

فصل اول

تاریخچه‌ی حقوق کار

انسان برای تامین نیازهای خود از قوت لایموت تا نیازهای کاذب و پیچیده امروزی خود نیازمند سعی و تلاش است و این تلاش و فعالیت است که حیات بشری را تضمین و پایدار می‌سازد. کار بدین وسیله نه تنها موجب تضمین حیات بشری می‌شود بلکه مایه استقلال، عزت و قدرت و نشاط نیز می‌شود. در منابع دینی و اسلامی ما نیز به این موضوع توجه فراوانی شده است به عنوان نمونه در آیه ۳۹ سوره نجم آمده است: (و أليس الإنسان الا ماسعی)^۱ و اینکه برای انسان بهره‌ای جز تلاش و کوشش نیست و در کلام بزرگان نیز به این امر تاکید شده است. به عنوان نمونه پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرمایند: «هر کس از راه حلال برای خود و خانواده خویش روزی طلب کند مانند کسی است که در راه خدا جهاد می‌کند»^۲ امام خمینی (ره) نیز در قسمتی از پیام خود به مناسبت روز جهانی کارگر در سال ۱۳۵۸ می‌فرمایند: «از اول با کار، عالم موجود شده است و کارگر مبداء همه موجودات است، کار مثل جلوه حق تعالی می‌ماند که در تمام موجودات سرایت کرده است»^۳

از نگاه دینی، اسلام انسان را به کار و تولید تشویق نموده است و برای کار ارزش بسیاری قائل شده است تا حدی که کرامت بشری و مقام انسان را نزد خدا و حتی در پیشگاه عقل به

۱. سوره نجم، آیه ۳۹

۲. حر عاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعه، جلد ۱۲ صفحه ۱۱

۳. امام خمینی، سید روح الله، صحیفه نور، جلد ۴

آن مرتبط دانسته است، اسلام یک سلسله ارزش‌ها و ملاک‌هایی را درباره کار و بدگویی از بیکاری ارائه داده است که قبلاً سابقه نداشته است.

در حدیث است که امام جعفر صادق (ع) از حال کسی جويا شد گفتند که او نیازمند و خانه نشین شده و تنها به عبادت اشتغال دارد و رفقاییش زندگی وی را اداره می‌کنند. امام فرمودند: «کسی که مخارج او را می‌رساند بیشتر از او عبادت می‌کند.»^۱ این موارد و هزاران مورد مشابه به آن چند نکته را آشکار می‌سازد.

نکته اول: از همان ابتدا کار کردن لازمه بقاء و حیات بشری بوده است.

نکته دوم: کار و ارزش آن در طول حیات بشری از منظر تمام دیدگاه‌ها بر کسی پوشیده نبوده است، خصوصاً در دین مبین اسلام که توجه به کار و ارزش آن بسیار بیشتر از سایر نگاه‌ها و دیدگاه‌ها بوده است که به همین دلیل نگارنده فصل خاصی را در کتاب حاضر به عنوان کار و ارزش آن در اسلام اختصاص داده است.

رابطه کار بین انسان‌ها وقتی ایجاد شد که برخی از انسان‌ها به فکر استفاده از نیروی کار دیگری افتادند و چه بسیار استفاده از نیروی کار دیگری منجر به بهره‌کشی از نیروی هم‌نوعان و استثمار آنها گردید. ظلم و اجحاف بی‌حد و حصری که برای کارگران توسط صاحبان سرمایه و کارفرمایان صورت گرفت و ناهنجاری‌های بسیار زیادی که در این زمینه ایجاد شد از یک سو، عدم توانایی و قدرت کارگران در مقابله با ظلم کارفرمایان از سوی دیگر باعث گردید که دولت‌ها کم‌کم به فکر مداخله در روابط بین کارگران و کارفرمایان که عمدتاً به نفع کارگران بود افتادند و انقلاب صنعتی قرن ۱۸ و تاثیر شگرفی که پس از جنگ جهانی دوم در جهان گذشت باعث توجه بیش از پیش دولت‌ها به این موضوع گردید و همین توجه دولت‌ها و سایر دلایلی که بیان خواهد شد باعث گردید که حقوق کار متولد و تدوین و تصویب شود.

