

The Role of the Three Branches of Government in Realizing the Jurisprudential Rule of Respect in Labor Law: An Institutional and Political Evaluation*



Abolfazl Nourian¹ 

Seifollah Sarrami² 

1. PhD Student in Fiqh and Law, University of Mazandaran, Babolsar, Iran (Corresponding Author).

Alaviesayyedali1@gmail.com

2. Associate Professor, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran.

sarrami.sayfollah@isca.ac.ir

Abstract

The Rule of Respect (Qa'idat al-Ihtiram), as one of the fundamental jurisprudential and legal principles, holds a central position in the Iranian labor law system and serves as the basis for regulating relations between workers and employers. The primary problem of this research is to examine the extent to which this rule has been institutionalized within legislative, executive, and judicial structures, and to identify the strengths, weaknesses, and reformative capacities in this path. The research findings indicate that the Legislative Branch, by transforming jurisprudential foundations into binding rules, has provided a legal framework for protecting the rights of workers and employers. The Executive Branch has brought these rules into the practical sphere through the drafting of bylaws, executive regulations, and institutional supervision. Furthermore,

* **Cite this Article:** Nourian, A., & Sarrami, S. (2025). The Role of the Three Branches of Government in Realizing the Jurisprudential Rule of Respect in Labor Law: An Institutional and Political Evaluation. *Jurisprudence and Politics*, 6(2), pp. 39-66.

<https://doi.org/10.22081/ijp.2026.74355.1114>

☑ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

☑ **Received:** 2025/04/13 • **Revised:** 2025/06/23 • **Accepted:** 2025/07/21 • **Published online:** 2025/10/02

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



the Judicial Branch has provided the necessary judicial support for the realization of this rule by establishing specialized dispute resolution bodies, applying executive and criminal guarantees, and through the supreme oversight of the Court of Administrative Justice. Thus, the Rule of Respect in Iran's labor law system is not merely a theoretical principle but a practical and binding framework operating at all levels of legislation, execution, and adjudication.

Despite these achievements, the Iranian labor law system faces serious practical challenges, including legal conflicts between the Labor Law and other statutes, weak enforcement mechanisms, prolonged litigation, and a lack of institutional oversight. These challenges create a gap between the "letter of the law" and "social reality," hindering the full realization of human dignity and social justice in labor relations. The overall conclusion of the research is that the Rule of Respect possesses a central role in resolving these challenges. Strengthening enforcement guarantees, promoting institutional supervision, resolving legal conflicts, and reducing litigation delays are the capacities of the Rule of Respect that can enhance the efficiency of the labor law system and fully realize its role at institutional and policy levels. The research methodology is based on documentary and legal analysis, wherein the articles of the Labor Law, executive bylaws, and labor procedure regulations are examined in light of the jurisprudential foundations of the Rule of Respect.

Keywords

Jurisprudential Rule of Respect, Labor Law, Legislative Branch, Executive Branch, Judicial Branch, Worker and Employer.

دور السلطات الثلاث في تحقيق مبدأ الاحترام في قانون العمل الفقهية:

تقييم مؤسسي وسياساتي*



سيف الله صرامي^۲
أبو الفضل نوريان^۱

۱. طالب دكتوراه، جامعة مازندران، بابلسر، إيران (المؤلف المسؤول).

Alaviesayyedali@gmail.com

۲. أستاذ مشارك، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران.

sarrami.sayfollah@isca.ac.ir

الملخص

تعتبر مبدأ الاحترام، كإحدى المبادئ الفقهية والقانونية الأساسية، ذات مكانة محورية في النظام القانوني للعمل في إيران، وتشكل أساس تنظيم العلاقات بين العامل وصاحب العمل. المسألة الرئيسية لهذا المقال هي إلى أي مدى تمكنت هذه القاعدة والمبدأ الفقهية من التأسيس في الهياكل التشريعية والتنفيذية والقضائية؟ وما هي نقاط القوة والضعف والإمكانيات الإصلاحية في هذا المسار؟ تظهر نتائج البحث أنّ السلطة التشريعية، من خلال تحويل الأسس الفقهية إلى قواعد إلزامية، قد وفّرت إطاراً قانونياً لصيانة حقوق العامل وصاحب العمل؛ وأنّ السلطة التنفيذية، من خلال وضع اللوائح والأنظمة التنفيذية وممارسة الرقابة المؤسسية، قد طبقت هذه القواعد على أرض الواقع؛ وأنّ السلطة القضائية، من خلال تشكيل لجان متخصصة لحل النزاعات، وتطبيق الضمانات

* الاستشهاد بهذه المقالة: نوريان، أبو الفضل، صرامي، سيف الله. (۱۴۰۴). دور السلطات الثلاث في تحقيق

مبدأ الاحترام في قانون العمل الفقهية: تقييم مؤسسي وسياساتي. الفقه والسياسة، ۶(۲)، صص ۳۹-۶۶.

<https://doi.org/10.22081/ijp.2026.74355.1114>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ۱۳/۰۴/۲۰۲۵ • تاريخ التعديل: ۲۳/۰۶/۲۰۲۵ • تاريخ القبول: ۲۱/۰۷/۲۰۲۵ • تاريخ الإصدار: ۰۲/۱۰/۲۰۲۵

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



<https://ijp.isca.ac.ir>

التنفيذية والجنائية، والرقابة العليا لديوان العدل الإداري، قد وفّرت الدعم القضائي اللازم لتحقيق هذه القاعدة. وبذلك، فإنّ مبدأ الاحترام في النظام القانوني للعمل الإيراني ليست مجرد مبدأ نظري، بل هي إطار عملي وملزم يسري في جميع مستويات التشريع والتنفيذ والمحاكمة.

على الرغم من هذه الإنجازات، يواجه نظام قانون العمل الإيراني تحديات خطيرة على المستوى العملي؛ بما في ذلك التعارضات القانونية بين قانون العمل والقوانين الأخرى، وضعف ضمانات التنفيذ، وإطالة أمد التقاضي، ونقص الرقابة المؤسسية. هذه التحديات تؤدي إلى وجود فجوة بين "نص القانون" و"الواقع الاجتماعي"، مما يعيق التحقيق الكامل للكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية في علاقات العمل. الخلاصة العامة للبحث هي أنّ مبدأ الاحترام يتمتع بقدرة على لعب دور محوري في حل هذه التحديات. إنّ تعزيز ضمانات التنفيذ، ورفع مستوى الرقابة المؤسسية، وتصحيح التعارضات القانونية، وتقليل إطالة أمد التقاضي، هي قابليات لمبدأ الاحترام في القضاء على هذه التحديات، والتي يمكن أن تزيد من كفاءة نظام قانون العمل وتحقق دور مبدأ الاحترام بشكل كامل على المستوى المؤسسي والسياساتي. تعتمد منهجية البحث في هذا المقال على التحليل الوائقي والقانوني؛ أي أنّ مواد قانون العمل واللوائح التنفيذية وإجراءات التقاضي العمالي قد تمّ فحصها وتحليلها في ضوء الأسس الفقهية لمبدأ الاحترام.

