



کنکاشی در عرصه

پژوهش در حقوق کار

گفتگو با دکتر عزت الله عراقی

اشاره:

پژوهش در حوزه حقوق کار و روابط میان کارگر و کارفرما از جمله مقولاتی است که در سطح محافل علمی و تحقیقاتی چندان مورد توجه واقع نشده و به جزء معدود مراکزی، از جمله مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، در سطح تخصصی، مرجع خاصی به آن توجه قابل ذکری ندارد. این در حالی است که علم حقوق و به طور مشخص حقوق کار از جمله علوم پایه در حیطه‌های اجتماعی و اقتصادی است و تبیین موضوعات حقوقی ناظر بر روابط کارگری از مباحث عمده‌ای است که باید با جدیت و پشتکار مسؤولان نظام مورد عنایت قرار گیرد. این موضوع از آن لحاظ مهم و تا حدودی تأمل برانگیز می‌شود که بدانیم نخستین قانون رسمی و مصوب مجلس در حوزه کار به سال ۱۳۶۹ و تصویب نخستین قانون کار در مجلس شورای اسلامی باز می‌گردد، هر چند قانون آزمایشی کار، مصوب سال ۱۳۲۸ و اصلاحات پس از آن، به عنوان تنها قانون ناظر بر روابط کارگری در محاکم و دعاوی کارگران اعمال می‌شده است. علاوه بر این، وجود برخی مواد قانونی در قانون کار فعلی و نیز فقدان برخی موضوعات یا ابهامات موجود در قانون کار نیز به پیچیدگی این موضوع می‌افزاید. در هفته پژوهش و با مدنظر قرار دادن چنین موضوعاتی، گفتگویی با دکتر عزت الله عراقی، محقق، پژوهشگر و استاد علم حقوق در دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران انجام دادیم تا برای بخشی از این موضوعات پاسخی درخور بیابیم و به اطلاع خوانندگان محترم برسانیم. دکتر عراقی پژوهش‌هایی در زمینه شناخت چالش‌ها و کاستی‌های قوانین و مقررات کارگری ایران انجام داده و در این حوزه دانش سودمندی ارائه کرده‌اند.

● البته در کتاب «حقوق کار» به طور خلاصه به این موضوع اشاره شده است. می‌دانید که نظام قانون‌گذاری به صورتی که فعلاً مطرح است، بعد از نهضت مشروطیت مطرح شد و موجودیت پیدا کرد. تا قبل از آن، قوانین و مقررات در قالب فرمان‌های شاهانه و حکومتی برای موضوع خاص اعلام و ابلاغ می‌شد. از طرف دیگر از آنجا که جامعه ایران جامعه‌ای صنعتی نبوده و کارگران در بخش‌های مختلف اقتصادی نیز تجمع یا تشکیلی نداشتند و جزء اقشار محروم به شمار می‌رفتند تا قبل از مشروطیت و حتی پس از آن نیز عنایت خاصی به آنان نمی‌شد. غالب‌ترین گروه کسانی که کار می‌کردند و کار مولد را انجام می‌دادند در بخش کشاورزی و رعایا بودند و در بخش‌های سنتی نظیر قالی بافی و... نیز با توجه به پراکنده بودن آنها، انتظار نمی‌رفت که نظام حکومتی توجهی به آنها داشته باشد.

◀ یکی از موضوعاتی که به طور معمول در بررسی قوانین حقوقی مورد توجه قرار می‌گیرد و پایه بررسی‌های بعدی است، آگاهی از تاریخچه تدوین آن قوانین است. گویا در خصوص قوانین کارگری در ایران تاریخچه‌ای اینچنین، به سختی یافت می‌شود. علت چیست؟





البته این به معنای آن نیست که هیچ قانون و مقرراتی وجود نداشته است. مثلاً ما قوانین و مقرراتی به صورت عرف یا مدون در خصوص اصناف و به تبع آن شاگردان آنها داشته‌ایم که بیشتر به دوران شکوفایی اقتصاد ایران در دوران صفویه و دوره‌های بعد از آن مربوط می‌شود ولی آنچه که بتوان نام قوانین کار را به آن داد به دوره‌های بعد از مشروطه باز می‌گردد.

