



The Conflict Between the Social Concept and Economic Function in Iranian Labor Law and Ways to Resolve It

Seyyed Ali Mirdamad / Assistant Professor, Department of Law, Imam Khomeini Educational and Research Institute
mirdamad@iki.ac.ir

 **Hossein Hassanpour**  / Law Student, University of Tehran, Farabi Campus
hassanpour.hosein@ut.ac.ir

Seyyed Reza Razavizadegan Jahromi / Law Student, University of Tehran, Farabi Campus
srazavi15305@gmail.com

Received: 2026/03/25 - **Accepted:** 2026/05/19

Abstract

Labor law, in its reality, is founded upon a dual foundation in which the social goals of protecting workers intersect with the economic requirements of productivity and production sustainability. This research, by examining the sociological and economic foundations of labor law, demonstrates that the conflict between these two dimensions is not merely a result of differences in theoretical perspectives but is deeply rooted in unequal power structures and production mechanisms in modern societies. From the perspective of the sociology of law, the labor relationship does not reach equilibrium without government intervention, and the structural inequality between worker and employer justifies the necessity of protective government intervention. In contrast, labor economics analysis indicates that any protective rule without consideration of economic costs can lead to reduced employment, weakened enterprises, and the expansion of informal employment. An examination of labor law regulations shows that in some cases, protective rules without foresight of complementary economic mechanisms have produced opposite results and have themselves become a factor in excluding vulnerable groups from the labor market. Consequently, resolving this situation requires rethinking the role of government, strengthening intermediary institutions, precisely distinguishing mandatory rules from supplementary ones, and establishing mechanisms for worker participation in workplace decision-making.

Keywords: Conflict between Labor and Capital, Social Justice, Economic Productivity, Decent Work, Labor Relations, Government Intervention.



نوع مقاله: پژوهشی

تعارض مفهوم اجتماعی و کارویژه اقتصادی در حقوق کار ایران و طرق برون رفت

mirdamad@iki. ac. ir

hassanpour. hosein@ut. ac. ir

srazavi15305@gmail. com

سیدعلی میرداماد / استادیار گروه حقوق مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

حسین حسن پور / دانشجوی حقوق دانشگاه تهران، دانشکدگان فارابی

سیدرضا رضوی زادگان جهرمی / دانشجوی حقوق دانشگاه تهران، دانشکدگان فارابی

دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۰۵ - پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۹

چکیده

حقوق کار در واقعیت خود بر بستر دوگانه‌ای استوار است که در آن، اهداف اجتماعی حمایت از کارگر با الزامات اقتصادی بهره‌وری و پایداری تولید تلاقی می‌یابد. این پژوهش با بررسی مبانی جامعه‌شناختی و اقتصادی حقوق کار، نشان می‌دهد که تعارض میان این دو بعد، نه صرفاً ناشی از اختلاف در دیدگاه‌های نظری، بلکه ریشه‌دار در ساختارهای نابرابر قدرت و سازوکارهای تولید در جوامع مدرن است. از منظر جامعه‌شناسی حقوق، رابطه کار بدون مداخله دولت به تعادل نمی‌رسد و نابرابری ساختاری میان کارگر و کارفرما ضرورت مداخله حمایت‌گرانه دولت را توجیه می‌کند. در مقابل، تحلیل اقتصاد کار بیانگر آن است که هر قاعده حمایتی بدون ملاحظه هزینه‌های اقتصادی می‌تواند به کاهش اشتغال، تضعیف بنگاه‌ها و گسترش اشتغال غیررسمی بینجامد. بررسی مقررات قانون کار نشان می‌دهد که در مواردی، قواعد حمایتی بدون پیش‌بینی سازوکارهای اقتصادی مکمل، به نتایجی معکوس انجامیده و خود به عاملی برای حذف گروه‌های آسیب‌پذیر از بازار کار تبدیل شده‌اند. در نتیجه، برون‌رفت از این وضعیت مستلزم بازاندیشی در نقش دولت، تقویت نهادهای میانجی، تفکیک دقیق قواعد امره از تکمیلی، و ایجاد سازوکارهای مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های کارگاه است.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار و سرمایه، عدالت اجتماعی، بهره‌وری اقتصادی، کار شایسته، روابط کار، مداخله دولت.

مقدمه

حقوق کار در بستر تحولات اقتصادی و اجتماعی شکل گرفته و امروز در نقطه‌ای ایستاده است که باید میان دو منطق بنیادین عدالت اجتماعی و کارایی اقتصادی توازن برقرار کند. از یک سو، حمایت از کرامت نیروی کار، تضمین امنیت شغلی و صیانت از حقوق بنیادین انسان شاغل، بن‌مایهٔ هنجاری این رشته را می‌سازد؛ و از سوی دیگر، الزام‌های تولید، رقابت‌پذیری و پویایی بازار کار، ضرورت‌هایی اقتصادی‌اند که نمی‌توان از آنها چشم پوشید. این همزیستی دشوار ارزش‌های اجتماعی و ملاحظات اقتصادی، بستر شکل‌گیری یکی از بنیادی‌ترین تعارضات حقوق کار را فراهم کرده است؛ تعارضی که در نظام حقوقی ایران نیز، با توجه به اصول عدالت‌محور قانون اساسی و هم‌زمان سیاست‌های توسعه‌ای و خصوصی‌سازی، نمود پررنگ‌تری یافته است.

حقوق کار به‌عنوان شاخه‌ای از حقوق اجتماعی، در پاسخ به نابرابری ساختاری میان کارگر و کارفرما پدید آمد. برخلاف حقوق مدنی که بر اصل آزادی قرارداده‌ها استوار است، حقوق کار ماهیتی حمایتی دارد و هدف آن تضمین حداقلی از کرامت انسانی و حقوق اساسی کارگر است. نبود تساوی در روابط کار، نه استثنا، بلکه اصل است و رسالت حقوق کار در تعدیل این نابرابری و حمایت از طرف ضعیف رابطه نهفته است (عراقی، ۱۴۰۱، ص ۲۰). از آنجاکه دو سوی رابطهٔ کار در موقعیتی برابر قرار ندارند، حقوق کار ذاتاً حمایتی است و تحول تاریخی آن همواره در جهت بهبود وضعیت کارگران و تضمین منافع آنان حرکت کرده است (عراقی، ۱۴۰۱، ص ۲۱). بالاین‌حال، حقوق کار تنها بعد اجتماعی ندارد؛ زیرا روابط کاری در بطن ساختار اقتصادی جامعه جریان دارد و پایداری این روابط بدون ملاحظهٔ الزامات اقتصادی امکان‌پذیر نیست.

منافع کارگران و کارفرمایان در یک نظام اقتصادی پویا به‌صورت متقابل به یکدیگر وابسته‌اند؛ چنان‌که افراط در حمایت می‌تواند انگیزهٔ سرمایه‌گذاری و اشتغال را کاهش دهد، افراط در آزادی اقتصادی نیز، به تضعیف امنیت شغلی و نابرابری اجتماعی می‌انجامد. مفهوم اجتماعی کار ناظر بر حمایت از منافع کارگران و کاهش تنش در روابط کارگر و کارفرماست، 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 توسعهٔ اقتصادی اثری نامطلوب می‌گذارد (علیزاده، ۱۳۸۳، ص ۷۶).

هر گامی در جهت بهبود وضعیت کارگران، چه به شکل مالی و پولی و چه به شکل بهتر شدن شرایط کار، امتیاز نامیده می‌شود و از دیدگاه اقتصادی، به شکل افزایش هزینهٔ تولید جلوه‌گر می‌شود (عراقی، ۱۴۰۱، ص ۳۵). در تاریخ شکل‌گیری حقوق کار، غلبه با وجه اجتماعی آن بوده است؛ چراکه این رشته در پاسخ به بی‌عدالتی‌های ناشی از انقلاب صنعتی و سلطهٔ آزادی مطلق قرارداده‌ها پدید آمد. حاصل این نگرش‌ها و حمایت از حقوق کارگران، وضع مقرراتی بود که تکیهٔ اصلی آنها بر حمایت‌های اجتماعی بود. جنبش‌های کارگری به دنبال وضع مقرراتی بودند که در راستای حفظ منافع کارگر محدودیت‌هایی بر حاکمیت کارفرما وضع کند.

اما روی دیگر این سکه فشارهای اقتصادی است که به موجب این حمایت‌ها بر کارفرما وارد می‌شود و در عمل می‌تواند به ضرر همهٔ بازیگران و اقشار جامعه باشد. افراط در حمایت‌های اجتماعی، از جمله افزایش مزد و کم شدن ساعت‌های کار می‌تواند به شکل افزایش هزینهٔ تولید جلوه‌گر شود و در این مسیر کارفرما را ناگزیر از اتخاذ سیاست‌هایی همچون تعدیل نیروی کار که به ضرر کارگران است یا افزایش هزینهٔ تهیهٔ کالا که به ضرر همهٔ اقشار جامعه است، وادار سازد. بنابراین امروزه با گسترش جهانی شدن اقتصاد، رقابت بازار کار و فشارهای ناشی از سرمایه‌گذاری، بعد اقتصادی حقوق کار نیز اهمیت روزافزون یافته است.