الكلمات المفتاحية

مبدأ الاحترام الفقهية، قانون العمل، السلطة التشريعية، السلطة التنفيذية، السلطة القضائية، العامل وصاحب العمل.

نقش قوای سه گانه در تحقق قاعده فقهی احترام در قانون کار:

ارزیابی نهادی و سیاستی*

سیف‌الله صرامی^۲ 

ابوالفضل نوریان^۱ 

۱. دانشجوی دکتری رشته فقه و حقوق، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران (نویسنده مسئول).

Alaviesayyedali@gmail.com

۲. دانشیار، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران.

sarrami.sayfollah@isca.ac.ir



چکیده

قاعده احترام، به‌عنوان یکی از اصول بنیادین فقهی و حقوقی، در نظام حقوق کار ایران جایگاهی محوری دارد و مبنای تنظیم روابط میان کارگر و کارفرما به‌شمار می‌رود. مسئله اصلی این پژوهش آن است که تا چه اندازه این قاعده توانسته است در ساختارهای تقنینی، اجرایی و قضایی نهادینه شود و چه نقاط قوت، ضعف و ظرفیت‌های اصلاحی در این مسیر وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که قوه مقننه با رویکرد تبدیل مبنای فقهی به قواعد الزام‌آور، چارچوبی قانونی برای صیانت از حقوق کارگر و کارفرما فراهم آورده است؛ قوه مجریه با تدوین آیین‌نامه‌ها، مقررات اجرایی و اعمال نظارت نهادی، این قواعد را به عرصه عمل وارد کرده است؛ و قوه قضاییه با تشکیل مراجع تخصصی حل اختلاف، اعمال ضمانت‌های اجرایی و کفیری و نظارت عالی دیوان عدالت اداری، پشتوانه قضایی لازم برای تحقق این قاعده را فراهم ساخته

* **استناد به این مقاله:** نوریان، ابوالفضل؛ صرامی، سیف‌الله. (۱۴۰۴). نقش قوای سه گانه در تحقق قاعده فقهی احترام در قانون کار: ارزیابی نهادی و سیاستی. فقه و سیاست، ۶(۲)، صص ۳۹-۶۶.

<https://doi.org/10.22081/ijp.2026.74355.1114>

▣ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

▣ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۴ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۳۰ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۷/۱۰

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



<https://ijp.isca.ac.ir>

است. بدین سان، قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران نه تنها یک اصل نظری، بلکه چارچوبی عملی و الزام‌آور است که در تمامی سطوح تقنین، اجرا و دادرسی جریان دارد.

با وجود این دستاوردها، نظام حقوق کار ایران در سطح عملی با چالش‌هایی جدی روبه‌روست؛ از جمله تعارض‌های قانونی میان قانون کار و سایر قوانین، ضعف ضمانت‌های اجرایی، اطاله دادرسی و کمبود نظارت نهادی. این چالش‌ها موجب می‌شوند فاصله‌ای میان «نص قانون» و «واقعیت اجتماعی» ایجاد شود و تحقق کامل کرامت انسانی و عدالت اجتماعی در روابط کاری با مانع مواجه شود. نتیجه کلی پژوهش آن است که قاعده احترام از ظرفیت نقش‌آفرینی محوری، در حل این چالش‌ها برخوردار است. تقویت ضمانت‌های اجرایی، ارتقای نظارت نهادی، اصلاح تعارض‌های قانونی و کاهش اطاله دادرسی، ظرفیت‌های قاعده احترام در از بین بردن این چالش‌ها هستند که می‌توانند کارآمدی نظام حقوق کار را افزایش دهند و نقش قاعده احترام را در سطح نهادی و سیاستی به‌طور کامل محقق سازند. روش تحقیق در این مقاله مبتنی بر تحلیل اسنادی و حقوقی است؛ بدین معنا که مواد قانون کار، آیین‌نامه‌های اجرایی و مقررات دادرسی کار در پرتو مبانی فقهی قاعده احترام مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند.

کلیدواژه‌ها

قاعده فقهی احترام، قانون کار، قوه مقننه، قوه مجریه، قوه قضاییه، کارگر و کارفرما.

مقدمه

قاعده فقهی «احترام» یا «حرمت عمل مسلمان» از قواعد کلیدی و بنیادین در فقه امامیه است که آثار آن در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی، اقتصادی و حقوقی به وضوح قابل مشاهده است. این قاعده بر اصل حرمت مال و عمل مسلمانان تأکید دارد و براساس آن، هرگونه تصرف یا انتفاع بدون رضایت، نه تنها از منظر اخلاقی مذموم، بلکه از حیث شرعی و حقوقی نیز ممنوع و موجب ضمان است. در حقیقت، احترام به عمل و مال مسلمانان، همانند احترام به جان او واجب شمرده شده و این اصل، مشروعیت بسیاری از عقود و معاملات را در فقه اسلامی تضمین می‌کند.

فقه امامیه با تکیه بر روایات معتبر و آرای فقهای برجسته، قاعده احترام را به‌عنوان یک اصل الزام‌آور معرفی کرده است؛ اصلی که دو ساحت تکلیفی و وضعی دارد. در ساحت تکلیفی، هرگونه هتک یا استیفای غیرمجاز از عمل مسلمان ممنوع است و در ساحت وضعی، هرگونه انتفاع یا تفویت منافع، ضمان و لزوم جبران را در پی دارد. این مبنا در پیوند مستقیم با عقد اجاره خدمات قرار دارد و مواد قانونی همچون ۱۸۳ و ۳۳۷ قانون مدنی نیز آن را در قالب حقوقی تثبیت کرده‌اند. بدین ترتیب، قاعده احترام نه یک توصیه اخلاقی، بلکه یک قاعده الزام‌آور با ضمانت‌های اجرایی است که در نظام حقوقی ایران جایگاه ویژه‌ای یافته است.