در دوره مشروطیت که کار تدوین قوانین آغاز شد، اولویت‌ها بر اساس نیازهای جامعه تبیین شدند یعنی در وهله اول، مجلس قوانینی را وضع کرد که وجود آنها برای جامعه ضروری بود و طبیعی است که با توجه به فقدان قانون مدون تا آن زمان (در هیچ یک از عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی...) رسیدگی به مسائل کارگری در درجه‌های بعدی اهمیت قرار داشت. مثلاً تدوین قانون دادگستری‌ها و اصول محاکمات (آیین دادرسی) قوانین ماهوی مانند قانون مجازات یا الغای کاپیتولاسیون که از دوره قاجار وجود داشت در اولویت قرار گرفت و به دنبال آن قوانینی مثل قانون تجارت، قانون ثبت و... تدوین شدند.

در زمینه مسائل کارگران، اولین قوانین و مقررات در خصوص حوادث و غرامت کارگری تهیه شدند. در جریان راهسازی که در اوایل حکومت پهلوی اول با سرعت آغاز شده بود، وقوع حوادث منجر به جرح یا فوت برای کارگران امری طبیعی بود و لازم بود برای نحوه جبران آن، قوانین و مقرراتی به وجود آید. نخستین آئین نامه یا نظامنامه در این خصوص در سال ۱۳۰۹ تدوین شد که در قالب آن صندوقی برای جبران غرامت کارگران شاغل در بخش راهسازی (طرق) تأسیس و منابع آن از محل پرداخت‌های دولتی و کسورات حقوق کارگران تأمین می‌شد. این اولین گام در صنعت بیمه کارگران نیز بود. اما تا سال ۱۳۱۵ که نظامنامه کارخانجات صنعتی تصویب شد، ما قوانینی که به قانون کار تعبیر شود نداشتیم و حتی وزارتخانه‌ای برای تولید امور کارگری وجود نداشت.

نظامنامه ۱۳۱۵ نیز بیشتر به موضوع حوادث کاری پرداخت و از طرف دیگر با توجه به ماهیت حکومت پهلوی که یک حکومت دیکتاتوری به شمار می‌رفت، موضوعاتی که بازدارنده اقدامات کارگری نظیر اعتصاب و جنبش کارگری باشد، در آن گنجانده و اشاره‌ای ضمنی به محدودیت و ممنوعیت اعتصاب و... شده بود. البته در همین نظامنامه، اشاره‌ای به موضوع حقوق کار زنان نیز می‌شود.

هیأتی از تهران برای رسیدگی به موضوع، به آغاچاری اعزام شد. نظرات متفاوتی در خصوص علل این اعتصاب ذکر شده است که برخی، آن را ناشی از تحریک جنبش‌های چپ می‌دانند و برخی دیگر این حرکت را صرفاً مطالباتی صنفی و حقوقی عنوان می‌کنند. در هر حال، این اعتصاب یک فایده داشت و آن این که در گزارش هیأت اعزامی علت آن، در خواست‌هایی مانند آب آشامیدنی، وسیله ایاب و ذهاب و... عنوان شده بود (و جنبه سیاسی موضوع کم بود) این امر سبب شد فشاری از جانب دولت به شرکت نفت ایران و انگلیس وارد شود و شرکت به خواسته‌های کارگران ترتیب اثر دهد. همزمان، دولت به فکر تدوین قوانین و مقرراتی در زمینه حقوق کار افتاد. در سال ۱۳۲۵ اولین لایحه قانون کار در دولت تدوین و به مجلس ارسال شد. در مجلس، این قانون با مخالفت نمایندگان چپ روبرو شد؛ زیرا مدعی بودند قانون وارده، برآورنده تمام خواست‌های کارگران نیست. بدین ترتیب نخستین اقدام به نتیجه نرسید.



گویا این شرایط تا پس از تحولات شهریور ۱۳۲۰ ادامه داشت.

