

Submit Date: 21 January 2026

Revise Date: 07 June 2026

Accept Date: 15 June 2026

Initial Publish: 20 June 2026

Final Publish: 22 November 2027

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

An Examination of the Public Aspects of Labor Law in the Islamic Republic of Iran

Erfan Vafae Neghad¹, Vali Eslami^{1*}

1. Department of Law, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran

* Corresponding Author's Email: Vli.eslami@iauc.ac.ir

ABSTRACT

In contemporary legal systems, labor law has expanded beyond the traditional boundaries of private law and has become one of the most important fields of state intervention and social justice. Although the relationship between employer and employee is formally based on contract and mutual consent, the economic and social inequality between the parties necessitates legal protection and public regulation. The purpose of this study is to examine the public aspects of labor law in the Islamic Republic of Iran and to analyze the role of public institutions in regulating and supporting labor relations. This research was conducted using a descriptive-analytical approach based on legal literature, labor law theories, and the provisions of Iranian labor legislation. The findings indicate that Iranian labor law possesses a dual character. While it is founded upon the employment contract, it simultaneously exhibits significant public law features through mandatory rules, protective policies, and extensive governmental involvement. The Iranian Labor Law promotes public welfare and social order through the regulation of minimum wages, working hours, occupational health and safety standards, protection of women and young workers, recognition of labor and employer organizations, establishment of labor dispute resolution bodies, and implementation of legal sanctions. Furthermore, the legislative branch plays a central role in enacting protective regulations, the executive branch is responsible for enforcement and supervision, and the judiciary contributes to safeguarding workers' rights through dispute resolution and legal remedies. These institutional mechanisms collectively demonstrate the public nature of labor law in Iran. Nevertheless, challenges such as the expansion of temporary employment contracts, informal labor markets, weaknesses in regulatory enforcement, and the emergence of new forms of employment continue to affect the effectiveness of labor law. Overall, strengthening legal enforcement, promoting social dialogue, and adapting labor regulations to evolving labor market conditions can enhance the contribution of labor law to social justice, worker protection, and sustainable economic development.

Keywords: Labor Law, Public Law, Employment Relations, Social Justice, Labor Regulation, Islamic Republic of Iran.

تاریخ ارسال: ۱ بهمن ۱۴۰۴
 تاریخ بازنگری: ۱۷ خرداد ۱۴۰۵
 تاریخ پذیرش: ۲۵ خرداد ۱۴۰۵
 تاریخ چاپ اولیه: ۳۰ خرداد ۱۴۰۵
 تاریخ چاپ نهایی: ۱ آذر ۱۴۰۶

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

بررسی جنبه‌های عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران

عرفان وفایی نژاد، ولی اسلامی*

۱. گروه حقوق، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
 * پست الکترونیک نویسنده مسئول: Vli.eslami@iauc.ac.ir

چکیده

حقوق کار در نظام‌های حقوقی معاصر از چارچوب سنتی حقوق خصوصی فراتر رفته و به یکی از مهم‌ترین عرصه‌های مداخله دولت و تحقق عدالت اجتماعی تبدیل شده است. رابطه کارگر و کارفرما اگرچه در ظاهر مبتنی بر قرارداد و توافق اراده‌ها است، اما به دلیل نابرابری اقتصادی و اجتماعی میان طرفین، نیازمند حمایت‌های قانونی و نظارت عمومی می‌باشد. هدف این پژوهش بررسی جنبه‌های عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران و تبیین نقش نهادهای عمومی در تنظیم و حمایت از روابط کار است. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و با بهره‌گیری از منابع حقوقی، نظریه‌های حقوق کار و مقررات قانون کار ایران انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که حقوق کار ایران ماهیتی دوگانه دارد؛ از یک سو بر قرارداد کار استوار است و از سوی دیگر به واسطه قواعد آمره، سیاست‌های حمایتی و نقش گسترده دولت، واجد ویژگی‌های برجسته حقوق عمومی است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران از طریق تعیین حداقل مزد، تنظیم ساعات کار، حمایت از زنان و نوجوانان، حفاظت فنی و بهداشت کار، پیش‌بینی تشکلهای کارگری و کارفرمایی، ایجاد مراجع حل اختلاف و وضع ضمانت‌اجراهای قانونی، در راستای حفظ نظم عمومی و حمایت از نیروی کار عمل می‌کند. همچنین نقش قوه مقننه در وضع قوانین حمایتی، قوه مجریه در اجرا و نظارت بر مقررات کار و قوه قضاییه در تضمین اجرای حقوق کارگران، از مهم‌ترین جلوه‌های عمومی شدن حقوق کار به شمار می‌رود. با وجود این، چالش‌هایی نظیر گسترش قراردادهای موقت، اشتغال غیررسمی، ضعف برخی سازوکارهای نظارتی و ظهور اشکال نوین اشتغال، کارآمدی کامل نظام حقوق کار را با محدودیت‌هایی مواجه ساخته است. در مجموع، تقویت اجرای قانون، توسعه گفت‌وگوی اجتماعی و انطباق مقررات با تحولات جدید بازار کار می‌تواند نقش حقوق کار را در تحقق عدالت اجتماعی و توسعه پایدار افزایش دهد.

کلیدواژگان: حقوق کار، حقوق عمومی، قانون کار، روابط کار، عدالت اجتماعی، جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

حقوق کار در جهان معاصر یکی از شاخه‌هایی است که مرز سنتی میان حقوق خصوصی و حقوق عمومی را به چالش کشیده و نشان داده است که بسیاری از روابط ظاهراً قراردادی، در عمل واجد آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی گسترده‌اند. رابطه کارگر و کارفرما در نگاه نخست می‌تواند رابطه‌ای مبتنی بر قرارداد، توافق اراده‌ها و مبادله کار در برابر مزد تلقی شود، اما تجربه تاریخی جوامع صنعتی و نیمه‌صنعتی ثابت کرده است که این رابطه به دلیل نابرابری ساختاری میان طرفین، نمی‌تواند صرفاً با قواعد عمومی قراردادها اداره شود. در حقوق خصوصی کلاسیک، فرض بر این است که دو طرف قرارداد از آزادی، آگاهی و توان چانه‌زنی نسبتاً برابر برخوردارند، اما در روابط کار چنین فرضی غالباً با واقعیت اجتماعی ناسازگار است، زیرا کارگر معمولاً نیروی کار خود را برای تأمین معاش عرضه می‌کند و کارفرما از سرمایه، سازمان تولید، قدرت استخدام، قدرت اخراج و امکان تعیین شرایط کار برخوردار است. همین عدم تقارن سبب شده است که حقوق کار از درون قرارداد خصوصی آغاز شود، اما به تدریج به قلمرو نظم عمومی، عدالت اجتماعی و مداخله دولت وارد گردد. کاتوزیان نیز در تحلیل جایگاه قواعد حقوقی در نظام حقوقی ایران، بر این نکته تأکید می‌کند که هرچا رابطه خصوصی دارای آثار مستقیم بر نظم اجتماعی و عدالت عمومی باشد، قانون‌گذار نمی‌تواند نسبت به آن بی‌طرف باقی بماند (Katouzian, 2006). از این منظر، حقوق کار نه فقط تنظیم‌کننده تعهدات متقابل کارگر و کارفرما، بلکه سازوکاری برای کنترل قدرت اقتصادی، حمایت از انسان شاغل، پیشگیری از بهره‌کشی و تأمین حداقل‌های زیست شرافتمندانه در جامعه است.

تبدیل حقوق کار به حوزه‌ای دارای جنبه عمومی، نتیجه تحولات عمیق اقتصادی و اجتماعی است. در جوامع پیشاصنعتی، روابط کار اغلب در قالب روابط شخصی، خانوادگی، استاد و شاگردی یا

روابط مبتنی بر مهارت‌های محدود محلی جریان داشت و کارگر در بسیاری موارد درون شبکه‌های اجتماعی کوچک و قابل شناسایی فعالیت می‌کرد. با گسترش صنعت، پیدایش کارخانه‌های بزرگ، افزایش جمعیت مزدبگیر، تخصصی شدن فرایند تولید و تمرکز سرمایه، رابطه کار از صورت سنتی و شخصی خارج شد و به رابطه‌ای انبوه، سازمان‌یافته و وابسته به ساختارهای اقتصادی کلان تبدیل گردید. گیدنز در تحلیل جامعه مدرن نشان می‌دهد که صنعتی‌شدن، تقسیم کار و گسترش سازمان‌های بوروکراتیک، مناسبات اجتماعی را از وضعیت چهره‌به‌چهره به روابط نهادی و ساختاری منتقل می‌کند (Giddens, 2009). حقوق کار نیز دقیقاً در همین بستر معنا پیدا می‌کند، زیرا هنگامی که کار به بخشی از نظام تولید ملی، بازار اشتغال، نظام رفاهی، سیاست اجتماعی و امنیت اقتصادی تبدیل می‌شود، دیگر نمی‌توان آن را صرفاً به توافق دو شخص خصوصی فروکاست. در چنین شرایطی، ساعات کار، دستمزد، مرخصی، ایمنی، بهداشت محیط کار، حمایت از زنان و نوجوانان، بیمه، بازنشستگی، تشکیل‌یابی و حل اختلاف، همگی به موضوعاتی عمومی تبدیل می‌شوند که دولت، جامعه مدنی و نهادهای قضایی و اداری ناگزیر از مداخله در آنها هستند.

در جمهوری اسلامی ایران نیز حقوق کار از همین منطبق تبعیت می‌کند. قانون کار ایران در ظاهر قواعدی درباره قرارداد کار، حق‌السعی، شرایط کار، مراجع حل اختلاف، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، حفاظت فنی و خدمات رفاهی ارائه می‌دهد، اما در باطن، تصویری از نقش دولت در تنظیم حیات اقتصادی و اجتماعی جامعه را منعکس می‌سازد. رنجبری حقوق کار را رشته‌ای می‌داند که از یک سو با رابطه کارگر و کارفرما پیوند دارد و از سوی دیگر به دلیل ماهیت حمایتی و امری قواعد آن، از حوزه قرارداد خصوصی فراتر می‌رود (Ranjbari, 2005). این نکته در نظام حقوقی ایران اهمیت مضاعف دارد، زیرا قانون کار نه تنها باید رابطه میان کارگر و کارفرما را تنظیم کند، بلکه باید با اصول

عمومی، افزایش عدالت شغلی، بهبود روابط کار و ارتقای کارآمدی نظام حقوقی مرتبط است.

در ادبیات تطبیقی نیز حقوق کار به عنوان شاخه‌ای شناخته می‌شود که همواره میان آزادی قرارداد، حمایت اجتماعی و تنظیم عمومی در نوسان بوده است. دیویس و فریدلند با الهام از سنت تحلیلی کان-فرونند، حقوق کار را پاسخی به نابرابری قدرت در رابطه کار می‌دانند و تأکید می‌کنند که نقش اصلی آن نه حذف قرارداد، بلکه اصلاح آثار نابرابر آن از طریق قواعد حمایتی است (Davies & Freedland, 1983). دی‌کین و موریس نیز در تحلیل حقوق کار مدرن نشان می‌دهند که قواعد کار در کنار حمایت از کارگر، نقشی نهادی در سامان‌دهی بازار کار و شکل‌دهی رفتار کارفرمایان و اتحادیه‌ها دارند (Deakin & Morris, 2012). کالینز، اوینگ و مک‌کالگان نیز بر این باورند که حقوق کار فقط مجموعه‌ای از قواعد استخدامی نیست، بلکه بخشی از معماری اجتماعی دولت مدرن است که با دموکراسی صنعتی، آزادی شکل، برابری و کرامت انسانی پیوند دارد (Collins et al., 2019). این دیدگاه‌ها برای تحلیل حقوق کار ایران نیز قابل استفاده‌اند، زیرا قانون کار ایران نیز از همان مسئله بنیادین آغاز می‌کند: چگونه می‌توان رابطه‌ای را که از نظر صوری قراردادی است، اما از نظر واقعی نابرابر و دارای آثار عمومی است، به گونه‌ای تنظیم کرد که هم حقوق کارگر حفظ شود و هم نظم اقتصادی جامعه مختل نگردد؟ هدف این مقاله بررسی جنبه‌های عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران با تمرکز بر قانون کار، نقش نهادهای عمومی و جایگاه قواعد حمایتی در تنظیم روابط کار است. این مقاله بر آن است که نشان دهد حقوق کار ایران را نمی‌توان صرفاً در قالب قرارداد کار یا تعهدات خصوصی طرفین فهم کرد، بلکه باید آن را در بستر نظم عمومی، سیاست اجتماعی، مداخله دولت، تشکیل‌یابی جمعی، عدالت شغلی، اشتغال و حقوق بنیادین کار تحلیل نمود. روش مقاله توصیفی - تحلیلی است و بر مبنای مطالعه مفاهیم

قانون اساسی، سیاست‌های اقتصادی کشور، ضرورت حمایت از اقشار ضعیف، عدالت اجتماعی و اقتضائات تولید نیز هماهنگ باشد. در چنین چارچوبی، جنبه عمومی حقوق کار در ایران را باید در سه سطح تحلیل کرد: نخست، سطح تقنین و تعیین قواعد آمره؛ دوم، سطح اجرا، نظارت و سیاست‌گذاری اداری؛ و سوم، سطح دادرسی، ضمانت اجرا و حل اختلاف. هر یک از این سطوح نشان می‌دهد که رابطه کار، اگرچه از قرارداد آغاز می‌شود، اما در شبکه‌ای از نهادهای عمومی، قواعد الزام‌آور و سیاست‌های اجتماعی تداوم می‌یابد.