بنابراین امروزه قانون‌گذار در مواجهه با بحران اشتغال، تورم و تغییر ساختار تولید، ناگزیر است میان حمایت از کارگر و حفظ پویایی اقتصادی توازن ایجاد کند؛ زیرا افراط در هریک از این دو جهت، می‌تواند دیگری را تضعیف کند. تمرکز صرف بر حمایت اجتماعی، ممکن است منجر به افزایش هزینه‌های تولید و کاهش رقابت‌پذیری بنگاه‌ها شود؛ درحالی‌که غلبهٔ منطق اقتصادی نیز، خطر بازگشت به شرایط پیشاصنعتی و تضعیف امنیت شغلی را در پی دارد. از این‌رو حقوق کار در جهان معاصر نه تنها عرصه‌ای برای تنظیم روابط فردی میان کارگر و کارفرما، بلکه صحنهٔ تقابل و تعامل دو منطق بنیادین جامعهٔ مدرن، یعنی منطق عدالت اجتماعی و منطق کارایی اقتصادی است.

پیشینه

در باب تعارض اجتماعی و اقتصادی حقوق کار پژوهش‌هایی انجام گرفته که به اختصار توضیح داده می‌شود. اعتباریان (۱۳۹۴) در تحقیقی به «بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی» می‌پردازد. وی نتیجه می‌گیرد که عوامل سازمانی، اخلاق کار کارگران، عوامل اقتصادی، عوامل شخصی و شخصیتی و محیط اجتماعی از مهم‌ترین فاکتورهای بروز اختلاف هستند.

همچنین عشایری و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر تعارض اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان»، به بررسی این موضوع پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که تعارض اجتماعی امری چند بعدی و چند سطحی بوده و عوامل گوناگون می‌توانند بر آن تأثیر گذارند. آنها همچنین نتیجه می‌گیرند که عوامل اقتصادی در روابط اجتماعی و کنش‌های اجتماعی مؤثر است؛ به‌طوری‌که اکثر کنش‌های اجتماعی معطوف به مسئلهٔ اقتصادی است.

پژوهش حاضر مترصد آن است با رویکرد توصیفی - تحلیلی به این سؤال پاسخ دهد که آیا اساساً تعارضی میان مفهوم اجتماعی و اقتصادی وجود دارد و نیز راهکار به تعادل رساندن آن چیست؟ بر این مبنا، نوشتار حاضر با بررسی مبانی نظری، مقررات داخلی و اسناد بین‌المللی کار، به دنبال شناسایی این تعارض و ارائهٔ راهکارهایی برای برقراری تعادل میان مفهوم اجتماعی و کارویژهٔ اقتصادی در حقوق کار ایران است.

۱. مفهوم اجتماعی حقوق کار

مفهوم اجتماعی حقوق کار مبتنی بر حمایت از کارگر به عنوان طرف ضعیف است. این مفهوم بر اصولی همچون حمایت از کرامت انسانی کارگر، تضمین امنیت شغلی، حق برخورداری از تأمین اجتماعی، اصل حمایت و مداخله دولت به نفع کارگر استوار است. با این حال، از حمایت‌های اجتماعی تعریف‌های متفاوتی ارائه شده است که ناظر به رویکردهای مختلفی است که نسبت به این پدیده مهم اجتماعی وجود دارد (رنجبریان و فرهنگ صابر، ۱۳۹۱، ص ۷۵). عده‌ای حمایت‌های اجتماعی را کمک‌هایی می‌دانند که از طریق بیمه‌های اجتماعی و یا تأمین اجتماعی نسبت به طبقه خاص یا تمام طبقات اجتماع صورت می‌گیرد و یکی از راه‌های توزیع مجدد درآمدها و تأمین عدالت اجتماعی هستند (مجتبوی نایینی، ۱۳۷۲، ص ۱۱). طبق تعریف دیگر، حمایت‌های اجتماعی اقداماتی دولتی با هدف حمایت درآمدی از افراد یک جامعه است (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۵). بر طبق این تعریف دولت نقشی بنیادین در حمایت‌های اجتماعی ایفا می‌کند.

تعریف سومی که در این حوزه مطرح می‌شود از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار است. این سازمان حمایت‌های اجتماعی را بخشی از حمایت‌های عمومی می‌داند که جامعه به اعضای خود جهت حمایت در مقابل محرومیت‌های اقتصادی و اجتماعی که ناشی از فقدان یا کاهش اساسی درآمدهای ناشی از کار در نتیجه حوادث احتمالی متعدد (بیماری، بارداری، آسیب‌های شغلی، از کارافتادگی، پیری، مرگ نان‌آور خانواده) بوده، تعریف کرده است. جوهره مشترک تعاریف ارائه شده آن است که حمایت اجتماعی نه تنها ابزاری برای بازتوزیع عادلانه‌تر منابع و درآمد است، بلکه سازوکاری برای کاهش آسیب‌پذیری گروه‌های مختلف در برابر خطراتی چون بیکاری، بیماری، از کارافتادگی و پیری محسوب می‌شود.

حقوق کار با هدف برقراری عدالت اجتماعی و تضمین کرامت انسانی در محیط کار به وجود آمده است؛ یعنی جایی که فرد در برابر قدرت اقتصادی و سازمانی کارفرما نیازمند حمایت حقوقی است. ریشه حمایت دولت‌ها از کارگران هم در همین مسئله نهفته است. نابرابری‌ای که بین این دو طبقه در تمام موارد، از جمله زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی وجود دارد، دولت‌ها را موظف می‌کند تا حداقل در جهت کاهش آنها اقداماتی انجام دهند (موسوی، ۱۳۷۹، ص ۹۲). وجه اجتماعی حقوق کار در واقع بازتاب اندیشه‌ای است که «کار» را نه به عنوان کالا، بلکه به مثابه حق انسانی و عنصر هویت اجتماعی انسان می‌نگرد.

۱-۱. مبانی جامعه‌شناختی وجه اجتماعی حقوق کار

از دیدگاه جامعه‌شناسی حقوق، فقدان حمایت از کارگر، به معنای اختلال در عدالت اجتماعی و همبستگی جمعی است. دورکیم معتقد است تاریخ حقوق از «وضعیت» به «قرارداد» گذر کرده است. در ترتیب نخست، الزامات قراردادی و حقوق و تکالیف ناشی از آن نوعی رابطه یک جانبه است (علیزاده، ۱۳۸۳، ص ۸۷). از نظر دورکیم یک

قرارداد عادلانه صرفاً قراردادی نیست که به‌طور آزادانه به آن رضایت داده باشند، یعنی بدون اکراه باشد، بلکه قرارداد عادلانه، قراردادی است که به‌وسیله آن اشیا و خدمات در سایه ارزش‌های حقیقی و به‌هنگار و به‌طور خلاصه در سایه ارزش‌های عادلانه مبادله شوند (دورکیم، ۱۹۷۵، ص ۲۱۱). روابط کار، برخلاف روابط مدنی کلاسیک، نه میان دو طرف برابر، بلکه میان دو بازیگر با قدرتهای نامتوازن شکل می‌گیرد؛ از همین رو است که قواعد بازار آزاد به تنهایی قادر به برقراری عدالت نیستند. به تعبیر بسیاری از جامعه‌شناسان کار، رابطه کارگر و کارفرما «قراردادی نابرابر» است؛ قراردادی که ظاهر آن مبتنی بر اراده و توافق است، اما محتوا و شرایط انعقاد آن از نابرابری ساختاری قدرت و وابستگی اقتصادی کارگر تأثیر می‌پذیرد.

از منظر جامعه‌شناختی، روابط کار واقعیتهای اجتماعی اقتصادی و حقوقی است که باید در یک جامعه معین به دقت و به‌طور عینی و تجربی مورد مطالعه قرار گیرد و در تنظیم این روابط مجموعه قواعد و مقررات حقوق کار باید از یک‌سو، 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 (علیزاده، ۱۳۸۳، ص ۸۹).

به همین دلیل، حمایت حقوقی از کارگر نه اقدامی فوق‌العاده، بلکه ابزاری برای بازگرداندن تعادل اجتماعی در رابطه‌ای است که ذاتاً نامتقارن است، و حمایت اجتماعی و حقوق کار تنها واکنشی به آسیب‌پذیری فردی کارگران نیست، بلکه پاسخی به کارکردهای جمعی کار در جامعه است. نیروی کار، عنصر بنیادین تولید و ستون فقرات نظم اجتماعی است و بی‌ثباتی در وضعیت کارگران، به معنای بی‌ثباتی در بنیان‌های جامعه تلقی می‌شود.

۱-۲. وجه اجتماعی حقوق کار در اسناد و ادبیات بین‌المللی

در سطح بین‌المللی، با گسترش جنبش‌های کارگری و توسعه اندیشه حقوق بشر، حمایت از حقوق بنیادین کار به‌عنوان بخشی از حقوق اجتماعی بشر مورد شناسایی قرار گرفت. در پی تحولات صورت‌گرفته در جهت احیای حقوق افراد و تحقق و تثبیت عدالت اجتماعی در سراسر دنیا، اندیشه حمایت از حقوق بنیادین کار و بهبود شرایط کار و کارگری، اعلامیه مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار در سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است (رحمانی، ۱۳۹۹، ص ۳۲).