در نظام حقوق کار جمهوری اسلامی ایران، این قاعده به‌عنوان ستون نظری و عملی روابط کارگر و کارفرما تجلی یافته است. قانون کار، به‌مثابه مجموعه‌ای از قواعد آمره، بر اصل معوض بودن رابطه کاری، منع استیفای غیرمجاز و صیانت از کرامت انسانی کارگر استوار است. در تعریف کارگر و کارفرما، در تعیین حق‌السعی و عدالت مزدی، در پیش‌بینی خدمات رفاهی و فرهنگی، و در ضمانت‌های کیفری، می‌توان رد پای قاعده احترام را مشاهده کرد. از این منظر، قانون کار نه تنها یک متن حقوقی، بلکه بازتاب حقوقی و نهادی قاعده احترام در حوزه روابط کار است. تحقق این قاعده در عرصه حقوق کار، نیازمند نقش‌آفرینی قوای سه‌گانه است. قوه مقننه با تصویب مواد قانونی، قاعده احترام را به قواعد الزام‌آور تبدیل می‌کند و از رهگذر قانون‌گذاری، آن

را در قالب قواعد آمره تثبیت می‌سازد. قوه مجریه با تدوین آیین‌نامه‌ها و نظارت بر اجراء، احترام را در میدان عمل محقق می‌سازد و از طریق بازرسی‌ها و سیاست‌های اجرایی، کرامت کارگر را پاس می‌دارد. قوه قضاییه نیز با تشکیل مراجع حل اختلاف و اعمال ضمانت‌های اجرایی، احترام را در فرآیند داوری و دادرسی نهادینه می‌کند و از این طریق، اصل احترام را در مقام الزام عملی تثبیت می‌نماید.

با وجود این تلاش‌ها، پرسش اساسی آن است که قوای سه‌گانه تا چه اندازه توانسته‌اند این قاعده را به‌طور کامل در روابط کارگر و کارفرما محقق سازند؟ آیا قانون کار ایران توانسته است به‌طور جامع از کرامت انسانی کارگر صیانت کند و اصل احترام را در تمامی ابعاد روابط کاری نهادینه سازد؟ بررسی کارآمدی نهادی و سیاستی در این زمینه می‌تواند نقاط قوت و ضعف نظام حقوق کار ایران را آشکار کند و ظرفیت‌های اصلاحی و تکمیلی آن را نشان دهد. این مقاله با رویکرد توصیفی - تحلیلی و در چارچوب فقه و حقوق تطبیقی، در پی آن است که جایگاه قاعده احترام را در قانون کار جمهوری اسلامی ایران با تمرکز بر نقش قوای سه‌گانه بررسی کند. هدف اصلی آن، تحلیل نهادی و سیاستی کارآمدی این قاعده در نظام حقوق کار و ارائه پیشنهادهایی برای ارتقای کارآمدی و عدالت اجتماعی در روابط کارگر و کارفرماست. بدین ترتیب، مقاله حاضر می‌کوشد نشان دهد که قاعده احترام نه تنها یک اصل نظری برگرفته از فقه امامیه، بلکه روح فرآیند و ضامن نتیجه در نظام حقوق کار ایران است.

پیشینه تحقیق

۱. رساله سلامی‌زاده (۱۳۹۳) با عنوان «قاعده احترام مال مسلمان در فقه امامیه و حقوق مدنی» از پژوهش‌های مهم در این حوزه است. نویسنده در بخش نخست با تحلیل مفاهیم و مستندات فقهی، جایگاه قاعده احترام را در میان قواعد فقهی روشن ساخته و سپس با بررسی «مسقطات قاعده حرمت»، شرایط و حدود سقوط آن را توضیح داده است؛ تحلیلی که اهمیت ویژه‌ای در تعیین قلمرو اجرایی این قاعده دارد. در بخش دوم، حرمت مال مسلمان در حقوق مدنی ایران بررسی شده و مواد قانونی استثنایی

معرفی گردیده است. این مقایسه نشان می‌دهد که هرچند فقه امامیه و حقوق مدنی از منابع و روش‌شناسی متفاوتی بهره می‌گیرند، در نهایت به نتایج مشابهی دست یافته‌اند. با وجود این نقاط قوت، رساله محدودیت‌هایی نیز دارد. تمرکز اصلی آن بر حقوق مدنی بوده و از حوزه حقوق کار غفلت شده است. افزون بر این، جنبه توصیفی بر تحقیق غالب است و تحلیل نهادی و سیاستی کمتر دیده می‌شود.

۲. رساله بهرامی‌راد (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی ادله فقهی قرارداد کار در قانون کار و آثار حقوقی آن» از پژوهش‌های مهم در حوزه حقوق کار و فقه امامیه است. نویسنده با مرور فرآیند تصویب قانون کار و طرح دیدگاه‌های مختلف درباره رابطه کارگر و کارفرما، تلاش کرده جایگاه قرارداد کار را در نظام حقوقی ایران روشن سازد. بررسی حقوق کارگر و کارفرما در پرتو مبانی فقهی و تحلیل موضوع «اجاره اشخاص» از نقاط قوت این رساله است؛ زیرا نشان می‌دهد قرارداد کار در حقوق ایران ریشه در مباحث سنتی فقهی دارد و بسیاری از احکام آن بر همان مبانی استوار است. همچنین توجه به نقش قوه مجریه و قضاییه در اجرای قانون کار ارزش افزوده‌ای برای پژوهش ایجاد کرده است. با این حال، رساله محدودیت‌هایی دارد. تمرکز آن بیشتر بر ابعاد نظری و فقهی بوده و نقد نهادی و سیاستی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

۳. رساله مهدی‌زاد (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی ویژگی‌های حقوق کار براساس نظریه لیبرالیستی و سوسیالیستی» کوشیده است مبانی نظری و عملی حقوق کار را در پرتو دو اندیشه لیبرالیستی و سوسیالیستی تحلیل کند. نویسنده با تبیین خصوصیات کلی این دو رویکرد نشان داده که بسیاری از مقررات کار در سطح جهانی ریشه در فلسفه‌های سیاسی و اجتماعی دارند و بدون شناخت این مبانی، فهم دقیق قانون کار دشوار خواهد بود. بررسی منابع حقوق کار - از قانون اساسی و حقوق مدنی تا رویه‌های قضایی، عرف اجتماعی و پیمان‌های دسته‌جمعی - از نقاط قوت این پژوهش است، زیرا روشن می‌سازد حقوق کار تنها محصول قوانین مدون نیست و توافقات جمعی نیز در تثبیت آن نقش دارند. همچنین تحلیل اجزای قرارداد کار و توجه به عناصر فراتر از رابطه کارگر و کارفرما، مانند کارگاه و سندیکا، و بررسی جامع حقوق کارگر در حوزه‌های مالی،