اهمیت بررسی جنبه‌های عمومی حقوق کار در ایران از آن جهت است که چالش‌های بازار کار، اشتغال، امنیت شغلی، حمایت اجتماعی و بهره‌وری اقتصادی، همگی در نقطه تلاقی حقوق خصوصی و حقوق عمومی قرار دارند. اگر قانون کار بیش از اندازه بر حمایت یک‌جانبه تأکید کند و نسبت به پویایی اقتصادی، ظرفیت بنگاه‌ها، نوآوری و انعطاف بازار کار بی‌توجه باشد، ممکن است بخشی از اهداف اشتغال‌زایی و توسعه اقتصادی تحقق نیابد. در مقابل، اگر قانون کار به بهانه افزایش انعطاف، حمایت‌های بنیادین کارگران را تضعیف کند، رابطه کار به عرصه سلطه اقتصادی و بی‌ثباتی اجتماعی تبدیل خواهد شد. نوبخت در بررسی نقش قانون کار در بازار کار ایران، مسئله کارآمدی و انعطاف‌پذیری قانون را در کنار ضرورت تنظیم روابط کار مطرح می‌کند و نشان می‌دهد که قانون کار باید بتواند همزمان به نیازهای بازار و حمایت از نیروی کار پاسخ دهد (Nobakht, 2010). هوجت‌زاده نیز با تمرکز بر رابطه قانون کار و اشتغال در ایران، بر این نکته تأکید دارد که عدم انطباق قواعد کار با تحولات اقتصادی می‌تواند کارکرد حمایتی و اشتغال‌زایی قانون را تضعیف کند (Hojatzadeh, 2005). بر این اساس، بررسی جنبه عمومی حقوق کار صرفاً مطالعه‌ای نظری نیست، بلکه مستقیماً با اصلاح سیاست‌های

ماهیت حقوق کار را می‌توان در تقاطع سه عنصر توضیح داد: قرارداد، حمایت و نظم عمومی. عنصر قراردادی از آن جهت اهمیت دارد که رابطه کار معمولاً با توافق کارگر و کارفرما آغاز می‌شود و بدون پذیرش اولیه طرفین، رابطه استخدامی یا کاری شکل نمی‌گیرد. عنصر حمایتی از آن جهت برجسته است که قانون‌گذار با درک نابرابری واقعی میان طرفین، حداقل‌هایی را تعیین می‌کند که توافق برخلاف آنها به زیان کارگر معتبر نیست. عنصر نظم عمومی نیز از آن جهت بنیادین است که رعایت این حداقل‌ها فقط منفعت فردی کارگر نیست، بلکه به سلامت جامعه، امنیت اقتصادی، پیشگیری از فقر، ثبات تولید و عدالت اجتماعی مربوط می‌شود. علیزاده در بحث از رویکرد اجتماعی به حقوق نشان می‌دهد که حقوق در بسیاری از حوزه‌ها از چارچوب فردگرایانه عبور کرده و به ابزاری برای تحقق اهداف اجتماعی تبدیل شده است (Alizadeh, 2008). حقوق کار نمونه روشن چنین تحولی است، زیرا قواعد آن به طور همزمان بر زندگی فردی کارگر، سازمان اقتصادی کارفرما و سیاست عمومی جامعه اثر می‌گذارد. از همین رو، بسیاری از مقررات کار آمره‌اند و طرفین نمی‌توانند برخلاف آنها توافق کنند؛ برای مثال، توافق بر مزد کمتر از حداقل قانونی، حذف مرخصی‌های الزامی، نادیده گرفتن ایمنی کار یا اجبار به کار بیش از حدود مقرر، نمی‌تواند با استناد به آزادی قرارداد توجیه شود.

در تحلیل نظری حقوق کار، دو رویکرد مهم قابل تشخیص است. رویکرد نخست، نظریه قراردادی است که رابطه کار را در امتداد حقوق خصوصی و اصل آزادی اراده تحلیل می‌کند. بر اساس این نظریه، کارگر و کارفرما مانند دو طرف یک قرارداد، با اراده خود تعهداتی را می‌پذیرند و قانون فقط باید چارچوب کلی صحت قرارداد را تعیین کند. این رویکرد در دوران غلبه لیبرالیسم اقتصادی و تأکید بر بازار آزاد، نفوذ فراوان داشت و بر این فرض استوار بود که بازار کار مانند سایر بازارها می‌تواند از طریق عرضه و تقاضا به

حقوق کار، تحلیل ساختار قانون کار، بررسی نقش قوای عمومی و واکاوی چالش‌های نهادی و اجتماعی روابط کار سامان یافته است. در این چارچوب، ابتدا مبانی نظری و ماهیت عمومی حقوق کار بررسی می‌شود، سپس جایگاه و قلمرو قانون کار جمهوری اسلامی ایران تحلیل می‌گردد، در ادامه جلوه‌های نهادی و موضوعی جنبه عمومی حقوق کار تبیین می‌شود و در پایان، جمع‌بندی نهایی درباره ضرورت بازاندیشی در سیاست عمومی کار ارائه خواهد شد.

مبانی نظری و ماهیت عمومی حقوق کار

حقوق کار از حیث مفهومی ناظر بر مجموعه قواعدی است که رابطه میان کارگر و کارفرما را در بستر انجام کار تابع تنظیم می‌کند. در این رابطه، کارگر نیروی کار خود را در اختیار کارفرما قرار می‌دهد و در برابر آن حقالسعی، مزد، حقوق یا مزایای دیگر دریافت می‌کند. ویژگی اصلی این رابطه، وجود نوعی تبعیت حقوقی، اقتصادی و سازمانی است؛ یعنی کارگر نه به حساب خود، بلکه به درخواست، برای منفعت و در چارچوب سازمان کاری کارفرما فعالیت می‌کند. عراقی حقوق کار را بر همین مبنا شاخه‌ای می‌داند که محور آن حمایت از کارگر در رابطه‌ای است که در آن کارگر از نظر قدرت اقتصادی و امکان چانه‌زنی در موقعیت ضعیف‌تری قرار دارد (Araghi, 2008). این تعریف نشان می‌دهد که حقوق کار از همان آغاز، با مسئله نابرابری پیوند دارد. اگر رابطه کارگر و کارفرما رابطه‌ای کاملاً برابر بود، قواعد عمومی قراردادها می‌توانست برای تنظیم آن کافی باشد، اما واقعیت اجتماعی کار نشان داده است که قرارداد کار بدون دخالت قواعد حمایتی ممکن است به وسیله‌ای برای تثبیت نابرابری تبدیل شود. به همین دلیل، حقوق کار نه با انکار قرارداد، بلکه با محدود کردن آزادی قراردادی به نفع حداقل‌های حمایتی، تلاش می‌کند توازن نسبی میان طرفین برقرار کند.

تعادل برسد. با این حال، تجربه تاریخی نشان داد که کار کالایی مانند سایر کالاها نیست، زیرا پشت نیروی کار انسان، حیات، کرامت، خانواده و امنیت اجتماعی قرار دارد. سوپو با نقد تلقی صرفاً قراردادی از اشتغال، نشان می‌دهد که کار نمی‌تواند فقط در قالب مبادله اقتصادی تحلیل شود، زیرا اشتغال یکی از بنیان‌های هویت اجتماعی، مشارکت مدنی و وابستگی فرد به نظام حمایت اجتماعی است (Supiot, 2001). این نقد برای حقوق کار ایران نیز اهمیت دارد، زیرا اگر کار فقط موضوع قرارداد تلقی شود، بسیاری از وظایف دولت در زمینه اشتغال، تأمین اجتماعی، ایمنی، حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر و تضمین تشکیل‌یابی بی‌معنا خواهد شد.

رویکرد دوم، نظریه قانونی و عمومی است که بر ضرورت مداخله دولت و قواعد آمره در روابط کار تأکید دارد. این نظریه از این واقعیت آغاز می‌کند که آزادی صوری قرارداد در شرایط نابرابر، الزاماً به عدالت واقعی منتهی نمی‌شود. بنابراین قانون‌گذار باید با تعیین حداقل مزد، حداکثر ساعات کار، شرایط ایمنی، منع تبعیض، حمایت از زنان و نوجوانان، الزام بیمه، ایجاد مراجع حل اختلاف و پیش‌بینی ضمانت اجرا، از تبدیل رابطه کار به رابطه سلطه جلوگیری کند. برونشتاین در بررسی حقوق بین‌المللی و تطبیقی کار، تحول حقوق کار را به سمت شناسایی استانداردهای بنیادین و حمایت‌های عمومی تحلیل می‌کند و نشان می‌دهد که دخالت دولت در روابط کار، واکنشی به ناکارآمدی بازار آزاد در حمایت از نیروی کار بوده است (Bronstein, 2009). عراقی و رنجبریان نیز تحول حقوق بین‌الملل کار را نشانه‌ای از فراملی شدن دغدغه‌های کارگری و تبدیل حقوق کار به بخشی از نظم عمومی جهانی می‌دانند (Araghi & Ranjbarian, 2012). بنابراین، حقوق کار در نظریه عمومی جدید، فقط حقوق داخلی یک کشور نیست، بلکه با معیارهای جهانی کار شایسته، منع کار اجباری، آزادی شکل، منع تبعیض و حمایت اجتماعی ارتباط دارد.

ویژگی عمومی حقوق کار همچنین در پیوند آن با مفهوم کار شایسته قابل تحلیل است. غایی مفهوم کار شایسته را بر چهار رکن اشتغال، حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی استوار می‌داند (Ghai, 2003). این چهار رکن نشان می‌دهد که کار مطلوب از منظر حقوقی و اجتماعی فقط داشتن شغل نیست، بلکه شغلی است که در آن کرامت انسان، امنیت، مزد عادلانه، امکان مشارکت جمعی و حمایت اجتماعی رعایت شود. در این معنا، حقوق کار به حوزه‌ای تبدیل می‌شود که با توسعه انسانی، عدالت توزیعی و نظم اقتصادی پیوند مستقیم دارد. اگر قانون کار فقط به شکل ظاهری قرارداد توجه کند، ممکن است اشتغال به هر قیمت را بپذیرد؛ اما اگر بر کار شایسته تکیه کند، اشتغال باید با کیفیت، امنیت، آزادی و حمایت همراه باشد. این نکته در حقوق ایران اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا سیاست‌های اشتغال و تولید نباید از سیاست‌های حمایت اجتماعی جدا شوند. افزایش اشتغال بدون تضمین حداقل مزد، ایمنی، بیمه و حق اعتراض، ممکن است به گسترش کارهای نایمن و بی‌ثبات منجر شود. در مقابل، حمایت‌های قانونی بدون توجه به ظرفیت واقعی بازار کار نیز ممکن است بخشی از کارفرمایان را به سمت روابط غیررسمی سوق دهد. بنابراین، جنبه عمومی حقوق کار باید در تعادل میان حمایت و کارآمدی جست‌وجو شود.