در ادبیات بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار بر چهار محور «آزادی تشکل»، «منع تبعیض»، «ممنوعیت کار اجباری» و «ممنوعیت کار کودک»، به‌عنوان حقوق بنیادین کار تأکید دارد که همگی وجه اجتماعی حقوق کار را تقویت می‌کنند. این رویکرد، بر توازن میان حقوق اقتصادی و اجتماعی کارگر تأکید دارد و توسعه اقتصادی را بدون حمایت اجتماعی ناکافی می‌داند. در همین راستا اصطلاح کار شایسته برای اولین بار از سوی خوان سوموایا دبیرکل سازمان بین‌المللی کار طی گزارشی که در نشست ۸۷ سازمان به سال ۱۹۹۹ در ژنو سوئیس ارائه نمود، به‌کار گرفته شد (ابدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۹۲). می‌توان در تعریفی اجمالی با الهام از مقصود واضح

این اصطلاح، کار شایسته را عبارت از فعالیت و اشتغال مولدی دانست که ضمن دربر داشتن مؤلفه‌های موسوم به حقوق بنیادین، حمایت اجتماعی و اوضاع مطلوب گفت‌وگوی اجتماعی در جامعه در شرایط احترام به حقوق اولیه بشر همچون آزادی، برابری و امنیت با رعایت منزلت انسانی معمول گردد (ابدی، ۱۳۹۲، ص ۲۶). تحقق این اهداف تنها در بستر ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان، به‌منظور دستیابی به کار مولد و شایسته در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی امکان‌پذیر است (ابدی، ۱۳۹۲، ص ۱۶).

مقاله‌نامه‌های ۱۵۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار از جمله اسناد بین‌المللی هستند که در راستای این اهداف تدوین شده‌اند. زمینه‌های شمول مقاله‌نامه ۱۵۷ بسیار گسترده است. طبق ماده ۲، مراقبت‌های پزشکی، مزایای مرخصی استعلاجی، کمک هزینه زایمان، مزایای از کارافتادگی، مزایای سال‌خوردگی، مزایای بازماندگان، مزایای آسیب‌دیدگی در حین کار، مزایای بیکاری و مزایای عائله‌مندی را دربر می‌گیرد و در صورت قانونی بودن حتی هزینه‌های توان‌بخشی را در هریک از موارد ذکرشده نیز شامل می‌شود (رحمانی، ۱۴۰۰، ص ۸۷). همچنین مقاله‌نامه شماره ۹۸، دولت‌ها را تشویق نموده که اقدامات لازم جهت تشویق و تسهیل مذاکرات دسته‌جمعی را انجام دهند.

این رویکرد بر آن است که نیروی کار نباید صرفاً به‌عنوان عامل تولید تلقی شود، بلکه باید به‌مثابه شهروندی با حقوق اجتماعی و انسانی مورد حمایت قرار گیرد.

۱-۳. بازتاب وجه اجتماعی حقوق کار در نظام حقوقی ایران

در ایران نیز در سال ۱۳۸۳ و بنا بر تکلیف مقرر در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه، وزارت کار و امور اجتماعی تدوین سند ملی کار شایسته را پیشنهاد کرد که پس از تصویب در مجلس و تأیید شورای نگهبان، به دولت ابلاغ شد. در مقدمه این ماده از قانون چهارم توسعه تصریح شده بود که دولت تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه توسعه، برنامه ملی توسعه کار شایسته را تدوین و برای تصویب به مجلس شورای اسلامی ارائه دهد (رحمانی، ۱۴۰۰، ص ۸۰).

اصول متعددی از قانون اساسی، قانون کار و سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری (۱۳۹۰) اشاره به همین مؤلفه‌ها و ویژگی‌ها دارد. بر اساس اصل ۲۸ قانون اساسی، هر فرد حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی نیست، برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم سازد. این اصل به روشنی بر حق اشتغال مولد و برابر تأکید دارد و با نخستین محور کار شایسته، یعنی ایجاد فرصت‌های برابر برای دسترسی به کار مولد در شرایط آزادی و امنیت، هماهنگی دارد. همچنین در بند ۱۲ از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایف اساسی دولت پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه جهت برطرف ساختن هر نوع محدودیت در زمینه کار مقرر گردیده است.

در ادامه، اصل ۲۹ قانون اساسی حق برخورداری از تأمین اجتماعی را برای همه شهروندان تضمین می‌کند. از سوی دیگر، اصل ۴۳ قانون اساسی در بیان ضوابط نظام اقتصادی کشور، نه تنها با محور اشتغال مولد ارتباط مستقیم دارد، بلکه بر ارتقای حقوق بنیادین کار از طریق نفی استثمار و تضمین عدالت در روابط کاری دلالت می‌کند. در همین راستا، سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری (۱۳۹۰) نیز با تأکید بر ایجاد اشتغال پایدار و مولد، بهبود فضای کسب و کار و ارتقای مهارت، محورهای کار شایسته را در سطح سیاست‌گذاری کلان تقویت کرده است.

باین حال، به نظر می‌رسد اگرچه اسناد بالادستی و مقررات داخلی ایران از جمله اصول قانون اساسی و مقررات قانون کار، چارچوب حقوقی لازم برای تحقق کار شایسته را تعیین کرده‌اند، اما بررسی تطبیقی متن قوانین و رویه‌های اجرایی نشان می‌دهد بین «نیت حقوقی» و «عمل حقوقی» شکاف‌های ساختاری قابل توجهی وجود دارد. در عمل بسیاری از نهادها کارکرد دولتی یا شبه‌دولتی دارند و ظرفیت چانه‌زنی جمعی واقعی ضعیف است. فرهنگ حاکم بر روابط کار ما فرهنگی پر تنش است. در این فرهنگ گفت‌وگوی اجتماعی درحقیقت به حاشیه رانده شده است و امر ثانوی تلقی می‌شود (هاشم‌پور بوسجین، ۱۴۰۳، ص ۸). همچنین برخی کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار هنوز به تصویب نرسیده یا تعهدات بین‌المللی به صورت کامل در سیاست‌گذاری و اجرا بازتاب نیافته است. به طور مثال، مقاوله‌نامه ۱۳۸ که وفق ماده ۱ این سند، دولت‌های عضو متعهد گردیده‌اند تا از سیاستی ملی پیروی نمایند، یا مقاوله‌نامه ۱۴۴ تحت عنوان مشورت سه جانبه یا مقاوله‌نامه ۱۵۴ (۱۹۸۱) تحت عنوان «گسترش مذاکره دسته‌جمعی»، البته باید توجه کرد که هرچند هیچ‌یک از مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مرتبط با حقوق سندیکایی، آزادی تشکلات، سه جانبه‌گرایی و مذاکرات دسته‌جمعی از سوی ایران مورد الحاق قرار نگرفته، اما مبانی حقوقی کافی برای الزام‌آور بودن رعایت و تأمین حقوق فوق در نظام حقوق داخلی فراهم است و قطعاً اصول مندرج در اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی و قانون کار (مواد ۱۳۰-۱۳۸ و ماده ۱۷۸) و دیگر مقررات وابسته به این مفهوم همچون قانون تشکیل شورای اسلامی کار زیربنای این تکالیف و تعهدات است (ابدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۰۷).

بنابراین هرچند برخی از مقاوله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار هنوز به تصویب نرسیده‌اند، اما مبانی کافی در حقوق داخلی برای تحقق اهداف اجتماعی و تقویت بعد حمایتی حقوق کار وجود دارد. بدین ترتیب، بعد اجتماعی حقوق کار در ایران بر دو محور اصلی استوار است: حمایت از کارگر و مداخله دولت برای تضمین این حمایت. این دو عنصر، اساس اندیشه اجتماعی در حقوق کار را شکل می‌دهند و نقطه مقابل الزامات اقتصادی آن قرار می‌گیرند؛ جایی که نیاز به انعطاف‌پذیری و بهره‌وری اقتصادی، گاه در تعارض با ملاحظات اجتماعی قرار می‌گیرد.

۲. کارویژه اقتصادی حقوق کار

در کنار بعد اجتماعی، حقوق کار واجد کارکردی اقتصادی است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت. اگر وجه اجتماعی این رشته بر حمایت از کارگر تأکید دارد، وجه اقتصادی آن در پی ایجاد تعادل میان حمایت و بهره‌وری است. اقتصاد کار مبتنی بر پویایی بازار، کارایی تولید و کاهش هزینه‌هاست؛ از این رو هر قاعده حمایتی در حقوق کار می‌تواند آثار اقتصادی قابل توجهی بر بنگاه‌ها و کل نظام تولیدی بر جای گذارد. بنابراین بررسی کارکرد اقتصادی حقوق کار مستلزم نگاهی فراتر از تعهدات حمایتی صرف است. حقوق کار علاوه بر جنبه انسانی و اجتماعی، بخشی از سازوکار تنظیم روابط تولیدی و توزیعی در اقتصاد ملی محسوب می‌شود. این شاخه از حقوق، با تعیین حدود دخالت دولت، کارفرما و کارگر در فرآیند تولید، در واقع بخشی از سیاست اقتصادی کشور را نیز شکل می‌دهد.

۲-۱. رویکردهای نظری به کارویژه اقتصادی حقوق کار

به دلیل اهمیت مؤلفه کارکرد اقتصادی در حقوق کار، مکاتب بسیاری در این زمینه نظریه‌پردازی کرده‌اند که با نگاهی اجمالی آنها را بررسی می‌کنیم. اقتصاددانان نئوکلاسیک و طرفداران موج دوم حقوق و اقتصاد در دانشگاه شیکاگو بر این نظر بودند که بازارهای کار بسیار رقابتی هستند و شیوه‌های استخدامی معمولاً سازگاری مناسبی با هزینه‌های زیربنایی و محدودیت‌های بازار دارند و دخالت‌های دولت معمولاً ناکارآمد هستند (ابدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۷۸). بر این اساس می‌توان گفت، از منظر اقتصادی نئوکلاسیک، بازار کار ساختاری خودتنظیم و رقابتی دارد که در آن، مداخله دولت جز در موارد استثنایی شکست بازار، توجیه‌پذیر نیست. در این تلقی، روابط کار زمانی به تعادل می‌رسد که هزینه‌ها و منافع ناشی از اشتغال از مسیر سازوکار عرضه و تقاضا تعیین شود و سیاست‌های دولتی تا حد ممکن محدود بمانند.