اجتماعی و صنفی، تصویری روشن از جایگاه او در نظام حقوقی ایران ارائه کرده است. بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که مطالعات پیشین در حوزه قاعده احترام و حقوق کار، هرچند توانسته‌اند بخشی از مبانی نظری و فقهی را تبیین کنند و ارتباط آن را با نظام حقوقی ایران نشان دهند، اما رویکرد غالب آن‌ها توصیفی و محدود به تحلیل‌های مفهومی بوده است. این آثار عمدتاً به شرح مبانی یا تطبیق نظری بسنده کرده‌اند و از ورود به عرصه تحلیل نهادی، سیاستی و کارآمدی عملی قاعده احترام در روابط کارگر و کارفرما غفلت کرده‌اند. به همین دلیل، جایگاه این قاعده در نظام حقوق کار ایران و چگونگی تحقق آن در بستر حکمرانی همچنان به‌طور جامع و منسجم بررسی نشده است. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ طراحی شده است. نوآوری اصلی آن در تمرکز بر تحلیل نهادی و سیاستی نقش قوای مقننه، مجریه و قضاییه در تحقق قاعده احترام در قانون کار ایران نهفته است؛ رویکردی که تاکنون در ادبیات موجود مغفول مانده است. این تحقیق قاعده احترام را نه تنها به‌عنوان یک اصل فقهی یا حقوقی، بلکه به‌مثابه یک چارچوب عملی و اجرایی در نظام حکمرانی تحلیل می‌کند. رسالت آن، ارائه تصویری جامع از کارآمدی این قاعده در روابط کارگر و کارفرماست؛ تصویری که با نقد عملکرد قوای سه‌گانه، ارزیابی سازوکارهای قانونی و اجرایی، و بررسی ضمانت‌های قضایی، زمینه ارائه راهکارهایی برای ارتقای عدالت اجتماعی و صیانت از کرامت انسانی کارگر در نظام حقوقی ایران را فراهم می‌سازد.

۱. مبانی نظری

۱-۱. قاعده احترام و جایگاه آن در قانون کار

قاعده احترام از قواعد عام و بنیادین فقه امامیه است که براساس آن، اموال و منافع مشروع اشخاص دارای حرمت ذاتی بوده و هرگونه تصرف، اتلاف یا انتفاع از آن‌ها بدون مجوز شرعی یا قانونی ممنوع تلقی می‌شود (موسوی خوئی، ۱۴۱۷ق، ج ۳، ص ۱۲۹؛ خمینی، ۱۴۲۱ق، ج ۱، ص ۴۱۷). این قاعده نه تنها ناظر به عین اموال، بلکه شامل منافع و حقوق وابسته نیز می‌گردد و بدین‌سان قلمرو آن فراتر از مالکیت مادی به حوزه حقوق معنوی

و منافع انسانی گسترش می‌یابد (انصاری، ۱۴۱۰ق، ج ۱۳، ص ۲۳۳). مستندات این قاعده در منابع فقهی متنوع است: روایات متعدد بر حرمت مال مؤمن و منع اکل مال به باطل دلالت دارند (حر عاملی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۲، ص ۲۸۱)؛ آرای فقها در ابواب معاملات و ضمان، جریان این قاعده را به‌عنوان اصل حاکم بر روابط مالی تثبیت کرده‌اند (موسوی خوئی، ۱۴۱۷ق، ج ۳، ص ۱۴۷؛ خمینی، ۱۴۱۸ق، ص ۴۰۱)؛ و سیره عقلا نیز به‌عنوان پشتوانه عرفی، احترام به اموال و منافع اختصاصی را شرط لازم برای مشروعیت هرگونه انتفاع می‌دانند. بدین ترتیب، قاعده احترام از حیث نظری و عملی، مبنای عام برای صیانت از حقوق مالکیت و منافع مشروع محسوب می‌شود (موسوی خوئی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۵۳۶؛ حلی، ۱۴۱۳ق، ج ۵، ص ۳۴؛ فخرالمحققین، ۱۳۸۷ق، ج ۱، ص ۲۱۶؛ ابن ادریس، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۲۰۹).

ارتباط این قاعده با عقد اجاره خدمات در حقوق ایران اهمیت ویژه‌ای دارد. اجاره در معنای حقوقی، تملیک منفعت به عوض است و در اجاره اشخاص، موضوع عقد «منفعت کار» است. ماده ۱۸۳ قانون مدنی اجاره را به‌عنوان تملیک منفعت در برابر عوض تعریف کرده و ماده ۳۳۷ مقرر می‌دارد که استیفاء از عمل دیگری بدون تعیین اجرت، موجب استحقاق اجرت‌المثل خواهد بود. این دو ماده در کنار قاعده احترام، چارچوبی منسجم برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما فراهم می‌آورند: منفعت کارگر به‌عنوان حقی محترم، تنها در صورت وجود سبب صحیح و پرداخت عوض عادلانه قابل انتقال است و هرگونه انتفاع بدون رضایت معتبر یا بدون جبران مناسب، مصداق اکل مال به باطل و تعرض به حق محترم تلقی می‌شود. بدین‌سان، قاعده احترام نه تنها مشروعیت قرارداد کار را تضمین می‌کند، بلکه در موارد فقدان توافق یا نقض تعهد، سازوکارهای جبرانی همچون اجرت‌المثل و ضمان منافع را فعال می‌سازد (فاضل لنکرانی، ۱۳۸۷، ص ۲۳۳).

جایگاه قاعده احترام در نظام حقوقی ایران را می‌توان در سه سطح تحلیل کرد. در سطح تقنینی؛ این قاعده به‌عنوان اصل راهنما در وضع مقررات حمایتی قانون کار عمل می‌کند و مبنای الزام قانون‌گذار به تعیین حداقل دستمزد، شرایط ایمنی و حمایت‌های اجتماعی از کارگر است. در سطح اجرا؛ نهادهای اداری و نظارتی مأموریت دارند با

اتکا به این قاعده از تعرض به حقوق کارگر جلوگیری کنند و در صورت وقوع تخلف، جبران مؤثر را محقق سازند. در سطح دادرسی نیز محاکم و مراجع حل اختلاف با استناد به اصول عام فقهی و مواد قانونی مرتبط، تعارضات را به گونه‌ای حل و فصل می‌کنند که حرمت منافع انسانی کارگر حفظ شود و هیچ‌گونه استیفاء غیر عادلانه یا تملک بلاجهت صورت نگیرد.

۱-۲. نقش قوه مقننه در تحقق قاعده احترام در قانون کار

قوه مقننه در نظام حقوقی ایران، به‌عنوان مرجع اصلی وضع قواعد آمره، نقشی بنیادین در ترجمان مبانی فقهی به مقررات الزام‌آور ایفا می‌کند. در حوزه روابط کار، این قوه وظیفه دارد اصول عامی همچون قاعده احترام را از سطح نظری و فقهی به سطح قواعد قانونی منتقل سازد و از رهگذر قانون‌گذاری، چارچوبی الزام‌آور برای صیانت از حقوق کارگر و تنظیم مناسبات کاری فراهم آورد. قانون کار ایران در بسیاری از مواد خود انعکاس مستقیم این قاعده است؛ زیرا تلاش می‌کند از تعرض به منافع انسانی کارگر جلوگیری کرده و کرامت او را در مناسبات اقتصادی پاس بدارد (عراقی، ۱۳۸۲، ج ۱، ص ۲۵۴).