روابط کار از حیث جامعه‌شناختی نیز دارای الگوهای مختلفی است که هر یک فهم متفاوتی از نقش دولت و قانون ارائه می‌دهند. در رویکرد وحدت‌گرا، محل کار به عنوان مجموعه‌ای هماهنگ دیده می‌شود که کارگر و کارفرما در آن منافع مشترک دارند و تعارضات احتمالی بیشتر ناشی از سوءتفاهم یا ضعف مدیریت تلقی می‌شود. در رویکرد کثرت‌گرا، محل کار عرصه حضور منافع متفاوت است و اتحادیه‌ها، تشکلهای کارفرمایی و نهادهای میانجی نقش مهمی در تنظیم تعارضات دارند. در رویکرد تعارض‌گرا، تضاد میان سرمایه و کار ذاتی تلقی می‌شود و قانون باید از سلطه سرمایه بر

کارفرما را دگرگون کرده و نیازمند بازنگری در حمایت‌های قانونی هستند (Felstiner, 2011). بنابراین، جنبه عمومی حقوق کار باید پویا باشد و بتواند تحولات جدید کار را نیز در چارچوب حمایت و تنظیم عمومی قرار دهد.

بر اساس این مبانی، حقوق کار را باید رشته‌ای دوجوهی دانست که در آن قرارداد خصوصی و سیاست عمومی در هم تنیده‌اند. قرارداد کار نقطه آغاز رابطه است، اما قانون کار محتوای حداقلی و الزام‌آور آن را تعیین می‌کند. کارفرما در مدیریت کارگاه اختیار دارد، اما این اختیار با قواعد ایمنی، منع تبعیض، حداقل مزد، ساعات کار و حقوق جمعی محدود می‌شود. کارگر تعهد به انجام کار دارد، اما این تعهد نمی‌تواند به کار اجباری، محرومیت از استراحت، نادیده گرفتن سلامت یا سلب کرامت انسانی منجر شود. گلد در معرفی حقوق کار، اهمیت رابطه میان قواعد فردی کار و روابط جمعی را برجسته می‌کند و نشان می‌دهد که فهم حقوق کار بدون توجه به اتحادیه‌ها، قراردادهای جمعی و مراجع حل اختلاف ناقص است (Gold, 2014). این نکته در ایران نیز صادق است، زیرا قانون کار علاوه بر قرارداد فردی، درباره شکل‌های کارگری و کارفرمایی، پیمان‌های دسته‌جمعی، شورای عالی کار و مراجع حل اختلاف نیز مقررات گسترده‌ای دارد. همین گستردگی نشان می‌دهد که حقوق کار ایران، در ماهیت خود، بخشی از حقوق عمومی اجتماعی است و تحلیل آن باید فراتر از نظریه ساده قرارداد انجام گیرد.

جایگاه و قلمرو قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران را باید در بستر تاریخی تحول روابط کار در ایران تحلیل کرد. روابط کار در ایران سنتی، تا پیش از گسترش صنایع جدید و شکل‌گیری کارگاه‌ها و کارخانه‌های بزرگ، اغلب در قالب روابط استاد و شاگردی، مناسبات صنفی، روابط خویشاوندی یا قواعد فقهی مربوط به اجاره اشخاص قابل فهم بود. در چنین فضایی، کار بیشتر در محیط‌های کوچک، با

نیروی کار جلوگیری کند. کافمن و تاراس در تحلیل روابط استخدامی نشان می‌دهند که فهم روابط کار بدون توجه به نظریه‌های روابط صنعتی، چانه‌زنی جمعی و نقش نهادهای میانجی کامل نیست (Kaufman & Taras, 2010). این الگوها برای تحلیل ایران نیز کاربرد دارند، زیرا قانون کار ایران از یک سو تلاش دارد نوعی نظم رسمی و حمایتی ایجاد کند و از سوی دیگر، با چالش‌هایی مانند ضعف تشکلهای مستقل، محدودیت گفت‌وگوی اجتماعی و شکاف میان قانون و اجرا مواجه است. بنابراین، جنبه عمومی حقوق کار فقط در متن قانون نیست، بلکه در ظرفیت نهادهای اجتماعی برای مشارکت در تنظیم روابط کار نیز آشکار می‌شود.

یکی دیگر از مبانی نظری مهم در حقوق کار، رابطه میان مقررات کار و نوآوری اقتصادی است. برخی تحلیل‌ها تأکید دارند که حمایت شدید از اشتغال ممکن است انعطاف‌پذیری بنگاه‌ها را کاهش دهد و در نتیجه بر نوآوری، سرمایه‌گذاری و رقابت اثر بگذارد. فرانسیس، حسن و شارما در مطالعه ارتباط میان حمایت شغلی و نوآوری شرکت‌ها نشان می‌دهند که مقررات حمایتی می‌تواند آثار پیچیده‌ای بر رفتار بنگاه‌ها داشته باشد و بسته به ساختار اقتصادی کشورها، گاه انگیزه نوآوری را کاهش یا تغییر دهند (Francis et al., 2018). با این حال، نتیجه چنین پژوهش‌هایی نباید به معنای حذف حمایت‌های کارگری تلقی شود، بلکه باید بر ضرورت طراحی هوشمندانه قواعد کار دلالت کند. حقوق کار عمومی باید به گونه‌ای تنظیم شود که هم از کارگر در برابر اخراج خودسرانه و استثمار حمایت کند و هم امکان انطباق بنگاه‌ها با تحولات فناوری، بازار و تولید را از میان نبرد. در ایران، این مسئله به ویژه در حوزه کارگاه‌های کوچک، مشاغل جدید، اقتصاد دیجیتال، پیمانکاری و قراردادهای موقت اهمیت دارد. فلستینر با بررسی کار در اقتصاد جدید نشان می‌دهد که مشاغل اینترنتی و شکل‌های نوین کار، مرزهای سنتی کارگر و

حوزه‌هایی مانند قرارداد، شرایط کار، حفاظت فنی، آموزش، اشتغال، تشکله‌ها، مذاکرات جمعی، خدمات رفاهی، مراجع حل اختلاف، شورای عالی کار و ضمانت اجراها را در یک چارچوب واحد سامان دهد.

قلمرو قانون کار ایران از حیث اشخاص، موضوعات و نهادها گسترده است. از حیث اشخاص، قانون کار شامل کارگران، کارفرمایان، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی و نیز کارآموزان می‌شود، مگر در مواردی که قانون به طور خاص استثنا کرده باشد. این شمول گسترده نشان می‌دهد که قانون کار، برخلاف قواعد عمومی قراردادها، فقط بر اراده طرفین اتکا ندارد، بلکه با تعیین دامنه الزام‌آور خود، نوعی نظم عمومی شغلی ایجاد می‌کند. رنجبری تأکید می‌کند که یکی از ویژگی‌های مهم حقوق کار، ارتباط آن با نظم عمومی و امره بودن بخش عمده مقررات آن است (Ranjbari, 2005). همین ویژگی در قلمرو قانون کار ایران آشکار است، زیرا قانون‌گذار گروه بزرگی از روابط شغلی را تحت نظارت خود قرار داده و از طریق تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه، مبنای اعمال حمایت‌های قانونی را مشخص کرده است. در این چارچوب، فردی که در برابر دریافت حقوق سعی و به درخواست کارفرما کار می‌کند، مشمول حمایت قانون است و عنوان ظاهری قرارداد، به تنهایی نمی‌تواند ماهیت رابطه کار را تغییر دهد. این نکته به ویژه در شرایطی اهمیت دارد که برخی کارفرمایان ممکن است برای فرار از تکالیف قانونی، رابطه کار را در قالب قراردادهای صوری، پیمانکاری یا همکاری مستقل معرفی کنند.

با وجود شمول گسترده قانون کار، برخی گروه‌ها و فعالیت‌ها از قلمرو آن خارج شده‌اند یا امکان استثنا برای آنها پیش‌بینی شده است. اشخاص مشمول قوانین استخدامی خاص، برخی کارگاه‌های خانوادگی، بخشی از فعالیت‌های کشاورزی و کارگاه‌های کوچک در مواردی از شمول تمام یا بخشی از مقررات

ارتباط مستقیم میان صاحب کار و کارگر، و بر اساس عرف‌های محلی و اخلاقی جریان داشت. با این حال، ورود ایران به دوره جدید اقتصادی، توسعه صنایع، گسترش کارگاه‌های شهری، افزایش جمعیت مزدبگیر و شکل‌گیری مطالبات کارگری، نظم سنتی روابط کار را دگرگون کرد. عراقی در بحث از حقوق کار ایران نشان می‌دهد که پیدایش مقررات کار، نتیجه ضرورت‌های اجتماعی و اقتصادی ناشی از تحول روابط تولید و نیاز به حمایت قانونی از کارگران بوده است (Araghi, 2008). از این منظر، قانون کار ایران نه یک پدیده صرفاً حقوقی، بلکه محصول تغییر ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه است. هرچه کار از محیط سنتی به محیط صنعتی و سازمان‌یافته منتقل شد، ضرورت قانون‌گذاری عمومی برای حمایت از نیروی کار و کنترل شرایط کار بیشتر آشکار گردید.

در دوره‌های پیش از تصویب قانون کار کنونی، مقررات پراکنده‌ای درباره کارگران، بهداشت کار، ساعات کار، صندوق‌های حمایتی و روابط کار تصویب شد، اما این مقررات غالباً محدود، آزمایشی یا متأثر از شرایط خاص سیاسی و اجتماعی بودند. هوجت‌زاده در تحلیل رابطه قانون کار و اشتغال در ایران، به این مسئله اشاره می‌کند که قانون‌گذاری کار در ایران همواره با مسئله تعادل میان حمایت از کارگران و نیازهای اقتصادی کشور روبه‌رو بوده است (Hojatzadeh, 2005). پس از انقلاب اسلامی، انتظار برای تدوین قانونی جامع‌تر و حمایت‌گرایانه‌تر افزایش یافت، زیرا کارگران در فضای اجتماعی و سیاسی جدید خواهان تضمین حقوق، امنیت شغلی، دستمزد عادلانه و مشارکت صنفی بیشتر بودند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید، حاصل همین فرایند تاریخی و نهادی بود. اهمیت این قانون در آن است که رابطه کار را به صورت گسترده و چندبعدی تنظیم می‌کند و فقط به قرارداد کار محدود نمی‌شود. ساختار قانون نشان می‌دهد که قانون‌گذار تلاش کرده است

که مداخله عمومی در روابط کار را ضروری کرده‌اند (Bronstein, 2009). در قانون کار ایران نیز بازرسی کار، مقررات فنی و الزام کارفرمایان به رعایت استانداردهای ایمنی، از جلوه‌های روشن ورود دولت به رابطه کار است. اگر این قواعد وجود نداشته باشد، کارگر ممکن است به دلیل نیاز اقتصادی، شرایط خطرناک را بپذیرد و کارفرما نیز برای کاهش هزینه‌ها از رعایت استانداردها خودداری کند.

فصل‌های مربوط به آموزش، اشتغال و اشتغال اتباع بیگانه نیز نشان می‌دهند که قانون کار فقط به حمایت پسینی از کارگر شاغل محدود نیست، بلکه به سیاست عمومی بازار کار نیز توجه دارد. اشتغال، کاریابی، آموزش فنی و حرفه‌ای، کارآموزی و مهارت‌آموزی، بخشی از وظایف عمومی دولت در تنظیم بازار کار هستند. نوبخت در بررسی قانون کار ایران، کارآمدی قانون را با وضعیت بازار کار و روابط کار پیوند می‌دهد و نشان می‌دهد که قانون نمی‌تواند از مسئله اشتغال و نیازهای واقعی اقتصاد جدا باشد (Nobakht, 2010). این نکته در ایران به دلیل نرخ بیکاری، اشتغال غیررسمی، جوان بودن بخشی از جمعیت متقاضی کار و شکاف میان آموزش و بازار کار اهمیت زیادی دارد. اگر قانون کار فقط پس از شکل‌گیری رابطه کار مداخله کند و نسبت به آموزش، مهارت، کاریابی و سیاست اشتغال بی‌تفاوت باشد، بخشی از جنبه عمومی خود را از دست می‌دهد. از این رو، قانون کار باید همزمان حامی کارگر موجود و تسهیل‌کننده ورود نیروی کار جدید به بازار باشد. این امر نیازمند هماهنگی میان وزارت کار، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، نهادهای تأمین اجتماعی، کارفرمایان و تشکل‌های کارگری است.