^۱ صدر، سید محمدباقر، اقتصادنا، ترجمه ع، اسپهبدی، جلد دوم، صفحه ۲۴۹

قبل از انقلاب صنعتی روابط ناشی از کار عمدتاً بر پایه سه نظام بوده است.

(۱) **نظام برده داری:** در این نظام تنها دست رنج برده همان قوت لایموت بوده است و حاصل دسترنج برده از کار مداوم و شبانه‌روزی خود صرفاً در حد غذایی بوده است که او را از مرگ نجات دهد. این نظام براساس توصیه‌های دینی، تلاش‌های بشر دوستانه و در سطح بین‌المللی با تلاش‌های جوامع مختلف از بین رفت.

(۲) **نظام فئودالی:** این نظام عمدتاً مربوط به مناطق کشاورزی می‌شد و دسترنج کشاورزان از کار بر روی زمین دیگری در حد غذای خود و خانواده و در حد داشتن مسکن بوده است، این نظام نیز عمدتاً بنا به همان دلایلی که در نظام برده داری گفته شد از هم فرو پاشید.

(۳) **نظام صنفی:** نظام صنفی نظامی بود که شامل امور خدماتی، تجاری و صنعتی می‌شد. در این نظام عرف جایگزین خیلی از سنت‌ها شده بود. سلسله مراتب شغلی ایجاد شد. کودک ابتدا به عنوان پادو و کارآموز به صورت مجانی در پیش استادکار ماهر خود کار می‌کرد و این رابطه، رابطه شاگرد و استادی بود. قانون عرضه و تقاضا اجرا می‌شد. در مدت زمان کوتاهی این روش گسترده شد و رابطه شاگرد و استاد دیگر نه تنها یک رابطه کاری نبود بلکه جنبه عاطفی و اخلاقی در آن جایگاه خاصی پیدا نمود. بنابراین از افتخارات شاگرد، کار در محضر استاد برجسته و معروف بوده و میزان برجستگی و معروفیت شاگرد به معروفیت استاد وی بستگی داشت. دستور اساتید دانشگاه صرفاً یک دستور کاری نبود و توجه اخلاقی و عاطفی به شاگرد نیز فراتر از یک رابطه کاری بوده است. بلکه بیشتر جنبه عاطفی و اخلاقی شکل می‌گرفت.

اما هیچ یک از این روابط و نظام‌ها پاسخگوی روابط ناشی از کار نبود و چاره‌ای جز تدوین و تصویب قوانین و مقررات وجود نداشت مسائلی مانند انقلاب صنعتی، جایگزین شدن ماشین به جای کارگر، شهرنشینی و رشد آن، بیکاری روستاییان و هجوم آنان به شهرها، تولیدات ماشینی و صنعتی و فاصله طبقاتی ایجاد شده و استفاده از روش سرمایه بر از سوی صاحبان سرمایه برای تولید به جای روش کاربر^۱ به خصوص در کشورهای صاحب سرمایه و

۱. برای تولید کالا و خدمات ۲ روش وجود دارد: روش کاربر و روش سرمایه‌بر، در روش کارگر از عامل انسانی یعنی کارگر به جای ماشین در تولید استفاده می‌گردد و در روش سرمایه‌بر از ماشین و صنعت برای تولید استفاده می‌گردد.

کارفرمایانی که از سرمایه کافی بهره مند بودند و امثال آن، باعث گردید که دولت‌ها سعی در تدوین قوانین و مقررات ناشی از کار نمایند.

عوامل موثر در تدوین حقوق کار

عواملی که در تدوین حقوق کار موثر بودند به شرح زیر است:

(۱) **عامل ایدئولوژی یا عقیدتی:** براساس این عامل عقیده بر این است که کارگران قدرت برابری و مقابله با کارفرمایان را ندارند و بنا به دلایلی که بیان شد مورد استثمار قرار می‌گیرند. بر این اساس لازم است دولت در روابط بین کارگر و کارفرما وارد شود تا از اعمال قدرت توسط کارفرمایان به کارگران و استثمار کارگران به دلیل نیازی که دارند جلوگیری شود از جمله دلایلی که گفته می‌شود حقوق کار، فلسفه حمایتی دارد به همین دلیل ورود دولت در رابطه بین کارگران و کارفرمایان عمدتاً به سمت و سوی حمایت از کارگر بوده است.