● بله به عبارتی می‌توان گفت ما تا دوره دوم حکومت پهلوی قانون کار نداشتیم. در سال‌های نخستین بعد از شهریور ۱۳۲۰ و انتقال قدرت به پهلوی دوم، با توجه به این که حاکم جدید از قدرت و تجربه لازم برخوردار نبود، گروه‌های چپ با گرایش‌های کمونیستی در ایران پا گرفتند و همزمان با آن سندیکاهای کارگری نیز شروع به فعالیت کردند که این امر ناشی از گرایش چپ‌ها به موضوعات کارگری بود. این سندیکاهای متقاضی حقوق کارگران بودند.

در شرایطی که هنوز قانونی وجود نداشت که حقوق کارگران را مشخص کند؟

● این اتفاق عجیبی نیست. در اکثر کشورهای دنیا هم وضع به همین منوال بوده که اول سندیکاهای شکل می‌گرفتند، طلب حقی می‌کردند و بعد از آن قوانینی تدوین می‌شدند که متضمن حق و حقوق کارگران باشند.

آیا در ایران این تحولات منجر به اتفاق خاصی شد؟

● در واقع به واسطه همین تشکل‌ها اولین اعتصابات کارگری در ایران شکل گرفتند که مهم‌ترین آنها اعتصاب سال ۱۳۲۳ کارکنان شرکت نفت ایران و انگلیس در آغاچاری بود. شرکت، اعتصابیون را به شورش متهم کرد و

● واقعیت امر آن است که این کار، کار بسیار پیچیده‌ای است و تنها یک گروه کاری می‌تواند آن را انجام دهد؛ زیرا موضوعات باید حسب طبیعت و قوانین کشورهای مورد مطالعه مورد بررسی و ملاحظه می‌شوند. قواعد کشورها در برخی موضوعات بسیار به هم نزدیک است و به لحاظ ماهیت، حقوق و شرایط یکسانی بر آنها مترتب می‌شود، مثل قانون تجارت و حمل و نقل. ولی مباحثی در حوزه کار وارد می‌شود که خاص یک کشور است و ممکن است در هر کشور متفاوت باشد. شرایط بومی، اقتصاد داخلی، اجتماعی، مذهبی، اخلاقی و فرهنگی سبب می‌شود که کار مقایسه با مشکل مواجه شود. می‌دانیم که موضوع «کار» با مسائل اقتصادی و اجتماعی مرتبط است بنابراین نمی‌توان قوانین دو کشوری را که اولی یک کشور پیشرفته صنعتی است، با یک کشور جهان سوم یا کشور در حال توسعه به راحتی مقایسه کرد. هر چند می‌توان راه‌هایی را بررسی کرد که چرا یک کشور توسعه یافته توانسته است به مدارج پیشرفت بالا برسد و از همین یافته، راه‌های پیشرفت یک کشور در حال توسعه را ترسیم کرد.

▲ آیا نظام‌های متفاوت حقوقی هم یک مشکل است؟

● نظام حقوقی کشورها هم مهم است. مثلاً ساختار نظام حقوقی در کشورهای اسکانندیناوی یا انگلیس شرایط خاصی دارد که در آن مقررات کار بر مبنای پیمان‌های جمعی شکل می‌گیرند که این روند در ایران هنوز مستقر نشده است. ما کار مطالعات تطبیقی را با کشورهایی می‌توانیم انجام دهیم که در نظام حقوقی آنها قانون موجود مهم‌ترین ناظر روابط کارگری باشد. کشورهای اروپای غربی، مثل فرانسه، اسپانیا و ایتالیا و کشورهای خاورمیانه مثل ترکیه، لبنان و مصر از این دسته هستند. حتی در کشور ژاپن هم این کار با مشکلاتی روبرو می‌شود که علت آن روابط پیچیده سنتی حاکم بر روابط کار است و استانداردهای آن برای سایر کشورها و از جمله ایران قابل هضم نیست.