یکی از مهم‌ترین بخش‌های قانون کار ایران، مقررات مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی است. این بخش نشان می‌دهد که حقوق کار فقط بر رابطه فردی کارگر و کارفرما استوار نیست، بلکه به روابط جمعی

قانون کار مستثنا می‌شوند. این استثناها از یک سو می‌توانند با ویژگی‌های خاص برخی روابط کاری یا ضرورت‌های اقتصادی توجیه شوند، اما از سوی دیگر ممکن است موجب کاهش حمایت از گروه‌هایی از نیروی کار شوند. دی‌کین و موریس در تحلیل قلمرو حقوق کار نشان می‌دهند که یکی از مسائل مهم در نظام‌های حقوقی معاصر، تعیین مرز میان کار تابع، خوداشتغالی و اشکال میانجی اشتغال است (Deakin & Morris, 2012). این مسئله در ایران نیز اهمیت دارد، زیرا گسترش قراردادهای موقت، پیمانکاری، کارگاه‌های کوچک، مشاغل خانگی، پلتفرم‌های دیجیتال و فعالیت‌های غیررسمی، مرزهای سنتی قانون کار را با چالش روبه‌رو کرده است. اگر قلمرو قانون کار بیش از اندازه محدود تفسیر شود، بخش قابل توجهی از نیروی کار از حمایت‌های قانونی محروم می‌ماند. اگر بیش از اندازه گسترده و غیرمنعطف اعمال شود، ممکن است برخی فعالیت‌های اقتصادی کوچک و نوپا با دشواری‌های اجرایی مواجه شوند. بنابراین، مسئله قلمرو قانون کار باید با نگاه حمایتی، واقع‌گرایانه و متناسب با تحولات بازار کار تفسیر شود.

ساختار قانون کار جمهوری اسلامی ایران خود نشان‌دهنده جنبه عمومی آن است. فصل مربوط به قرارداد کار اگرچه به رابطه فردی کارگر و کارفرما می‌پردازد، اما همان‌جا نیز قانون‌گذار شرایط اساسی انعقاد، تعلیق، خاتمه و آثار پایان کار را با قواعد الزام‌آور تنظیم کرده است. فصل شرایط کار، موضوعاتی مانند حق‌السعی، مدت کار، مرخصی، تعطیلات، کار زنان و کار نوجوانان را در بر می‌گیرد و به طور مستقیم با سلامت، کرامت، خانواده و عدالت اجتماعی ارتباط دارد. فصل حفاظت فنی و بهداشت کار نشان می‌دهد که محیط کار فقط محل اجرای قرارداد نیست، بلکه فضایی است که دولت باید سلامت جسمی و روانی کارگران را در آن تضمین کند. برونشتاین در تحلیل تطبیقی حقوق کار بر این نکته تأکید دارد که ایمنی و بهداشت کار از نخستین حوزه‌هایی بوده‌اند

می‌شود و می‌تواند با ضمانت اجرای کیفری یا اداری همراه گردد. این ساختار، ماهیت عمومی قانون کار را تثبیت می‌کند، زیرا قانون‌گذار با پیش‌بینی ضمانت اجرا، اعلام می‌کند که رعایت حقوق کارگران و قواعد کار صرفاً به اراده خصوصی طرفین واگذار نشده است.

با توجه به این ویژگی‌ها، قانون کار جمهوری اسلامی ایران را می‌توان قانونی دانست که همزمان سه کارکرد دارد: تنظیم رابطه فردی کار، سامان‌دهی روابط جمعی کار و اجرای سیاست عمومی حمایت اجتماعی و اشتغال. این سه کارکرد در عمل از یکدیگر جدا نیستند. قرارداد کار بدون حداقل مزد و حمایت از اخراج، ممکن است ابزار سلطه اقتصادی شود. روابط جمعی بدون آزادی تشکل و امکان مذاکره، نمی‌تواند تعادل قدرت ایجاد کند. سیاست اشتغال بدون آموزش، حمایت اجتماعی و نظارت، ممکن است به کار بی‌ثبات و غیررسمی منجر شود. کالینز، اوینگ و مک‌کالگان در تحلیل حقوق کار مدرن، بر همین پیوند میان حقوق فردی، حقوق جمعی و سیاست اجتماعی تأکید می‌کنند (Collins et al., 2019). در ایران نیز قانون کار باید به عنوان مجموعه‌ای پیوسته دیده شود؛ مجموعه‌ای که از قرارداد شروع می‌کند، اما به ایمنی، آموزش، تشکل، دادرسی، رفاه، اشتغال و ضمانت اجرا می‌رسد. بنابراین، قلمرو قانون کار نه فقط در مواد قانونی، بلکه در فلسفه مداخله عمومی برای حمایت از کار، کرامت انسان شاغل و ثبات اجتماعی معنا پیدا می‌کند.

جلوه‌های نهادی و موضوعی جنبه عمومی حقوق کار در

جمهوری اسلامی ایران

جنبه عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران پیش از هر چیز در نقش قوای عمومی در تنظیم، اجرا و تضمین روابط کار آشکار می‌شود. رابطه کارگر و کارفرما، هرچند در سطح نخست از قرارداد آغاز می‌شود، اما در ادامه تحت تأثیر تصمیمات قانون‌گذار، سیاست‌های دولت، نظارت اداری، رسیدگی قضایی و

کار نیز توجه دارد. گلد در تحلیل حقوق کار، روابط جمعی را یکی از ارکان اساسی نظام کار می‌داند، زیرا کارگران از طریق تشکل و مذاکره جمعی می‌توانند بخشی از نابرابری قدرت در برابر کارفرما را جبران کنند (Gold, 2014). در ایران نیز پیش‌بینی تشکل‌ها، شوراهای انجمن‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی می‌تواند از جنبه عمومی حقوق کار حمایت کند، اما تحقق واقعی این هدف به میزان استقلال، کارآمدی، نمایندگی واقعی و امکان مشارکت مؤثر این تشکل‌ها وابسته است. اگر تشکل‌های کارگری صرفاً صورت قانونی داشته باشند، اما از توان چانه‌زنی، آموزش، استقلال و ضمانت اجرایی کافی برخوردار نباشند، نقش آنها در تنظیم روابط کار محدود خواهد شد. آندریاس با تأکید بر چانه‌زنی اجتماعی، نشان می‌دهد که تنظیم کار در نظام‌های نوین فقط از طریق قانون دولتی انجام نمی‌شود، بلکه نیازمند مشارکت فعال نهادهای اجتماعی و صنفی است (Andreas, 2016). بنابراین، جنبه عمومی قانون کار ایران باید در کنار مداخله دولت، به تقویت گفت‌وگوی اجتماعی و روابط جمعی کار نیز متکی باشد.

مراجع حل اختلاف، شورای عالی کار و فصل جرایم و مجازات‌ها، بعد دیگری از قلمرو عمومی قانون کار را آشکار می‌کنند. مراجع حل اختلاف کار از آن جهت اهمیت دارند که اختلافات کارگر و کارفرما را از سطح دعوای خصوصی صرف خارج کرده و در قالب نهادی تخصصی و عمومی بررسی می‌کنند. شورای عالی کار نیز به دلیل نقش در تعیین حداقل مزد، سیاست‌گذاری و مشارکت نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان، نمونه‌ای از نهاد سه‌جانبه در حقوق کار ایران است. موسوی‌مطلبی و عسکری در بحث از تنظیم بازار کار و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، اهمیت سازوکارهای نهادی و مشارکتی را در تنظیم روابط کار برجسته می‌کنند (Mousavi-Matlabi & Askari, 2013). فصل جرایم و مجازات‌ها نیز نشان می‌دهد که تخلف از برخی قواعد کار فقط نقض تعهد قراردادی نیست، بلکه نقض نظم عمومی تلقی

تورم، بیکاری، وابستگی معیشت کارگر به مزد و ضعف چانه‌زنی فردی، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

قوه مقننه همچنین در تعیین سیاست‌های کلان مربوط به حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر نقش دارد. شرایط کار زنان، نوجوانان، کارآموزان، کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگران مهاجر و کارگران کارگاه‌های کوچک، همگی نیازمند تنظیم قانونی‌اند. برونشتاین در تحلیل استانداردهای تطبیقی کار نشان می‌دهد که حمایت از زنان، کودکان و گروه‌های آسیب‌پذیر از نخستین محورهای شکل‌گیری حقوق کار بوده است (Bronstein, 2009). در ایران نیز حمایت از این گروه‌ها فقط یک موضوع خصوصی نیست، زیرا با سلامت نسل آینده، عدالت جنسیتی، آموزش، خانواده و امنیت اجتماعی پیوند دارد. از این رو، قانون‌گذار باید از یک سو با ممنوعیت یا محدودیت کار کودکان و نوجوانان در شرایط خطرناک، از سلامت و آموزش آنان حمایت کند و از سوی دیگر، با حمایت از زنان شاغل، مانع تبدیل مسئولیت‌های خانوادگی به عامل حذف زنان از بازار کار شود. این حمایت‌ها اگر درست طراحی نشوند، ممکن است به تبعیض معکوس یا کاهش فرصت‌های شغلی منجر شوند؛ اما اگر مبتنی بر واقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی باشند، می‌توانند مشارکت نیروی کار را افزایش دهند و عدالت شغلی را تقویت کنند.

دومین جلوه نهادی، نقش قوه مجریه در اجرای قانون و سیاست‌گذاری بازار کار است. دولت در حقوق کار فقط مأمور اجرای مواد قانونی نیست، بلکه تنظیم‌گر بازار کار، ناظر بر رعایت مقررات، مسئول تدوین آیین‌نامه‌ها، متولی آموزش مهارتی، نهاد تعیین‌کننده بخشی از سیاست‌های اشتغال و یکی از بازیگران اصلی در تعیین حداقل مزد است. نویخت در بررسی روابط کار در ایران نشان می‌دهد که قانون کار بدون سازوکار اجرایی کارآمد نمی‌تواند رضایت در محیط کار یا تعادل در بازار کار ایجاد کند (Nobakht, 2010). در واقع، بسیاری از مشکلات حقوق کار

مشارکت نهادهای صنفی قرار می‌گیرد. این چندلایه بودن رابطه کار، نشان می‌دهد که حقوق کار در ایران فقط یک شاخه فنی از حقوق خصوصی نیست، بلکه بخشی از نظام حکمرانی اجتماعی و اقتصادی کشور است. کاتوزیان در بحث از نظام حقوقی ایران نشان می‌دهد که دولت در بسیاری از حوزه‌ها برای حفظ نظم عمومی و عدالت اجتماعی ناگزیر از دخالت در روابط خصوصی است (Katouzian, 2006). حقوق کار نمونه آشکار این وضعیت است، زیرا اگر کارگر و کارفرما بدون چارچوب عمومی رها شوند، قدرت اقتصادی و سازمانی کارفرما می‌تواند بر نیاز معیشتی کارگر غلبه کند. بنابراین، قانون کار از طریق قواعد آمره، نهادهای نظارتی و ضمانت اجراها تلاش می‌کند رابطه‌ای را که از نظر اقتصادی نابرابر است، از نظر حقوقی به تعادل نزدیک کند.

نخستین جلوه نهادی جنبه عمومی حقوق کار، نقش قوه مقننه در وضع قواعد الزام‌آور و حمایتی است. قانون‌گذار با تصویب قانون کار، تعیین حداقل حقوق و تکالیف، شناسایی کارگر و کارفرما، تنظیم شرایط کار، تعیین مرخصی و ساعات کار، حمایت از زنان و نوجوانان، پیش‌بینی بازرسی کار، ایجاد مراجع حل اختلاف و تعیین ضمانت اجرا، وارد رابطه‌ای می‌شود که در ظاهر می‌توانست به قرارداد خصوصی واگذار شود. رنجبری آمره بودن قواعد حقوق کار را از مشخصات اصلی این رشته می‌داند و تأکید می‌کند که بسیاری از مقررات کار برای جلوگیری از توافقاتی زیان‌بار علیه کارگر وضع شده‌اند (Ranjbari, 2005). در واقع، قانون‌گذار با تعیین حداقل‌ها، آزادی قرارداد را حذف نمی‌کند، بلکه آن را در محدوده‌ای قابل قبول قرار می‌دهد. کارگر و کارفرما همچنان می‌توانند درباره بسیاری از امور توافق کنند، اما این توافق نباید حداقل‌های قانونی را نقض کند. به این ترتیب، قانون‌گذاری در حقوق کار نقش اصلاحی دارد؛ یعنی نابرابری واقعی را با قواعد حقوقی تعدیل می‌کند. این امر در ایران به دلیل شرایط اقتصادی،

نه از نبود قانون، بلکه از ضعف اجرا، نظارت ناکافی، کمبود بازرسی مؤثر، فقدان داده‌های دقیق، تعدد روابط غیررسمی و عدم هماهنگی میان دستگاه‌های اجرایی ناشی می‌شود. دولت باید بتواند کارگاه‌ها را شناسایی کند، اجرای مقررات ایمنی را کنترل کند، از بیمه کارگران اطمینان یابد، تخلفات را گزارش دهد، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را توسعه دهد و میان نیاز بازار و مهارت نیروی کار پیوند برقرار سازد. اگر این وظایف انجام نشود، قانون کار به متنی حمایتی اما کم‌اثر تبدیل خواهد شد.

