

# کلیات حقوق کار

دکتر علی... همدانی

(قسمت اول)

## مقدمه

از آن هنگام که انسانها نیاز به همکاری یافتند و آنها که ابراز تولید داشتند، در صدد استفاده از نیروی جسمانی افراد دیگر برآمدند، کار تابع در جامعه انسانی شکل گرفت.

برای اینکه صاحب کار بتواند از ابزار تولید به نحو مطلوب استفاده کند و کارگر از ثمره کار خود به خوبی بهره‌مند شود ضرورت ایجاد ضوابط و معیارهایی بدین منظور خودنمایی کرد.

در آغاز رابطه، آنکه صاحب کار بود و آنکه نیروی خود را در اختیار وی قرار می‌داد تا نتیجه‌ای ثمربخش از این همکاری به دست آید و مفید واقع شود، رابطه‌ای پدر - فرزندی و یا استاد - شاگردی بود.

کارگر یا شاگرد با علاقه‌ای شدید کار می‌کرد؛ با استاد و خانواده‌اش عجین می‌شد و همواره سعی می‌کرد علاوه بر کارهای مغازه و کارگاه، کارهای مورد نیاز خانواده استاد را نیز انجام دهد و بدین ترتیب، موجبات رضایت خاطر آنان را فراهم می‌آورد. چنین بود که این آشنایی و

نزدیکی با خانواده استاد موجبات فراهم آمدن رشته‌های محبت بین آنان را فراهم می‌کرد و بعضاً امکانات وصلت شاگرد با خانواده استاد را آماده می‌ساخت. بدین ترتیب، شاگرد جایگزین استاد می‌شد و در زمان سال‌بندی او، اداره کارگاه را عهده‌دار می‌گردید. در این دوران سخن از قطع رابطه کار استاد و شاگرد کمتر در میان بود و اگر اختلافی از سر جوانی شاگرد با استاد پیش می‌آمد موضوع با کدخدا منشی حل می‌شد و زندگی همچنان ادامه می‌یافت.

این وضع مدت زمان زیادی ادامه نیافت؛ ابزار تولید تحول و تغییر یافت و ماشین وارد کارگاه شد و اندک اندک شاگرد آن روز عنوان کارگر یافت و همواره تعداد کارگران در کارگاهها افزایش پذیرفت و باز هم ابزار تولید دچار دگرگونی شد و ماشینها پیچیده‌تر و نیاز به کارگران متخصص و ماهر نیز بیشتر شد.

شرایط جدید چنان بود که کارگران دیگر استادکار و یا بعبارتی کارفرمای خود را نمی‌دیدند. بجای کارفرما، مدیر بعنوان نماینده او اداره امور کارگاهها را عهده‌دار گردید. شرایط جدید اداره کارگاه نیاز به ضوابطی داشت که بتواند روابط بین کارگر

و کارفرما را که دیگر اکنون نسبت به یکدیگر بیگانه و هر یک در پی نیل به اهداف خود بودند، نظم دهد.

شرایط اقتصادی - اجتماعی جدید، اتوماسیون را با خود به کارگاهها و بنگاههای اقتصادی بزرگ وارد کرد و به تدریج ماشین‌های خودکار جای انسانها را گرفتند.

از سوی دیگر، عامل بازار نقش بسیار مهمی در تبیین وضع اقتصادی این کارگاهها ایفا می‌کرد و عدم استقبال بازار از محصولات ساخته شده، موجبات رکود در کارها را فراهم می‌ساخت.

مسائل جدیدی به نام سیاست‌های ارزی دولت، نقدینگی موجود نزد مردم و بانکها، امکانات وارد کردن ماشین و مواد اولیه و صادر کردن کالا، همه و همه وجود مقررات و ضوابط جدیدی را طلب می‌کرد.