بررسی دقیق مواد قانون کار نشان می‌دهد که قاعده احترام در قالب مقررات حمایتی متعدد به‌صورت عینی و الزام‌آور تجلی یافته است. ماده ۶ قانون کار با منع هرگونه تبعیض در برخورداری از حقوق و مزایا، اصل احترام به کرامت انسانی کارگر را در سطح قانون تثبیت می‌کند. این ماده نشان می‌دهد که احترام تنها ناظر به منافع مالی نیست، بلکه شامل شأن و حیثیت انسانی نیز می‌شود؛ بدین معنا که هرگونه تبعیض در پرداخت یا اعطای مزایا، تعرض به حق محترم کارگر و نقض اصل مساوات تلقی می‌گردد. در ادامه، ماده ۳۷ قانون کار کارفرما را مکلف می‌سازد مزد کارگر را در موعد مقرر پرداخت کند. این الزام، ترجمان مستقیم قاعده احترام به منفعت کارگر است؛ زیرا تأخیر یا امتناع از پرداخت، به منزله استیفاء غیرمجاز از نیروی کار و تعرض به حق محترم محسوب می‌شود. در فقه امامیه نیز، استیفاء منفعت بدون پرداخت عوض،

مصدق اکل مال به باطل است و همین مبنا در قالب این ماده به قاعده‌ای آمره تبدیل شده است.

ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرما را موظف می‌کند کارگر را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نماید. این ماده، احترام به منافع آتی و امنیت اجتماعی کارگر را تضمین می‌کند و نشان می‌دهد که قاعده احترام تنها به منافع آتی محدود نیست، بلکه شامل حقوق حمایتی بلندمدت نیز می‌شود. در واقع، قانون‌گذار با الزام به بیمه، اصل احترام را به حوزه آینده زندگی کارگر و صیانت از امنیت اقتصادی او گسترش داده است. همچنین، ماده ۱۵۰ قانون کار حق کارگر بر مرخصی و تعطیلات را محترم می‌شمارد. این ماده بیانگر آن است که احترام به حقوق کارگر تنها در حوزه مالی خلاصه نمی‌شود، بلکه منافع غیرمالی همچون حق بر زمان، استراحت و بازسازی توان جسمی و روحی نیز در قلمرو احترام قرار دارند. بدین سان، قانون‌گذار با پیش‌بینی مرخصی و تعطیلات، کرامت انسانی کارگر را پاس داشته و از استیفاء بی‌وقفه و غیرمنصفانه از نیروی کار جلوگیری کرده است.

افزون بر این، ماده ۹۱ قانون کار کارفرما را مکلف می‌کند وسایل ایمنی و حفاظتی را در اختیار کارگر قرار دهد. این ماده، احترام به حق کارگر بر سلامت و امنیت شغلی را به صورت الزام قانونی تثبیت کرده است. در حقیقت، قانون‌گذار با این حکم، اصل احترام را به حوزه سلامت جسمی و روانی کارگر تسری داده و هرگونه بی‌مبالاتی در تأمین ایمنی را تعرض به حق محترم دانسته است. در مجموع، این مواد نشان می‌دهند که قاعده احترام در قانون کار نه یک اصل انتزاعی، بلکه یک چارچوب عملی و الزام‌آور است که در ابعاد مختلف روابط کاری جریان دارد: از منع تبعیض و الزام به پرداخت مزد، تا تضمین امنیت اجتماعی، حق بر زمان و سلامت شغلی. بدین ترتیب، قوه مقننه توانسته است مبانی فقهی قاعده احترام را به قواعد آمره قانونی تبدیل کند و از رهگذر آن، کرامت انسانی کارگر و عدالت اجتماعی را در محیط کار پاس بدارد.

با وجود نقاط قوت یادشده، قانون‌گذاری در این حوزه خالی از کاستی نیست و برخی مقررات قانون کار، بویژه در زمینه خاتمه یا تعلیق قرارداد، همچنان با ابهام

مواجه‌اند. برای نمونه، مواد ۲۱ و ۲۵ قانون کار شرایط پایان یا تعلیق قرارداد را به گونه‌ای بیان کرده‌اند که امکان برداشت‌های متفاوت از سوی مراجع اجرایی و قضایی وجود دارد؛ همین امر می‌تواند به تضییع حقوق کارگر بینجامد و با فلسفه قاعده احترام که بر صیانت از منافع مشروع افراد استوار است، ناسازگار جلوه کند. از سوی دیگر، هرچند قانون کار ضمانت اجراهای متعددی پیش‌بینی کرده است، اما در عمل اجرای آن‌ها با مشکلات جدی روبه‌روست. الزام کارفرما به پرداخت به‌موقع مزد یا بیمه کارگران، که در مواد مختلف قانون کار تصریح شده، در بسیاری موارد به دلیل ضعف نظارت یا پیچیدگی‌های اداری تحقق نمی‌یابد. این ناکارآمدی اجرایی موجب می‌شود که اصل احترام به حقوق کارگر در سطح قانون باقی بماند و در عرصه عمل به‌طور کامل محقق نشود. افزون بر این، قانون کار در برخی موارد نتوانسته است با تحولات اجتماعی و اقتصادی جدید هماهنگ شود. گسترش قراردادهای موقت، افزایش کارهای غیررسمی و ظهور اشکال نوین اشتغال، چالش‌هایی را ایجاد کرده‌اند که قانون کار در برابر آن‌ها حمایت کافی از کارگر ارائه نمی‌دهد. این خلأ نشان می‌دهد که ترجمان قاعده احترام در قانون‌گذاری نیازمند بازنگری و روزآمدسازی است تا بتواند با شرایط متحول بازار کار سازگار شود و همچنان کرامت انسانی و حقوق بنیادین کارگر را پاس بدارد.

۱-۳. نقش قوه مجریه در تحقق قاعده احترام در قانون کار

قوه مجریه در نظام حقوقی ایران، به‌عنوان بازوی اجرایی دولت، وظیفه دارد قوانین مصوب قوه مقننه را به عرصه عمل وارد کند و از رهگذر تدوین آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و مقررات اجرایی، زمینه تحقق عملی اصول بنیادین حقوقی و فقهی را فراهم آورد. در حوزه روابط کار، این قوه نقشی اساسی در ترجمان قاعده احترام به سازوکارهای اجرایی ایفا می‌کند؛ زیرا صرف وجود قانون کافی نیست، بلکه اجرای دقیق و نظارت مستمر بر آن است که می‌تواند کرامت انسانی کارگر و عدالت اجتماعی را در محیط کار تضمین نماید (محقق داماد، ۱۴۰۶ق، ج ۲، ص ۳۰۱).