نقش دولت در تعیین حداقل مزد، یکی از مهم‌ترین نمودهای جنبه عمومی حقوق کار است. مزد در حقوق خصوصی می‌تواند بهای توافقی کار تلقی شود، اما در حقوق کار، مزد حداقل با معیشت، کرامت انسانی، عدالت اجتماعی، تورم، هزینه زندگی و امنیت اقتصادی جامعه مرتبط است. غایبی در تبیین کار شایسته، اشتغال همراه با درآمد کافی و حمایت اجتماعی را از ارکان اصلی کار انسانی می‌داند (Ghai, 2003). بنابراین، حداقل مزد فقط عددی اقتصادی نیست، بلکه شاخصی از تعهد جامعه به حفظ حداقل سطح زندگی کارگران است. در ایران، تعیین حداقل مزد به دلیل تورم مزمن، تفاوت هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف، شکاف میان مزد و معیشت، فشار بر بنگاه‌های کوچک و گستردگی اشتغال غیررسمی، مسئله‌ای پیچیده است. اگر حداقل مزد بسیار پایین تعیین شود، کارگر شاغل نیز ممکن است در وضعیت فقر باقی بماند. اگر بدون توجه به توان بنگاه‌ها و بهره‌وری افزایش یابد، ممکن است برخی کارفرمایان به سمت کاهش نیروی کار یا خروج از شمول قانون حرکت کنند. بنابراین، دولت باید در تعیین مزد، میان عدالت معیشتی و پایداری اشتغال تعادل برقرار کند و این امر نیازمند داده‌های دقیق، گفت‌وگوی اجتماعی و سیاست‌های مکمل حمایتی است.

قوه مجریه همچنین در حوزه آموزش، کاریابی و اشتغال نقشی اساسی دارد. قانون کار وقتی کارآمد است که فقط از کارگر شاغل

حمایت نکند، بلکه ورود افراد به بازار کار را نیز تسهیل نماید. آموزش فنی و حرفه‌ای، شناسایی فرصت‌های شغلی، مشاوره شغلی، حمایت از کارآموزی، ارتباط با بنگاه‌ها و توجه به مهارت‌های نوین، همگی بخشی از سیاست عمومی کار هستند. هوجت‌زاده در تحلیل قانون کار و اشتغال، بر این نکته تأکید دارد که قانون کار باید با تحولات اقتصادی و نیازهای واقعی اشتغال هماهنگ شود (Hojatzadeh, 2005). این مسئله در شرایط کنونی ایران با رشد مشاغل خدماتی، اقتصاد دیجیتال، کار پلتفرمی، قراردادهای موقت و اشتغال غیررسمی اهمیت بیشتری یافته است. فلستینر با بررسی کار در اقتصاد جدید نشان می‌دهد که ساختارهای سنتی حقوق کار در مواجهه با کار اینترنتی و پلتفرمی با دشواری‌های جدی روبه‌رو شده‌اند (Felstiner, 2011). بنابراین، جنبه عمومی حقوق کار در ایران باید به‌روز شود و فقط بر کارخانه و کارگاه سنتی تمرکز نداشته باشد. دولت باید بتواند اشکال جدید کار را شناسایی کند و بدون نابود کردن انعطاف آنها، حداقل‌های حمایتی را به این حوزه‌ها گسترش دهد.

سومین جلوه نهادی، نقش قوه قضاییه و مراجع حل اختلاف در تضمین اجرای حقوق کار است. قواعد حمایتی بدون امکان دادخواهی، رسیدگی تخصصی و اجرای رأی، ضمانت واقعی ندارند. حقوق کار در ایران از طریق مراجع حل اختلاف، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و نیز نظارت قضایی بر برخی تصمیمات، تلاش می‌کند اختلاف میان کارگر و کارفرما را در ساختاری تخصصی بررسی کند. گلد در تحلیل حقوق کار، نهادهای حل اختلاف را بخش ضروری نظام روابط کار می‌داند، زیرا تعارضات کار به دلیل استمرار رابطه شغلی و آثار معیشتی آن، نیازمند رسیدگی سریع و تخصصی هستند (Gold, 2014). در ایران، تأخیر در رسیدگی، دشواری اجرای آراء، نابرابری اطلاعاتی میان کارگر و کارفرما و عدم دسترسی برخی کارگران به مشاوره حقوقی، از چالش‌های مهم این حوزه است. اگر کارگر نتواند حق

مطالبات کارگران را سازمان‌دهی کنند، آموزش حقوقی ارائه دهند، در مذاکرات جمعی حضور یابند و از پراکندگی قدرت کارگران جلوگیری کنند. تشکل‌های کارفرمایی نیز می‌توانند در انتقال مشکلات بنگاه‌ها، مشارکت در سیاست‌گذاری و ایجاد تعادل میان حمایت و تولید نقش‌آفرین باشند. آندریاس با طرح ایده تنظیم کار از طریق چانه‌زنی اجتماعی، نشان می‌دهد که قانون کار بدون گفت‌وگوی نهادی میان دولت، کارگران و کارفرمایان، اغلب به تنظیمی از بالا به پایین و ناکافی تبدیل می‌شود (Andreas, 2016). در ایران نیز شورای عالی کار و مقررات مربوط به تشکل‌ها ظرفیت‌هایی برای سه‌جانبه‌گرایی ایجاد کرده‌اند، اما میزان کارآمدی این ظرفیت‌ها به استقلال تشکل‌ها، توان کارشناسی، دسترسی به اطلاعات، آزادی طرح مطالبات و اجرای نتایج مذاکرات بستگی دارد. اگر تشکل‌ها ضعیف باشند، کارگران به صورت فردی و پراکنده با کارفرما مواجه می‌شوند و بخش مهمی از فلسفه حمایتی حقوق کار از بین می‌رود. جامعه مدنی نیز در تقویت جنبه عمومی حقوق کار نقش دارد. حقوق کار فقط در وزارتخانه‌ها، دادگاه‌ها و کارگاه‌ها شکل نمی‌گیرد، بلکه در رسانه‌ها، دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی، سازمان‌های مردم‌نهاد، نهادهای صنفی و فضای عمومی جامعه نیز بازتولید می‌شود. گیدنز نشان می‌دهد که در جوامع مدرن، نهادهای مدنی و اجتماعی نقش مهمی در کنترل قدرت، بیان مطالبات و ایجاد آگاهی عمومی دارند (Giddens, 2009). در حوزه کار، جامعه مدنی می‌تواند درباره حقوق کارگران، ایمنی کار، تبعیض شغلی، کار کودکان، اشتغال زنان، کار غیررسمی و عدالت مزدی حساسیت ایجاد کند. یکی از چالش‌های مهم در ایران، ضعف آگاهی حقوقی بسیاری از کارگران و کارفرمایان است. کارگری که حقوق خود را نمی‌شناسد، حتی در صورت وجود قانون حمایتی، ممکن است نتواند از آن استفاده کند. کارفرمایی که تکالیف قانونی را نمی‌داند یا آنها را صرفاً مانع تولید تلقی می‌کند، ممکن است به

خود را به سرعت و با هزینه معقول مطالبه کند، حمایت قانونی عملاً کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، اگر رسیدگی‌ها برای کارفرما غیرقابل پیش‌بینی و پرهزینه باشد، امنیت حقوقی بنگاه نیز آسیب می‌بیند. بنابراین، کارآمدی مراجع حل اختلاف باید بر پایه تخصص، سرعت، بی‌طرفی، شفافیت و قابلیت اجرای تصمیمات تقویت شود.

ضمانت اجرای قانونی و کیفری نیز بخش مهمی از جنبه عمومی حقوق کار هستند. تخلف از مقررات کار در بسیاری موارد فقط نقض قرارداد نیست، بلکه آسیب به نظم عمومی، سلامت کارگر و عدالت اجتماعی محسوب می‌شود. برای مثال، عدم رعایت حفاظت فنی، بیمه نکردن کارگران، پرداخت نکردن مزد، استفاده از کار کودک، نقض مقررات مربوط به زنان و نوجوانان، ممانعت از بازرسی کار یا اجرا نکردن آرای مراجع حل اختلاف، همگی می‌توانند آثار اجتماعی فراتر از زیان فردی داشته باشند. کالینز، اوینگ و مک‌کالگان تأکید می‌کنند که حقوق کار مدرن از طریق ترکیب حقوق فردی، نظارت عمومی و ضمانت اجرای قانونی، تلاش می‌کند استانداردهای حداقلی کار را تضمین کند (Collins et al., 2019). در ایران نیز اگر ضمانت اجراها ضعیف، نامتناسب یا غیرقابل اجرا باشند، کارفرمای متخلف ممکن است نقض قانون را به عنوان هزینه‌ای قابل تحمل تلقی کند. از سوی دیگر، ضمانت اجراها باید متناسب و هدفمند باشند تا بنگاه‌های کوچک یا کارفرمایانی که به دلیل ابهام قانونی مرتکب تخلف شده‌اند، به شکل غیرمنصفانه با مجازات‌های سنگین روبرو نشوند. بنابراین، ضمانت اجرا در حقوق کار باید بازدارنده، عادلانه، قابل اجرا و همراه با آموزش و پیشگیری باشد.

در کنار قوای عمومی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از مهم‌ترین جلوه‌های اجتماعی جنبه عمومی حقوق کار هستند. حقوق کار فقط با دستور دولت کارآمد نمی‌شود، بلکه نیازمند مشارکت واقعی ذی‌نفعان است. تشکل‌های کارگری می‌توانند

جای همکاری، در برابر قانون مقاومت کند. بنابراین، آموزش حقوق کار باید به بخشی از سیاست عمومی تبدیل شود و نهادهای مدنی، دانشگاهی و صنفی در این زمینه نقش فعال‌تری ایفا کنند. یکی از موضوعات مهم در جنبه عمومی حقوق کار ایران، مسئله اشتغال و نسبت آن با حمایت قانونی است. قانون کار باید از کارگر حمایت کند، اما این حمایت باید به گونه‌ای باشد که اشتغال رسمی، پایدار و مولد نیز تقویت شود. فرانسویس، حسن و شارما نشان داده‌اند که حمایت‌های شغلی می‌تواند بر تصمیمات بنگاه‌ها درباره نوآوری و سرمایه‌گذاری اثر بگذارند (Francis et al., 2018). این یافته‌ها نشان می‌دهد که قانون‌گذار باید آثار اقتصادی مقررات کار را جدی بگیرد. البته نباید از چنین تحلیل‌هایی نتیجه گرفت که کاهش حمایت از کارگر راه‌حل مشکلات بازار کار است. مسئله اصلی طراحی نهادی است. اگر قانون کار همراه با حمایت‌های بیمه‌ای، آموزش مهارتی، کاهش هزینه‌های غیرمزدی، تسهیل حل اختلاف، حمایت از بنگاه‌های کوچک و مبارزه با اشتغال غیررسمی اجرا شود، می‌تواند هم حمایت و هم اشتغال را تقویت کند. اما اگر قانون فقط مجموعه‌ای از الزامات سنگین و بدون پشتیبانی اجرایی باشد، ممکن است برخی روابط کاری به سمت پنهان شدن از قانون حرکت کنند. از این رو، جنبه عمومی حقوق کار باید با سیاست اقتصادی، سیاست صنعتی و سیاست رفاهی هماهنگ شود.