این مقررات برای کلیه جنبه‌های مختلف اقتصاد کشور و در رأس آن اداره بنگاههای اقتصادی و نظم بخشیدن به روابط کار الزام‌آور بود و در همین راستا بود که اندیشمندان، اقتصاددانان و

جامعه‌شناسان به پای خاستند و با انتشار مقالات، کتابها و ایراد سخنرانیها، زمینه را برای تدوین این نظامات فراهم ساختند و بدین ترتیب بود که حقوق کار شکل گرفت و تکوین یافت.

### □ تعریف حقوق کار

درباره حقوق کار تعاریف گوناگونی بعمل آمده و اغلب این تعاریف نیز مبیین نحوه طرز تفکر شخص نویسنده می‌باشد. بدین معنی هر یک از دانشمندان و حقوقدانان که اقدام به تجزیه و تحلیل و بررسی حقوق کار کرده‌اند با توجه به طرز تفکر و عقیده خود برای قسمتی از مسائل مربوط به حقوق کار اهمیت بیشتری قائل شده‌اند. چنانکه طرفداران اقتصاد آزاد و نحله تفکر اصالت فرد - لیبرال‌ها - که برای فرد اهمیتی بیش از گروه و جمعیت قائلند حقوق کار را بیشتر از جنبه قرارداد کار نگریسته‌اند. گروهی نیز بیشتر جنبه اقتصادی حقوق کار را در نظر گرفته‌اند و به طرح مرزها، ساعات کار، بهره‌وری و امثال آن اشاره کرده‌اند.

طرفداران سوسیالیسم مسیحی این حقوق را بعنوان ضرورتی جهت حمایت از کارگران و هدف آن را تحقق عدالت اجتماعی دانسته‌اند و بدین ترتیب جنبه‌های اجتماعی حقوق کار را مورد توجه قرار داده‌اند.

بعنوان نمونه آقایان پل دوران و رواست<sup>(۱)</sup> دو تن از حقوقدانان فرانسه حقوق کار را بدین ترتیب تعریف کرده‌اند: حقوق کار حقوقی است ناظر بر روابط حقوقی ناشی از انجام کار که به دستور و به حساب دیگری انجام می‌یابد. نامبرندگان در کتاب قوانین و مقررات صنعتی<sup>(۲)</sup> در

تعریف حقوق کار عبارت کار تابع\* یا کار به دستور دیگری را به کار برده‌اند. به عقیده آنان در اجرای این قبیل کارها تابعیتی حقوقی بین کارگر و کارفرما وجود دارد و کارگر تحت فرمان کارفرما و به حساب او کار می‌کند.

این تابعیت حقوقی همواره همراه با تابعیتی اقتصادی است زیرا کارگر برای تأمین زندگی اقتصادی خویش از طریق دریافت مزد به کار می‌پردازد و هرگاه این تابعیت منتهی گردد، حقوق کار برآن نظارتی نخواهد داشت و تحت پوشش سایر رشته‌های حقوقی قرار می‌گیرد.

آقای پیک (Pic) حقوقدان معروف فرانسوی نیز حقوق کار را نوعی بررسی قوانین کار به نفع کارگر دانسته است.<sup>(۳)</sup> به عقیده پل دوران که قبلاً نیز به آن اشاره کردیم، حقوق کار حقوقی است که بر روابط حقوقی ناشی از کاری که بوسیله کارگر به دستور کارفرما انجام می‌یابد حکومت می‌کند.

زراردلیون کان حقوقدان فرانسوی و نویسنده و محقق در این زمینه این تعریف را خالی از اشکال نمی‌داند زیرا اولاً حقوق کار در تعریف مزبور تنها از لحاظ روابط فردی کار مورد ملاحظه قرار گرفته و از سوی دیگر موضوع کار تابع ملحوظ نشده است.

سرانجام آقای لیون کان پس از بحث

\*Travail Subordone

و بررسی در مورد جنبه‌های مختلف کار انسانی، برای حقوق کار تعریفی کلی به شرح زیر قایل می‌گردد:

حقوق کار عبارتست از مجموعه قواعد و مقرراتی که ناظر بر مسائل ذیل است:

الف - بهره‌برداری از کار انسان در رژیم سرمایه‌داری

**حقوق**  
کار حقوقی است که ناظر بر روابط فردی و دسته‌جمعی کاری که به دستور و تحت نظر دیگری انجام می‌یابد و همچنین آثار متعلقه آن می‌باشد.