نخستین جلوه نقش قوه مجریه در تحقق قاعده احترام، تدوین آیین‌نامه‌ها و مقررات

اجرائی است. قانون کار ایران در بسیاری از مواد خود، تعیین جزئیات و نحوه اجرای قواعد کلی را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی واگذار کرده است. برای نمونه، ماده ۷ تبصره ۱ تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت برای کارهای غیرمستمر را به وزارت کار سپرده است. این حکم نشان می‌دهد که قانون‌گذار، با درک اهمیت قاعده احترام در روابط کاری، اختیار تنظیم جزئیات را به قوه مجریه داده تا از سوءاستفاده کارفرمایان در انعقاد قراردادهای کوتاه‌مدت جلوگیری شود و حقوق کارگر در برابر بی‌ثباتی شغلی محترم شمرده شود. همچنین، ماده ۹۳ وزارت کار را مکلف می‌کند آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار را تدوین و ابلاغ کند. این ماده، ترجمان مستقیم احترام به حق کارگر بر سلامت و امنیت شغلی است؛ زیرا بدون تدوین مقررات جزئی و استانداردهای ایمنی، اصل احترام به منافع انسانی کارگر در سطح شعار باقی می‌ماند و قابلیت اجرا پیدا نمی‌کند. بدین سان، قوه مجریه با تدوین آیین‌نامه‌ها، اصل احترام را از سطح کلیات قانونی به سطح جزئیات عملی منتقل می‌سازد و امکان تحقق آن را در محیط‌های کاری فراهم می‌آورد.

وجه دیگر نقش قوه مجریه، نظارت بر اجرای قانون کار در کارگاه‌ها و بنگاه‌هاست. ماده ۹۶ قانون کار وزارت کار را موظف کرده است بازرسان کار را برای نظارت بر اجرای مقررات سازماندهی کند و ماده ۹۷ به این بازرسان اختیار داده است بدون اطلاع قبلی وارد کارگاه‌ها شوند و شرایط کار را بررسی کنند. این دو ماده نشان می‌دهند که نظارت اجرایی، بخش جدایی‌ناپذیر از تحقق قاعده احترام است؛ زیرا اگر کارفرما در پرداخت مزد، بیمه یا تأمین ایمنی قصور کند، در واقع به حقوق محترم کارگر تعرض کرده است. بازرسان کار، با حضور در کارگاه‌ها و بررسی شرایط، مأموریت دارند از این تعرض جلوگیری کنند و در صورت مشاهده تخلف، کارفرما را ملزم به اصلاح یا تحمل مجازات قانونی سازند. افزون بر این، ماده ۱۰۵ به بازرسان اجازه می‌دهد در صورت وجود خطر جدی برای کارگران، دستور تعطیلی کارگاه یا بخشی از آن را صادر کنند. این اختیار، نشان‌دهنده جایگاه قاعده احترام در حوزه سلامت و امنیت شغلی است؛ زیرا قانون‌گذار به قوه مجریه قدرت داده است تا در مقام حفظ کرامت

انسانی کارگر، حتی فعالیت اقتصادی کارفرما را متوقف کند تا از تعرض به حق محترم کارگر جلوگیری شود.

با این حال، اجرای قانون کار در سطح عملی با چالش‌های جدی مواجه است. یکی از مهمترین ضعف‌ها، محدودیت ظرفیت نظارتی وزارت کار است. تعداد بازرسان کار در مقایسه با حجم کارگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشور بسیار اندک است و همین امر موجب می‌شود بسیاری از تخلفات از چشم نهادهای نظارتی دور بماند. افزون بر این، پیچیدگی‌های اداری و بروکراسی سنگین، روند رسیدگی به شکایات کارگران را طولانی می‌کند و در نتیجه، حقوق آنان در عمل به موقع احقاق نمی‌شود. این ضعف‌ها نشان می‌دهد که قاعده احترام، هرچند در سطح قانون تثبیت شده، در سطح اجرا نیازمند تقویت سازوکارهای نظارتی و افزایش کارآمدی نهادی است.

نمونه‌های عملی از عملکرد وزارت کار نیز نشان می‌دهد که تحقق قاعده احترام در عرصه اجرا همواره با فراز و فرود همراه بوده است. در برخی موارد، وزارت کار توانسته با تدوین آیین‌نامه‌های دقیق و نظارت مؤثر، حقوق کارگران را تضمین کند؛ برای مثال، در حوزه ایمنی کارگاه‌ها، الزام کارفرمایان به نصب تجهیزات حفاظتی و رعایت استانداردهای ایمنی، مصداقی روشن از احترام به حق کارگر بر سلامت است. همچنین، در زمینه بیمه کارگران، اقدامات وزارت کار در الزام کارفرمایان به ثبت کارگران در سازمان تأمین اجتماعی، نشان‌دهنده تلاش برای صیانت از منافع آتی آنان است. اما در مواردی دیگر، ضعف نظارت و کمبود منابع انسانی موجب شده است که تخلفات گسترده‌ای در حوزه پرداخت مزد یا قراردادهای موقت رخ دهد و حقوق کارگران تضییع شود.

۴-۱. نقش قوه قضاییه در تحقق قاعده احترام در قانون کار

قوه قضاییه در نظام حقوقی ایران، به عنوان مرجع نهایی حل و فصل اختلافات و تضمین اجرای قوانین، نقشی بنیادین در تحقق عملی قاعده احترام ایفا می‌کند. اگر قوه مقننه وظیفه دارد مبانی فقهی را به قواعد الزام آور قانونی تبدیل کند و قوه مجریه مأمور

اجرای آنهاست، قوه قضاییه مسئولیت دارد این قواعد را در مقام دادرسی و رسیدگی به اختلافات به گونه‌ای اعمال کند که کرامت انسانی کارگر و حقوق مشروع کارفرما محفوظ بماند. بدین سان، قاعده احترام در حوزه قضایی به صورت ضمانت اجرایی و نهادی تحقق می‌یابد و از سطح یک اصل نظری به سطح یک سازوکار عملی ارتقا پیدا می‌کند (عباسی، ۱۴۰۳، ص ۴۰).

نخستین جلوه نقش قوه قضاییه در تحقق قاعده احترام، تشکیل هیئت‌های تشخیص و کمیسیون‌های حل اختلاف است که در فصل نهم قانون کار پیش‌بینی شده‌اند. این مراجع، هرچند در ساختار اداری وزارت کار قرار دارند، اما ماهیت قضایی و شبه‌قضایی دارند و وظیفه اصلی آنها رسیدگی به دعاوی میان کارگر و کارفرماست. براساس مواد ۱۵۷ تا ۱۶۲ قانون کار، هیئت‌های تشخیص در مرحله نخست به اختلافات رسیدگی می‌کنند و در صورت اعتراض، پرونده به کمیسیون‌های حل اختلاف ارجاع می‌شود. این سازوکار دو مرحله‌ای، در واقع ترجمان نهادی قاعده احترام است؛ زیرا هدف آن جلوگیری از تزییع حقوق طرفین و تضمین وفای به تعهدات ناشی از قرارداد کار است. در این فرآیند، اصل احترام به حقوق کارگر و کارفرما به عنوان مبنای رسیدگی پذیرفته می‌شود و هرگونه استیفاء غیرمجاز یا نقض تعهد، موجب صدور رأی به نفع طرف زیان‌دیده خواهد شد.