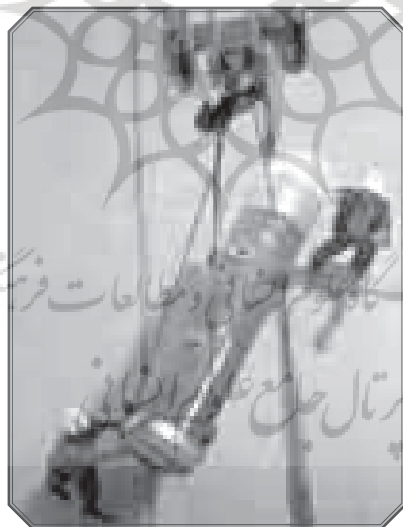
بنابراین اگر بخواهیم مطالعات ما کاربردی باشد، باید این کار با نظام‌های حقوقی مشابه باشد و در غیراین صورت، تنها یک کار اطلاع‌رسانی خواهد بود.

▲ هدف من از طرح این سؤال، این بود که یکی از راه‌های یافتن نقاط ضعف و قوت قوانین همین مطالعات تطبیقی است. از نظر شما به عنوان یک پژوهشگر، محقق و استاد دانشگاه چه نقاط ضعف و قوتی در قانون فعلی کار وجود دارد؟

▲ آیا تاکنون کار مطالعات تطبیقی در مورد حقوق کار در قالب کار پژوهشی یا طرح مطالعاتی انجام شده است؟

● به طور مشخص در مورد همه مسائل خیر؛ اما به صورت موردی در برخی پایان‌نامه‌ها که البته تعداد آنها بسیار محدود است مواردی مشاهده می‌شود. به‌طور کلی اقبال پژوهشگران به حقوق کار کم است. در بررسی‌هایی که خودم انجام دادم، دیدم در برخی کتب و مقالات، حسب مورد به حقوق کشورها در زمینه موضوعات کارگری اشاره شده است که یکی از آنها طرحی است که خودم برای مؤسسه کار و تأمین اجتماعی انجام داده‌ام. برخی طرح‌های دیگر که در این مؤسسه هم انجام شده، جنبه مطالعات تطبیقی دارد که بیشتر به قوانین موقت، آئین دادرسی کار، وضعیت کارگران و... در کشورهای مختلف و مقایسه آن با شرایط کارگری در ایران می‌پردازند.

▲ چه دلایلی وجود دارد که این گرایش کم به تحقیق و مطالعه تطبیقی را در کشور توجیه می‌کند؟



موضوع «کار» با مسائل اقتصادی و اجتماعی مرتبط است بنابراین نمی‌توان قوانین دو کشوری را که اولی یک کشور پیشرفته صنعتی است، با یک کشور جهان سوم یا کشور در حال توسعه به راحتی مقایسه کرد

در همان دوره و در دوره فترت دو مجلس، دولت مصوبه‌ای تحت عنوان قانون کار منتشر کرد که ناظر بر موضوعات کارگری بود و در آن بر آزمایشی بودن قانون تأکید شده بود. البته تصویب این قانون تا سال ۱۳۲۸ معطل ماند و با توجه به آن که در همین دوره، حزب توده به عنوان حامی گروه‌های چپ منحل شد، لایحه جدیدی که در آن در برخی زمینه‌ها نیز از مزایای کارگری کاسته شده بود به مجلس تحویل شد. البته در تدوین این لایحه از نظر کارشناسی دفتر بین‌المللی کار (ILO) استفاده شده بود اما همانطور که گفتم برخی مزایای کارگری کاسته شده بود، مثلاً تعداد مرخصی‌های سالانه کارگران از ۱۵ روز به ۱۰ روز کاهش یافته بود.

▲ آیا این لایحه در مجلس تصویب شد؟

● متأسفانه خیر! کار تصویب این لایحه به جای صحن علنی مجلس، در کمیسیون پیشه و هنر بازگانی مجلس انجام شد و به همین خاطر عده‌ای آن را قانون نمی‌دانند. این کمیسیون، قانون مذکور را به صورت آزمایشی ابلاغ کرد تا در مجلس نیز مصوب شود اما با پیش آمدن تحولاتی مثل ملی شدن صنعت نفت این اتفاق نیفتاد ولی در عمل اجرا شد.