ب - وسائل مبارزه کارگران علیه این بهره‌برداری.

ج - محدودیت‌هایی را که از سوی رژیم بر وسائل مذکور وارد می‌شود.

به نظر ما این تعریف نیز به سبب کلیت، تعریف جامع و مانعی نبوده و همه مسائل مرتبط با روابط انفرادی و دسته‌جمعی کار و الزامات آن را مورد توجه قرار نداده است.

آقای دکتر عزت‌آبادی... عراقی در کتاب حقوق کار خود معتقدند: حقوق کار بر همه روابط حقوقی ناشی از انجام کار برای دیگران حاکم است، مشروط بر اینکه

اجرای کار با تبعیت یک طرف نسبت به طرف دیگر همراه باشد. (۴)

**انعقاد قرارداد کار تنها سبب ایجاد رابطه انفرادی بین کارگر و کارفرما محسوب نمی‌شود. ولی همیشه چنین نیست که فقط همین کارفرما و یک کارگر قرارداد منعقد گردد. بلکه منافع گسروهی و جمعی کارگران بعضاً سبب می‌شود که مذاکرات دسته‌جمعی بین کارفرما و نمایندگان کارگر انجام پذیرد و براساس آن در مورد موضوعاتی که مورد مذاکره قرار گرفته است پیمان دسته‌جمعی منعقد گردد.**

آقای دکتر قاسم ظهوری در کتاب روابط کار، نظریه‌ها و فرآیند؛ با عنایت به نظر نویسندگان مختلف و تحت عنوان روابط کار تعریف مذکور را از چند نقطه نظر مورد توجه قرار داده است.

الف - حل و فصل اختلافات و تأمین روابط مسالمت‌آمیز بین کارگر و کارفرما.  
ب - تشکیل و اداره سازمانهای کارگری و کارفرمایی و گفتگوها و قراردادهای دسته‌جمعی

ج - تنظیم روابط فردی و جمعی کارگر و کارفرما و امور وابسته به کارگاهها از جمله مسائل ایمنی.

د - تنظیم و اجرای چارچوب‌های

هدایت داوطلبانه کارگران نظیر:

مشارکت، آموزش، مقررات انضباطی، راههای برخورد با اعتصاب.

هـ قوانین اشتغال، مزد و حقوق، شرایط کار، روابط فردی کار و حفاظت و بهداشت کار. (۵)

در تعریفی که آقای دکتر عراقی از حقوق کار به عمل آورده است دو مسأله مهم کار تابع و نیز روابط فردی و دسته‌جمعی کار مورد توجه قرار گرفته است.

**نکته‌ای**  
که در مورد پیمان دسته‌جمعی باید مورد توجه قرار گیرد این است که هنگامی که پیمان دسته‌جمعی منعقد می‌گردد، هرگاه اکثریت کارگران و یا سازمان نماینده کارگران آن را امضاء کنند، این پیمان برای تمام کارگران اعم از آنها که آن را امضاء کرده‌اند و آنها که امضاء نکرده‌اند الزام‌آور است.

آقای دکتر ظهوری نیز جنبه‌های مختلف موضوع را مورد بررسی قرار داده و همه مسائلی را که به نحوی به روابط فردی و دسته‌جمعی کار ارتباط یافته و

می‌گردد و به موجب آن کارگر و کارفرما تعهداتی را در قبال یکدیگر می‌پذیرند. کارگر با انعقاد قرارداد کار متعهد و موظف به انجام کاری است که از سوی کارفرما به وی واگذار می‌شود. بدیهی است کارگر کار مذکور را بر طبق دستور کارفرما و بر طبق نظرات و راهنمایی او و در اجرای نظاماتی انجام می‌دهد که کارفرما برای اداره یک واحد یا مؤسسه وضع کرده است و همواره سعی خواهد کرد که از این نظامات و مقررات تخطی ننماید.