دیدگاه دیگر که مربوط به نهادگرایان صنعتی و طرفداران جنبش اول حقوق و اقتصاد است که در اوایل قرن بیستم در دانشگاه ویسکانسین متولد شد، بازارهای کار اعم از داخلی و خارجی را ناقص و دارای ساختار نامتعادلی می‌داند؛ همچنین از نظر ایشان اگر حتی بازار بتواند به شدت هم رقابتی شود، باز هم این امر نامطلوب است؛ زیرا این رقابت به روابط و منافع کارگران و همچنین به امنیت و پیشرفت‌های شغلی آنها صدمه می‌زند (ابدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۷۸). از این دیدگاه، بازار کار نه یک فضای رقابتی کامل، بلکه نهادی اجتماعی و سیاسی است که در آن، منافع کارگر و کارفرما همواره در موقعیت نابرابر قرار دارند. به همین سبب، واگذاری تنظیم روابط کار به نیروهای بازار به تنهایی نه تنها عدالت را محقق نمی‌کند، بلکه به تضعیف امنیت شغلی، کاهش انگیزه کار و گسترش بی‌ثباتی اجتماعی می‌انجامد.

بنابراین کارکرد اقتصادی حقوق کار، عرصه رویارویی دو منطق بنیادین است: منطق بازار آزاد و منطق عدالت‌محور. در برداشت نئوکلاسیکی، حقوق کار باید حداقلی و غیرمداخله‌گر باشد تا سازوکار طبیعی عرضه و تقاضا بتواند کارایی اقتصادی را تضمین کند.

۲-۲. بازتاب ایرانی: حقوق کار، فقه و سیاست‌گذاری

در نظام حقوقی ایران هم تا حدی این دوگانگی به محلی برای نزاع تبدیل شده. برای مثال اگر فقیهی روابط کار را ناشی از قرارداد دانست، بالطبع نمی‌تواند مداخله دولت در این روابط را جایز بداند، ولی 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 در جهت تأمین حقوق کارگران در روابط کار مداخله کند (شفیعی سروستانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۸). این اختلاف‌نظر از باب حدود و ثغور دخالت دولت در امور مربوط به کار در همان ابتدای تصویب قانون کار نیز به چشم می‌خورد. به‌طور مثال، در طرح پیش‌نویس قانون کار (منتشرشده در روزنامه کیهان، سه‌شنبه ۳۰ آذر ماه ۱۳۶۱) مبنای رابطه کارگر و کارفرما توافق میان طرفین در نظر گرفته شده بود و این بازتاب‌دهنده نظر کسانی بود که معتقد بودند رابطه کارگر و کارفرما بر اساس احکام اولیه فقه اسلامی در چهارچوب قرارداد خصوصی میان طرفین تنظیم می‌شود (عراقی، ۱۴۰۱، ص ۸۲). درست است که در فقه هیچ‌کدام از ملاحظات که در نظریه نئوکلاسیک‌ها صورت گرفته، در نظر گرفته نشده است، اما شکل و نوع روابط در آن بسیار شبیه همان چیزی است که نئوکلاسیک‌ها می‌خواستند؛ به این معنا که حمایت‌هایی از قبیل حداقل دستمزد، حق مرخصی و... به رسمیت شناخته نشده است (ابدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۷۶).

در مبانی فقهی دو دیدگاه وجود دارد: یک دیدگاه سنتی که مبتنی بر قاعده تسلیط افراد بر اموال و انفس و اصل آزادی قراردادی است. این دیدگاه که دیدگاه غالب فقهای شورای نگهبان در زمان تصویب لایحه قانون کار بود، معتقد است که تنها ملاک و معیار برای تشخیص حقوق و تکالیف متقابل کارگر و کارفرما شرایطی است که طرفین در قرارداد توافق می‌کنند و بر اساس قاعده «المؤمنون عند شروطهم» برای طرفین الزام‌آور است. بر اساس این دیدگاه هرگونه دخالت دولت در روابط کار و الزام کارگر و کارفرما بر غیر از موارد توافق‌شده در قرارداد، خلاف شرع است (برای مطالعه تفصیلی ایرادات شورای نگهبان بر لایحه قانون کار به مجموعه نظرات شورای نگهبان، ج ۱۲، ص ۱۰۷۸-۱۱۲۶ مراجعه بفرمایید).

به موجب این دیدگاه ضمانت اجرای عدم رعایت شروط قرارداد توسط یکی از طرفین، استفاده از خیار تخلف شرط توسط طرف مقابل و فسخ قرارداد است (نظریه ۹۸۵۵ شورای نگهبان مورخ ۱۳۶۶/۰۹/۱۹).

برخلاف نگاه سنتی فقهی امروز نگاه فقهی دیگری وجود دارد که ضمن احترام به اراده طرفین و شرایط ضمن عقد، آن را برای تنظیم‌گری کار کافی نمی‌داند و با توجه به تحولات حقوق کار و تغییر ماهیت روابط آن و

تأثیری که روابط کار بر نظم اجتماعی دارد، با نگاه فقه حکومتی وظایفی را برای حکومت اسلامی در این رابطه قائل است. بر اساس این دیدگاه حکومت اسلامی وظیفه دارد علاوه بر حفظ نظام اجتماعی و ساماندهی و نظارت بر فعالیت‌های اقتصادی، زمینه هر نوع فساد و بی‌عدالتی و روابط ظالمانه اجتماعی را از بین ببرد و این مجوزی فقهی برای دخالت حکومت اسلامی در روابط کار پیچیده امروزی است (میرداماد، ۱۴۰۴، ص ۳۶).

۲-۳. ابعاد اقتصادی قانون کار ایران

در نظام حقوقی ایران، قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در مواد مختلف به جنبه‌های اقتصادی اشتغال اشاره دارد. برای مثال، ماده ۴۱ با الزام شورای عالی کار به تعیین حداقل مزد، تصریح می‌کند که مزد باید «بر اساس درصد تورم و هزینه‌های زندگی خانوار» تعیین شود. این ماده بیانگر رابطه مستقیم مقررات کار با شاخص‌های اقتصادی کلان مانند تورم و قدرت خرید است. امروزه به موجب پیروی از مقوله‌نامه ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار تعیین حداقل مزد توسط دولت‌ها انجام می‌شود. یکی از موضوعات مهم و اساسی قانون کار که دارای ابعاد مهم اقتصادی، اجتماعی و حقوقی است، دستمزد کارگر می‌باشد. از دیگر سو، مزد در تعیین هزینه تولید اهمیت دارد و این امر با توجه به رقابت اقتصادی موجود در جامعه در حیات اقتصادی کارفرما نقش‌آفرین است (هاشمی و رفیعی، ۱۳۹۰، ص ۲۱۲).

همچنین در ماده ۵۱ درباره «ساعات کار» قانون‌گذار بیان می‌کند که ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید. در مقوله‌نامه‌های ۳۰، ۵۱ و ۶۱ سازمان بین‌المللی کار نیز بر ضرورت محدود کردن ساعات کاری تأکید شده است؛ هرچند از لحاظ اقتصادی نیز دلایل توجیهی متعددی در کاهش ساعات کار مطرح شده است، از جمله اینکه مطالعات اخیر نشان می‌دهد وجود تناسب بین ساعت کاری و میزان کار منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد؛ همچنین کاهش ساعات کار موجب به کارگیری تعداد بیشتری از کارگران می‌شود و بدین ترتیب شمار بیکاران کاهش یافته و از این طریق از آثار سوء اقتصادی مانند کاهش قدرت خرید و در نتیجه کاهش مصرف تولیدات و ایجاد رکود اقتصادی جلوگیری می‌گردد و اینکه با کاهش ساعات کار، کارگران فرصت کافی برای مهارت‌آموزی خواهند داشت و با وقوع این امر کیفیت کالا و خدمات ارتقا می‌یابد (هاشمی و رفیعی، ۱۳۹۰، ص ۲۱۷).

در ادامه، قانون کار در مواد ۶۲-۷۴ مقررات حاکم بر تعطیلات و مرخصی‌ها را بیان داشته است. جدای از ملاحظات انسانی و اجتماعی استفاده از یک روز تعطیل در هفته و نیز مرخصی سالانه، از جهات اقتصادی نیز قابل توجیه است؛ زیرا به تجربه ثابت شده که خستگی زیاد موجب کاهش دقت کارگر گردیده و بر کیفیت تولید تأثیر منفی می‌گذارد. استفاده از روز تعطیل و مرخصی موجب می‌شود که کارگر ضمن تجدید قوای روحی و جسمی با دقت و انگیزه بیشتری به کار خود ادامه دهد و از استعدادهای بالقوه خود برای ارتقای سطح کیفیت کار استفاده بیشتری ببرد (رنجبری، ۱۳۷۷، ص ۱۳۷).

در مجموع جنبه اقتصادی حقوق کار بر سه مؤلفه اصلی اقتصاد، یعنی اشتغال، تولید و بهره‌وری تأثیر مستقیم می‌گذارد. مقررات مربوط به مزد، ساعات کار، بیمه و امنیت شغلی نه تنها بر وضعیت معیشتی نیروی کار اثرگذارند، بلکه از نظر اقتصادی بر هزینه تولید، سطح اشتغال و پایداری بنگاه‌ها نیز تأثیر دارند.

