

بخش اول

حقوق

حقوق

حقوق

هدف های رفتاری: از فراگیر انتظار می رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- حقوق را تعریف کند.
- ۲- تقسیم بندی علم حقوق را توضیح دهد.
- ۳- حقوق خصوصی را شرح دهد.
- ۴- حقوق عمومی را تعریف کند.

کلیات

به یک بازی فوتبال، که بین دو تیم برگزار می شود، دقت کنید. این بازی از ابتدا تا انتها، شامل مجموعه بسیار زیادی قاعده^۱ و قانون است. اگر این قواعد و مقررات نباشد، بازی موردنظر ممکن است به درگیری بینجامد یا اصلاً برگزار نشود. به مقرراتی که باعث می شود بازی فوتبال از نظم لازم برخوردار گردد، «حقوق» می گوئیم. اگر این مقررات را به صورت یک نوشته یا متن درآوریم، حقوق موردنظر در قالب «قانون»، مشاهده می شود. اجتماع نیز برای آنکه بتواند از نظم لازم برخوردار باشد دارای قواعد و مقرراتی است که باعث می شود مردم از حد خودشان خارج نشوند و امکان زندگی مسالمت آمیز را پیدا کنند. به علمی که ما را با این مقررات و قوانین در هر حوزه ای آشنا سازد «حقوق» گفته می شود. برای رسیدن به تعریف علمی تری از واژه حقوق می توانیم بگوئیم:

«مجموعه قواعد و مقرراتی را که در زمان معین بر یک جامعه حکومت می کند حقوق می گویند.»
شناسایی قواعد و مقرراتی که ما آنها را در زندگی به کار می گیریم تا بهتر و آسوده تر زندگی کنیم سخت و پیچیده نیست. از پرداخت وجه (پول) یک کالا که می خریم تا اجازه یک مغازه یا قراردادی که

۱- قاعده به معنی اصل، پایه است و آنچه که افراد یک اجتماع آن را رعایت می کنند.

برای کار کردن در یک کارگاه منعقد می‌کنیم، همه و همه مقررات و قوانینی است که ما آنها را رعایت می‌کنیم. به هر حال هر اجتماعی چه در گذشته و چه اکنون در هر نقطه جهان دارای قواعد و مقرراتی است. مجموعه این قواعد و مقررات را حقوق آن اجتماع یا کشور می‌گوییم. قواعد و مقررات، جایگاه یک فرد را نیز مشخص می‌کند. مثلاً اینکه فلان شخص فروشنده است، به این معناست که او بسیاری از قواعد و مقررات در زمینه فروشنده‌گی را رعایت می‌کند. یا وقتی یک نفر را با نام پدر یا مادر خطاب می‌کنیم، باید نسبت به قواعد حقوقی پای بند باشد.

این قواعد و مقررات جایگاه حقوقی پدر و مادر را روشن می‌کند. مثلاً پدر باید هزینه‌های زندگی را تأمین کند. در قوانین موجود نیز به این وظیفه صراحتاً اشاره شده است. پس اینکه می‌گوییم حقوق جایگاه افراد را مشخص می‌کند، منظور جایگاه اجتماعی افراد است. حقوق یک علم است، علم شناسایی مقررات حاکم بر روابط میان افراد. به مجموعه قواعد و مقررات نیز حقوق گفته می‌شود. این قواعد و مقررات فقط برای از بین بردن منازعات^۱ و دعاوی^۲ بین افراد نیست. بلکه حقوق سبب می‌شود که دعاوی بین مردم به روش‌های مسالمت‌آمیز حل و فصل شود.

– تقسیم‌بندی علم حقوق

علم حقوق به دو دسته خصوصی، عمومی به شرح زیر تقسیم می‌شود:

الف) حقوق خصوصی: مجموعه مقررات و قواعدی است که از روابط میان مردم با یکدیگر بحث می‌کند. این مجموعه مقررات، نحوه انتقال یا به دست آوردن امتیاز و حقوق شخصی و قابل گذشت را توضیح می‌دهند. مهم‌ترین قانون در این دسته قانون مدنی یا حقوق مدنی است. گفتنی است که قوانین مدنی، از حق شخصی افراد صحبت می‌کنند، که قابل گذشت است. هرگاه در مورد یک حق یا یک قانون نتوانستیم به صراحت اظهار نظر کنیم و بگوییم که آیا این حق خصوصی است یا خیر؟ باید از خودمان بپرسیم، آیا این حق یا قانون توسط دارنده (مثلاً مالک یا صاحب یک درخت) قابل گذشت است؟ و این گذشت هیچ مانعی یا مزاحمتی ندارد؟ اگر پاسخ مثبت بود این قانون یا حقوق مربوط به آن خصوصی است. در غیر این صورت باید ببینیم در دسته بندی‌های دیگر حقوق جای می‌گیرد یا خیر؟

۱- منازعات، جمع کلمه منازعه، به معنای نزاع و درگیری است.

۲- دعاوی جمع کلمه دعوا، به معنای ادعا کردن و خواستن است.

ب) **حقوق عمومی** : در این دسته از علم حقوق، مجموعه وظایف و اختیارات دولت و نحوه تنظیم روابط میان شهروندان و دولت مورد بحث قرار می‌گیرد. «حقوق عمومی در واقع عبارت است از مجموعه قواعد و مقررات حاکم بر روابط میان فرد و دولت و نهادها و دستگاه‌های درون دولت با یکدیگر».

در این بخش تکالیف و حقوق متقابل دولت و مردم مورد بحث است. مثلاً «حقوق اساسی» یک علم از مجموعه حقوق عمومی است. زیرا در علم حقوق اساسی ما به دنبال مشخص کردن نحوه تشکیل دولت و پدید آمدن نهادهای دولتی و حکومتی و نحوه برقراری ارتباط میان این دستگاه‌ها با یکدیگر یا این دستگاه‌ها با مردم و سایر موارد از این دست هستیم.