کارفرما نیز با انعقاد قرارداد، وظایفی به عهده دارد و آن تهیه ابزار و وسائل کار، مواد اولیه و غیره و تنظیم برنامه‌هایی جهت کار کارگر و پرداخت مزد و مزایایی است که براساس قانون و یا عرف برای کارگر پیش‌بینی گردیده است. کارفرما در عین حال موظف است بهداشت و سلامت کارگران را از طریق فراهم آوردن ابزار و وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار حفظ نماید.

● ب - روابط دسته جمعی کار - انعقاد قرارداد کار تنها سبب ایجاد رابطه انفرادی بین کارگر و کارفرما می‌شود. ولی همیشه چنین نیست که فقط بین کارفرما و یک کارگر قرارداد منعقد گردد، بلکه منافع گروهی و جمعی کارگران بعضاً سبب می‌شود که مذاکرات دسته جمعی بین کارفرما و نمایندگان کارگر انجام پذیرد و

□ در نتیجه انعقاد قرارداد کار و یا پیمان دسته‌جمعی تعهداتی برای طرفین ایجاد می‌شود و اجرای این تعهدات و یا عدم اجرای آن آثاری بجای می‌گذارد که بعضاً ممکن است اشخاص ثالث از آن متأثر گردند.

□ قبل از پیدایش انقلاب صنعتی، شرایط کار بسیار ناساعد و محیط کار بسی طاقت‌فرسا بود و هیچ‌گونه قوانین و مقرراتی نیز برای نظم بخشیدن به روابط کار بین کارگران و کارفرمایان وجود نداشت.

□ اولین آثار تنظیم روابط کار را به دوران جمهوری در ۳۷۰۰ قبل از میلاد در بابل نسبت داده‌اند زیرا تعیین فهرست دستمزدها و حداقل مزد در آن زمان وجود داشته است.

طی همکاری بین کارگران و کارفرمایان خودنمایی می‌کند در نظر گرفته است. آقای دکتر ظهوری، عامل دیگری را نیز در این رابطه وارد کرده است و آن عامل دولت است. زیرا در نیل به هدفهایی که فوقاً اشاره شد علاوه بر کارگر و کارفرما نقش دولت نیز به خوبی آشکار است. بعنوان نمونه قوانین مربوط به اشتغال و یا مقررات ناظر بر تعیین مزد و حقوق از جمله مسائلی است که دولت در تهیه و تنظیم و سیاست‌گذاری آن نقش مهمی ایفاء می‌کند.

با توجه به آنچه گذشت می‌توان تعریف زیر را از حقوق کار به دست داد: حقوق کار حقوقی است که ناظر بر روابط فردی و دسته‌جمعی کاری که به دستور و تحت نظر دیگری انجام می‌یابد و همچنین آثار مستعلقه آن می‌باشد. (۶)

به طوری که ملاحظه می‌شود، در این تعریف به تمام زمینه‌های مورد نظر توجه شده است. در این تعریف سه مؤلفه وجود دارد:

روابط فردی کار - روابط دسته‌جمعی کار - آثار ناشی از روابط مذکور.

اینک به طور مختصر در مورد هر یک از مؤلفه‌های فوق به بحث می‌پردازیم.

● الف - روابط فردی کار - روابط فردی کار، روابطی است که از طریق انعقاد قرارداد انفرادی کار بین کارگر و کارفرما ایجاد

به‌عنوان نمونه، با انعقاد قرارداد کار کارگران متعهد به انجام کار می‌شوند و بر طبق نظامات داخلی کارگاه و نیز برنامه‌های تنظیم‌شده برای تولید ملزم به اجرای برنامه‌های فوق می‌گردند و کارفرما نیز براساس برنامه پیش‌بینی شده برای تولید، قراردادهای فروش با بازار منعقد می‌سازد و خریداران نیز به‌همین ترتیب قرارداد فروش دیگری منعقد می‌سازند. حال اگر کارگران به تعهدات و وظایف خود عمل نکنند و به برنامه‌های تولیدی کارفرما جامه عمل نپوشند، اولین فردی که از این امر متأثر می‌گردد کارفرماست و بعد از وی خریداران و فروشندگان بعدی به‌عنوان اشخاص ثالث.