۳. تعارض میان مفهوم اجتماعی و کارویژه اقتصادی در حقوق کار

حقوق کار در ساختار خود می‌کوشد میان دو مجموعه ارزش متقابل، یعنی عدالت اجتماعی و کارایی اقتصادی، یا حمایت از کارگر و آزادی کارفرما، توازن برقرار کند، اما از آنجاکه این اهداف در عمل هم‌جهت نیستند، نوعی تنش یا تضاد به وجود می‌آید. تباین‌ها از آنجایی ظاهر می‌شوند که هیچ راه صحیح و واحدی که بتواند پاسخ‌گوی وقایع باشد وجود ندارد، تنها چیز در این رابطه مجموعه‌ای از راه‌های متفاوت، پر مناقشه و قیاس‌ناپذیر است (چوت، ۱۴۰۰، ص ۱۰۲).

۳-۱. مفهوم تعارض در حقوق کار و ریشه‌های تاریخی آن

بحث تعارض میان کارگر و کارفرما از زمان صنعتی شدن و شکل‌گیری نظام کارخانه‌ای آغاز شد. با استقرار نظام تولید کارخانه‌ای که کار را از فضای خانگی به محیطی متمرکز و انضباط‌محور منتقل کرد، شمار زیادی از کارگران در واحدهای تولیدی گرد آمدند و در برابر کارفرمایان صاحب ابزار تولید قرار گرفتند. این تمرکز نیروی کار، همراه با پیچیدگی فنی فرایند تولید و گسترش بوروکراسی صنعتی، زمینه‌ساز شکل‌گیری روابط قدرت نابرابر در محیط‌های کاری شد و توجه جامعه‌شناسان کلاسیک، از جمله مارکس و ماکس وبر را برانگیخت (رستگار و شول، ۱۳۹۵، ص ۱). کارل مارکس را بنیان‌گذار نظریه تضاد می‌دانند. به عقیده وی کشمکش‌های تاریخی هنگامی روی داد که سرمایه‌داری در دنیای غرب مسلط شد و آن زمانی بود که گروه اندکی کنترل وسایل تولید را به‌دست گرفتند و از آن سود بردند (عشایری و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۶۱). از نظر مارکس جامعه جدید بورژوایی، تضادهای طبقاتی را از بین نبرده، بلکه ویژگی بارز این عصر، تخصیص طبقاتی است. از نظر وی در این دوره جامعه به دو اردوگاه بزرگ متخاصم که مستقیماً روبه‌روی یکدیگر ایستاده‌اند تقسیم شده است: بورژوازی و پرولتاریا (مارکس و انگلس، ۱۴۰۱، ص ۳۷). مارکس معتقد است بنیان نظم اجتماعی در هر جامعه‌ای، تولید کالای اقتصادی است. آنچه تولید می‌شود، نحوه تولید آن و چگونگی مبادله‌اش، تعیین‌کننده اجتماعی قدرت و ثروت پایگاه اجتماعی مردم است (عشایری و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۶۱).

در ادامه تحلیل‌های مارکسی، سایر جامعه‌شناسان از جمله زیمل نیز با دیدگاهی متفاوت به مسئله قدرت و روابط نابرابر در محیط کار پرداختند. گئورک زیمل با بررسی رابطه زیردستان و مافوق‌ها عنوان کرد که دغدغه اصلی مافوق‌ها محافظت از امتیازها و مزیت‌های جایگاه شغلی‌شان است. زیردستان قدرتی دارند که قدرتی بالاتر

باید هنگام تصمیم‌گیری آنان را مدنظر قرار دهد. در نتیجه، می‌توان دریافت که رابطه میان زیردست و کارفرما رابطه‌ای یک طرفه نیست که در آن، یک قدرت مطلق حکم‌فرما باشد، بلکه رابطه‌ای بر پایه مبادله و معاوضه است (عشایری و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۶۲).

۳-۲. بازتاب اقتصادی تعارض: دیدگاه‌های کلاسیک و نئوکلاسیک

تعارض در حقوق کار ریشه در واقعیتی تاریخی و ساختاری دارد که از دوران صنعتی شدن و شکل‌گیری نظام تولید سرمایه‌داری آغاز شد و تا امروز ادامه یافته است. در جوهره این تعارض، دو منطق متقابل وجود دارد: منطق اقتصادی که به دنبال کارایی، رقابت و سودآوری است؛ و منطق اجتماعی که بر عدالت، امنیت و کرامت انسانی تأکید دارد. از دیدگاه جامعه‌شناسی کلاسیک، به‌ویژه در اندیشه مارکس، این تقابل، بازتاب نابرابری قدرت میان دارندگان ابزار تولید و فروشندگان نیروی کار است؛ درحالی‌که در تحلیل‌های متأخرتر مانند نظریه زیمل، این رابطه صرفاً سلطه‌گرایانه نیست، بلکه شبکه‌ای از مبادله و چانه‌زنی متقابل میان طرفین را نیز دربر می‌گیرد.

در بین اقتصاددانان نیز عمده نویسندگانی که رویکرد کلاسیک و نئوکلاسیک دارند بر این نظرند که تعارض غیر قابل حل بین کارفرما و کارگر تنها از راه مذاکره بین خودشان به تعادل خواهد رسید، و از همین منظر قانون‌گذاری در زمینه قراردادهای کار را امری مخرب برآورد می‌کنند که در نتیجه آن تمایل کارفرما به جذب نیروی کار جدید و ایجاد اشتغال کم می‌شود، لذا سطح تولید کاهش می‌یابد (بادینی و حاج نجفی، ۱۴۰۰، ص ۳۳). تلقی و دیدگاه بانک جهانی نیز تا حدودی هم‌راستا با همین ایده بوده. به‌طور مثال، گزارش بانک جهانی استدلال می‌کند که در بسیاری از کشورها، قوانین حمایتی که برای حفظ امنیت شغلی وضع شده‌اند، در عمل اثر معکوس داشته‌اند؛ چنان‌که در کشورهایی مانند سیرالئون یا ونزوئلا، الزام کارفرمایان به پرداخت هزینه‌های سنگین در صورت اخراج، موجب کاهش فرصت‌های شغلی و گسترش اشتغال غیررسمی شده است. در این شرایط، زنان سه برابر مردان در مشاغل غیررسمی به کار گرفته می‌شوند و از حمایت‌های اجتماعی محروم می‌مانند. در مقابل، کشورهایی مانند گرجستان و دانمارک با وجود برخورداری از قوانین کار انعطاف‌پذیر، هم‌زمان موفق به حفظ استانداردهای بنیادین کار و افزایش اشتغال رسمی شده‌اند. بر اساس این گزارش، انعطاف مقررات کار نه به معنای حذف حمایت، بلکه شرط ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار و گذار آسان‌تر از یک شغل به شغل دیگر است. به تعبیر دیگر، قوانین حمایتی اگر به‌صورت افراطی تدوین شوند، به زیان همان گروه‌هایی تمام می‌شوند که قصد حمایت از آنان را دارند (Doing Business, 2008, P. 19).

۳-۳. تعارض اجتماعی - اقتصادی در حقوق کار ایران

در ایران نیز، همچون بسیاری از نظام‌های حقوقی، حقوق کار در بستر تعارض میان اقتضات اجتماعی و ملاحظات اقتصادی شکل گرفته است. از یک‌سو، تأکید قانون اساسی بر عدالت اجتماعی، حمایت از نیروی کار و تأمین

اجتماعی، زمینه پرننگی از رویکرد حمایتی و مداخله‌گر دولت را پدید آورده است؛ و از سوی دیگر، الزامات توسعه اقتصادی، خصوصی‌سازی و رقابت‌پذیری در دهه‌های اخیر، نیاز به انعطاف در مقررات کار را مطرح کرده است.

۱-۳-۳. تعارض میان اصول اقتصادی و اصول اجتماعی در قانون اساسی

بررسی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که اصل عدالت اجتماعی زیربنای مناسبات اقتصادی و اجتماعی دانسته شده است (دهقانی و پروین، ۱۳۹۸، ص ۲۳)؛ اصولی چون اصل ۳، ۲۰، ۲۸ و ۲۹ آشکارا بر وجه اجتماعی حقوق کار تأکید دارند و دولت را مکلف به تأمین اشتغال، حمایت از کارگران، برقراری تأمین اجتماعی و رفع تبعیض می‌دانند. این اصول، بر مفهوم اجتماعی حقوق کار استوارند و در جهت حمایت از کرامت انسانی کارگران، تضمین امنیت شغلی و عدالت توزیعی تدوین شده‌اند. این اصول تکالیفی «مثبت» بر دولت تحمیل می‌نمایند؛ به این معنا که دولت موظف است با تخصیص منابع و مداخله در بازار، شرایط عادلانه‌تری برای کار و معیشت شهروندان فراهم آورد.