▲ این قانون تا چه موقع به صورت آزمایشی اجرا شد؟

● دقیقاً تا سال ۱۳۳۷. در آن سال قانون جدیدی تدوین شد که البته باز در کمیسیون مشترک کاری مجلس شورای ملی و دولت به تصویب رسید نه در خود مجلس. با توجه به این که در سال ۱۳۳۱ در خصوص تدوین قوانین بیمه گام‌هایی برداشته شده بود، این موضوعات در قانون سال ۱۳۳۷ مورد توجه قرار نگرفت. بدین ترتیب تا قبل از تصویب قانون کار فعلی (مصوب ۱۳۶۹) این قانون که به صورت آزمایشی از سال ۱۳۳۸ به اجرا درآمد، مهمترین قانون کار بود.

▲ با توجه به آنچه که فرمودید و با در نظر گرفتن این واقعیت که کار حقوقی و مطالعاتی خاصی روی موضوعات کارگری انجام نشده بود، آیا در تدوین قانون ۱۳۳۷ از الگوی کشور خاصی تبعیت شد؟

● در هیچ جا به طور روشن این موضوع بیان نشده است که مبنای تدوین قانون چه بوده اما باید به این نکته توجه داشت که در آن سال‌ها وزارت کار ایجاد شده بود، ما افراد متخصصی نیز داشتیم که در این حوزه کارهای تحقیقی و پژوهشی (البته در حد محدود) انجام داده بودند. به علاوه ما عضو ILO بودیم و از نظرات کارشناسی این نهاد بین‌المللی نیز استفاده شده بود.

● لازم است در اینجا این نکته را مورد تأکید قرار بدهم که برای رسیدن به این هدف یک کار گروهی و منسجم باید انجام شود. در حال حاضر مطالعات مختصری انجام شده که در حوزه‌های خاص است و این مطالعات می‌تواند مستمر شده و با طبقه‌بندی موضوعات، مطالعات تطبیقی جامعی انجام شود.

اما در خصوص نقاط ضعف و قوت قانون فعلی یعنی قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مواردی به نظر می‌رسد که بدون اولویت قائل شدن، می‌توان به آنها به این شکل اشاره کرد:

اولاً این قانون در نگاه کلی، یک دست نیست که این امر دلیل خاصی دارد. در تدوین این قانون از بخش‌هایی از کار کارشناسی شده مؤسسه کار و تأمین اجتماعی نیز مورد استفاده قرار گرفته است. مثلاً در فصل‌های سوم و چهارم و یا فصل حفاظت فنی آموزش و... می‌بینیم که این مواد به پیش نویس تهیه شده در مؤسسه بسیار نزدیک است و چون دولت وقت و قوه مقننه در آن زمان روی آنها حساسیتی نداشته‌اند، بنابراین مصوب شده است. نکته قابل توجه آن است که مؤسسه نیز در تهیه پیش نویس از منابع مختلف، از جمله از اسناد سازمان بین‌المللی کار، قانون اساسی و قوانین کشورهای اسلامی استفاده کرده است، اما در برخی بخش‌ها از این پیش نویس استفاده نشده و این کار باعث شده تا قانون یک دست نباشد.

نکته دوم آن که، یک نقطه ضعف آگاهانه یا ناآگاهانه و غیر عمد در قانون آمده که به بحث تشکل‌های کارگری باز می‌گردد و به نظر نمی‌رسد حتی با مصلحتی در تعارض باشد. اما قانون‌گذار وقت مفاد کارشناسی پیش نویس را رها کرده و در عین حال جایگزین مناسبی برای آن در نظر نگرفته است؛ به طوری که در فصل ۶ بیشترین تعارض را با قوانین و مقررات کارگری در جهان و شرایط کار در کشور شاهد هستیم. در آنجا ما ممزوجی از قوانین ناقص در حیطه تشکل‌ها را شاهدیم و به تشکل‌های اسلامی کار، تعاونی‌های مسکن و تعاونی‌های مصرف به طور ناقص پرداخته شده و ضمن آن که هماهنگی خوبی با مفاهیم بین‌المللی این موضوعات ندارد و درک آن هم دشوار است. سومین نکته آن است که در این قانون مراجع حل اختلاف را بهتر از آنچه هست می‌شد مطرح کرد که احتمالاً به علت دشواری اجرا با استفاده از مراجع جدید، قانون‌گذار ترجیح داده است از اشکال قبلی حل اختلاف استفاده کند.