این موضوع در مورد عدم اجرای تعهدات از سوی کارفرما نیز صدق می‌کند یکی از وظایف و تعهدات کارفرما رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار و فراهم آوردن ابزار حفاظتی است تا کارگران هنگام کار دچار حادثه نشوند. حال اگر کارفرما تعهد خود را انجام ندهد و وسائل حفاظتی فراهم نسازد و کارگر یا کارگرانی دچار حادثه شوند و این حادثه منجر به فوت و یا از کارافتادگی کلی کارگر شود، هم کارفرما، هم کارگر و هم خانواده وی بعنوان اشخاص ثالث از این امر متأثر خواهند شد.

با توجه به مراتب فوق می‌توان گفت تعریفی که از حقوق کار بعمل آمد تعریفی

□ در مورد مقررات مربوط به روابط کار در زمان هخامنشیان آثار گرانمایین بجای مانده است. این آثار سنگی نبشته‌هایی است که از تخت جمشید بدست آمده و اکثر آنها به زبان ایلامی و خط میخی است.

مرحله بعد به افراد ثالث مربوط می‌شود. در نتیجه انعقاد قرارداد کار و یا پیمان دسته‌جمعی تعهداتی برای طرفین ایجاد می‌شود و اجرای این تعهدات و یا عدم اجرای آن اثری بجای می‌گذارد که بعضاً ممکن است اشخاص ثالث از آن متأثر گردند.

□ در برخی از الواح بدست آمده از تخت‌جمشید از ترجمه نام برده شده و معلوم می‌شود که برای احتراز از هرگونه اجحاف اسناد را برای کارگران خارجی ترجمه می‌کرده‌اند.

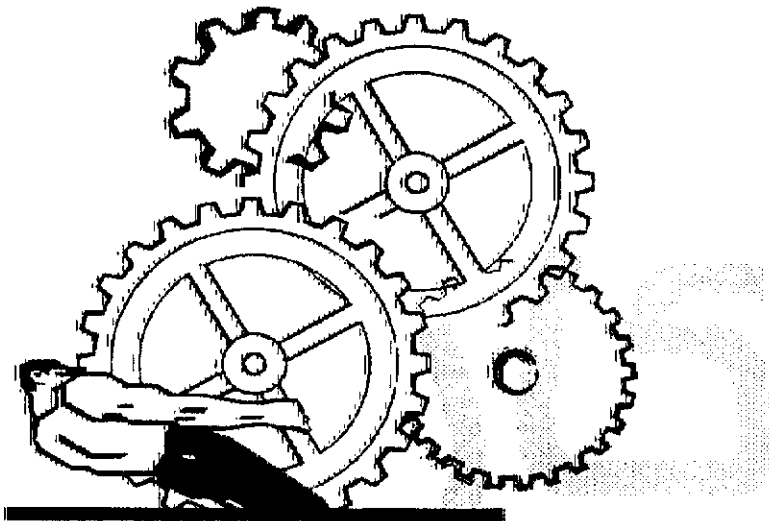
براساس آن در مورد موضوعاتی که مورد مذاکره قرار گرفته است پیمان دسته‌جمعی منعقد گردد.

با گذشت زمان، به تدریج پیمان‌های دسته‌جمعی جای قرارداد کار را می‌گیرد زیرا با پیشرفت فعالیت‌های صنعتی و خدماتی و افزایش مداوم کارگران و مشابهت موضوعات و مسائل مبتلا به آنان کاملاً روشن است که با انعقاد قرارداد کار انفرادی مشکل حل نمی‌گردد و ضرورت ایجاد پیمان‌های دسته‌جمعی حل و فصل شود.