پرسش ؟

- ۱- علم حقوق شامل چه بخش‌هایی است؟
- ۲- حقوق خصوصی چه تفاوتی با حقوق عمومی دارد؟
- ۳- علم حقوق اساسی از چه موضوعاتی بحث می‌کند؟

حق و تکلیف

هدف های رفتاری: از فراگیر انتظار می رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- حق را شرح دهد.
- ۲- تکلیف را شرح دهد.
- ۳- منابع حق را شرح دهد.
- ۴- منابع داخلی حقوق کار را بیان کند.
- ۵- تفاوت قانون اساسی با قوانین عادی را شرح دهد.
- ۶- علت رجوع به قانون کار را توضیح دهد.
- ۷- رأی وحدت رویه قضایی را شرح دهد.
- ۸- پیمان جمعی کار را شرح دهد.

کلیات

تاکنون بخشی از مباحث اولیه حقوق بیان شده است و فراگیران عزیز متوجه شده اند هدف از این مباحث، باز کردن پنجره ای برای ورود به بحث بسیار مهم قانون کار است. برای پیدا کردن این مفاهیم و مفاهیمی که در حوزه حقوق کار، به ویژه حقوق عمومی، بنیادی تر هستند لازم است بدانیم حق و تکلیف چیست؟ حق و تکلیف دو اصطلاح در حوزه حقوق است. حق به معنای قدرت و اختیار و امتیاز است و تکلیف نیز به معنای وظایف و تعهداتی است که هر فرد دارد. این دو مفهوم در مقابل یکدیگر هستند و همیشه نیز با هم هستند. در واقع حق و تکلیف در کنار هم و به موازات هم هستند. به این ترتیب که هر جا ما با حقی روبرو هستیم با تکلیف نیز مواجه خواهیم بود. بنابراین در مقابل هر حقی تکلیفی نیز وجود دارد. مجموعه حق ها و تکلیف ها در یک اجتماع، نظام حقوقی آن کشور را تشکیل می دهد.

— منابع حق

هر حقی در اجتماع سرچشمه‌ای دارد. هیچ حقی وجود ندارد مگر آنکه واجد یک منبع یا منشأ باشد. در جوامع مختلف، این منابع متعدد و متفاوت‌اند. در مکاتب فکری مبنی بر اندیشه دینی، یکی از منابع حق «وحی» و کتاب است که فراگیران ارجمند کاملاً با آن آشنا شده‌اند. اما از دیدگاه علم حقوق کار، با سایر رشته‌های حقوق، منابع حق به شکل دیگری نیز تعبیر می‌شوند. اغلب اندیشمندان منابع حقوق کار را به دو دسته داخلی و خارجی تقسیم‌بندی کرده‌اند. به جهت اهمیت منابع و سرچشمه‌های حقوق کار، این منابع را به شرح زیر توضیح می‌دهیم:

الف) منابع داخلی حقوق کار

۱— **قانون اساسی**: مهم‌ترین منبع حق در هر جامعه توسعه یافته یا در حال توسعه، قانون اساسی است. قانون اساسی به عنوان یک میثاق و سند ملی نخستین منبع حق است. به این ترتیب افراد یک اجتماع برای بی‌بردن به حقوق خود باید از مفاد و اصول قانون اساسی کشور خود آگاهی داشته باشند.

۲— **قوانین عادی**: علاوه بر قانون اساسی، قوانین دیگری که درجه اهمیت‌شان از قانون اساسی کمتر است نیز وجود دارند که «منابع حق» تلقی می‌شوند و به آنها قوانین عادی می‌گویند. قوانین عادی در واقع قوانینی هستند که به تصویب مجلس یا قوه مقننه، که یکی از قوای سه‌گانه است، رسیده باشند. در کشور ما قوانین، علاوه بر اینکه در مجلس به تصویب می‌رسند، لازم است به تأیید شورای نگهبان نیز برسند تا در صورتی که با قانون اساسی مغایر باشند از تصویب و اجرای آنها جلوگیری شود.

بخش عمده از مقررات و ضوابط در زمینه روابط میان کارگر و کارفرما در قوانین عادی درج شده‌اند. قانون کار یکی از مهم‌ترین این قوانین است. قانون کار یک قانون عادی است و نباید با مفاد قانون اساسی مخالفتی داشته باشد. اگر بخواهیم با حقوق و تکالیف کارگر یا کارفرما آشنا شویم، مجبوریم به قانون کار مراجعه کنیم. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام یکی از منابع بسیار مهم حقوق کار است. در همین خصوص می‌توان به قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ یا قانون بیمه بیکاری مصوب سال ۱۳۶۲ نیز اشاره کرد.

علاوه بر قانون اساسی و قانون عادی، آراء وحدت رویه قضایی، پیمان‌های جمعی، مصوبات قوه مجریه، عرف و عادات شغلی و در نهایت، قرارداد دو جانبه میان کارگر و کارفرما نیز از جمله منابع حقوق به‌شمار می‌آیند و برای دستیابی یا آشنایی به حقوق و تکالیف خود، لازم است به آنها، که ذیلاً توضیح داده می‌شوند، مراجعه کنند.

۳- آراء وحدت رویه قضایی: در واقع مجموعه احکام و آراء صادر شده توسط مراجع عالی قضایی هستند که، به دلیل تناقض در آرای دادگاه‌های پایین‌تر، در دیوان عالی کشور یا دیوان عدالت اداری صادر شده‌اند. آراء وحدت رویه قضایی، به دلیل آنکه قوانین توانسته‌اند به مشکلات قضایی پاسخ در خور بدهند، پدید آمده‌اند. این آراء که توسط دو مرجع پیش گفته صادر می‌شوند، برای سایر مراجع قضایی و افراد و نهادهای اداری نیز، الزام‌آور هستند. بخشی از تکالیف و حقوق افراد در زمینه کار و مسائل مربوط به آن نیز در این آراء مورد اشاره قرار گرفته است.

۴- پیمان‌های جمعی: پیمان جمعی کار از منابع اختصاصی حقوق کار است و به روابط میان کارگر و کارفرما اختصاص دارد، به طوری که در سایر رشته‌های حقوقی نمی‌توان سراغی از آن گرفت. این پدیده در واقع، نتیجه روابط جمعی کار است. پیمان جمعی کار، قرار داد یا توافقی است که میان یک یا چند تشکل کارگری از یک سو، و یک یا چند تشکل کارفرمایی یا یک کارفرما از سوی دیگر، با نظارت دولت منعقد می‌شود.

کارگران برای دست‌یابی به حقوق کامل خود باید بدانند آیا در کارگاه مورد نظر یا حرفه‌ای که به آن اشتغال دارند پیمان جمعی کار وجود دارد یا خیر؟ این آگاهی می‌تواند چه کارگر و چه کارفرما را به حقوق و تکالیف خود بیشتر آشنا کند.

