

جلسه دوم

مشخصات حقوق کار

(۱) یکی از ویژگیهای حقوق کار، جوان بودن آن است که تاریخچه پیدایش حقوق کار در غرب نشان می دهد که اولین مقررات مربوط به شرایط کار را قانون گذار فرانسوی ۱۵۰ سال پیش وضع کرد. رشته حقوق کار نیز در دانشکده های حقوق از رشته های نوین است و از این روتالیفات زیادی درباره حقوق کار یافت نمی شود. این وضع حداقل در مورد آثار فارسی صادق است.

(۲) جنبه فراملی حقوق کار: در جهان امروز بسیاری از مقررات مربوط به شرایط کار جنبه جهانی و حقوق بشری پیدا کرده و از حد یک قانون عادی داخلی به مراتب بالاتر رفته است، اصولی از قبیل: منع کار اجباری (بیگاری) حق اشتغال و آزادی در انتخاب شغل، حق امنیت شغلی و منع هرگونه تبعیض در مرحله استخدام یا اشتغال در اغلب قوانین اساسی کشورها و اعلامیه های جهانی حقوق بشر قید شده است و به جرات می توان گفت که امروزه هیچ قانونگذاری نمی تواند مقررات کار را برخلاف اصول مذکور وضع کند.

(۳) ذوجنبتین بودن (دو جنبه ای بودن) حقوق کار: حقوق کار هم در داخل (علم حقوق مابین حقوق عمومی و حقوق خصوصی) قرار گرفته است و هم بر علمی مثل (اقتصاد، سیاست، مدیریت، جامعه شناسی) سایه می افکند و صد البته متقابلا از علوم اخیر الذکر هم تاثیر می پذیرد.

- (۴) **پویایی حقوق کار:** با بررسی روند تاریخی وضع مقررات کار این نکته به وضوح نمایان می‌شود که یکی از ویژگی‌های بارز قوانین کار، پویایی، تحول و روند رو به رشد آنهاست. این توسعه در چند جهت بوده است:

- الف) یکی از زمینه‌های رشد حقوق کار، پیشرفت کیفی مقررات آن است به این معنی که از زمانی که قانونگذاران نخستین مقررات کار را گذاردند، بتدریج حقوق بیشتر، و امتیازات بهتر و شرایط سهل‌تری برای کار در نظر گرفته شده است.

- ب) دومین تحول و توسعه حقوق کار، گسترش قلمرو مقررات آن بود.

- ج) زمینه دیگر گسترش حقوق کار، توسعه جغرافیایی مقررات حمایتی آن است.

- (۵) **تبعیض آمیز بودن حقوق کار:** برخلاف تصورات و فرضیه‌های محض حقوقی، در قرارداد کار، به هیچ وجه طرفین در شرایط مساوی قرار ندارند، بلکه یکطرف یعنی کارفرمای دارای توانایی اقتصادی، موقعیت اجتماعی و اطلاعات کافی است درحالی که طرف دیگر که همانا کارگر است از هر جهت در موقعیت ضعیف‌تری قرار دارد. از این رو مهمترین رسالت حقوق کار از بین بردن یا کاستن از این نابرابری است.

• (۶) **تکنیک های ویژه حقوقی:** در حقوق کار بعضی تاسیس ها و تکنیکهای حقوقی وجود دارند که مشابه آنها در هیچ یک از رشته های دیگر حقوق دیده نمی شود. مثلا پیمان های جمعی کار دارای ویژگی ها و آثاری هستند که این قراردادها را از نظایرشان در حقوق مدنی و حقوق اداری متمایز می سازد. نمونه های دیگر عبارتند از: اعتصاب و تعلیق قرارداد کار.

• (۷) **ارتباط حقوق کار با نظم عمومی:** شایان ذکر این مطلب که مقررات حقوق کار که عمده بحث آن مربوط به روابط کارگر و کارفرماست مرتبط با نظم عمومی بوده و نتیجتا از قواعد امره محسوب می شوند، عجیب باشد ولی این یک حقیقت است که بیشتر شرایط کار بوسیله قانون معین شده و این مقررات جنبه امره دارند. یعنی کارگر و کارفرما نمی توانند برخلاف مقررات مزبور تراضی نمایند.