در پیمان دسته‌جمعی نیز برای کارگران و کارفرما تعهداتی پیش‌بینی می‌گردد که هر یک ملزم به رعایت آن می‌باشند. نکته‌ای که در مورد پیمان دسته‌جمعی باید مورد توجه قرار گیرد این است که هنگامی که پیمان دسته‌جمعی منعقد می‌گردد، هر گاه اکثریت کارگران و یا سازمان نماینده کارگران آن را امضاء کنند، این پیمان برای تمام کارگران اعم از آنها که آن را امضاء کرده‌اند و آنها که امضاء نکرده‌اند الزام‌آور است.

#### ● ج - آثار ناشی از روابط مذکور

در نتیجه انعقاد قرارداد انفرادی کار و یا پیمان‌های دسته‌جمعی، روابطی بین کارگران و کارفرما ایجاد می‌گردد و این روابط منتج به اثری می‌گردد که در بدو امر به طرفین قرارداد مربوط می‌گردد و در



است که تمامی جوانب امر در آن رعایت شده است.

### تاریخچه حقوق کار و تحولات آن

بنا به طور کلی حقوق کار با توسعه ماشین‌سازیم بوجود آمد و زاینده انقلاب صنعتی است. از زمانی که ماشین به خدمت انسان درآمد و گروه‌های مختلف کارگران زیر یک سقف، به نام کارگاه، به کار پرداختند و به سرنوشت محتوم و نگرانی‌ها و ناراحتی‌های یکدیگر آگاهی یافتند، لزوم تهیه مقررات و نظاماتی در جهت حفظ منافع حرفه‌ای آنان، تأمین شرایط کار و زندگی مناسب کرامت انسانی برای آنها و خانواده‌شان بعنوان یک ضرورت خلل ناپذیر مورد توجه قرار گرفت. ولی این شرایط به سهولت بدست نیامد، بلکه قبل از پیدایش انقلاب صنعتی شرایط کار بسیار نامساعد و محیط کار بسی طاقت فرسا بود و هیچ گونه قوانین و مقرراتی نیز برای نظم بخشیدن به روابط کار بین کارگران و کارفرمایان وجود نداشت. براین اساس، ما نیز بدو به بحث در مورد حقوق کار و به عبارتی دیگر روابط کار در دوران قبل از انقلاب صنعتی می‌پردازیم.

### □ مبحث اول - ادوار قبل از انقلاب صنعتی

همانطور که قبلاً بیان شد، بیش از آنکه مائین به خدمت انسان درآید و با

گردآمدن کارگران در محیط کار، ضوابط و نظاماتی به منظور نظم بخشیدن به کار آنان تهیه و تنظیم گردد، هزاران سال می‌گذشت و انسانها در خدمت یکدیگر به کار و فعالیت اشتغال داشتند و هیچگونه رابطه و ضابطه‌ای به منظور تنظیم روابط کار بین آنان وجود نداشت.

ماکسیم گورکی نویسنده نامدار روس، در کتاب مادر، که شرح زندگی کارگران در ادوار گذشته در روسیه است، این وضع نابهنجار را به درستی به تصویر کشیده و به خوبی نشان می‌دهد که در آن زمان استثمار فرد از فرد با چهره کریه خود در محیط کارگری بیداد می‌کرد. چنین شرایطی در بسیاری از کشورها وجود داشت ولی بتدریج با ادامه کار و آگاهی بیشتر کارگران روابط کار نیز به ساده‌ترین شکل خودنمایی می‌کند و این امر سالیانی متمادی می‌گذرد چنانکه به عقیده آقای دکتر عزت ا... عراقی، این سابقه به شکل

ابتدائی‌اش به پانصد هزار سال بالغ می‌شود. (۷)