۵- مصوبات قوه مجریه: مصوبات قوه مجریه نیز از جمله منابع حقوق کارند. از آنجایی که نمی‌توان در متن قانون به همه جزئیات اشاره نمود و با توجه به اینکه عموماً قوانین، کلی و عام‌اند و برای زمان‌ها و مکان‌های مختلف وضع می‌شوند، لازم است در کنار قانون و البته در راستای آن، متن‌ها و نوشته‌های دیگری وجود داشته باشند تا با استفاده از آنها بتوانیم منظور قانون‌گذار را بهتر درک کنیم و امکان اجرای قانون را نیز پدید آوریم.

به این منظور قانون اساسی به قوه مجریه اجازه داده است در راستای قانون و با این شرط که هیچ‌یک از بندهای قانون مخدوش نشود و مغایرتی با آن نداشته باشد، نسبت به تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌ها یا بخش‌نامه‌ها برای اجرای بهتر قانون، اقدام نماید. این بخش از منابع حقوق کار، هرچند از لحاظ درجه و اهمیت پایین‌تر از موارد پیش‌گفته است، اما به دلیل آنکه به جزئیات اشاره می‌کند بسیار گسترده است و در این خصوص وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کارشناسان آن در تدوین

۱- روابط جمعی کار در کنار روابط فردی کار مورد توجه است. بحث‌های مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و حل اختلاف گروه‌های کارگری و کارفرمایی را می‌توان از جمله مباحث مربوط به روابط جمعی کار به‌شمار آورد. روابط فردی نیز مجموعه‌ای از حقوق و تکالیف است که فقط شامل یک کارگر و یک روابط کارفرما می‌شود، برای نمونه قرارداد کار یک رابطه فردی است.

این آیین‌نامه‌ها سهم زیادی دارند.

۶- عرف و عادات شغلی: ششمین منبع از منابع حقوق کار، عرف و عادات شغلی است.

این عرف‌ها فاقد تعریف مشخص هستند و با توجه به هر یک از مشاغل به گونه‌ای متفاوت مطرح می‌شوند. عرف‌ها می‌توانند در یک کارگاه رایج باشند و در کارگاه دیگری با همان مشخصات وجود نداشته باشند. برای مثال، می‌توان تصور نمود که در یک کارگاه، ارائه خدمات تغذیه رایگان به صورت یک عرف درآمده باشد. در این صورت این عرف از جمله حقوق کارگران و تکلیف کارفرما خواهد بود و اختصاص به همان کارگاه خواهد داشت.

ب) منابع خارجی حقوق کار

منابعی که در مباحث قبل به آن اشاره شد، از جمله منابع داخلی حقوق کار هستند. برای اینکه گفته‌ها کامل شود لازم است اشاره کنیم که بخش مهمی از منابع حقوق کار ریشه خارجی دارند. این منابع را به صورت مستقیم نمی‌توان مورد استفاده قرار داد و برای قابلیت استناد به آنها از سوی کارگران، کارفرمایان یا سایر افراد لازم است در مجموعه منابع داخلی درآیند. این منابع خارجی به دو دسته «قراردادهای دوجانبه میان کشورها» و «سازمان بین‌المللی کار» به شرح زیر تقسیم می‌شوند.

۱- قراردادهای دو جانبه میان کشورها: این منبع یکی از قدیمی‌ترین منابع خارجی

حقوق کار به‌شمار می‌آید و میان کشورهای طرف قرارداد لازم‌الاجراست. این قراردادها معمولاً به دلیل مهاجرت وسیع کارگران از کشورهای پرجمعیت به کشورهای نیازمند نیروی کار پدید می‌آید و بعضاً می‌توانند در سامان‌دهی وضعیت رفاهی و معیشتی کارگران شاغل در کشورهای نیازمند نیروی کار نقش بسیار مهمی ایفا نمایند. از جمله این قراردادها می‌توان به قرارداد بین‌المللی میان کشورهای آسیای جنوبی یعنی هند و پاکستان با کشورهای حاشیه جنوبی خلیج فارس اشاره نمود. این اسناد بین‌المللی فقط برای کشورهای امضاکننده آن الزام‌آور است و شامل سایر کشورها نمی‌شود.

۲- سازمان بین‌المللی کار: این سازمان، در سال ۱۹۱۹ میلادی پایه‌گذاری شده است.^۱ این

سازمان یک تشکل بین‌المللی از نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان سراسر جهان است و می‌توان آن را «پارلمان جهانی کار» نامید. اساس‌نامه و مصوبات این سازمان اصلی‌ترین و مهم‌ترین منبع حقوق کار

۱- سازمان بین‌المللی کار با علامت اختصاری (ILO).

در عرصه جهانی به شمار می‌روند. کشورهای مختلف با استفاده از مصوبات این سازمان به سامان‌دهی بازار کار خود می‌پردازند. علاوه بر اساس نامه این سازمان، مصوباتی نیز هر ساله توسط سازمان مذکور برای استفاده کشورهای جهان ارائه می‌شوند که با دو نام «مقاوله نامه^۱» و «توصیه نامه^۲» شناسایی می‌شوند. درجه اعتبار، اهمیت و الزام «مقاوله نامه»ها قطعاً بیش از «توصیه نامه» است.

پرسش

- ۱- حق و تکلیف را تعریف کنید و رابطه آن دو را با هم توضیح دهید.
- ۲- آیا عرف‌ها در همه کارگاه‌ها مشابه و یکسان هستند؟ شرح دهید.
- ۳- منابع خارجی حقوق کار شامل چه مواردی می‌شوند؟ آنرا شرح دهید.
- ۴- مصوبات سازمان بین‌المللی کار شامل چه مواردی است؟ آن موارد را توضیح دهید.
- ۵- بخش عمده ضوابط و مقررات کار در چه قانونی درج شده است؟ این قانون در چه سالی و توسط چه مرجعی تصویب شده است؟ آن را شرح دهید.

۱- مقاوله نامه یا Convention.

۲- توصیه نامه یا Recommendation.