(۲) **عامل حقوقی:** عامل دوم ناشی از اصل حاکمیت اراده است که می‌توان از آن به عنوان عامل حقوقی نام برد. با توجه به این عامل رابطه بین کارگر و کارفرما و توافق میان آن‌ها باید بر اساس اصل حاکمیت اراده باشد به این معنی که اراده کارگر و کارفرما در تنظیم قرارداد و توافق فی‌مابین آن‌ها باید با هم مساوی باشد.

(۳) **عامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی:** عامل سوم را می‌توان عامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دانست. با ورود ماشین به چرخه تولید، ماشین، عمدتاً جای کارگر را گرفت و همین عامل باعث شد که کارگران بیکار شوند و روش سرمایه‌بر جای روش کاربر را در تولید گرفت. بدیهی است اثرات زیانباری که از این جهت در جامعه خصوصاً برای طبقات محروم کارگری ایجاد شد ایجاب می‌نمود که قانونی تدوین شود و این روابط را نظم بدهد.

از سوی دیگر تلاش‌های کارگران برای آشنایی و رسیدن به حقوق خود خصوصاً زمانی که به مسائل ناشی از کار آگاه‌تر شدند و کم‌کم به فکر ایجاد اتحادیه و سندیکا افتادند، و آگاهی و

در کشورهایی که دارای جمعیت زیاد و سرمایه کمتری باشد از روش کاربر و در کشورهایی که دارای جمعیت کمتر و سرمایه کافی باشد از روش سرمایه‌بر استفاده می‌شود.

پی بردن دولت‌ها به نقش انکارناپذیر کارگران در چرخه اقتصادی کشور باعث شد که دولت‌ها تلاش نمایند که برنامه ریزی صحیح و منظمی در این راستا داشته باشند. در پی این دیدگاه‌ها و تلاش‌ها بود که قانون کار برای اولین بار در کشور انگلستان تصویب شد.

اسامی حقوق کار

برای حقوق کار در گذشته اسم‌های متفاوتی انتخاب شده بود که عبارت بودند از :

(۱) **حقوق روابط صنعتی:** اولین اسمی که برای حقوق کار انتخاب شده بود حقوق روابط صنعتی بود. البته ایرادات متعددی بر این اسم وارد بود از جمله، این عنوان شامل کارگرانی می‌شد که در صنعت کار می‌کردند در حالی که بسیاری از کارگران در خارج از صنعت به عنوان کارگر مشغول کار بودند و این عنوان شامل آنان نمی‌شد.

(۲) **حقوق اجتماعی:** نام دیگری که برای حقوق کار انتخاب شده بود حقوق اجتماعی بود ولی همان‌گونه که کاملاً مشهود است این عنوان نیز نمی‌تواند عنوان مناسبی باشد چون اجتماع کلمه‌ای عام است و بسیاری از موضوعات حقوقی دیگر را که در اجتماع مطرح می‌شد شامل می‌گردید در حالی که هیچ ارتباطی به روابط کارگری و کارفرمایی نداشت.

(۳) **حقوق کار:** عنوان دیگر آن حقوق کار بوده است که در حال حاضر نیز مورد استفاده واقع می‌شود.

ایراداتی بر این عنوان نیز وارد است.

الف) وقتی صحبت از حقوق کار می‌شود این عنوان نشانگر آن است که شامل کار همه انسان‌ها می‌شود در حالی که این‌گونه نیست؛ حقوق کار فقط شامل کار و روابط ناشی از کار کارگران می‌شود. چه بسیار کسانی که کار می‌کنند و مزد و حقوق هم می‌گیرند مانند کارمندان دولت و امثال آن که شامل این حقوق نمی‌شوند.

ب) بسیاری از روابط بین کارگر و کارفرما وجود دارد که هنوز این حقوق در آن حوزه‌ها وارد نشده است. به عنوان نمونه توجه به مسائل عاطفی کارگر یا مسائل روحی و روانی وی،