آقای دکتر ظهوری به نقل از تاریخچه، مطالعه کار نوشته آقای محمدرضا صفائی در کتاب خود اولین آثار تنظیم روابط کار را به دوران حمورابی در ۳۷۰۰ قبل از میلاد در بابل نسبت داده است زیرا تعیین فهرست دستمزدها و حداقل مزد در آن زمان وجود داشته است. (۸)

البته در مورد قوانین حمورابی اطلاعات زیادی در دست نیست ولی در مورد مقررات مربوط به روابط کار در زمان هخامنشیان آثار گرانبهایی بجای مانده است. این آثار، سنگ نبشته‌هایی است که از تخت جمشید بدست آمده و اکثر آنها به زبان ایلامی و خط میخی است.

این الواح حاوی نوشته‌هایی در مورد تقسیم کار، سن کار کردن، مدت کار روزانه، تساوی مزد زن و مرد و قریب ۱۸۰

کتیبه در مورد روابط کارگری بوده است. آنچه از کتیبه‌های مذکور می‌توان بدست آورد مطالب و واقعیات زیر است:

۱- بسیاری از مقررات و ضوابط کار مربوط به کارهای ساختمانی است و نشان می‌دهد که کاخهای عظیم دوران هخامنشیان زیر پوشش این مقررات ساخته شده‌اند.

۲- کارکنان دفتری و کسانی که در واحدهای مختلف دولتی کار می‌کردند، حتی کارمندان و روحانیان در قبال انجام وظیفه خود مزد دریافت می‌داشتند.

۳- زنان و دختران نیز همدوش مردان کار می‌کردند.

۴- به‌طوریکه از صورت‌حسابها مشخص می‌شود، میزان اجرت براساس نوع کار تعیین می‌گردید و در واقع هر کار ارزش خاص خود را داشت و حقوق زن و مرد تفاوت محسوسی با یکدیگر نداشت.

۵- ترتیب پرداخت مزد منظم بود یعنی اول دستور پرداخت صادر می‌شد و در مقابل پرداخت رسید دریافت می‌گردید.

۶- طبقه‌بندی مشاغل وجود داشته است.

۷- واحد پرداخت مزد شیکل (Sekkel) بود و مزد ماهانه از یک شیکل تا  $\frac{1}{4}$  تا ۸ شیکل افزایش می‌یافت و مزد زنان تا  $\frac{1}{4}$  تا ۶ شیکل می‌رسید. برای پی بردن به میزان مزد پرداختی خاطر نشان می‌سازد به‌طوری که

از الواح مذکور معلوم می‌شود بهای هر گوسفند سه شیکل بوده است.

۸- زنان و دختران در اکثر کارها مشارکت داشته‌اند.

۹- در برخی از الواح بدست آمده از تخت‌جمشید از ترجمه نام برده شده و معلوم می‌شود که برای احتراز از هرگونه اجحاف اسناد را برای کارگران خارجی ترجمه می‌کرده‌اند.

۱۰- در مواردی که کارهای شایان توجهی انجام می‌یافت پادشاهی مرسوم بود. چنانکه براساس الواح ۴ و ۷ پادشاه (داریوش کبیر) دستور پرداخت مبلغی پاداش صادر نموده است.

۱۱- تغذیه کارگران تأمین بوده و برای این کار دامداران و کشاورزان به خدمت گرفته می‌شدند که وسایل مورد نیاز را فراهم سازند.

آنچه بیان گردید مربوط به قرون گذشته می‌باشد و حال می‌پردازیم به دوران بعد از انقلاب صنعتی و استقرار و استفاده از ماشین در کارگاهها.

## □ مبحث دوم - ادوار بعد از انقلاب صنعتی

انقلاب صنعتی تغییرات شگرف و تحولات عظیمی در کلیه زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع مختلف بوجود آورد.