قانون

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- قانون را تعریف کند.
- ۲- هسته اولیه قانون را بشناسد.
- ۳- فرق لایحه و طرح را شرح دهد.
- ۴- قوانین کیفری را تعریف کند.
- ۵- اهمیت قوانین کیفری را توضیح دهد.
- ۶- اقسام قوانین را توضیح دهد.
- ۷- نهاد پدیدآورنده قانون را بشناسد.
- ۸- رابطه حقوق و قانون را شرح دهد.

کلیات

قانون، متن نوشته شده‌ای است که به تصویب «قوه مقننه»^۱ رسیده باشد. آنچه هسته اولیه قانون را تشکیل می‌دهد «پیشنهاد قانون» نامیده می‌شود. این پیشنهاد می‌تواند از سوی نمایندگان مجلس یا قوه مقننه یا از سوی قوه مجریه باشد. در کشور ما ایران و به صورت یک اصطلاح کاملاً شناخته شده، پیشنهاد نوع اول را «طرح» و پیشنهاد نوع دوم را «لایحه» می‌گویند. در هر حال پس از ارایه «پیشنهاد قانونی» به مجلس و پس از شور و مشورت نمایندگان، با تصویب مجلس متن قانون پدید می‌آید.

۱- قوه مقننه یا مجلس، نهاد و سازمانی است که در نظام سیاسی یک کشور قوانین لازم را برای اداره اجتماع تصویب می‌کند.

قانون را قوه مقننه یا مجلس پدید می آورد، اما متن قانون اساسی که یک میثاق ملی است، توسط قوه مقننه نوشته نمی شود یا تغییر نمی کند، بلکه قوه دیگری تحت عنوان قوه مؤسس به کار تهیه و تدوین قانون اساسی می پردازد. ما اکنون در خصوص قوانین عادی صحبت می کنیم و این توضیحات در خصوص آیین نامه ها یا مصوبات قوه مجریه نیست. منظور از قانون همان مصوبات قوه مقننه است. در کشور ما ایران، متن قانون باید به تأیید شورای نگهبان برسد تا احیاناً مخالف قانون اساسی یا شرع مقدس اسلام نباشد.

قانون از گذشته ای بسیار دور در جوامع وجود و کاربرد داشته است، اما نحوه پدید آمدن آن شبیه امروز نبوده است. قوانین می توانند منشأ الهی یا فردی داشته باشند. در گذشته، افرادی با نام سلطان، پادشاه یا حاکم دست به تنظیم، ابلاغ و اجرای قانون می زدند. از قدیمی ترین متن هایی که می توان نام قانون بر آن نهاد و متن یا نوشته آن تقریباً شبیه کتاب های قانون حال حاضر است، قوانینی است که در روم باستان و در عهد پادشاهی با نام «ژوستینیان»، پدید آمد هم اکنون، پس از گذشت بیش از دو هزار سال قوانین از تصویب مجالس قانون گذاری کشورها می گذرند و برای مردم لازم الاجرا هستند.

هدف قانون، تنظیم روابط میان افراد اجتماع است. البته قوانین اهداف دیگری نیز دارند. برای مثال، امنیت یکی از دستاوردهای قانون است. همچنین قوانین می توانند روابط میان دولت و شهروندان را تنظیم کنند. قوانین اساسی یا قوانین مربوط به انتخابات و تشکیل احزاب نیز از این دسته اند.

برخی از قوانین جنبه تفسیری یا تکمیلی دارند و به تعریف محتوای یک حق می پردازند. برای مثال، اینکه مشخص شود چگونه می توان مالک یک منزل مسکونی شد یا چه کسی قانوناً صاحب یک زمین است.

برخی قوانین نیز جنبه آمره دارند و الزام آور هستند. اینگونه قوانین برای اینکه افراد از اجرای آنها سرباز نزنند و کاملاً اجرا شوند و صلابت خود را حفظ کنند، دارای ضمانت هستند. قانون آمره، متن الزام آوری است که یک هدف

عمومی را دنبال می‌کند. برای آنکه اجرای قانون تضمین شود و افراد از اجرای آن شانه خالی نکنند، به قوانین آمره، که دارای ضمانت‌های اجرایی محکمی هستند، نیاز است. برای مثال، اگر کسی مالکیت شخص دیگری را نسبت به منزل مسکونی‌اش مخدوش نمود، مجازات می‌شود و ممکن است مجازات او زندان باشد. با توجه به آنچه گذشت، پیوند میان قوانین تکمیلی و تفسیری روشن شد. قوانین تکمیلی قبلاً نحوه اعمال مالکیت یا دست آوردن مالکیت را بر خانه موردنظر مشخص کرده‌اند و اکنون قوانین آمره، با الزامی که در خود دارند، امکان مخدوش شدن این مالکیت را از بین می‌برند.

تقسیم‌بندی قوانین

قوانین به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شوند. یکی از مهم‌ترین این تقسیم‌بندی‌ها، قوانین کیفری و قوانین حقوقی هستند. قوانین کیفری که برای ایجاد امنیت، رفاه و آسایش و برقرار کردن نظم عمومی در اجتماع پدید آمده‌اند، با ضمانت‌های بسیار سنگینی همراه‌اند. برای مثال، هرکس نظم عمومی را برهم زند به یک سال حبس محکوم می‌شود. این تضمین، نظم عمومی را تثبیت و ماندگار می‌کند. یا هرکس اختلاس نماید، علاوه بر دریافت مبلغ اختلاس شده به نفع دولت، به تناسب جرم بین شش ماه تا ده سال حبس می‌شود. قوانین کیفری از جمله مهم‌ترین قوانین در درون هر اجتماع است. در کنار قوانین کیفری، قوانین حقوقی یا مدنی، بخش دیگری از قوانین را در یک کشور تشکیل می‌دهند. قوانین مدنی برای اجرا یا عدم اجرا مجازاتی در پی ندارند.

رابطه حقوق و قانون

پس از طرح و تشریح واژه‌های حقوق و قانون، لازم است رابطه میان آنها نیز مورد بحث قرار گیرد. حقوق مجموعه بایدها و نبایدهاست. هنجارهایی است که با اجرای آن می‌توان روابط میان افراد یک اجتماع را تنظیم کرد، اما قانون یک متن نوشته شده براساس همان هنجارهاست. در واقع نمود و تصویر حقوق در متن قانون آمده است.

