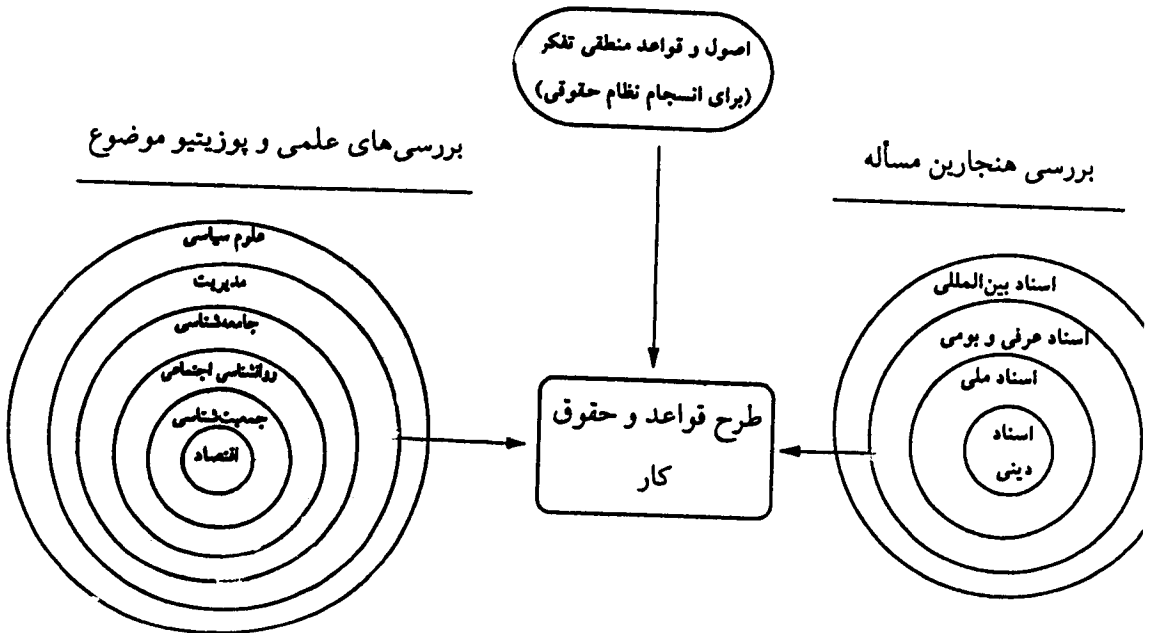
حتی تفکری که در برابر دیدگاه سنتی صورت‌گرا قد علم کرد، خود دچار آن شده است که مساله را به سادگی حل می‌کند و گویا فقط بنا دارد، مشکلی را که دیدگاه رقیب به وجود آورده برطرف کند و توجه نمی‌کند که ممکن است دیدگاه افراطی و دولتی خودش، آثار نامطلوب اقتصادی و اجتماعی به بار آورد. البته علت این افراط و تفریط‌ها در تفکر حقوقی به عناصر روش‌شناسانه‌ای باز می‌گردد. یکی از آنها "زندانه‌های منطق حقوقی" است که دست و پای ذهن حقوقدانان را می‌بندد. برای نمونه یکی از آن زندان‌ها، "زندان تقسیم‌ثنائی" است که همواره خود را ملزم می‌داند که یا از نوع الف یا از نوع ب. یا عمومی است یا خصوصی. یا کاشف است یا ناقل. یا منقول است یا غیر منقول. یا مجانی است یا معوض. یا عقد است یا ایقاع. یا عمد است یا خطا. یا مجرم است یا بی‌گناه و یا... در کدام لوح محفوظ "حقوق عمومی" در برابر "حقوق خصوصی" قرار داده شده است و چرا باید روابط و قواعد حقوقی در بند این چارچوب معین گرفتار بماند؟!

بدین سان، نظریه اجتماعی - حقوقی را که ما در باب حقوق کار و دیگر بخش‌های حقوق توصیه می‌کنیم، روابط کار را ساده‌انگارانه، نوعی روابط حقوق عمومی نمی‌انگارد و بیشتر تمایل دارد آن را نوع نوینی از روابط حقوقی قلمداد کند، که همراه شکل نوین جامعه بشری، شکل می‌گیرد و تحول می‌یابد. این تلقی، نقش دولت را نادیده نمی‌گیرد و به آنارشیسم و بی