مسئله دیگر، نسبت حقوق کار با حقوق بشر و کرامت انسانی است. حقوق کار فقط درباره مزد و قرارداد نیست، بلکه با آزادی انتخاب شغل، منع کار اجباری، منع تبعیض، حق برخورداری از شرایط ایمن، حق استراحت، حق تأمین اجتماعی، حق تشکیل‌یابی و حق مشارکت در تصمیمات مرتبط با کار پیوند دارد. سوپو کار را یکی از بنیان‌های ادغام اجتماعی و هویت انسانی می‌داند و معتقد است که نظام حقوقی باید از فروکاستن انسان شاغل به عامل تولید جلوگیری کند (Supiot, 2001). موسوی‌مطلبی و عسکری نیز

در بحث از استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، بر اهمیت پیوند میان مقررات داخلی کار و معیارهای بین‌المللی تأکید می‌کنند (Mousavi-Matlabi & Askari, 2013). در ایران، این پیوند می‌تواند به تقویت فهم حقوق کار به عنوان بخشی از حقوق اجتماعی شهروندان کمک کند. کارگر فقط طرف ضعیف قرارداد نیست، بلکه شهروندی است که از حق کرامت، امنیت، سلامت، مشارکت و برخورداری از حمایت اجتماعی برخوردار است. بنابراین، سیاست عمومی کار باید با سیاست حقوق بشری و اجتماعی کشور هماهنگ شود.

در تحلیل تطبیقی، تجربه کشورهایی مانند چین نیز نشان می‌دهد که حقوق کار در هر نظام حقوقی با ساختار سیاسی، اقتصادی و اجتماعی همان کشور پیوند دارد. جوزفس در بررسی حقوق کار چین نشان می‌دهد که گذار اقتصادی و تغییر نقش دولت، روابط کار را به شدت متحول کرده و قانون کار را به ابزار مدیریت تنش میان توسعه اقتصادی و حمایت اجتماعی تبدیل کرده است (Josephs, 1995). این تجربه برای ایران از جهت روش‌شناختی مهم است، زیرا نشان می‌دهد که نمی‌توان قانون کار را بدون توجه به اقتصاد ملی، ساختار دولت، فرهنگ حقوقی، ظرفیت اجرایی و وضعیت تشکلهای اجتماعی تحلیل کرد. ایران نیز با چالش‌هایی مانند تحریم، تورم، بیکاری، اشتغال غیررسمی، بنگاه‌های کوچک، مهاجرت نیروی کار و تحول فناوری روبه‌رو است. بنابراین، جنبه عمومی حقوق کار باید در چارچوب واقعیت‌های ملی تفسیر شود. تقلید ساده از الگوهای خارجی یا اصرار بر ساختارهای قدیمی، هیچ‌کدام کافی نیستند. آنچه ضرورت دارد، بازسازی حقوق کار بر پایه کرامت کارگر، پایداری تولید، مشارکت اجتماعی و کارآمدی نهادی است.

در نهایت، جلوه‌های نهادی و موضوعی جنبه عمومی حقوق کار در ایران نشان می‌دهد که این شاخه حقوقی در نقطه اتصال چند حوزه قرار دارد: قانون‌گذاری، اجرا، قضاوت، اقتصاد، جامعه مدنی،

اصلاح کند (Collins et al., 2019). در ایران نیز بخش مهمی از مسئله حقوق کار، نه در فقدان قاعده، بلکه در ضعف سازوکارهای اعمال قاعده است. بنابراین، اصلاح حقوق کار باید به جای تمرکز صرف بر تغییر مواد قانونی، به تقویت ظرفیت اجرایی، بازرسی، دادرسی تخصصی و آموزش حقوقی نیز توجه کند.

یکی از چالش‌های مهم، گسترش قراردادهای موقت و بی‌ثباتی شغلی است. در بسیاری از روابط کاری، کارگر از نظر قانونی ممکن است مشمول قانون کار باشد، اما نوع قرارداد، کوتاه‌مدت بودن رابطه، وابستگی شدید به تمدید قرارداد و ترس از عدم تمدید، قدرت مطالبه‌گری او را کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، حتی اگر حقوق قانونی وجود داشته باشد، کارگر ممکن است از پیگیری آن خودداری کند. دیویس و فریدلند در تحلیل سنتی حقوق کار بر این نکته تأکید دارند که نابرابری قدرت میان کارگر و کارفرما، واقعیتی است که حتی در حضور قرارداد نیز تداوم دارد (Davies & Freedland, 1983). در ایران، قراردادهای موقت گاه این نابرابری را تشدید می‌کنند، زیرا کارگر برای حفظ شغل، ممکن است شرایط غیرمنصفانه را بپذیرد. از سوی دیگر، کارفرمایان نیز در فضای اقتصادی ناپایدار، تورم، رکود و عدم پیش‌بینی‌پذیری، تمایل دارند از قراردادهای کوتاه‌مدت استفاده کنند تا انعطاف بیشتری داشته باشند. بنابراین، سیاست اصلاحی باید میان امنیت شغلی کارگر و نیاز بنگاه به انعطاف تعادل برقرار کند. ممنوعیت مطلق قرارداد موقت ممکن است عملی نباشد، اما رها کردن آن نیز با فلسفه حمایتی حقوق کار ناسازگار است. راه‌حل می‌تواند تعیین ضوابط روشن برای تمدیدهای مکرر، حمایت در برابر سوءاستفاده، شفافیت قراردادها و تقویت بیمه بیکاری باشد.

چالش دیگر، اشتغال غیررسمی و خروج بخشی از روابط کار از شمول عملی قانون است. هرچه هزینه اجرای قانون برای کارفرما

حقوق بشر و روابط صنعتی. دیویس و فریدلند تأکید می‌کنند که حقوق کار پاسخی حقوقی به نابرابری قدرت در رابطه کار است و بدون درک این نابرابری، فلسفه وجودی آن فهم نمی‌شود (Davies & Freedland, 1983). دی‌کین و موریس نیز نشان می‌دهند که حقوق کار علاوه بر حمایت از افراد، نقش نهادی در تنظیم بازار و رفتار جمعی بازیگران دارد (Deakin & Morris, 2012). این دو دیدگاه در تحلیل ایران به هم می‌رسند: حقوق کار ایران باید هم از کارگر فردی حمایت کند و هم ساختار نهادی روابط کار را اصلاح نماید. به همین دلیل، بحث از جنبه عمومی حقوق کار نباید به بیان مواد قانونی محدود شود، بلکه باید توان واقعی نهادها، کیفیت اجرا، مشارکت اجتماعی، ضمانت اجراها و پاسخ‌گویی قانون به تحولات جدید کار را در بر گیرد. در این معنا، آینده حقوق کار ایران به توانایی آن در ایجاد تعادل میان حمایت اجتماعی، پویایی اقتصادی و مشارکت دموکراتیک در محیط کار وابسته است.

تحلیل انتقادی چالش‌ها و الزامات اصلاح حقوق کار در ایران
با وجود آنکه قانون کار جمهوری اسلامی ایران دارای ساختاری گسترده و آشکارا حمایتی است، کارآمدی جنبه عمومی آن با چالش‌های متعددی روبه‌رو است. نخستین چالش، فاصله میان متن قانون و واقعیت اجرای آن است. بسیاری از قواعد قانون کار از نظر نظری می‌توانند حمایت قابل توجهی برای کارگران ایجاد کنند، اما در عمل، اجرای آنها وابسته به نظارت مؤثر، آگاهی طرفین، توان بازرسی، سرعت رسیدگی و قدرت اجرای آرا است. اگر کارگاهی ثبت نشده باشد، اگر کارگر قرارداد کتبی نداشته باشد، اگر بیمه او پرداخت نشود، اگر به دلیل ترس از اخراج شکایت نکند یا اگر رسیدگی به اختلاف طولانی شود، حمایت قانونی به حمایت واقعی تبدیل نمی‌شود. کالینز، اوینگ و مک‌کالگان در تحلیل حقوق کار نشان می‌دهند که وجود حق قانونی بدون سازوکار اجرایی مؤثر، نمی‌تواند نابرابری قدرت در محیط کار را

کارگر این کارگاه‌ها نیز به اندازه کارگر بنگاه بزرگ نیازمند مزد منصفانه، ایمنی و بیمه است. مسئله اصلی، طراحی مقررات متناسب است. قانون می‌تواند حداقل‌های بنیادین را برای همه روابط کاری الزامی بداند، اما در برخی تکالیف اداری، گزارش‌دهی، آموزش یا حمایت‌های بیمه‌ای، میان بنگاه‌های کوچک و بزرگ تفاوت قائل شود. چنین رویکردی می‌تواند هم از کارگر حمایت کند و هم مانع فرار کارگاه‌های کوچک از شمول قانون شود.

تحول فناوری و ظهور اشکال جدید کار، چالش دیگری برای جنبه عمومی حقوق کار در ایران ایجاد کرده است. اقتصاد دیجیتال، دورکاری، کار پلتفرمی، پروژه‌ای شدن مشاغل، قراردادهای فریلنسری و فعالیت‌های وابسته به شبکه‌های اینترنتی، مرز سنتی میان کارگر و خوداشتغال را مبهم کرده‌اند. فلستینر در بررسی کار در اقتصاد جدید نشان می‌دهد که بسیاری از کارکنان جدید، اگرچه از نظر ظاهری مستقل‌اند، اما در عمل به پلتفرم، الگوریتم، نظام امتیازدهی و شرایط تحمیلی کارفرما یا واسطه دیجیتال وابسته‌اند (Felstiner, 2011). در ایران نیز اگر حقوق کار همچنان فقط بر الگوی کلاسیک کارخانه، کارگاه و رابطه مستقیم کارگر و کارفرما تکیه کند، بخش مهمی از نیروی کار جدید بدون حمایت باقی می‌ماند. لازم است معیارهای تشخیص کار تابع بازننگری شود و به جای تمرکز صرف بر حضور فیزیکی در کارگاه یا قرارداد کتبی، به وابستگی اقتصادی، کنترل سازمانی، امکان تعیین قیمت کار، وابستگی به پلتفرم و استمرار رابطه توجه گردد. قانون کار باید بتواند حداقل‌هایی مانند شفافیت پرداخت، منع قطع خودسرانه دسترسی به کار، بیمه، ایمنی روانی و امکان اعتراض را برای کارگران اقتصاد جدید نیز پیش‌بینی کند.

از سوی دیگر، اصلاح حقوق کار نباید فقط از منظر حمایت از کارگر دیده شود، بلکه باید آثار آن بر تولید، نوآوری و رقابت‌پذیری نیز تحلیل گردد. فرانسیس، حسن و شارما نشان می‌دهند که مقررات حمایت شغلی می‌تواند در برخی شرایط بر

بالا باشد و نظارت عمومی نیز ضعیف باشد، انگیزه برای پنهان کردن رابطه کار، استفاده از قراردادهای صوری یا اجتناب از بیمه افزایش می‌یابد. دی‌کین و موریس نشان می‌دهند که یکی از مسائل مهم در حقوق کار معاصر، نحوه شناسایی روابط کاری واقعی در برابر اشکال ظاهراً مستقل یا غیررسمی کار است (Deakin & Morris, 2012). در ایران، اشتغال غیررسمی به ویژه در کارگاه‌های کوچک، فعالیت‌های خدماتی، مشاغل خانگی، پیمانکاری‌های زنجیره‌ای و برخی فعالیت‌های پلتفرمی مشاهده می‌شود. در چنین شرایطی، قانون کار ممکن است در متن خود شمول گسترده‌ای داشته باشد، اما در عمل نتواند به همه کارگران برسد. اصلاح این وضعیت نیازمند ترکیبی از سیاست‌های تشویقی و تنبیهی است. از یک سو باید بازرسی و ضمانت اجراها تقویت شود تا پنهان کردن رابطه کار پرهزینه گردد. از سوی دیگر باید هزینه‌های رسمی‌سازی اشتغال، به ویژه برای بنگاه‌های کوچک، با سیاست‌های حمایتی، بیمه‌ای و مالیاتی مدیریت شود. بدون این ترکیب، قانون کار ممکن است به دوگانگی میان کارگران رسمی تحت حمایت و کارگران غیررسمی فاقد حمایت دامن بزند.