حقوقی که در اجتماع وجود دارد، در واقع مجموعه تکالیف و امتیازاتی است که افراد نسبت

به یکدیگر دارند. حال برای امکان استناد به این حق‌ها و تکلیف‌ها لازم است متنی وجود داشته باشد تا مردم با مطالعه و آگاهی یافتن از آن، امکان سوء برداشت آن نیز کاهش یابد.

هرچه واژه‌های قانون شفاف‌تر و دقیق‌تر تنظیم شده باشد، امکان سوء برداشت نیز کاهش می‌یابد. در اجتماع، حق‌ها، امتیازات و تکالیف متفاوتی برای افراد پیش‌بینی شده است. افراد می‌دانند که نباید دست به سرقت بزنند، اما تعریف سرقت، سارق، مرجع رسیدگی‌کننده به جرم سرقت، میزان مجازات و نظایر آن، در متن قانون مورد اشاره قرار گرفته است.

نکته بسیار مهم در اینجا قاعده جهل به قانون است. این قاعده، که به صورت کامل عبارت است: «جهل به قانون رافع مسئولیت نیست»، اصلی است که براساس آن هرگاه متن قانون به صورت رسمی انتشار یافته باشد، افراد ملزم به اطاعت و پیروی از آن هستند و هیچ‌کس نمی‌تواند به این بهانه که از متن قانون آگاهی نداشته است از اجرای قانون سرباز زند. هنگامی که متن قانون به تصویب می‌رسد متن مذکور از طریق یک رسانه، که در کشور ما روزنامه رسمی جمهوری اسلامی^۱ است، منتشر می‌شود و با این انتشار، اصل بر آن است که همه مردم در یک مهلت خاص از متن قانون آگاهی یافته‌اند.

پرسش؟

- ۱- «جهل به قانون رافع مسئولیت نیست» را توضیح دهید.
- ۲- رابطه میان قانون و حقوق را توضیح دهید.
- ۳- هدف قانون را توضیح دهید.
- ۴- تقسیم‌بندی قوانین را بیان نمایید.
- ۵- تأثیر قوانین کیفری را در اجتماع شرح دهید.

۱- روزنامه رسمی جمهوری اسلامی با روزنامه کثیرالانتشار جمهوری اسلامی متفاوت است. مطالب مندرج در روزنامه رسمی جمهوری اسلامی قابل استناد است.

حقوق کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- موضوع حقوق کار را شرح دهد.
- ۲- پیدایش حقوق کار را شرح دهد.
- ۳- مشخصات حقوق کار را شرح دهد.
- ۴- حمایت‌های لازم از کارگران در قانون جمهوری اسلامی ایران را توضیح دهد.
- ۵- پویایی علم حقوق کار را توضیح دهد.
- ۶- دو جنبه بودن حقوق کار را بیان کند.
- ۷- سه‌جانبه‌گرائی در حقوق کار را توضیح دهد.

کلیات

حقوق کار از رشته‌های جدید علم حقوق است و سابقه آن به بیش از ۲۰۰ سال نمی‌رسد. حقوق کار، که از روابط میان کارگر و کارفرما بحث می‌کند، از جمله عجیب‌ترین شاخه‌های علم حقوق است، زیرا هرچند آن را در حوزه حقوق عمومی دسته‌بندی می‌کنند، اما زمینه‌هایی از حقوق خصوصی نیز در آن مشاهده می‌شود. حقوق کار، از لحاظ موضوعی عمدتاً در حوزه حقوق عمومی قرار دارد اما خالی از مباحث حقوق خصوصی نیز نیست.

— تعریف حقوق کار

حقوق کار عبارت است از «مجموع قواعد، مقررات، ضوابط حاکم بر روابط میان کارگر و کارفرما در کنار نظارت دولت» همان‌گونه که سایر رشته‌های حقوق از روابط میان اشخاص صحبت می‌کنند، علم حقوق کار نیز به بررسی روابط میان کارگر و کارفرما می‌پردازد. البته روابطی که همیشه دولت‌ها بر آن نظارت دارد.

از لحاظ تاریخی، حقوق کار محصول رخدادهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دو قرن اخیر است. حقوق کار و نقطه پدید آمدن آن، با پدیده انقلاب صنعتی مرتبط است. انقلاب صنعتی، که خود حاصل یک انقلاب فکری و اجتماعی در کشورهای غرب اروپا بود، زمینه ساز پدید آمدن تکنولوژی، تولید انبوه، تأسیس کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ تولیدی شد. این بنگاه‌های اقتصادی، که کارگران بسیاری را در خود جمع کرده بودند، باعث شدند طبقه‌ای به نام کارگر شکل گیرد. کارگران با فشاری که به دولت‌ها وارد کردند، آنها را مجبور نمودند تا برای حفظ منافع و جلوگیری از بهره‌کشی کارگران، قوانینی مرتبط با حوزه صنعت و روابط کار تدوین کنند. فشار طبقه کارگر باعث شد قانون کار و به تبع آن حقوق کار پدید آید. بنابراین، حقوق کار، برخلاف سایر رشته‌های حقوق، همانند حقوق مدنی و حقوق جزا (حقوق کیفری)، سابقه‌ای چند صد ساله یا هزار ساله ندارد.

تقسیم‌بندی علم حقوق و جایگاه علم حقوق کار

علم حقوق به دو دسته بسیار مهم حقوق عمومی و حقوق خصوصی تقسیم‌بندی می‌شود. حال باید دید، علم حقوق کار در کدام دسته می‌گنجد؟ در این زمینه بین علمای حقوق توافق وجود ندارد. برخی معتقدند که حقوق کار صرفاً یک حقوق عمومی و دولتی است و هیچ زمینه خصوصی در آن مشاهده نمی‌شود. از سوی دیگر، برخی معتقدند این علم کاملاً از ضوابط حقوق خصوصی تبعیت می‌کند. از دلایلی که دسته اول به آن اشاره می‌کنند، دخالت بسیار زیاد دولت در روابط کار و وجود قواعد و قوانین الزام‌آور در این خصوص است. در این صورت، گروه اول حقوق کار را جزء حقوق عمومی قلمداد می‌کنند. اما گروه دوم بر این باورند که قرارداد کار و توافق بین کارگر و کارفرما، تعیین‌کننده نوع و کیفیت روابط میان این دو شخص است. بنابراین، حقوق کار در قلمرو حقوق خصوصی قرار دارد زیرا توافق افراد و اعمال اراده توسط طرفین قرارداد نشان‌دهنده خصوصی بودن این رابطه است.