اهمیت این مراجع زمانی آشکارتر می‌شود که به مواد خاص قانون کار توجه کنیم. ماده ۱۶۵ در خصوص دعاوی اخراج، حکم به بازگشت به کار و پرداخت حق‌السعی از تاریخ اخراج را در صورت غیرموجه بودن پیش‌بینی کرده است. این ماده نشان می‌دهد که قاعده احترام نه تنها در سطح نظری، بلکه در مقام دادرسی نیز جریان دارد؛ زیرا اخراج غیرموجه، تعرض به حق محترم کارگر محسوب می‌شود و قوه قضاییه با الزام کارفرما به بازگشت کارگر و پرداخت حقوق معوقه، این تعرض را جبران می‌کند. همچنین، ماده ۱۶۶ تأکید می‌کند که آرای قطعی این مراجع لازم‌الاجرا بوده و از طریق واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته می‌شوند. این اتصال به سازوکار اجرای احکام قضایی، ضمانت اجرایی قوی برای تصمیمات نهادهای شبه‌قضایی کار ایجاد

می‌کند و نشان می‌دهد که قاعده احترام در سطح قضایی از پشتوانه نهادی و اجرایی برخوردار است.

نقش دیگر قوه قضاییه در تحقق قاعده احترام، اعمال ضمانت‌های اجرایی و کیفری است. قانون کار برای حمایت از حقوق کارگر و کارفرما، ضمانت‌های متعددی پیش‌بینی کرده است که اجرای آن‌ها در صلاحیت مراجع قضایی قرار دارد. تخلفاتی همچون عدم پرداخت مزد در موعد مقرر، عدم بیمه‌پردازی یا نقض مقررات ایمنی، همگی مصادیق تعرض به حقوق محترم کارگر هستند و می‌توانند ضمانت اجرای کیفری یا مدنی در پی داشته باشند. قوه قضاییه با رسیدگی به این تخلفات، اصل احترام به حقوق کارگر را در سطح عملی تثبیت می‌کند و نشان می‌دهد که قاعده احترام تنها یک اصل اخلاقی یا توصیه‌ای نیست، بلکه پشتوانه قانونی و کیفری دارد. در اینجا، فلسفه فقهی قاعده احترام به‌طور کامل در قالب ضمانت‌های اجرایی حقوقی و کیفری ترجمه شده است؛ به‌گونه‌ای که هرگونه نقض آن، نه تنها تخلف اخلاقی، بلکه جرم یا تخلف قانونی محسوب می‌شود و مستوجب مجازات یا الزام به جبران خسارت خواهد بود.

با وجود این نقاط قوت، فرآیندهای دادرسی در حوزه کار با چالش‌های جدی مواجه‌اند. یکی از مهمترین مشکلات، اطاله رسیدگی است. بسیاری از دعاوی کارگری و کارفرمایی به دلیل حجم بالای پرونده‌ها و محدودیت ظرفیت مراجع قضایی، با تأخیر طولانی رسیدگی می‌شوند. این تأخیر، در عمل موجب تضییع حقوق کارگر می‌شود و با فلسفه قاعده احترام که بر صیانت فوری و مؤثر از حقوق افراد استوار است، ناسازگار جلوه می‌کند. افزون بر این، برخی مواد قانون کار در زمینه دادرسی دارای ابهام‌اند و همین امر موجب تفسیرهای متفاوت از سوی مراجع قضایی می‌شود. این ابهام‌ها، نه تنها روند رسیدگی را پیچیده‌تر می‌کنند، بلکه گاه به صدور آرای متعارض منجر می‌شوند و اعتماد کارگران و کارفرمایان به نظام قضایی را کاهش می‌دهند. بنابراین، یکی از ضرورت‌های اصلاح قانون کار، بازنگری در فرآیندهای دادرسی و رفع ابهام‌های قانونی است تا قاعده احترام بتواند در سطح قضایی به‌طور کامل محقق شود.

دیوان عدالت اداری نیز نقشی مهم در تحقق قاعده احترام ایفا می‌کند. این دیوان، به‌عنوان عالی‌ترین مرجع نظارت بر تصمیمات و مقررات اداری، صلاحیت دارد آرای صادره از هیئت‌های حل اختلاف و مقررات وزارت کار را مورد بررسی قرار دهد. نقش دیوان عدالت اداری در این حوزه، تضمین انطباق تصمیمات اجرایی و قضایی با اصول قانونی و فقهی است. در واقع، دیوان عدالت اداری با نظارت بر آرای مراجع شبه‌قضایی و مقررات اداری، مانع از تضییع حقوق کارگر و کارفرما می‌شود و اصل احترام به حقوق افراد را در سطح عالی قضایی تثبیت می‌کند. این دیوان، با ابطال مقررات مغایر قانون یا نقض آرای خلاف اصول، نشان می‌دهد که قاعده احترام نه تنها در سطح قانون و اجرا، بلکه در سطح نظارت عالی قضایی نیز جریان دارد (هاشمی، ۱۴۰۴، ص ۴۴۰).

جدول ۱: نقش قوای سه‌گانه در تحقق قاعده احترام

قوه	نقش در تحقق قاعده احترام	نقاط قوت	چالش‌ها / ضعف‌ها	ظرفیت‌های اصلاحی
مجلس	ترجمه مبانی فقهی به قواعد الزام‌آور و تصویب قانون کار	تثبیت اصل معاوضه، منع تبعیض، حمایت از کرامت انسانی	تعارض با قوانین مدنی و تجاری، ابهام در برخی مواد	بازنگری و هماهنگی قوانین، شفاف‌سازی مقررات
دیوان عدالت اداری	تدوین آیین‌نامه‌ها، نظارت بر اجرا، بازرسی کارگاه‌ها	پیش‌بینی سازوکارهای حمایتی، الزام بیمه و ایمنی	کمبود بازرسان، ضعف نظارت نهادی	افزایش ظرفیت نظارت، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین
قضاییه	تشکیل مراجع حل اختلاف، اعمال ضمانت‌های اجرایی و کیفری	ضمانت کیفری تخلفات، نظارت دیوان عدالت اداری	اطاله دادرسی، تراکم پرونده‌ها	توسعه میانجی‌گری، چابک‌سازی فرآیند رسیدگی

۲. ارزیابی نهادی و سیاستی در تحقق ظرفیت‌های قاعده احترام در قانون کار

تحقق قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران تنها به تصویب قوانین و اجرای اداری محدود نمی‌شود، بلکه نیازمند ارزیابی نهادی و سیاستی است تا روشن شود این اصل بنیادین فقهی و حقوقی تا چه اندازه در ساختارهای قانونی، اجرایی و قضایی نهادینه شده و چه ظرفیت‌هایی برای اصلاح و ارتقا وجود دارد. ارزیابی نهادی و سیاستی، در واقع مرحله‌ای است که کارآمدی قواعد و نهادها را در پرتو قاعده احترام می‌سنجد و نقاط قوت و ضعف آن‌ها را آشکار می‌سازد.