با ورود ماشین به کارگاهها، به تدریج کارگران در محیطی محدود بنام کارگاه به کار پرداختند. کارفرمایان و صاحبان سرمایه با پرداخت سرمایه‌ای بسیار گزاف استفاده از ماشین و تکنولوژی بر شدت استثمار و بهره‌کشی خود افزودند تا بتوانند از سرمایه‌های خود سود بیشتری بدست آورند. اینان با استفاده از قدرت اقتصادی - اجتماعی خود توانستند قوانین و مقرراتی در جهت محکم‌تر کردن رشته‌های استثمار و بهره‌کشی از انسانها وضع کنند. همزمان با پیشرفت‌های فنی و تکنولوژیک و اتخاذ تدابیری از سوی صاحبان سرمایه به منظور بهره‌کشی بیشتر از کارگران، حرکات و جنبشهایی از سوی گروههای عظیم زحمتکشان و کارگران آغاز شد. آنان که به زندگی غم‌انگیز خود و دیگر افراد جامعه و همکاران خود آگاهی یافته و بدین واقعیت پی برده بودند که تنها در سایه همدلی و وحدت می‌توانند زنجیرهای بهره‌کشی را پاره کنند. به تدریج گرد هم آمده و با اعتراضات پیاپی و دستجمعی درخواست‌های خود را به گوش سیاستمداران و صاحبان سرمایه می‌رسانیدند.

در این میان روشنفکران و دانشمندان بسیاری نیز برای انجام اصلاحات در جامعه قد بر افراشتند. افرادی مانند اوون، سن‌سیمون و دیگران با انتشار کتابها و

مقالات و سخنرانی‌ها در مجامع مختلف راه را برای از میان بردن بهره‌کشی انسان از انسان هموار کردند. و بدین ترتیب بود که زمینه‌های لازم برای انقلاب کبیر فرانسه و توجه به مقررات و قوانینی در جهت بهبود شرایط کار و زندگی کارگران در بسیاری از کشورها و در رأس آن فرانسه فراهم گردید.

ولی هنوز زمینه برای به رسمیت شناختن حقوق کارگران و استقرار نظمی نوین براساس حقوق کار در کشورهای مذکور فراهم نشده بود زیرا از آنجا که گروه‌های اقتصادی - اجتماعی بسیاری به

فلسفه اصالت فرد و اقتصاد آزاد اعتقاد داشتند و در نتیجه توجه به اصل آزادی اراده هنوز هم به قوت خود باقی بود، لذا موضوع بهره‌کشی فرد از فرد هنوز امکان‌پذیر بود.

در این زمان سعی دانشمندان اندیشمندان بیشتر معطوف بدان بود که دولت‌ها پای در میان گذارده و با تصویب قوانین و مقرراتی، نظم نوینی در روابط بین کارگر و کارفرما مستقر سازند.

سرانجام با مبارزات مداوم کارگران و زحمتکشان در راه کسب حقوق خود و نیز پشتیبانی اندیشمندان از آنان به‌طریق

مختلف بتدریج اندیشه لزوم دخالت دولت در زمینه مسائل اقتصادی - اجتماعی و تنظیم مقرراتی در جهت نظم بخشیدن به روابط کار کارگران و کارفرمایان و حمایت از قشر زحمتکش شکوفا شد و اولین مقررات مربوط به کار در سال ۱۸۰۶ در فرانسه و سپس در بلژیک و انگلستان به تصویب رسید و حقوق کار بدین ترتیب بدو در کشورهای اروپایی و سپس به تدریج در سایر کشورهای جهان تکوین یافت.

«ادامه دارد»



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
مركز جامع علوم انسانی

- (1) Paul Durant . Ruast,
- (2) Precis de Legislation Industrielle
- (3) Traite elementaire de Legislation Industrielle.

۴ دکتر عزت ا... عراقی - حقوق کار

۵ روابط کار، نظریه‌ها و فرآیندها. دکتر قاسم ظهوری - سال ۱۳۷۸ - صص ۲۷-۲۶-۲۵

۶- حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی - دکتر علی ا... همدانی

۷ حقوق کار - دکتر عزت ا... عراقی

۸ روابط کار نظریه‌ها - فرآیندها - دکتر قاسم ظهوری - صص ۲۵