با همهٔ این توضیحات، باید اذعان نمود که حقوق کار نه صرفاً خصوصی و نه صرفاً عمومی است. زیرا در این رشته از علم حقوق، گاه از قواعد و ضوابط خصوصی و گاه از اصول و قواعد حقوق عمومی استفاده شده است. این خصوصیت باعث شده است که این علم را صرفاً خصوصی یا صرفاً عمومی ندانیم و این از ویژگی‌های حقوق کار است.

مشخصات حقوق کار

برای شناسایی هرچه بیشتر حقوق کار، لازم است مشخصات آن مورد بازبینی قرار گیرد. هر علمی برای خود مشخصاتی دارد. رشته‌های حقوقی نیز واجد مشخصاتی هستند. حقوق کار نیز از این قاعده مستثنا نیست. مشخصاتی که برای علم حقوق کار برشمرده می‌شود از ذات این حقوق سرچشمه می‌گیرد. این مشخصات عبارت‌اند از:

۱- جدید و امروزی بودن علم حقوق کار

مقرراتی که در زمینهٔ روابط کارگر و کارفرما تدوین شده و تمام حقوق کار یا قانون کار را دربرمی‌گیرد، نسبت به سایر رشته‌های حقوقی، از جمله حقوق مدنی، حقوق جزا یا حتی حقوق بین‌الملل سابقه و عمر چندانی ندارد و در برخی کشورها عمر مقررات مربوط به روابط کارگر و کارفرما از ۵۰ سال کمتر است.

در واقع باید گفت مفاهیمی همانند کارگر، کارفرما، قرارداد کار و نظایر آنها اصطلاحات جدیدی هستند که در قرن اخیر در نظام‌های حقوقی، به آنها اشاره شده است. برای نمونه در کشورمان، تا سال ۱۳۱۵ هنوز واژه‌های همانند، کارگر، کارفرما یا قرارداد کار، مورد استفاده قرار نمی‌گرفت و در کتاب‌های علمی نیز به آن اشاره‌ای نمی‌شد.

۲- پویایی حقوق کار

حقوق کار از جمله قوانینی است که تحولات درونی دارد. مقررات این علم روز به روز در حال تغییرند. این تغییر نیز ریشه در ذات این علم دارد. با تحولاتی که در زمینهٔ صنعت، تکنولوژی و اقتصاد پدید می‌آید علم حقوق کار نیز ناچار به تغییر است. برای نمونه، در گذشته کارگران براساس قانون هر روز ده ساعت کار می‌کردند. اما این میزان در سال‌های اخیر به کمتر از هشت ساعت کاهش یافته است. در برخی کشورها ساعت کار روزانه و قانونی کارگران به شش ساعت می‌رسد.

تغییرات در این خصوص نشان‌دهندهٔ پویایی و تحول‌پذیری این حقوق است. این پویایی و تغییر درونی در سایر زمینه‌ها نیز مشاهده می‌شود. از جمله می‌توان به میزان مزد کارگران، مرخصی، حق

داشتن تشکل جمعی (همراه با اجازه فعالیت این تشکل‌ها) حق اعتصاب، از جمله حقوق و امتیازات بسیار حساسی هستند که براساس داشتن خصلت پویایی در این عرصه حقوقی پدید آمده‌اند و همواره در حال تکامل و به‌روز شدن نیز هستند.

۳- دو جنبه بودن حقوق کار

در این رابطه، باید گفت که حقوق کار هم واجد جنبه‌های حقوق خصوصی و هم واجد جنبه‌های حقوق عمومی است. زیرا از یک طرف حضور بسیار چشم‌گیر دولت در این عرصه است و از سوی دیگر، کارگر و کارفرما از جمله اشخاص حقوق خصوصی هستند و باید آنچه را که توافق می‌نمایند، چنانچه مخالف قوانین موجود نباشد اجرا کنند. به تعبیر ساده‌تر، مقررات حقوق کار هم الزامی و هم بعضاً اختیاری و قابل اعمال نظر از سوی کارفرما و کارگر است. بر این اساس، این مقررات هم عمومی است و هم خصوصی. به هر روی، مقررات مربوط به حقوق کار را صرفاً، نه می‌توان خصوصی و نه صرفاً و تماماً عمومی، فرض نمود و این مقررات دارای هر دو جنبه است. بر همین اساس اصطلاح دو جنبه بودن یا به تعبیر برخی از استادان علم حقوق کار، دوجنبه‌تین را به خود می‌طلبد.

۴- سه جانبه بودن حقوق کار

از دیگر خصوصیات بارز حقوق کار سه جانبه بودن آن است. مفهوم سه جانبه بودن کار از این سؤال روشن خواهد شد که آیا روابط میان کارگر و کارفرما فقط تحت تأثیر اراده طرفین این رابطه است؟ در واقع این سؤال به دو سؤال فرعی‌تر تقسیم می‌شود که آیا بر روابط میان کارگر و کارفرما شخص یا نهاد دیگری نیز تأثیر دارد؟ سؤال دوم اینکه روابط میان کارگر و کارفرما چه تأثیری بر سایر نهادها و افراد دارد؟ پاسخ به این سؤال خود به خود ذهن ما را معطوف به حضور دولت می‌کند. سه جانبه بودن حقوق کار یا قانون کار نشان‌دهنده تأثیرپذیری بسیار زیاد سه گروه یا سه نهاد از یکدیگر در عرصه روابط کار است. این سه طرف یا سه جریان عبارت‌اند از، کارگر، کارفرما و دولت.

توجه به هر یک از سه طرف روابط کار و تأثیر مسلم آنها بر یکدیگر آنچنان اهمیت فراگیری دارند که غفلت از هر کدام آنها باعث به بیراهه رفتن خواهد شد و ما را از دریافت مفهوم واقعی حقوق کار و قانون کار باز خواهد داشت. سه جانبه‌گرایی به مفهوم ارتباط تنگاتنگ میان سه گروه کارگر، کارفرما و دولت است. تأثیرپذیری نیز به مفهوم آن است که اقدامات اقتصادی یا سیاسی دولت یا مجلس یا هر یک از نهادهای دولتی، چنانچه با خردمندی و بررسی و دقت نظر همراه نباشد، ممکن است به دو طرف دیگر این رابطه سه جانبه است آسیب وارد کند. از سوی دیگر کارگران یا کارفرمایان نیز چنانچه بدون اطلاع از مشکلات و موانع پیش روی مجریان و مسئولان دولتی تقاضای سنگین و غیرقابل اجرایی

بنمایند یا فشار زیادی بر بدنه دولت وارد کنند، دولت نخواهد توانست روابط میان کارگر و کارفرما را از طریق تصویب قوانین مفید تنظیم نماید.

