

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 بازبینی مطالب پرداخته شود. ضمن تشکر از مسئولان محترم که با اعلام به موقع تصمیم خود در خصوص چاپ جدید، به مؤلف 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 نرزد. 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 حمایت‌های 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

آیین نامه‌ها 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 تصویب نامه 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 راه حل 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 آنجا 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 پرسشِ مقدّر که چرا حکومت خود را ناچار می‌بیند که برای تضمین قواعد حقوقی چاره‌اندیشیهای 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 وجود آمد که برخی افراد بشر توانستند به گونه‌ای افراد دیگر را به خدمت خود گیرند؛ خواهیم دید این رابطه دیرزمانی به شکلی بوده است که قواعد حاکم بر آن مصلحت زورمندان و قدرت‌مداران را فراهم می‌کرده است و باورهای عدالت خواهانه به سختی و به شکلی دیرنگام توانسته است در تعدیل این وضع مؤثر افتد.

ممکن است چنین تصور شود که اندیشه‌ای 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 تغییر 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 یاد شده 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؛ و گرنه، عدالت‌خواهی و بیزاری از تبعیض و ستم همواره

در روح و روان ستمدیدگان پابرجا بوده است. عدالت خواهی آتشی است که به افسردگان از ظلم و ستم، گرما و حرارت می بخشد و آنان را به پیش می راند. آتش است این بانگ نای و نیست باد هر که این آتش ندارد، نیست باد این آتش خاموش شدنی نیست. زیرا، امروز هم با وجود آنکه اسناد بین المللی متعدد تفاوتها و تبعیضها را محکوم می کنند و بر شناخت و رعایت حداقل حقوق انسانی تأکید می شود، به جرئت می توان گفت که در هیچ جا این اصول در عمل به طور کامل رعایت نمی شود 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 قدرت مداران 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 بی عدالتیها کاسته شود.

در این چند سطر و به عنوان مقدمه ای بر بحثهای حقوق کار، یادآور می شویم که قانون گذاران، جز در یکی دو سده اخیر، به رابطه کار به طور مستقل کمتر توجه داشته اند. دلیل آن هم روشن است. این رابطه گاه در چهارچوب مالکیت یک طرف نسبت به طرف دیگر قرار می گرفته است و جزئی از حقوق اموال بوده است. انجام دهنده کار به عنوان مال به طرف دیگر تعلق داشته است. در این صورت، مانند هر مال دیگری، صاحب عین، حق استفاده و بهره برداری از منافع آن را نیز دارد. آنگاه هم که این رابطه میان دو انسان آزاد برقرار می شود، 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 چاره ساز نیست و قراردادی که بر اساس قواعد کلی قراردادها بسته می شود، نمی تواند 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. با 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 جهان‌گشایی به سبک قرن حاضر، نه تنها گروهی در جنگ‌ها جان می‌بازند، بلکه شمار بسیاری هم بر اثر فقر و پریشانی آسیب‌های 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 می‌رسند و گروهی خواستار کاهش حمایتها یا انعطاف‌پذیری مقرراتی مانند قانون کارند.

در کشور ما، به جز کسانی که از بیخ‌وبن 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 محدودکننده را بر نمی‌تابند و انعطاف‌پذیری را پیشنهاد می‌کنند. انعطاف‌پذیری مقررات کار در اندازه‌ای که موجب سلب حقوق بنیادین نشود و دلایل پذیرفتنی‌ای از نظر واقعیتهای اقتصادی و اجتماعی داشته باشد، امری است که در شرایط کنونی جهانی درک‌شدنی است. با این همه، به بهانه انعطاف‌پذیری نمی‌توان کارگران را از یک سلسله حداقلها محروم کرد. مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت کارگاه، محدودیت ساعتهای کار روزانه و هفتگی، لزوم بهره‌مندی از مزد مناسب، تعطیل هفتگی و مرخصی سالانه، برخی حمایتها از زنان و نوجوانان، ضرورت باز بودن کارگاهها به روی بازرسان کار، امکان احقاق حق نزد مراجع صلاحیت‌دار 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 نمی‌توان آنها را نادیده گرفت (در این زمینه امنیت شغلی نیز جایگاه ویژه‌ای دارد). البته، از دید سازمان بین‌المللی کار، رعایت اصول مربوط به آزادی سندیکایی و امکان بهره‌مندی از حق تشکل و ایجاد سازمانهای کارگری و کارفرمایی نیز جزء حقوق بنیادین کارگران محسوب شده و بر آن تأکید بسیار می‌شود.

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 زائیده مقررات کار نیست. از همین رو، این مشکل با سست کردن مقررات کار و کاستن از حقوق کارگران، حل‌شدنی 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 بی‌عیب و نقص می‌دانیم. این قانون در برخی موارد خشک و انعطاف‌ناپذیر است. گاه تکالیفی بر عهده کارفرمایان قرار داده است که توجیه آن دشوار است. در پاره‌ای موارد، قانون صراحت لازم را ندارد و این سکوت یا عدم صراحت سبب شده است که عده‌ای 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 بحثهای مربوط خواهد آمد.

اما سخنی درباره 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 پوزش 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