• (۸) **قسمت اعظم مقررات کار جنبه تجربی و عملی دارد.** برخلاف بعضی از رشته های حقوقی بر پایه تئوری ها و فرضیه های محض بنا نشده است بلکه کاملا ادراکی و ملموس است و با کسانی سرو کار دارد که آنها هم با کار و عمل و تجربه بیشتر از بحث و جدل و استدلال آشنایی دارند. لذا هم قانونگذاران، هم حقوقدانان و هم دادرسان باید به هوش باشند که به عمل و تجربه اهمیت بیشتری داده و حتی در گفتار و نوشتار هم از بکار بردن اصطلاحات تخصصی غامض و نامأنوس که برای کارگرانی که اکثرا از سطح سواد پائینی برخوردارند اجتناب نمایند.

منابع حقوق کار

- نویسندگان حقوق کار، منابع این رشته را به منابع داخلی و منابع خارجی تقسیم کرده اند لکن به نظر می رسد که تقسیم منابع به اصلی و فرعی (یا مستقیم و غیر مستقیم) از لحاظ عملی و قابلیت استناد مفیدتر باشد.
- منبع اصلی، منابعی هستند که در تنظیم روابط کارگری و کارفرمایی اثر مستقیم و بلاواسطه داشته و هریک از طرفین یا اشخاص ثالث و یا دادرس می توانند به منابع مذکور استناد نمایند. این منابع عبارتند از:
 - ۱- **قانون اساسی**: در کشورهای که قانون اساسی نوشته و مدون دارند، معمولاً این قانون که در رأس سلسله مراتب قوانین است رئوس اهداف و سیاست های کلی نظام را در مورد اشتغال و مسائل کار و کارگری بیان می دارد.
 - ۲- **قوانین عادی**: قوانین عادی به مصوبات پارلمان گفته می شود که باید در چارچوب قانون اساسی وضع شوند. قوانین و مقررات کار معمولاً به دو صورت دیده می شوند: یکی به صورت پراکنده و موردی در لای قوانین مختلف که در ارتباطی با مسائل کارگری دارند و دیگر به صورت یک مجموعه و متن واحد به نام قانون کار .

• **۳- آئین نامه ها:** قانون گذار نمی تواند تمام موارد جزئی را که در مقام عمل پیش می آید پیش بینی و برای آن تکلیفی معین کند. از سوی دیگر مقررات جزئی و موردی بقدری زیاد هستند که مقنن مجبور است برای صرفه جویی در وقت خود وضع آنها را به مجریان واگذارد بویژه آنکه مسئولان اجرایی اغلب از تخصص کافی در مورد خاص برخوردار بوده و با اشخاص مشمول قانون ارتباط و تماس بیشتری دارند. بنابراین در غالب موارد تعیین تکلیف موارد جزئی و عملی ناشی از اجرای قانون به عهده قوه مجریه نهاده می شود.

• **۴- رویه قضایی:** منظور از رویه قضایی در اینجا اعم است از آراء دادگاه های دادگستری بویژه آراء وحدت رویه و نیز آراء دادگاه های ویژه کار که در قانون کار ایران مراجع حل اختلاف نامیده شده اند و رسیدگی آنها بیشتر صبغه غیر حقوقی دارد. در کشورهایی که از نظام "حقوق عرفی" یا "common law" برخوردارند، احکام صادره از دادگاه ها اهمیت بسزایی در شکل گیری حقوق دارند. اما در نظام های مبتنی بر "حقوق نوشته" نظیر ایران، آراء مذکور نمی تواند از لحاظ اهمیت با قانون برابری کند. در حقوق کار ایران رسیدگی و صدور رأی در زمینه مسائل کار، عمدتاً به هیات های تشکیص و حل اختلاف واگذار شده است و هرچند نهایتاً دیوان عدالت اداری نیز که جزئی از بدنه دادگستری است به شکایات مربوط به آراء این هیات ها رسیدگی می کند با این وجود هنوز رویه قضایی به معنای حقوقی کلمه در حقوق کار ایران شکل نگرفته است.

• **۵- پیمان های دسته جمعی کار:** منظور از پیمان های دسته جمعی، پیمانی است که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین نمایندگان کارگران و نمایندگان کارفرمایان منعقد می شود. پیمان باید در چارچوب قانون اساسی، قوانین عادی و مقررات و مصوبات قوه مجریه باشد. در کشورهایی که اتحادیه های کارگری قدرتمند باشند این پیمانها حتی بعضاً از قانون هم مهم ترند.