باید بپذیریم که روابط کار با هماهنگی سه عامل کارگر، کارفرما و دولت تنظیم می‌شود. با این استدلال، سه جانبه‌گرایی در حقوق کار یکی از اصولی‌ترین و بنیادی‌ترین نکاتی است که همیشه در مباحث کارگری مطرح می‌شود و نشان از آن دارد که هیچ یک از طرفین رابطه کار یا دولت به تنهایی نمی‌توانند روابط کار را تنظیم کنند.

پذیرش اصل سه جانبه‌گرایی باعث شده است نهادهای مرتبط با کار نیز سه جانبه باشند. برای مثال، هیئت‌های رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما^۱ ساختاری سه جانبه دارند. همچنین هر ساله مزد کارگران و کارفرمایان در «شورای عالی کار^۲» تعیین می‌گردد. این موضوع باعث می‌شود منافع هر سه طرف این رابطه سه جانبه مورد توجه قرار گیرد و هر سه طرف نیز با مشکلات و موانع طرف دیگر آشنا شوند. سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز، به عنوان یک نهاد فراکشوری، ساختاری سه جانبه دارد و تصمیم‌گیری در این سازمان، با دخالت هر سه طرف، یعنی نمایندگان دولت‌ها، نمایندگان کارگران و نمایندگان کارفرمایان، که از کشورهای مختلف در این سازمان جمع شده‌اند، صورت می‌پذیرد.

۵- حمایت آمیز بودن حقوق کار

مقررات قانون کار، چه در ایران و چه کشورهای دیگر به دنبال حمایت از کارگر است. این خصیصه حقوق کار را حمایت آمیز بودن می‌گویند. این مشخصه در غالب مواد قانون کار قابل مشاهده است. چنانچه به اولین قوانین کار، که در کشورهای مختلف، به‌ویژه کشورهای غرب اروپا از جمله انگلستان و فرانسه، نگاهی گذرا داشته باشیم به این موضوع مهم دست خواهیم یافت که این مقررات درصدد ایجاد شرایط بهتری برای کارگر بوده است. باید توجه داشت در یک رابطه کارگری و کارفرمایی، طرفی که از لحاظ قدرت چانه‌زنی ضعیف‌تر است، امکان دارد بیشتر مورد سوء استفاده و بهره‌کشی قرار گیرد. در طول تاریخ نیز مثال‌های بسیار زیادی از بهره‌کشی نیروی کار به چشم می‌خورد. با این وصف اگر بخواهیم روابط میان کارگر و کارفرما براساس عدالت و انصاف تنظیم شود، ضرورت دارد قوانینی تصویب شود که حمایت لازم را از طرف ضعیف‌تر یعنی کارگر به عمل آورد.

۱- هیئت‌های رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما، موضوع فصل نهم قانون کار، این هیئت‌ها مرجع رسیدگی به اختلاف میان کارگر

و کارفرما هستند.

۲- شورای عالی کار موضوع ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ساختاری سه‌جانبه دارد.

بهترین و عمیق‌ترین حمایت‌هایی که از کارگر در مقررات و قوانین کار، چه در ایران و چه در سایر کشورها، صورت پذیرفته شامل حمایت از کودکان و در واقع جلوگیری از به کارگیری کودکان در کارهای سخت و زیان‌آور است و الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگرانی است که استخدام کرده‌اند. لزوم پرداخت حداقل قانونی مزد از سوی کارفرما به کارگر، حمایت از کارگران برای داشتن سندیکا یا تشکل کارگری برای دفاع از حقوق صنفی خود، دریافت مزد مساوی در برابر کار هم‌ارزش، بدون توجه به جنسیت، نژاد، زبان، اعتقادات و نظایر آنها، از جمله حمایت‌هایی است که با مطالعه مواد قانون کار کشورمان نیز قابل مشاهده هستند.

۶- امری یا الزامی بودن حقوق کار

بخشی از قوانین که شهروندان یک کشور باید آنها را اجرا کنند، قوانین امری است. امری بودن یک قانون ناشی از خواست قانون‌گذار، اهمیت موضوع و توجه به نتایج آن است. برای مثال، اینکه «کسی حق ندارد به دیگری آسیب وارد کند»، اگر با سه عامل یاد شده، مقایسه شود، با این جملات قابل توضیح است: ابتدا اینکه تکلیف خسارت وارد نکردن به دیگران را قانون‌گذار مشخص کرده است، پس آسیب نرسیدن به بدن، جان، مال، خانواده و حیثیت یک نفر موضوع بسیار مهمی است. شک نیست چنانچه به دیگران هرگونه آسیب جانی، مالی، حیثیتی یا خانوادگی وارد شود نتایج بسیار بدی در جامعه به دنبال خواهد داشت. شاید بتوان گفت در صورت نبودن چنین امری، نظم عمومی در هر کشور یا اجتماعی برهم خواهد خورد.

قوانین امری در ذات خود هم امر و هم نهی را تأکید می‌کنند. معمولاً قوانین کیفری که به دنبال تعقیب و مجازات متخلفان از قانون‌اند امری هستند. همین‌طور قوانین مالیاتی و قوانین مربوط به امنیت ملی نیز از این دسته‌اند.

قوانین امری، در کنار قوانین توصیفی، کلیات قانون هرکشوری را تشکیل می‌دهند. قوانین توصیفی، قوانینی هستند که در خصوص موضوعی بدون آنکه امر یا نهی خاصی داشته باشند، توضیح می‌دهند یا توصیف می‌کنند. برخی قوانین نیز از هر دو ویژگی برخوردار هستند. برای مثال، قانون کار جمهوری اسلامی ایران هم امری و هم توصیفی است. از جمله، ماده یک و پنج قانون کار صرفاً به تکلیف کارگران و کارفرمایان در رعایت و اجرای مقررات این قانون اشاره می‌کند. اما در مواد دو، سه و چهار به توصیف کارگر و کارفرما می‌پردازد.