نکته چهارم که به نظر می‌رسد جزء نقاط قوت قانون باشد، آن است که در بخش شرایط کار و قرار داد کار، نسبت به روابط عرضی کار، حقوق خوبی برای کارگر در نظر گرفته شده است. مثلاً مرخصی، ساعات کار، موارد پایان رابطه کار، حق سنوات و مواردی از این قبیل. هر چند عده‌ای در تحلیل خود مجموع این مزایا را برای مجموعه رابطه کار چندان مفید نمی‌دانند.

◀ دلیل یک دست نبودن قانون که اشاره کردید چیست و آیا این دلیل، بر تهیه اصلاحیه قانون کار هم تأثیر گذاشته است؟

● دلیلی که می‌توان برای این مشکل عنوان کرد، پیچیدگی کار تدوین و تصویب قانون در کشور است. در حال حاضر لوایح قانونی پس از تصویب در مجلس برای بررسی عدم مغایرت آن با قانون اساسی و شرع به شورای نگهبان ارسال می‌شود. در شورا هم روی موضوعاتی تکیه و تأکید می‌کنند و عنوان می‌شود که این بخش باید اصلاح شود، در صورت اقدام مجلس و برآورده نشدن نظر شورای نگهبان، لایحه به مجمع تشخیص مصلحت نظام فرستاده می‌شود تا بالاخره مصوب شود، در این رفت و برگشت‌ها، بخش‌هایی از قانون دستخوش تغییر می‌شود و یکپارچگی قانون ممکن است به اندازه کافی لحاظ نشود.

حال آن که لایحه ارسالی از طرف دولت، یک کارشناسی منسجم است که در آن نظرات کارشناسان با تکیه بر منابع مطمئن و به صورت جامع و یکپارچه شکل لایحه قانونی به خود گرفته است و هر گونه تغییری در آن می تواند به کلیت کار آسیب برساند. این مشکلی بود که در سال های ۶۶ تا ۶۸ به وجود آمد.

در اصلاحیه مورد بحث هم وضع همین گونه است اگر چه نیت بر رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت بوده، اما نوعی پیچیدگی را در آن شاهد هستیم.

دشواری قانون کار این است که باید به نوعی تنظیم شود که در آن حقوق کارگر و حقوق کارفرما به صورت متعادل رعایت شود. از طرف دیگر باید با چنان دقت نظری تنظیم شود که راه فرار از قانون را بسته و شرایط سوء استفاده از آن را نیز فراهم نکند.

البته مشکل فرار از قانون مختص کشور ما نیست و در همه جا هست. متأسفانه قانون کار فعلی هم مواردی برای فرار دارد که بحث جنجالی قراردادهای موقت کار یکی از نتایج آن است.

◀ برای رفع این مشکل چه می توان کرد؟

● باید نوعی تفاهم و اشتراک نظر میان مجلس و شورای نگهبان و نیز مجمع در خصوص این نکته مهم وجود داشته باشد که لایحه قانونی یا اصلاحیه آن به صورت جامع و بدون مخدوش شدن کلیت آن مصوب شود.