در مقابل، اصول اقتصادی قانون اساسی، به‌ویژه اصول ۴۳ و ۴۴، تصویری از نظامی اقتصادی ارائه می‌دهند که بر نقش نهادهای دولتی تأکید دارد. اصل ۴۴ در نص خود با محوریت بخش دولتی تدوین شد و عملاً اقتصاد ایران را دولتی‌محور ساخت، اما در پی ابلاغ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ در دهه هشتاد، این گرایش تعدیل و مسیر به‌سوی واگذاری، خصوصی‌سازی و کاهش تصدی‌گری دولت هدایت شد. همین تغییر جهت که به تعبیر برخی اساتید حقوق مهم‌ترین رویداد در زمینه حقوق اساسی ایران بوده (سلطانی، ۱۴۰۰، ص ۲۵۷؛ نقیبی، ۱۳۸۸، ص ۷) و حتی از آن با عنوان بازنگری یاد کرده‌اند (سلطانی، ۱۴۰۰، ص ۲۵۷)، تعارض بنیادین موجود در نظام حقوق کار ایران را آشکارتر ساخته است؛ زیرا از یک‌سو، قانون اساسی دولت را ضامن عدالت اجتماعی، اشتغال همگانی و حمایت از نیروی کار می‌داند؛ و از سوی دیگر، همان دولت را مأمور به تقویت کارایی اقتصادی، کاهش مداخله و واگذاری امور به بخش خصوصی می‌سازد.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران درصد آن بوده است تا با تأکید هم‌زمان بر عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی، تعادلی میان حمایت از نیروی کار و پویایی تولید برقرار کند. باین‌حال، نحوه تنظیم اصول اقتصادی و اجتماعی آن، دو تکلیف متفاوت و گاه متعارض را بر دولت تحمیل کرده است. چنین وضعیتی موجب شکل‌گیری دوگانگی در نقش دولت شده است؛ دولتی که باید هم ناظر و تنظیم‌گر بازار باشد و هم کارفرما و متولی حمایت اجتماعی. در عمل، اجرای هم‌زمان این دو رویکرد، بستر بروز تعارض میان «مفهوم اجتماعی حقوق کار» و «کارکرد اقتصادی» آن را فراهم آورده است؛ یعنی باید توجه داشت که تمام بحث سیاست‌های اصل ۴۴ فقط معطوف به واگذاری‌ها نیست، بلکه بحث آزادسازی و ایجاد فضای رقابتی نیز، بخش مهمی از آن را تشکیل می‌دهد، و هرگونه غفلت از مؤلفه‌های رقابت و جلوگیری از انحصار، فلسفه اقتصادی این سیاست‌ها را ناقص می‌کند (بیرجندی، ۱۴۰۱، ص ۸). به نظر می‌رسد در همین راستا و برای حل همین تعارض

سیاست‌های کلی نظام، از جمله سیاست‌های کلی اصل ۴۴ و سیاست‌های کلی اشتغال، به‌عنوان ابزارهایی برای تعدیل و بازتعریف نقش دولت در اقتصاد و بازار کار ابلاغ شدند. هدف اصلی این سیاست‌ها، نه نفی وظیفه حمایتی دولت، بلکه بازتعریف حدود آن در راستای تحقق کارایی اقتصادی و تقویت بخش خصوصی بوده است.

۲-۳. نمودهای تقنینی تعارض در قانون کار ایران

نمونه‌ای از این تعارضات در قانون کار نیز به چشم می‌خورد. به‌طور مثال، به موجب مواد ۷۸ و ۸۲ قانون، ساعت کار مادران شیرده و نوجوانان، کمتر از دیگر کارگران می‌باشد، و اگر کارفرما تخلفی در این مورد داشته باشد، بر طبق مواد ۱۷۵ و ۱۷۶ قانون کار تحت مجازات کیفری قرار خواهد گرفت. متأسفانه در قانون کار ایران تدبیر منطقی و صحیحی در این باره پیش‌بینی نشده است و با پیش‌بینی ضمانت اجرای کیفری به‌جای ارائه راه حل مناسب برای مشکلات اقتصادی کارفرما موضع‌گیری منفی شده است؛ درحالی‌که قانون‌گذار می‌توانست با تمسک به تمهیداتی مانند معافیت مالیاتی بیمه‌ای و امثال آن، کارفرمایان را تشویق به همکاری در ملاحظات انسانی و اجتماعی کند (هاشمی و رفیعی، ۱۳۹۰، ص ۲۲۰).

در جایی دیگر، قانون کار ایران در مبحث سوم از فصل سوم در مواد ۶۲-۷۴ مقررات حاکم بر تعطیلات و مرخصی‌ها را بیان داشته است. با توجه به آنچه قانون مقرر می‌کند، ملاحظه می‌گردد که میزان تعطیلات و مرخصی‌ها در قانون کار ایران در حدی است که با احتساب ۲۶ روز مرخصی استحقاقی و ۵۲ روز تعطیلات پایان هفته و ۲۵ روز تعطیلات رسمی در سال، روزهای کاری در سال به کمتر از ۲۶۰ روز می‌رسد. این مدت خیلی کمتر از مدت مشابه در سایر کشورهای دنیا و از جمله کشورهای آسیای جنوب شرقی، مانند ژاپن، مالزی و چین است و از طرفی موجب تقلیل سرمایه‌گذاری و در نتیجه افزایش بیکاری و رکود در توسعه اقتصادی و اجتماعی خواهد شد (هاشمی و رفیعی، ۱۳۹۰، ص ۲۲۲).

بنابراین مقررات قانون کار ایران، در عین برخورداری از بنیان‌های انسانی و حمایتی، در برخی موارد فاقد تناسب لازم با الزامات اقتصادی و واقعیت‌های بازار کار است. در نتیجه، قواعدی که در ظاهر برای حمایت از گروه‌های خاصی از کارگران، مانند زنان، نوجوانان یا اقشار آسیب‌پذیر وضع شده‌اند، در عمل گاه به کاهش فرصت‌های شغلی و افزایش تمایل کارفرمایان به حذف یا جایگزینی نیروی کار منجر می‌شوند. لذا پرسش اصلی این است که چگونه می‌توان با حفظ مبانی حمایتی حقوق کار و ارزش‌های اجتماعی قانون اساسی، زمینه تحقق کارایی اقتصادی و پایداری اشتغال را فراهم ساخت؟

۴. راهکارهای رفع تعارض

برآیند مباحث پیشین نشان می‌دهد که حقوق کار در ذات خود عرصه‌ای از تنش و تعامل میان دو منطق بنیادین است: منطق عدالت اجتماعی و منطق کارایی اقتصادی. این دو منطق، در عین تقابل، به‌گونه‌ای متقابل نیز به یکدیگر

وابسته‌اند؛ چراکه بدون عدالت، کارایی پایدار شکل نمی‌گیرد و بدون کارایی، ابزار تحقق عدالت از میان می‌رود. حتی برخی نظریات اقتصادی جدیدتر تأکید دارند حقوق کار به‌طور الزامی به افزایش هزینه‌ها و ناکارایی اقتصادی نمی‌انجامد، بلکه میان امتیازات کارگری و بهره‌وری کارگاه ارتباط متقابل برقرار می‌کند (بادینی و حاج نجفی، ۱۴۰۰، ص ۳۵)؛ از این رو مسئله اصلی حقوق کار نه حذف یکی از این دو بعد، بلکه یافتن نقطه تعادل میان آنهاست.

با توجه به کاستی‌ها و تعارض‌هایی که در فصول پیشین نشان داده شد، از شکاف میان اصول قانون اساسی و اجرا تا آثار نامطلوب برخی احکام قانون کار بر انگیزه سرمایه‌گذاری و اشتغال، به نظر می‌رسد نظام حقوق کار ایران نیازمند اصلاحات هدفمند در سه عرصه متمایز و پیوسته است: در سطح تقنینی، ساختاری و اجرایی. این سه سطح، هنگامی مؤثر خواهند بود که برنامه اصلاح، یکپارچه و هم‌زمان در آنها اجرا شود؛ زیرا اصلاح در یک سطح به تنهایی، بی‌آنکه سایر سطوح بازطراحی شوند، خطر پروژه‌ای ناکامل و تشدید اختلافات ساختاری را در پی خواهد داشت.

۴-۱. سطح تقنینی: بازنگری در قواعد الزام‌آور و تنظیمی قانون کار

چالش اصلی قانون کار کنونی آن است که تقریباً تمام روابط کار را تابع قواعد آمره دانسته و آزادی اراده طرفین را محدود کرده است، از جمله در تعیین مزد، ساعات کار و شرایط فسخ قرارداد. این وضعیت، در عمل منجر به گسترش قراردادهای موقت، اشتغال غیررسمی و دور زدن مقررات حمایتی شده است؛ پدیده‌ای که نه به نفع کارگر است و نه به سود کارفرما، بلکه منجر به کاهش اعتماد متقابل و ناامنی شغلی می‌گردد. از این رو به نظر می‌رسد نخستین گام در ایجاد تعادل میان اهداف اجتماعی و اقتصادی، بازنگری هوشمندانه در ساختار تقنینی قانون کار است، نه به معنای حذف حمایت‌ها، بلکه به معنای بازتنظیم آنها با واقعیت‌های اقتصادی و ظرفیت کارگاه‌ها. در این راستا، می‌توان دو محور اصلاحی را پیشنهاد کرد.

۴-۱-۱. تفکیک حوزه‌های حمایتی از حوزه‌های تنظیمی

لازم است قواعد آمره صرفاً در حوزه حقوق بنیادین کار، مانند منع تبعیض، ایمنی، حداقل مزد و تأمین اجتماعی باقی بمانند، اما سایر حوزه‌ها، مانند ساعات کار، نوع قرارداد یا نظام پاداش، تابع قواعد تکمیلی و قابل توافق میان طرفین شوند؛ همچنین گسترش «قراردادهای جمعی کار» و تقویت نقش شوراهای اسلامی کار محقق شود تا مقررات از حالت کلی و غیرمنعطف خارج گردد.