هنجاری خوش آمد نمی‌گوید، اما اجازه نمی‌دهد که بر خلاف روند واقعی جوامع کنونی، قدرت دولت به عنوان سلسله جنبان همه تحولات اقتصادی، اجتماعی و حقوقی باشد و خود ناکامی‌های دیگری را در جامعه رقم بزند. بنابراین، برای طراحی مقررات کار در کشور ایران باید به صورت روشمند، سه دسته فعالیت فکری و علمی انجام شود: نخست، از مطالعات علوم گوناگون در بررسی موضوع روابط کار بهره گرفته شود و با تحلیلی از علم سیاست، روانشناسی (به ویژه روانشناسی اجتماعی) مدیریت، جمعیت‌شناسی، اقتصاد و جامعه‌شناسی با شناخت عینی، مطالعه شود (ظهوری، ۱۳۷۸) و افزون بر این، با مطالعه میدانی و تجربی، واقعیت‌های موجود در روابط کار جامعه ایران جمع‌آوری و تحلیل شود. دوم، آنکه با مراجعه به اسناد گوناگون که مشتمل بر هنجارهای ملت است، مجموع ارزش‌ها و باورها و قواعد عرفی بنیادینی که مورد قبول جامعه است و به تخطی نکردن از آنها پای‌بند هستند، به دست آید. به نظر می‌رسد که این هنجارها در چهار دسته مهم از اسناد و مدارک دینی، ملی، عرفی - قومی و بین‌المللی (جهانی) یافت شود. البته این هنجارها باید طبقه‌بندی شود. گام سوم که فعالیت حقوقدان را دشوار می‌کند، طراحی مقرراتی است که روابط کار را تنظیم کند. در این بخش نیز به عقیده ما، قوانین دولتی کار نباید به بهانه حمایت از اقشار ضعیف و کارگران، جبارانه در روابط کار وارد شود و آمرانه همه قواعد را تعیین کند، زیرا اگر این کار به ظاهر منافع تعدادی از افراد را به حداکثر می‌رساند، اما آثار زیان‌بار آن بر اقتصاد، تجارت و رشد سرمایه کشور، سرانجام بر زندگی و رفاه همان افراد ضعیف، بیشترین تاثیر منفی را بجا خواهد گذاشت. بنابراین، در اینجا نیز با به رسمیت شناختن حقوق کار به عنوان نوعی "حقوق اجتماعی" است که دولت باید فقط در جهت حمایت و به رسمیت شناختن حقوق اساسی حاکم بر روابط کار و تضمین این حقوق و حمایت از چانه زنی مستمر اتحادیه‌های کارگری اقدام کند و از مداخله بیش از حد در روابط کار پرهیز کند و بگذارد که این قواعد خود به خود در نتیجه تضاد اندیشه‌ها و تزاخم منافع، متناسب با نیازها و تحولات زمانه، تعدیل شود. بدین سان، شاید بتوان مجموعه فرایند نظریه پردازی برای ارائه نظریه‌ای اجتماعی - حقوقی که البته یک نظریه خام و مطلق پوزیتیویستی^۱ نیست، بلکه نوعی "پوزیتیویسم هنجارین"^۲ است، در نمودار زیر نمایش داد:

1. Crude Absolute Positivism.

2. Normative Positivism.



نکته آخر اینکه به لحاظ جامعه‌شناسی حقوق و نیز با توجه به وجود نسبیت فرهنگی در جوامع بشری، علی‌رغم وجود قواعد جهانی و یکسان، نظام‌ها، نهادها و قواعد حقوقی هر جامعه‌ای، دارای گوهر منحصر به فرد بوده، که باید توسط عالمان و حقوق دانان و دادرسان ساخته شده و تحول یابد و پیوسته اصلاح و تعدیل شود و تا این تمایزهای آدمیان در زندگی و باورهایشان وجود دارد، حقوق به جهانی شدن تمام عیار نخواهد رسید و معلوم نیست که چنین فرجامی (جهانی شدن تمام عیار) حتمی و ضروری، یا مطلوب و نیکو باشد.