◀ کمی هم به بررسی موضوع پژوهش برگردیم. شما به عنوان یک محقق و پژوهشگر دانشگاهی، در زمینه موضوعات کارگری با گرایش مسائل حقوقی چه اقداماتی داشته اید و از نهادهای مرتبط با بحث پژوهش چه انتظاراتی دارید؟

● طبیعت کار من معلمی است و طبیعی است که کار با دستگاه های اجرایی برای من راحت نباشد. با وزارت کار و امور اجتماعی کارهای پژوهشی معدودی آغاز کردم، اما این کارها نیمه تمام رها شدند. اما در مؤسسات پژوهشی، از جمله مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، اگر اولویت ها خوب تبیین و مشخص شوند، علاقه زیادی به انجام کارهای پژوهشی دارم. منظور من آن است که اولویت با کار پژوهشی کاربردی باشد نه پژوهش برای پژوهش. البته پژوهش برای پژوهش به جا و شایسته است اما با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی روز، لازم است توجه بیشتری به پژوهش های کاربردی شود.

دشواری قانون کار این است که باید به نوعی تنظیم شود که در آن حقوق کارگر و حقوق کارفرما به صورت متعادل رعایت شود. از طرف دیگر باید با چنان دقت نظری تنظیم شود که راه فرار از قانون را بسته و شرایط سوء استفاده از آن را نیز فراهم نکند.

◀ برای رفع این مشکل چه پیشنهادی دارید؟

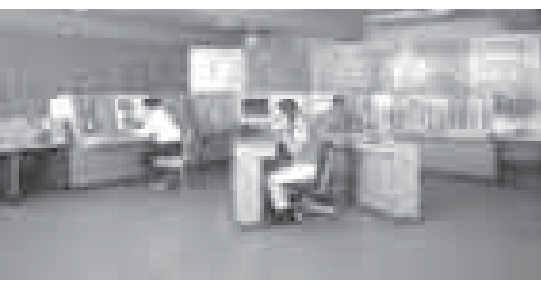
● من معتقدم مؤسسه کار و تأمین اجتماعی باید یک تیم پژوهشی قوی را به کار بگیرد که این تیم، کارهای پژوهشی را انجام دهند. البته در حال حاضر چنین تیمی در مؤسسه فعال است و باید آن را به خوبی تقویت کرد؛ طوری که عناصر ثابت مؤسسه باشند و مؤسسه هم منعی برای پرداخت حقوق از محل اجرای طرح یا تکمیل طرح های نیمه تمام در کنار حقوق دریافتی آنان به عنوان عضو ثابت تیم پژوهشی نداشته باشد. در این صورت، حداقل می توان امید داشت که کارهای نیمه تمام، توسط این تیم تکمیل می شود.

پیشنهاد دیگرم ارتقاء کیفیت کارها به جای افزایش کمیت آنها است. این که ما پژوهش های متعددی انجام دهیم فی نفسه خوب است اما نباید این افزایش تعداد به کاهش کیفیت منجر شود.

بنابراین اولاً باید اولویت ها مشخص شوند و در ثانی، منابع مطالعاتی و مالی کافی تأمین شود.

◀ صحبت از منابع مالی و مطالعاتی به میان آمد. وضعیت منابع انسانی در این عرصه چگونه است؟

● متأسفانه ما پژوهشگر تمام وقت و واجد شرایط کامل برای کار تحقیقی در این حوزه را نداریم. وقتی صحبت از شرایط می شود، منظور تسلط محقق به یکی از زبان های بین المللی و دارا بودن مدارک تحصیلی معتبر و قوی است. در حال حاضر محقق ما به خاطر اشتغال به کارهای دیگر، یک محقق ثابت در یک حوزه نیست. به همین خاطر می بینیم که کارها به طور معمول نیمه تمام می ماند. محقق که در یک حوزه تخصصی صرف، حرکت نمی کند، کسی است که دنبال یافتن منابع مالی زندگی است و این یک امر طبیعی است. بنابراین کار را تمام نکرده کار جدیدی آغاز می کند و برای مجری هم جمع کردن این کار نیمه تمام مقدر نیست چون او هم مشکل کار دیگر، یعنی کار اجرایی خودش را دارد.