۴-۱-۲. بازنگری در مواد سخت‌گیرانه و ضمانت اجرای غیرمنعطف

بخشی از مواد قانون کار با واقعیت بازار و بنگاه‌های کوچک و متوسط همخوانی ندارد. این مواد نه تنها در فصل ضمانت اجراها (مانند مواد ۱۷۵ و ۱۷۶)، بلکه در سایر بخش‌ها، مانند فسخ قرارداد (ماده ۲۷)، انتقال کارگاه (ماده ۱۲) و استمرار تعهدات کارفرما (ماده ۱۴۵) نیز مصادیق دارد. تکیه بیش از حد قانون‌گذار بر مجازات‌های کیفری و

تکالیف سنگین بدون ارائه سازوکارهای جبرانی یا تشویقی، کارایی اقتصادی را کاهش داده و انگیزه رعایت قانون را در کارفرمایان تضعیف کرده است. در چنین وضعیتی، ضروری است قانون کار از رویکرد کیفی به سمت رویکرد اقتصادی و تشویقی حرکت کند. برای مثال، به جای تهدید کارفرمایان متخلف به مجازات، می‌توان با ابزارهایی چون معافیت‌های مالیاتی، یارانه‌های بیمه‌ای، تسهیلات برای بنگاه‌های کوچک یا حمایت از کارفرمایان مادران شاغل، آنان را به اجرای داوطلبانه اصول حمایتی ترغیب کرد.

۴-۲. سطح ساختاری: بازتعریف نقش دولت و تقویت مشارکت سه‌جانبه

یکی از چالش‌های بنیادین نظام حقوق کار ایران، ضعف در ساختار و تمرکز بیش از حد نقش‌ها در دولت است. تجربه نشان می‌دهد که تعادل میان بعد اجتماعی و اقتصادی حقوق کار بیش از هر چیز به کارآمدی نهادهای میانجی و گفت‌وگوی اجتماعی واقعی وابسته است. درحالی‌که قانون کار مواد ۱۳۰-۱۳۸ خود را به تشکیل شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی اختصاص داده است، اما این نهادها غالباً استقلال و کارایی لازم را ندارند و نظام سه‌جانبه‌گرایی بیشتر در سطح شکلی باقی مانده است. همچنین بر اساس مقاوله‌نامه‌های ۸۷، ۹۸ و ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار، تحقق توازن میان عدالت و کارایی مستلزم آزادی تشکل، مذاکره جمعی و مشارکت سه‌جانبه در تصمیم‌سازی‌هاست. بر این مبنا، اصلاحات ساختار باید بر چند محور استوار باشد.

۴-۲-۱. بازتعریف نقش دولت

دولت باید از «کارفرمای غالب و ناظر مطلق» به «تنظیم‌گر بی‌طرف» تبدیل شود. در این الگو، دولت نقش داور و تسهیل‌گر را بر عهده دارد، نه مجری مستقیم روابط کار. ایجاد نهادهای مستقل حل اختلافات کارگری، تقویت سازوکار دآوری و میانجیگری و کاهش مداخله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در امور صنفی می‌تواند در این مسیر مؤثر باشد.

۴-۲-۲. استقلال و توانمندسازی تشکل‌ها

استقلال مالی، سیاسی و سازمانی شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و کانون‌های کارفرمایی باید تضمین شود. اصلاح مواد ۱۳۰-۱۳۸ قانون کار در جهت حذف وابستگی ساختاری این تشکل‌ها به وزارت کار، از پیش‌شرط‌های تحقق گفت‌وگوی اجتماعی واقعی است.

۴-۳. سطح اجرایی: تحقق تعادل از طریق مشارکت واقعی

در این سطح، هدف نه بازنویسی قانون، بلکه ایجاد سازوکارهای عملی برای اجرای متوازن اصول حمایتی و الزامات اقتصادی است. از مهم‌ترین محورهای اجرایی برای تحقق تعادل، افزایش مشارکت کارگران در اداره کارگاه‌هاست. ایجاد بسترهای قانونی برای حضور نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌های بزرگ، یا نظام‌هایی مانند

«سهیم‌سازی در سود» و «مشارکت در تصمیم‌گیری تولیدی» می‌تواند حس تعلق، مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری نیروی کار را تقویت کند. تعریفی که از سوی سازمان بین‌المللی کار ارائه شده است، مقرر می‌کند:

مشارکت کارگران می‌تواند به شکل گسترده‌ای تصور شود تا اینکه کلیه اشکال مشارکت کارگران و نمایندگان آنها در فرایند تصمیم‌سازی را شامل شود. دامنه این مشارکت از تبادل اطلاعات، مشورت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، تا اشکال سازمان یافته‌تر مانند حضور نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره یا هیئت نظارت یا حتی مدیریت توسط خود کارگران را شامل می‌گردد (براتی و عباسی، ۱۴۰۱، ص ۱۶۳۲).

در مجموع، مشارکت کارگران در اداره کارگاه‌ها را می‌توان حلقه اتصال دو بعد اجتماعی و اقتصادی حقوق کار دانست؛ سازوکاری که هم شأن انسانی و کرامت نیروی کار را پاس می‌دارد و هم به ارتقای بهره‌وری و کاهش تعارضات صنفی می‌انجامد. اگر تصمیم‌سازی در بنگاه‌ها از حالت یک‌سویه خارج و به فرایندی مشارکتی تبدیل شود، هم پایداری اشتغال افزایش می‌یابد و هم اعتماد متقابل میان کارگر و کارفرما تقویت می‌گردد. بدین ترتیب، مشارکت کارگران نه صرفاً یک آرمان اجتماعی، بلکه ضرورتی اقتصادی و مدیریتی است که می‌تواند زمینه‌ساز تحقق تعادل پایدار میان حمایت اجتماعی و کارایی اقتصادی در حقوق کار ایران باشد.

نتیجه‌گیری

بررسی مبانی نظری، جامعه‌شناختی و اقتصادی حقوق کار نشان می‌دهد که این شاخه از حقوق به‌طور ذاتی در نقطه تلاقی دو منطق متفاوت و گاه متعارض قرار دارد. از یک‌سو، بر پایه مفهوم اجتماعی خود مأموریت دارد از کرامت انسانی کارگر، امنیت شغلی، حداقل‌های معیشتی و فرصت‌های برابر حمایت کند؛ و از سوی دیگر، در چارچوب کارویژه اقتصادی خویش باید زمینه‌ای برای بهره‌وری، اشتغال پایدار، کاهش هزینه‌های تولید و رقابت‌پذیری فراهم آورد. این دو سویه حقوق کار نه قابل حذف‌اند و نه می‌توان یکی را بدون آسیب رساندن به دیگری برتری مطلق بخشید. تجربه تاریخی و ادبیات نظری حقوق کار نشان می‌دهد که هرگاه یکی از این ابعاد بر دیگری غلبه یافته، پیامدهای منفی آن به سرعت در سطح اجتماعی و اقتصادی نمایان شده است.

وجه اجتماعی حقوق کار بر این پیش‌فرض استوار است که رابطه کار، رابطه‌ای صرفاً قراردادی یا اقتصادی نیست، بلکه در بستری از نابرابری قدرت میان کارگر و کارفرما شکل می‌گیرد و نیازمند تصحیح حقوقی و مداخله دولتی است. تعاریف ارائه‌شده از حمایت اجتماعی از سوی نهادهای ملی و بین‌المللی، از جمله سازمان بین‌المللی کار و بانک جهانی، و مفهوم «کار شایسته» به‌عنوان چارچوبی جامع برای عدالت در کار، همگی بر این ضرورت تأکید دارند که کارگر نه یک عامل تولید، بلکه بخشی از جمعیت شهروندان دارای حقوق اجتماعی است. بر همین اساس، دولت‌ها در نظام‌های حقوقی مختلف از جمله ایران موظف شناخته شده‌اند که حداقل‌های معیشتی و حمایتی را تضمین کنند.

در مقابل، کارویژه اقتصادی حقوق کار این واقعیت را برجسته می‌سازد که هر قاعده حمایتی دارای هزینه‌های اقتصادی است و چنانچه این هزینه‌ها بدون تدبیر و موازنه تحمیل شوند، نه تنها موجب رکود سرمایه‌گذاری و گسترش اشتغال غیررسمی می‌شود، بلکه در نهایت همان گروه‌های کارگری هدف حمایت را با آسیب‌های گسترده‌تری مواجه می‌سازد. تحلیل جریان‌های نظری اقتصاد کار، از نئوکلاسیک‌ها که بازار را خودتنظیم‌گر می‌دانند تا نهادگرایان که بر ضرورت مداخله دولت تأکید دارند، نشان داد که هیچ رویکردی به تنهایی قادر نیست پیچیدگی روابط کار را در اقتصادهای جدید پاسخ دهد، حتی در نظام‌هایی که آزادی کامل بازار تبلیغ شده، تجربه نشان داده است که رهاسازی کامل روابط کار، به فرسایش نیروی انسانی و بی‌ثباتی اجتماعی انجامیده است، و در نظام‌هایی که حمایت بیش از اندازه اعمال شده، کاهش اشتغال، تضعیف بنگاه‌های کوچک و رشد اقتصاد غیررسمی پیامد اجتناب‌ناپذیر بوده است.