مآخذ

- ۱- اسکید مور، ویلیام؛ تفکر نظری در جامعه‌شناسی؛ ترجمه علی محمد حاضری و دیگران (تهران، نشر سفیر، ۱۳۷۲).
- ۲- اسمل سر، نیل جی؛ جامعه‌شناسی اقتصادی؛ ترجمه محسن کلاهچی (تهران، انتشارات کویر، ۱۳۷۶).
- ۳- امین‌زاده، فرخ؛ جمعیت‌شناسی کار (تهران، دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۸).
- ۴- پیمان، حبیب‌الله؛ برداشت‌هایی درباره مالکیت کار و سرمایه از دیدگاه اسلام (تهران، انتشارات تشیع، ۱۳۵۶).
- ۵- توسلی، غلامعباس؛ جامعه‌شناسی کار و شغل (تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۵).
- ۶- توسلی، غلامعباس؛ نظریه‌های جامعه‌شناختی (تهران، انتشارات سمت، ۱۳۶۹).
- ۷- خمایی‌زاده، فرهاد؛ قرارداد مدنی زندگی مشترک در فرانسه؛ مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۱-۳۲، ص ۱۶۷-۱۹۱، ۱۳۷۹.
- ۸- رضائیان، علی؛ نقش مدیر در مدیریت کار و عملکرد و ارتقاء فرهنگ کار؛ نخستین سمینار علمی و پژوهشی تکامل فرهنگ کار؛ مؤسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۲.
- ۹- سبجانی، حسن؛ اقتصاد کار و نیروی انسانی (تهران، سمت، ۱۳۷۲).
- ۱۰- سپهری، محمدرضا؛ حقوق بنیادین کار (تهران، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱).
- ۱۱- سفیری، خدیجه؛ جامعه‌شناسی اشتغال زنان (تهران، مؤسسه فرهنگی و انتشاراتی تبیان، ۱۳۷۷).
- ۱۲- شفیعی سروستانی، ابراهیم؛ فقه و قانونگزاری (قم، کتاب طه، ۱۳۸۱).
- ۱۳- ظهوری، قاسم؛ روابط کار نظریه‌ها و فرآیندها (تهران، انتشارات میر، ۱۳۷۸).
- ۱۴- عراقی، عزت‌الله؛ حقوق کار (۱) (تهران، سمت، ۱۳۸۲).
- ۱۵- عراقی، عزت‌الله؛ حقوق بین‌المللی کار (تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۷).
- ۱۶- علی‌زاده، عبدالرضا؛ بررسی مبانی نظریه‌های اجتماعی درباره حقوق؛ استاد راهنما؛ دکتر عزت‌الله عراقی؛ دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تیر ماه ۱۳۸۳.
- ۱۷- قریشی، شریف؛ کار و حقوق کار؛ ترجمه ادیب لاری و محصل یزدی (تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۶).
- ۱۸- کار، مهر انگیز؛ زنان در بازار کار ایران؛ روشنفکران، ایران (تهران، ۱۳۷۳).

- ۱۹- کاتوزیان، ناصر؛ فلسفه حقوق، ج ۱ (تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۷).
- ۲۰- کوزر، لوئیس و برنارد روزنبرگ؛ ترجمه فرهنگ ارشاد (تهران، نشر نی، ۱۳۷۸).
- ۲۱- گنجی، حمزه؛ روان‌شناسی کار (چاپ دوم: تهران، نشر ارسباران، ۱۳۷۹).
- ۲۲- مهر، فرهنگ؛ حقوق کار (چاپ چهارم: تهران، انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۵۰).
- ۲۳- موسوی، سیدفضل‌الله؛ گفتارهایی درباره حقوق کار (تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۷).
- ۲۴- میرسپاهی، ناصر؛ مدیریت منابع انسانی و روابط کار (چاپ دوازدهم: تهران، مؤسسه چاپ انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲).
- ۲۵- نخستین سمینار علمی و پژوهشی تکامل فرهنگ کار؛ تکامل فرهنگ کار، مؤسسه کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۲.
- ۲۶- هاشمی، سیدمحمد؛ نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران؛ ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی (شماره ۹) دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰.
- ۲۷- ولایی، عیسی؛ کار در منابع اسلامی (تهران، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۸).
- 28- Carbonnier, Jean; *Flexible Droit, Pour une Sociologie du Droit sans Rigueur*; Librairie Generale De Droit et De Jurisprudence (1988).
- 29- Dalton, Clare; "An Essay in the Deconstruction of Contract Doctrine"; *Yale Law Journal*, 94(5): pp. 997-1114, 1985.
- 30- Durkheim, Emile; *Professional Ethics and Civic Morals*, Translated by Cornelia Brookfield (London: Routledge & Kegan aul, 1975).
- 31- Frund, julien; *Sociologie de Max Weber* (Paris, Universitaires De France, 1980).
- 32- Giddens, Anthont: *The Global Third Way Pebate* (Polity Press & Blackwell Publishers Ltd, 2001).
- 33- Holmes. Oliver Wendell; [1881] *The Common Law* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1963).
- 34- International Labour Office; *International Labour Standards (A Worker's Education Manual)* (Third Edition: Geneva, 1990).
- 35- Konefsky, Samuel; "Oliver Wendell Holmes"; in: *International Encyclopedia of Social Sciences*, The Macmillan Company and The New York , Free Press, Vol.6, 1968.
- 36- Malinowski, Bronislaw; *Crime and Custom in Savage Society*; Totowa, NJ: Littlefield, Adams (1964).
- 37- Patterson, Edwin W.; "Roscoe Pound"; in: *Inrenational Encyclopedia of Social Sciences*, The Macmillan Company and The Free Press, New York,

Vol. 12, 1968.

38- Renner, Karl; *The Institutions of Private Law and Their Social Functions*; Routledge, 1998.

39- Ritzer, George; *Contemporary Sociological Theory* (Third edition: McGraw Hill, Inc, 1992).

40- Supiot, Alain; "The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective" in: *International Labour Review*, Vol. 138, No. 1, 1999.

41- Trevino, A. Javier; *The Sociology of Law, Classical and Contemporary Perspectives*; ST (New York, Martin's Press, 1996).

42- Vage, Steven; *Law and Society* (Six Edition: Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall, Inc, 1981).