◀ منابع مطالعاتی مؤسسه را در حال حاضر چگونه ارزیابی می‌کنید؟

● در سال‌های اخیر، مؤسسه در این زمینه پیشرفت خوبی داشته که با تشکیل گروه‌های علمی بروند بهبود اوضاع افزوده است. البته نباید این نکته را نادیده گرفت که به تازگی نوعی کندی کار هم مشاهده می‌شود که امیدوارم برطرف شود. منابع مطالعاتی و کتابخانه‌ای خوبی هم در مؤسسه فراهم شده ولی تازه نگه داشتن آن نیز الزامی است. در مجموع، اگر مؤسسه‌ای می‌خواهد پژوهشی بماند (چون مؤسسه کار و امور اجتماعی جنبه آموزشی هم دارد) باید وزن اصلی اش پژوهش باشد.

◀ قطعاً تفکر حاکم بر مؤسسه نیز به سمت بهتر شدن شرایط پژوهش میل دارد و پیشنهادات در این زمینه را می‌پذیرد. اما طرف دیگر عرصه پژوهش، یعنی نهادهایی مثل دانشگاه چه جایگاه و چه شرایطی دارند؟

● در حال حاضر امکانات پژوهشی دانشگاه‌ها بر حسب موضوع‌های مختلف، متفاوت است، در سال‌های اخیر توجه خاصی به حوزه‌های فنی و تا حدودی پزشکی شده است اما در حوزه علوم انسانی و به ویژه حوزه حقوق که یک علم کاربردی تر و اجتماعی تر به نسبت سایر علوم این حوزه مثل ادبیات و فلسفه است (ضمن آن که باید اهمیت این قبیل علوم را هم در نظر گرفت) بی‌مهری‌ها و کم‌توجهی‌هایی را می‌بینیم. ریاست قبلی دانشگاه جناب عمید زنجانی که خود از اساتید این حوزه بودند، تلاش زیادی برای اصلاح امور کردند که در خور تقدیر است.

◀ آیا اوضاع تحقیق و پژوهش در حوزه حقوق، رضایت‌بخش است؟

● من از وضعیت پژوهش در حقوق به طور کلی و حقوق کار به طور اخص راضی نیستم و لازم است در این حوزه کار بیشتر می‌شود. متأسفانه کوتاهی هم می‌شود. به عنوان مثال، چندی پیش مطالعاتی انجام دادیم که ماحصل آن، پیشنهاد ایجاد یک رشته دانشگاهی به نام حقوق کار و تأمین اجتماعی بود. این کار حسب وظیفه شخصی که احساس می‌کردم و بدون هیچ چشمداشتی انجام شد. این پیشنهاد را ارائه کردم اما سرنوشت آن معلوم نشد. با شناخت اجمالی که من دارم، حس می‌کنم تعداد کسانی که علاقمند به پژوهش در عرصه کار باشند زیاد نیست؛ و به همین خاطر وظیفه مؤسسه سنگین‌تر می‌شود که به تربیت افراد و تأمین منابع و حمایت از افراد

اندکی که هستند اقدام کند. البته همین تعداد اندک هم که هستند باید کار کنند و وظایف خود را انجام دهند.

◀ آیا امکان شکل‌دهی یا شکل‌گیری نهادهای خودجوش و علاقمند به این عرصه هست؟

● زمینه‌های این که گروهی از افراد علاقمند وارد این عرصه شوند هست اما در هر حال باید این کار با هماهنگی با مؤسسه انجام شود و مؤسسه هم به این مقوله به عنوان یک کار موردی و موقت نگاه نکند. افرادی هستند که به صورت بالقوه توانایی‌هایی در زمینه پژوهش دارند و اگر وارد یک کانون، انجمن یا نهاد خاصی شوند مفید خواهند بود اما همانطور که گفتم باید انگیزه‌های لازم در این افراد شکل بگیرد. تأمین منابع مالی و مطالعاتی آن هم برعهده نهادهای پژوهشی مانند مؤسسه کار و تأمین اجتماعی است.

◀ و سخن آخر...؟

● بیابید نسل جدیدی از محققان را تربیت کنیم، افراد انگیزه دار و علاقمند به حقوق بشر و شأن انسان‌ها را پیدا کنیم و کسانی را انتخاب کنیم که بخش مفید کارشان را به پژوهش در این عرصه اختصاص دهند. □