در حقوق ایران، تعارض میان این دو منطق جلوه‌ای پیچیده‌تر یافته است. اصول قانون اساسی از یک‌سو، دولت را مکلف به حمایت از کارگران، تأمین اجتماعی و رفع تبعیض کرده؛ و از سوی دیگر، به او مأموریت داده‌اند که اقتصاد را کارآمد، رقابتی و مبتنی بر نقش فعال بخش خصوصی اداره کند. همین دوگانگی موجب شده است که دولت در عمل نقش‌های متعارضی بر عهده گیرد. هم باید ناظر بی‌طرف و تنظیم‌گر باشد و هم کارفرما، ارائه‌دهنده خدمات رفاهی و حافظ نظم اقتصادی. این وضعیت، هم در تفسیر مبانی نظری حقوق کار و هم در قانون‌گذاری و اجرا، منشأ چالش‌های مزمن شده است.

از سوی دیگر، تحلیل جامعه‌شناختی نشان می‌دهد که تعارض میان کارگر و کارفرما صرفاً نزاعی بر سر دستمزد یا شرایط کار نیست، بلکه ریشه در ساختارهای قدرت، طبقات اجتماعی و شیوه سازمان‌یافتگی تولید دارد؛ ساختارهایی که از دوران صنعتی شدن تا کنون دستخوش تغییر، اما در ماهیت تنش‌آمیز خود پابرجا مانده‌اند. نظریات مارکس، وبر و زیمل به‌خوبی تبیین می‌کنند که روابط کار قلمرویی است که در آن قدرت، منافع اقتصادی، منزلت اجتماعی و امنیت انسانی به‌طور اجتناب‌ناپذیر درهم‌تنیده‌اند و بدون قواعد عادلانه و نهادهای میانجی، تعارض‌ها به بحران‌های گسترده‌تری منجر می‌شوند.

برآیند تحلیل‌های نظری، تاریخی و تطبیقی ارائه‌شده نشان می‌دهد که حل تعارض میان مفهوم اجتماعی و کارویژه اقتصادی حقوق کار، نه از طریق حذف یکی و تقویت دیگری، بلکه از طریق بازطراحی نظام حقوقی کار امکان‌پذیر است؛ نظامی که در سه سطح تقنینی، ساختاری و اجرایی باید اصلاح شود. در سطح قانون‌گذاری، تفکیک دقیق حوزه‌های آمره و تکمیلی، اصلاح مواد غیرمنعطف، و جایگزینی ضمانت‌اجراهای تشویقی به‌جای رویکرد کیفری ضروری است.

در نهایت، نتیجه این پژوهش آن است که حقوق کار تنها زمانی می‌تواند کارکرد واقعی خود را ایفا کند که این دو منطق در سطح نظری، تقنینی و اجرایی در گفت‌وگویی مستمر و پویا نگه داشته شوند. آنچه اهمیت دارد نه حذف تعارض، بلکه مدیریت آن در قالب چارچوبی حقوقی است که در دو محور حرکت کند: محافظت از انسان کارگر و تأمین پایداری اقتصادی. تحقق چنین تعادلی، شرط لازم برای توسعه انسانی، عدالت اجتماعی و رشد اقتصادی متوازن در ایران امروز است.

منابع

- ابدی، علیرضا، آگاه، وحید و ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲). تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران. پژوهش حقوق عمومی، ۱۵(۳۹)، ۱۲۸-۹۱.
- ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲). کار شایسته در ایران (اندازه‌گیری کاستی‌ها و تحلیل حقوقی). بنیاد حقوقی میزان.
- ابدی، سعیدرضا، اسفندیاری‌فر، خشایار و جعفری، نادر (۱۳۹۵). مکاتب اقتصادی و حقوق کار (با تکیه بر اقتصاد نهادگرایی و نئوکلاسیک). تحقیقات حقوقی، ۱۹(۷۶)، ۱۵۹-۱۸۳.
- اعتباریان، اکبر (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی. کار و جامعه، ۱۸۰، ۴۸-۳۵.
- بادینی، حسن و حاج نجفی، حسنا (۱۴۰۰). رابطه حقوق کار و توسعه اقتصادی با نگاهی تطبیقی و انتقادی به خروج مناطق آزاد تجاری صنعتی از شمول قانون کار. دانش‌نامه حقوق اقتصادی، ۲۸(۲۰)، ۲۷-۵۳.
- بحرینی، احمد (۱۴۰۱). نقش و جایگاه جهانی شدن و تأثیر آن بر ساختار حقوق بین‌الملل کار. پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۴۷-۶۳.
- براتی، جعفر و عباسی، بیژن (۱۴۰۱). مشارکت کارگران در اداره کارگاه به‌عنوان الگویی برای انعطاف‌پذیر کردن رابطه کار. مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، ۵۲(۳)، ۱۶۴۹-۱۶۲۹.
- بیرجندی، علیرضا (۱۴۰۱). بررسی سیر تکامل خصوصی‌سازی با تأکید بر اصل ۴۴ قانون اساسی در حقوق اقتصادی عمومی. سومین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی.
- جلالی، محمد، بستانی، محمدحسین و بستانی، فاطمه (۱۴۰۱). منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی. پژوهش‌های حقوقی، ۲۱(۵۰)، ۳۵۵-۳۷۹.
- چوت، سایمون (۱۴۰۰). مارکس از منظر پیاساختارگرایی. ترجمه پژمان برخوردار. تهران: نقد فرهنگ.
- دهقانی، امیرعلی و پروین، خیرالله (۱۳۹۸). تعارض خصوصی‌سازی و عدالت اجتماعی در حقوق کار. تأمین اجتماعی، ۱۵(۱)، ۱۵-۴۱.
- رحمانی، زهره (۱۳۹۹). تأمین اصول و حقوق بنیادین کار. پژوهش‌های حقوقی، ۱۹(۴۲)، ۳۱-۵۷.
- رحمانی، زهره (۱۴۰۰). مفهوم و ارکان کار شایسته. پژوهش‌های حقوقی، ۲۰(۴۵)، ۷۱-۹۴.
- رحمانی، علی و هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۷). حمایت‌های اجتماعی در کار شایسته (با تأکید بر حمایت‌های بیمه اجتماعی و چالش‌های فراوری آن در نظام تأمین اجتماعی ایران). رفاه اجتماعی، ۱۸(۶۹)، ۹-۵۳.
- رستگار، عباسعلی و شول، حسین (۱۳۹۵). تعارض بین کارگر و کارفرما: تحلیلی بر اساس مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۷۷). حقوق کار به ضمیمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران. تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
- رنجبریان، امیرحسین و فرومند صابر، بهرام (۱۳۹۱). تأثیر جهانی شدن بر روابط کار و تأمین اجتماعی. مطالعات حقوقی، ۱۴(۱)، ۷۳-۱۰۲.
- سلطانی، سیدناصر (۱۴۰۰). یک اصل قانون اساسی، دو نظام اقتصادی تحولات اصل ۴۴ نمونه‌ای از بازنگری غیررسمی در قانون اساسی. دانش‌نامه حقوق اقتصادی، ۲۸(۲۰)، ۳۴۹-۲۶۹.
- شفیعی سروسستانی، ابراهیم (۱۳۸۱). فقه و قانون‌گذاری: آسیب‌شناسی قانون‌گذاری در نظام جمهوری اسلامی ایران. قم: کتاب طه.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۴۰۱). حقوق کار. تهران: سمت.
- عراقی، سیدعزت‌الله، شهبازی، مهدی و بادینی، حسن (۱۳۸۶). درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی ایران بر اساس مطالعه تطبیقی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- عشایری، طاهار، سعادت، موسی و جهانی دولت‌آباد، اسماعیل (۱۴۰۲). مطالعه عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر تعارض اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان. مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، ۱۱(۴)، ۱۵۴-۱۸۰.

علیزاده، عبدالرضا (۱۳۸۳). رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران. حقوق خصوصی، ۲(۶)، ۷۱-۱۰۰.
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به همراه اصلاحات سال ۶۸ (۱۳۵۸).
قانون کار (۱۳۶۹).

کرامتی، رضا، رضایی‌زاده، محمدجواد و دشتی، محمدتقی (۱۴۰۴). جنبه‌های اقتصادی چالش‌های ناشی از جهانی شدن در حوزه حقوق کار. مطالعات فقه اقتصادی، ۷(۳)، ۷۸-۶۱.

مارکس، کارل و انگلس، فردریک (۱۴۰۱). مانیفست کمونیست. ترجمه مسعود صابری. تهران: طلایه پرسو.
مجتبوی نایینی، مهدی (۱۳۷۲). فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی با معادل‌های انگلیسی و فرانسه. تهران. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

موسوی، سیدفضل‌الله (۱۳۷۹). نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران. دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۸۹-۱۳۶.

میرداماد، سیدعلی (۱۴۰۴). حقوق کار. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).
نقیبی، سیدحسین (۱۳۸۸). مجموعه مقررات مربوط به اصل ۴۴ قانون اساسی؛ تحلیل‌های تفسیری - کاربردی. تهران: اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران.

هاشم‌پور بوسجین، پرهام (۱۴۰۳). بررسی مفاهیم اجتماعی، حمایتی و برابری کارگران در حقوق ایران. نهمین کنفرانس بین‌المللی فقه، حقوق و پژوهش‌های دینی.

هاشمی، سیدمحمد و رفیعی، احمد (۱۳۹۰). ارزیابی کارایی و تأثیر قانون کار در تنظیم روابط اقتصادی. تحقیقات حقوقی (ویژه‌نامه شماره ۷)، ۲۰۹-۲۴۴.

Durkheim, Emile (1975). *Professional Ethics and Civic Morals*, Translated by Cornelia Brookfield. London: Routledge & Kegan aul .

Overview of social protection (2015). World Bank.

Report. Doing Business (2008). World Bank.