برای اینکه قوانین امری به اجرا درآیند لازم است قانون‌گذار برای آنها ضمانت اجرای قوی پیش‌بینی نماید. قوانین امری، میزان مجازات تخلف هر قانون‌آزوری را به صورت دقیق و مجزا

اعلام می‌کنند. برای مثال، اعلام می‌شود هر کس تا فلان مبلغ سرقت نمود بین شش تا دو سال حبس خواهد شد. این مجازات باعث خواهد شد، جرم سرقت که قانون‌گذار موارد و کیفیت آن را به خوبی مشخص کرده است، واقع نگردد و اموال مردم از دستبرد سارقان در امان باشد.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز موارد مختلفی وجود دارد که امری است و تخلف از آنها مجازات در پی دارد. در واقع قانون‌گذار با تنظیم و تضمین این قوانین، حمایت‌های لازم را از کارگران به عمل آورده است. حمایتی بودن مقررات کار، بدون امری بودن آنها، راه به جایی نمی‌برد. برای نمونه، قانون‌گذار در ماده ۳۹ قانون کار اعلام می‌کند که هیچ‌کس حق ندارد به کارگر مزدی کمتر از میزان مشخص شده براساس قانون پردازد، در این صورت لازم است تا با امری کردن این مقررات و پیش‌بینی مجازات برای آن، نسبت به حمایت لازم از کارگر و مزد او، اقدام شود. برای همین منظور در مجموعه مواد قانون کار جمهوری اسلامی ایران از ماده ۱۷۱ تا ماده ۱۸۶ فصل مربوط به جرایم مجازات‌ها آورده شده است.

حال با این توصیفات، امری بودن قانون کار بیش از پیش مورد توجه قرار خواهد گرفت و مشخص خواهد شد که ما با قانونی خاص و ترکیبی که مطالعه و آشنایی با آن دقت زیادی را می‌طلبد روبه‌رو هستیم بدیهی است مجریان و متصدیان بخش دولتی و کارفرمایان نیز باید به اهمیت و حساسیت قانون کار آشنا باشند.

۷- انعطاف‌پذیری^۱ مقررات حقوق کار^۲

از دیگر مشخصات و ویژگی‌های بارز حقوق کار و به دنبال آن قانون کار، انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری یا خشک نبودن مقررات حقوق کار به مفهوم آن است که مواد قانون و مقررات کار می‌تواند در موارد خاص تغییر یابد. ویژگی قانون کار به نحوی است که کارفرمایان در صورتی که توافق‌شان برخلاف قانون کار اما به نفع کارگر باشد، می‌توانند مقررات قانون کار را تغییر دهند و به تعبیر ساده‌تر آن را منعطف و قابل انعطاف فرض نمایند.

در مقررات حقوق کار از آنجایی که اصل بر حمایت‌آمیز بودن مقررات کار است و این حمایت از کارگر به عمل می‌آید، اگر طرفین رابطه کار، قانون را به نفع کارگر تغییر دهند با ذات و فلسفه وجودی حقوق کار و به تبع آن قانون کار تعارضی پیدا نخواهد کرد.

این خصلت و ویژگی در سایر قوانین امری، از جمله قانون جزا مشاهده نمی‌شود. مجریان قانون

۱- Flexibility

۲- دکتر عزت‌الله عراقی، حقوق کار، ص ۳۹.

یا قاضی یا متهم حق ندارند مواد قانونی را تغییر دهند و اجرا نمایند. انعطاف‌پذیری قوانین امری بسیار محدود و استثنایی است. قانون کار یکی از این موارد استثناست.

به این ترتیب هرگاه مقررات قانون کار در زمینه مرخصی، مزد، ساعات کار و نظایر آنها به نفع کارگر تغییر داده شود، قانون‌گذار با پذیرش این تغییر، راه را برای بارزتر نمودن مهم‌ترین مشخصه حقوق کار، که همان حمایت‌آمیز بودن آن است، باز گذاشته است. این انعطاف در جهت هرچه بهتر شدن شرایط به نفع کارگر است. این انعطاف برای نقض مقررات، به نحوی که قانون‌گذار توصیه نکرده است یا در جهت منافع کارگر نباشد، به هیچ‌وجه پذیرفته نیست و از این جهت انعطافی وجود ندارد. در برخی موارد، حتی اگر خود کارگر نیز خواهان انعطاف قانون برای از بین بردن یا کم کردن امتیازات قانونی باشد، از دیدگاه قانون امکان‌پذیر نخواهد بود.

هم‌اکنون، با روشن شدن مفهوم حقوق کار، لازم است از وجود شاخه حقوقی دیگری که در کنار حقوق کار، تکالیف و مسئولیت‌ها و حقوق کارگران و کارفرمایان را مشخص می‌نماید، بحث کرد و این شاخه را «حقوق تأمین اجتماعی» می‌گویند؛ حقوق تأمین اجتماعی «مجموعه قواعد و مقرراتی است که کمک به افراد اجتماع و حمایت از آنها را در بحران‌های اقتصادی یا مشکلات فردی یا اجتماعی پیش‌بینی می‌نماید». تأمین اجتماعی یک حقوق حمایتی است. در حقوق تأمین اجتماعی، نحوه بیمه کردن یک فرد، نحوه پرداخت حق بیمه، چگونگی پرداخت بیمه بیکاری، چگونگی دریافت مستمری بازنشستگی یا حمایت از افراد بیمه شده در هنگام بیماری و نظایر آنها مورد اشاره قرار گرفته است. حقوق تأمین اجتماعی به همراه حقوق کار بخش‌های مهم حقوق اجتماعی را تشکیل می‌دهند.

پرسش؟

- ۱- نقش حمایتی حقوق کار را شرح دهید.
- ۲- عمیق‌ترین حمایت‌هایی که در مقررات و قوانین کار از کارگر صورت گرفته را توضیح دهید.
- ۳- امری بودن حقوق کار به چه معنی است؟
- ۴- انعطاف‌پذیری مقررات حقوق کار را شرح دهید.
- ۵- چهار مورد از ویژگی‌های حقوق کار را شرح دهید.
- ۶- نهادهایی که متأثر از خصوصیت سه جانبه حقوق کار هستند را نام ببرید.