مسئله کارگاه‌های کوچک نیز از چالش‌های مهم حقوق کار ایران است. قانون کار برای حمایت از کارگران وضع شده است، اما ساختار اقتصادی ایران شامل تعداد زیادی کارگاه کوچک، خانوادگی، خدماتی و کم‌سرمایه است که توان آنها برای اجرای همه تکالیف قانونی با بنگاه‌های بزرگ برابر نیست. نوبخت در بحث از قانون کار و روابط کار در ایران، بر ضرورت توجه به کارآمدی قانون و تناسب آن با واقعیت بازار کار تأکید می‌کند (Nobakht, 2010). اگر قانون کار همه کارفرمایان را بدون توجه به اندازه، سرمایه، نوع فعالیت و ظرفیت اداری، با تکالیف یکسان مواجه کند، ممکن است بخشی از کارگاه‌های کوچک به سمت غیررسمی شدن حرکت کنند. البته این سخن به معنای محروم کردن کارگران کارگاه‌های کوچک از حمایت نیست، زیرا

قانون کاهش می‌یابد. بنابراین، تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوی اجتماعی از الزامات اصلی اصلاح حقوق کار در ایران است.

یکی دیگر از ضعف‌های ساختاری، ناکافی بودن آموزش حقوق کار برای کارگران، کارفرمایان و حتی برخی مدیران اجرایی است. حقوق کار رشته‌ای تخصصی است و بسیاری از اختلافات ناشی از بی‌اطلاعی از تکالیف و حقوق قانونی است. گلد در معرفی حقوق کار، اهمیت فهم قواعد، نهادها و رویه‌های روابط کار را برای کارگران، اتحادیه‌ها و کارفرمایان برجسته می‌کند (Gold, 2014). در ایران، آموزش حقوق کار می‌تواند از بسیاری از اختلافات پیشگیری کند. کارگر باید بداند قرارداد، بیمه، مزد، مرخصی، اضافه‌کاری، سنوات، ایمنی و شکایت در مراجع حل اختلاف چه قواعدی دارد. کارفرما نیز باید بداند چه تکالیفی دارد، چگونه قرارداد صحیح تنظیم کند، چگونه از تخلف پیشگیری کند و چگونه اختلاف را به صورت قانونی حل نماید. آموزش حقوقی می‌تواند هزینه‌های دادرسی را کاهش دهد، اجرای قانون را تسهیل کند و اعتماد میان طرفین را افزایش دهد. در این زمینه، وزارت کار، دانشگاه‌ها، تشکل‌ها، رسانه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد می‌توانند نقش مهمی ایفا کنند.

از منظر حقوق بین‌الملل کار، اصلاح حقوق کار ایران باید با معیارهای بنیادین کار و مفهوم کار شایسته هماهنگ باشد. عراقی و رنجبریان تحول حقوق بین‌المللی کار را بیانگر گسترش معیارهای مشترک جهانی در حمایت از نیروی کار می‌دانند (Araghi & Ranjbarian, 2012). موسوی‌مطلبی و عسکری نیز رابطه میان تنظیم بازار کار و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار را نشانه‌ای از اهمیت هماهنگی مقررات داخلی با معیارهای بین‌المللی می‌دانند (Mousavi-Matlabi & Askari, 2013).

البته هماهنگی با معیارهای بین‌المللی به معنای نادیده گرفتن ویژگی‌های اقتصادی و فرهنگی ایران نیست، بلکه به معنای پذیرش حداقل‌هایی است که با کرامت انسانی پیوند دارند؛ از

نوآوری شرکت‌ها اثر بگذارند (Francis et al., 2018). این نکته برای ایران به معنای ضرورت طراحی متوازن است. حقوق کار نباید به گونه‌ای باشد که کارفرما را از استخدام رسمی، آموزش نیروی کار یا توسعه فعالیت بازدارد. در عین حال، نباید به بهانه حمایت از تولید، امنیت شغلی و کرامت کارگر تضعیف شود. تعادل مطلوب از طریق سیاست‌های مکمل حاصل می‌شود؛ برای مثال، کاهش هزینه‌های غیرضروری اداری، حمایت بیمه‌ای از بنگاه‌های کوچک، تسهیل آموزش نیروی کار، ایجاد نظام حل اختلاف سریع، تقویت بهره‌وری، شفاف‌سازی قراردادها و توسعه بیمه بیکاری می‌تواند هم امنیت کارگر و هم انعطاف بنگاه را تأمین کند. حقوق کار عمومی باید از تقابل ساده میان کارگر و کارفرما عبور کند و به طراحی نهادی بپردازد که در آن حمایت، بهره‌وری و ثبات اقتصادی همزمان تقویت شوند.

چالش تشکل‌یابی و گفت‌وگوی اجتماعی نیز جایگاه مهمی در تحلیل انتقادی حقوق کار ایران دارد. قانون می‌تواند حقوق کارگران را اعلام کند، اما کارگران برای دفاع مؤثر از حقوق خود نیازمند تشکل‌های واقعی، نماینده، آگاه و مستقل‌اند. آندریاس با تأکید بر چانه‌زنی اجتماعی، تنظیم کار را فرایندی می‌داند که باید در آن دولت، کارگران و کارفرمایان به صورت نهادی مشارکت کنند (Andreas, 2016). در ایران، اگر تشکل‌های کارگری و کارفرمایی نتوانند در تعیین مزد، اصلاح قانون، آموزش حقوقی، حل اختلاف، بهبود ایمنی و تنظیم پیمان‌های جمعی نقش مؤثر داشته باشند، بخش مهمی از جنبه عمومی حقوق کار تضعیف می‌شود. گفت‌وگوی اجتماعی فقط یک امر تشریفاتی نیست، بلکه ابزار تولید مشروعیت، افزایش واقع‌گرایی قانون و کاهش تعارضات کارگری است. هنگامی که کارگران احساس کنند در تصمیمات مرتبط با کار خود نقشی ندارند، نارضایتی پنهان افزایش می‌یابد. هنگامی که کارفرمایان احساس کنند قانون بدون توجه به واقعیت اقتصادی آنان تصویب شده است، انگیزه اجرای کامل

کارگر، تنظیم شرایط کار، پیش‌بینی مراجع حل اختلاف، ایجاد ضمانت اجرا، حمایت از تشکله‌ها و مداخله در حوزه اشتغال، رابطه کار را از وضعیت کاملاً خصوصی خارج کرده و در قلمرو نظم عمومی قرار داده است. بنابراین، حقوق کار ایران را باید یکی از شاخه‌های مهم حقوق عمومی اجتماعی دانست که وظیفه آن ایجاد تعادل میان کار، سرمایه، دولت و جامعه است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران از حیث ساختار و موضوعات، ظرفیت‌های مهمی برای حمایت از نیروی کار دارد. این قانون با تعریف کارگر و کارفرما، تنظیم قرارداد کار، تعیین مقررات مربوط به مزد، ساعات کار، مرخصی، تعطیلات، حفاظت فنی، بهداشت کار، آموزش، اشتغال، تشکلهای کارگری و کارفرمایی، مذاکرات دسته‌جمعی، خدمات رفاهی، مراجع حل اختلاف و ضمانت اجراها، نشان می‌دهد که حقوق کار فقط مجموعه‌ای از قواعد قراردادی نیست. قانون کار در واقع کوششی برای ایجاد نظم اجتماعی در حوزه کار است؛ نظمی که در آن سلامت، معیشت، امنیت، کرامت و مشارکت نیروی کار اهمیت دارد. نقش قوای سه‌گانه نیز در این میان تعیین‌کننده است. قوه مقننه با وضع قواعد حمایتی، قوه مجریه با اجرا و نظارت و سیاست‌گذاری، و قوه قضاییه و مراجع حل اختلاف با تضمین حق دادخواهی و اجرای ضمانت‌ها، هر یک بخشی از جنبه عمومی حقوق کار را تحقق می‌بخشند.

با وجود این، جنبه عمومی حقوق کار در ایران با چالش‌های جدی مواجه است. فاصله میان متن قانون و اجرای واقعی، ضعف نظارت، محدودیت بازرسی کار، طولانی بودن برخی فرایندهای حل اختلاف، اشتغال غیررسمی، قراردادهای موقت، ناآگاهی حقوقی کارگران و کارفرمایان، ضعف تشکلهای کارگری و کارفرمایی، دشواری تعیین حداقل مزد متناسب با معیشت، فشار اقتصادی بر بنگاه‌های کوچک و ظهور اشکال جدید کار، از جمله مسائلی هستند که کارآمدی قانون کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

جمله منع کار اجباری، منع تبعیض، آزادی تشکل، حمایت از کودکان، ایمنی کار، مزد منصفانه و تأمین اجتماعی. حقوق کار ایران هرچه بیشتر بتواند این معیارها را با شرایط داخلی پیوند دهد، از نظر مشروعیت اجتماعی و کارآمدی حقوقی تقویت خواهد شد. در نهایت، اصلاح حقوق کار در ایران باید بر اساس رویکردی نهادی، تدریجی و چندبعدی انجام گیرد. سویو نشان می‌دهد که آینده کار نیازمند عبور از نگاه محدود به اشتغال سنتی و توجه به امنیت شغلی، حمایت اجتماعی و شأن انسانی در اشکال متحول کار است (Supiot, 2001). جوزفس نیز در بررسی تجربه چین نشان می‌دهد که گذار اقتصادی بدون بازتنظیم حقوق کار می‌تواند تنش‌های جدیدی میان توسعه و عدالت ایجاد کند (Josephs, 1995). ایران نیز برای مواجهه با تحولات جدید، نیازمند بازاندیشی در قانون کار است؛ اما این بازاندیشی نباید به معنای حذف حمایت‌های کارگری یا افزایش یک‌جانبه تعهدات کارفرمایان باشد. حقوق کار باید به سمت تنظیم هوشمند حرکت کند؛ تنظیمی که در آن حداقل‌های بنیادین غیرقابل عدول باشند، اما ابزارهای اجرایی، نوع حمایت‌ها و تکالیف اداری با واقعیت‌های بخش‌های مختلف اقتصادی تناسب داشته باشند. چنین اصلاحی می‌تواند جنبه عمومی حقوق کار را از سطح اعلام قواعد به سطح تحقق واقعی عدالت شغلی و پایداری اقتصادی ارتقا دهد.

نتیجه‌گیری

بررسی جنبه‌های عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که رابطه کارگر و کارفرما، هرچند در ظاهر از قرارداد و توافق طرفین آغاز می‌شود، در ماهیت خود رابطه‌ای اجتماعی، اقتصادی و عمومی است. کارگر نیروی کار خود را برای تأمین زندگی عرضه می‌کند و کارفرما از قدرت سازمانی، اقتصادی و مدیریتی برخوردار است. همین نابرابری واقعی سبب می‌شود که آزادی قراردادی به تنهایی نتواند عدالت را در روابط کار تضمین کند. از این رو، قانون کار با تعیین حداقل‌های الزام‌آور، حمایت از

می‌توانند مؤثر باشند که نمایندگی واقعی، اطلاعات دقیق، استقلال نسبی و امکان چانه‌زنی مؤثر وجود داشته باشد. در کنار آن، جامعه مدنی، رسانه‌ها، دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی باید در افزایش آگاهی حقوقی و تقویت فرهنگ رعایت حقوق کار نقش ایفا کنند. حقوق کار بدون آگاهی اجتماعی و مطالبه‌گری قانونی، در سطح متن باقی می‌ماند.

در نهایت، جنبه عمومی حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران باید به عنوان بخشی از پروژه گسترده‌تر عدالت اجتماعی، توسعه اقتصادی و کرامت انسانی فهم شود. کار فقط ابزار تولید ثروت نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین عرصه‌های حضور انسان در جامعه است. کیفیت روابط کار بر خانواده، سلامت، امنیت روانی، مشارکت اجتماعی، اعتماد عمومی و ثبات اقتصادی اثر می‌گذارد. از این رو، قانون کار باید به گونه‌ای بازنگری و اجرا شود که کارگر را از حمایت واقعی برخوردار سازد، کارفرما را در چارچوبی شفاف و قابل پیش‌بینی قرار دهد، دولت را به نظارت مؤثر و سیاست‌گذاری مسئولانه متعهد کند و جامعه را به سمت کار شایسته، تولید پایدار و عدالت شغلی سوق دهد. آینده مطلوب حقوق کار در ایران در گرو آن است که این رشته نه به عنوان مانعی برای اقتصاد و نه صرفاً به عنوان مجموعه‌ای از حمایت‌های شعاری، بلکه به عنوان سازوکاری نهادی برای ایجاد تعادل میان آزادی اقتصادی و عدالت اجتماعی شناخته شود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

The present study examines the public dimensions of labor law in the Islamic Republic of Iran, with particular emphasis on

بنابراین، مسئله اصلی فقط داشتن قانون حمایتی نیست، بلکه توان نظام حقوقی و اداری در اجرای مؤثر، منصفانه و متناسب آن است. قانونی که اجرا نشود، حمایتی واقعی ایجاد نمی‌کند؛ و قانونی که بدون توجه به واقعیت‌های اقتصادی طراحی شود، ممکن است بخشی از روابط کار را از شمول رسمی خود خارج کند.

اصلاح حقوق کار در ایران باید بر پایه تعادل انجام گیرد. این تعادل از یک سو مستلزم حفظ حداقل‌های بنیادین حمایت از کارگر است و از سوی دیگر، باید به ظرفیت تولید، وضعیت بنگاه‌ها، اشتغال‌زایی، نوآوری و تحولات بازار کار توجه داشته باشد. کاهش حمایت‌های کارگری به بهانه انعطاف اقتصادی، راه‌حل مناسبی نیست، زیرا می‌تواند به بی‌ثباتی شغلی، فقر شاغلان، کاهش اعتماد اجتماعی و گسترش تعارضات کارگری منجر شود. در مقابل، افزایش تعهدات قانونی بدون حمایت اجرایی، بیمه‌ای، آموزشی و اقتصادی نیز ممکن است روابط کار را به سمت غیررسمی شدن سوق دهد. بنابراین، اصلاح قانون کار باید هوشمند، تدریجی، مشارکتی و مبتنی بر داده‌های واقعی بازار کار باشد. قانون‌گذار باید میان بنگاه‌های بزرگ و کوچک، کارهای سنتی و نوین، کار دائم و پروژه‌ای، و بخش‌های مختلف اقتصادی تمایزهای منطقی قائل شود، بی‌آنکه اصل حمایت از کرامت و امنیت کارگر را تضعیف کند.

یکی از الزامات اساسی آینده حقوق کار در ایران، تقویت تشکلهای و گفت‌وگوی اجتماعی است. دولت به تنهایی نمی‌تواند همه مسائل روابط کار را حل کند. کارگران و کارفرمایان باید از طریق نهادهای واقعی، توانمند و مسئولیت‌پذیر در تعیین سیاست‌های کار مشارکت کنند. چنین مشارکتی می‌تواند به افزایش مشروعیت تصمیمات، کاهش تعارضات، واقع‌گرایی مقررات و بهبود اجرای قانون کمک کند. شورای عالی کار و سایر نهادهای سه‌جانبه زمانی

the manner in which labor relations have moved beyond the private sphere of contract and entered the domain of public regulation, social justice, institutional governance, and

state responsibility. In classical private law, the employment relationship may initially appear to be a contractual exchange between two legally competent parties, in which the worker provides labor and the employer pays wages; however, the historical development of labor law demonstrates that this formal contractual image does not reflect the substantive inequality embedded in employment relations. The worker is usually economically dependent on wage income, while the employer controls capital, workplace organization, recruitment, dismissal, and the terms of production; therefore, the employment contract cannot be understood merely through the doctrine of freedom of contract. The public character of labor law arises precisely from this structural imbalance, because the law must intervene to prevent the stronger party from using contractual freedom as a mechanism of domination. In this respect, Iranian labor law reflects a broader transformation in modern legal systems: relations that once appeared private become matters of public concern when they affect social order, human dignity, economic stability, and distributive justice (Katouzian, 2006). Theoretical labor law literature similarly emphasizes that employment law exists to correct the inequality of bargaining power between labor and capital and to transform the employment contract into a regulated social institution rather than a purely private bargain (Davies & Freedland, 1983). Accordingly, the research argues that the Iranian Labor Law should be interpreted not only as a set of rules governing individual employment contracts, but also as a public legal framework through which the state defines minimum standards of work, protects vulnerable workers, regulates the labor market, and institutionalizes social responsibility in the sphere of production. Conceptually, the study is grounded in the dual nature of labor law as a field located

between private law and public law. On the one hand, the employment relationship begins with contract, consent, and reciprocal obligations; on the other hand, the content, limits, and consequences of that contract are shaped by mandatory rules, public policy, administrative supervision, and judicial enforcement. Iranian labor law defines the worker as a person who performs work at the request of the employer in return for remuneration, which shows that the core of the relationship is not merely the exchange of labor for money, but also the worker's legal and economic subordination within an organized workplace. This is why labor law differs from ordinary civil contracts and from self-employment: the worker does not act independently in the market but performs labor within the employer's organizational and economic sphere (Ranjbari, 2005). The study therefore distinguishes between the contractual theory of labor law, which emphasizes autonomy and freedom of agreement, and the statutory or public theory, which stresses state intervention, mandatory protection, and correction of inequality. Modern labor law scholarship supports the latter view by demonstrating that labor law does not abolish contract, but restructures it through protective norms, collective rights, and public standards (Deakin & Morris, 2012). From this standpoint, the public aspects of Iranian labor law are reflected in minimum wage regulation, maximum working hours, paid leave, occupational health and safety, protection of women and young workers, labor inspection, social security, dispute-resolution institutions, trade union regulation, collective bargaining, and penalties for violations. These areas show that labor law is inseparable from social rights, because decent work requires not only employment, but also dignity, security, fair income, social protection, and participation in workplace governance (Ghai, 2003).

The historical and institutional development of labor law in Iran further confirms its public character. In earlier social and economic structures, labor relations were often organized through traditional, personal, guild-based, or master-apprentice relations, but industrialization, wage labor, factory production, workers' movements, and the growth of state regulation gradually transformed work into a public legal issue. The emergence of modern labor legislation in Iran was therefore not accidental; it reflected the need to regulate expanding employment relations, protect workers against exploitative conditions, and create legal mechanisms for managing industrial conflict. Iranian labor law scholarship explains that the development of labor law was closely connected to the transformation of production relations and the need to create legal protections for workers in a changing economy (Araghi, 2008). After the Islamic Revolution, expectations for a more protective and socially oriented labor law increased, and the Labor Law adopted in 1990 became the principal legal instrument for regulating employment relations in the Islamic Republic of Iran. The structure of this law itself demonstrates its public orientation: it contains provisions on general definitions, employment contracts, working conditions, technical protection and occupational health, training and employment, labor and employer organizations, collective agreements, welfare services, dispute-resolution authorities, the Supreme Labor Council, crimes, penalties, and miscellaneous regulatory matters. Such breadth shows that the Iranian Labor Law is not limited to bilateral contractual rights and duties; rather, it constructs a comprehensive legal order for labor relations. Studies on the Iranian labor market have nevertheless shown that the effectiveness of this legal order depends on its capacity to respond to employment realities, economic change, and the needs of both workers and employers

(Nobakht, 2010). Thus, the public dimension of labor law must be evaluated not only by examining statutory provisions, but also by analyzing their implementation, institutional capacity, and relationship with labor market conditions.

The study identifies the three branches of public authority as central actors in the formation and realization of the public aspects of labor law in Iran. The legislative branch defines the mandatory framework of employment relations by determining the rights and duties of workers and employers, establishing minimum protective standards, recognizing vulnerable groups, and criminalizing or sanctioning serious violations. Its role is corrective and regulatory: it limits contractual freedom where such freedom would undermine human dignity, occupational safety, fair remuneration, or social justice. The executive branch is equally important because labor rights cannot be realized through legislation alone; they require inspection, supervision, employment policy, vocational training, labor market planning, wage regulation, and administrative enforcement. The state is therefore not a passive observer but an active regulator of employment, especially in relation to minimum wages, occupational safety, social protection, and labor market services. Research on labor law and employment in Iran has emphasized that labor regulation must remain responsive to changing economic conditions and employment structures, otherwise its protective function may be weakened or displaced into informal labor relations (Hojatzadeh, 2005). The judiciary and specialized labor dispute-resolution bodies constitute the third institutional pillar, because rights without accessible, timely, impartial, and enforceable remedies remain largely declaratory. Labor disputes differ from ordinary civil disputes because they involve livelihood, job continuity, inequality of

information, and urgency; therefore, specialized mechanisms are necessary to ensure effective protection. Comparative labor law also stresses that labor standards require a combination of individual rights, collective institutions, public oversight, and enforcement mechanisms (Collins et al., 2019). Accordingly, the study argues that the public character of Iranian labor law is strongest where legislation, administration, inspection, collective representation, and adjudication operate together, and weakest where one of these institutional elements fails.

The analysis also highlights several substantive challenges that affect the public function of Iranian labor law. One major challenge is the gap between legal protection and practical enforcement. The existence of statutory rights does not guarantee real protection if workers lack written contracts, fear dismissal, remain uninsured, work in informal settings, or cannot access effective dispute-resolution mechanisms. Another challenge is the expansion of temporary contracts and unstable employment, which may legally fall within the scope of labor law but practically weaken the worker's bargaining power and capacity to claim rights. The growth of informal employment, small workshops, subcontracting, platform-based work, and digitally mediated labor further complicates the traditional distinction between worker, independent contractor, and employer. Contemporary scholarship on the new economy shows that many workers who appear formally independent may still be economically dependent on platforms, algorithms, and unilateral managerial control (Felstiner, 2011). Therefore, Iranian labor law must be capable of adapting to new forms of work without abandoning its protective foundations. At the same time, regulation must be designed carefully, because excessive rigidity or poorly calibrated employment protection may influence firms' hiring,

innovation, and investment decisions (Francis et al., 2018). This does not mean that labor protections should be reduced, but rather that they should be institutionally intelligent, economically realistic, and socially grounded. Strengthening labor inspection, improving wage-setting mechanisms, supporting small enterprises while preserving core worker rights, clarifying the status of platform and subcontracted workers, expanding legal education, and reinforcing collective representation are therefore essential to making the public dimension of labor law effective. Social bargaining and collective participation are particularly significant, since labor regulation becomes more legitimate and realistic when workers, employers, and the state participate in shaping labor standards (Andreas, 2016).

In conclusion, the public aspects of labor law in the Islamic Republic of Iran reveal that employment relations cannot be reduced to private contractual exchange. Labor law is a public-social framework designed to balance economic authority and human vulnerability, protect workers' dignity, regulate the labor market, ensure workplace safety, support social welfare, and provide mechanisms for dispute resolution and collective participation. The Iranian Labor Law contains important protective capacities, but its effectiveness depends on the quality of implementation, institutional coordination, responsiveness to new forms of work, and the strengthening of participatory labor governance. A future-oriented approach to labor law reform in Iran should neither weaken worker protection in the name of flexibility nor ignore the economic realities faced by employers and small enterprises. Instead, reform should be based on a balanced model that preserves non-derogable minimum standards, improves enforcement, promotes formal employment, strengthens social dialogue, adapts to technological transformation, and links labor

regulation to broader policies of social justice and sustainable economic development. In this sense, the public character of labor law is not merely a doctrinal classification; it is the legal expression of society's responsibility to ensure that work remains a sphere of dignity, security, fairness, and human development.

References

- Alizadeh, A. (2008). *Foundations of the Social Approach to Law*.
- Andreas, B. (2016). Rethinking Labour Regulation through Social Bargaining.
- Araghi, S. E. (2008). *Labor Law*.
- Araghi, S. E., & Ranjbarian, A. (2012). *Transformation of International Labour Law*.
- Bronstein, A. (2009). *International and Comparative Labour Law*.
- Collins, H., Ewing, K., & McColgan, A. (2019). *Labour Law*.
- Davies, P., & Freedland, M. (1983). *Kahn-Freund's Labour and the Law*.
- Deakin, S., & Morris, G. (2012). *Labour Law*.
- Felstiner, A. (2011). Working in the New Economy.
- Francis, B., Hasan, I., & Sharma, Z. (2018). Employment Protection and Corporate Innovation.
- Ghai, D. (2003). *Decent Work: Concept and Indicators*.
- Giddens, A. (2009). *Sociology*.
- Gold, M. (2014). *An Introduction to Labor Law*.
- Hojatzadeh, M. (2005). Labour Law and Employment in Iran.
- Josephs, H. K. (1995). *Labor Law in China*.
- Katouzian, N. (2006). *Introduction to Law and the Study of the Iranian Legal System*.
- Kaufman, B. E., & Taras, D. (2010). *Research Handbook of Employment Relations*.
- Mousavi-Matlabi, M., & Askari, A. (2013). Labour Market Regulation and International Labour Organization Standards.
- Nobakht, M. B. (2010). The Role of Labour Law in the Labour Market and Industrial Relations in Iran. *Rahbord Journal*.
- Ranjbari, A. (2005). *Labor Law*.
- Supiot, A. (2001). *Beyond Employment*.