۲-۱. نقاط قوت و مزایا

یکی از مهمترین نقاط قوت نظام حقوق کار ایران، تثبیت اصل معوض بودن رابطه کاری است. قانون کار با تأکید بر این که کارگر در برابر ارائه نیروی کار و منفعت انسانی خود باید عوضی عادلانه دریافت کند، اصل احترام به مال و منفعت را از سطح یک قاعده فقهی به سطح یک نهاد حقوقی ارتقا داده است. این اصل، که ریشه در مبانی فقهی همچون حرمت استیفاء رایگان و منع اکل مال به باطل دارد، مانع از بهره‌برداری غیرعادلانه یا رایگان از نیروی کار می‌شود و رابطه کارگر و کارفرما را بر پایه عدالت معاوضی سامان می‌دهد. بدین سان، قانون کار با تثبیت این اصل، نه تنها به تنظیم روابط اقتصادی پرداخته، بلکه به پاسداشت کرامت انسانی کارگر در مقام صاحب منفعت مشروع نیز توجه کرده است.

نقطه قوت دیگر، حمایت گسترده از کرامت انسانی کارگر است. قانون کار ایران به خوبی نشان داده است که احترام به حقوق کارگر تنها در حوزه مالی خلاصه نمی‌شود، بلکه حقوق غیرمالی او همچون حق بر سلامت، ایمنی، مرخصی و امنیت اجتماعی نیز در قلمرو حمایت قرار دارند. این حمایت‌ها بیانگر آن است که قاعده احترام در سطح سیاستی به حوزه کرامت انسانی گسترش یافته و فقط به مالکیت مادی محدود نشده است. در واقع، قانون کار با پیش‌بینی مقررات حمایتی در زمینه ایمنی محیط کار، بیمه اجتماعی و حق بر زمان استراحت، کرامت انسانی کارگر را به‌عنوان

یک ارزش بنیادین پاس داشته و آن را در قالب قواعد الزام آور تثبیت کرده است. این امر نشان می‌دهد که قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران، نه تنها به عنوان یک اصل اقتصادی، بلکه به عنوان یک اصل انسانی و اجتماعی نیز جریان دارد.

افزون بر این، وجود ضمانت‌های کیفری در قانون کار نقطه قوت دیگری است که نشان می‌دهد قاعده احترام پشتوانه اجرایی و کیفری دارد. تخلفاتی همچون عدم پرداخت مزد در موعد مقرر، عدم بیمه پردازی یا نقض مقررات ایمنی، همگی با ضمانت‌های کیفری مواجه‌اند. این ضمانت‌ها موجب می‌شوند که تعرض به حقوق کارگر تنها تخلف اخلاقی یا اداری نباشد، بلکه جرم محسوب شود و مستوجب مجازات شود. بدین سان، قاعده احترام در سطح سیاستی به صورت الزام آور و دارای ضمانت اجرا تحقق یافته است. در اینجا، مبانی فقهی همچون لزوم وفای به عقد و حرمت تضییع حقوق دیگران، در قالب ضمانت‌های کیفری ترجمه شده‌اند و به قواعد الزام آور حقوقی تبدیل گشته‌اند. این امر نشان می‌دهد که نظام حقوق کار ایران توانسته است با بهره‌گیری از ضمانت‌های کیفری، اصل احترام را از سطح یک توصیه اخلاقی به سطح یک قاعده الزام آور با پشتوانه قضایی ارتقا دهد. در مجموع، تثبیت اصل معوض بودن رابطه کاری، حمایت از کرامت انسانی کارگر و پیش‌بینی ضمانت‌های کیفری، سه نقطه قوت اساسی نظام حقوق کار ایران در تحقق قاعده احترام هستند. این نقاط قوت نشان می‌دهند که قانون کار توانسته است مبانی فقهی را به قواعد الزام آور ترجمه کند و از رهگذر آن، کرامت انسانی و عدالت اجتماعی را در محیط کار پاس بدارد. بدین سان، قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران نه تنها یک اصل نظری، بلکه یک چارچوب عملی و الزام آور است که توانسته است رابطه کارگر و کارفرما را بر پایه عدالت، کرامت و احترام سامان دهد.

۲-۲. نقاط ضعف و چالش‌ها

با وجود نقاط قوت یادشده، نظام حقوق کار ایران در ترجمان قاعده احترام با ضعف‌های ساختاری و نهادی نیز مواجه است که مانع از تحقق کامل این اصل بنیادین

در عرصه عمل می‌شود. نخستین ضعف، وجود تعارض‌های قانونی است. در برخی موارد، مواد قانون کار با سایر قوانین مدنی یا تجاری در تعارض قرار می‌گیرند و همین امر موجب سردرگمی مراجع قضایی و اجرایی می‌شود. این تعارض‌ها نه تنها کارآمدی نظام حقوقی را کاهش می‌دهند، بلکه در عمل می‌توانند به تضییع حقوق کارگر یا کارفرما بینجامند. از منظر نظری، چنین تعارض‌هایی با فلسفه قاعده احترام ناسازگارند؛ زیرا این قاعده بر صیانت از حقوق مشروع افراد و جلوگیری از تعرض به منافع آنان استوار است، حال آن‌که تعارض‌های قانونی عملاً زمینه نقض این حقوق را فراهم می‌آورند.

ضعف دیگر، ناکامی ضمانت‌های اجرایی در تحقق اهداف قانون کار است. هرچند قانون کار ضمانت‌های کیفری و مدنی متعددی پیش‌بینی کرده است، اما در عمل اجرای آن‌ها با مشکلات جدی مواجه است. ضعف نظارت نهادی، کمبود منابع انسانی و پیچیدگی‌های اداری موجب می‌شوند بسیاری از تخلفات کارفرمایی بدون پیگیری مؤثر باقی بمانند. این ناکارآمدی اجرایی، در عمل موجب می‌شود که قاعده احترام در سطح قانون باقی بماند و در عرصه عمل به‌طور کامل محقق نشود. به بیان دیگر، فاصله‌ای میان «نص قانون» و «واقعیت اجتماعی» ایجاد می‌شود که کارآمدی نظام حقوق کار را تضعیف می‌کند.

از دیگر چالش‌های جدی، اطاله دادرسی در دعاوی کارگری و کارفرمایی است. بسیاری از این دعاوی به دلیل حجم بالای پرونده‌ها و محدودیت ظرفیت مراجع قضایی با تأخیر طولانی رسیدگی می‌شوند. این تأخیر، در عمل موجب تضییع حقوق کارگر می‌شود و با فلسفه قاعده احترام که بر صیانت فوری و مؤثر از حقوق افراد استوار است، ناسازگار جلوه می‌کند. اطاله دادرسی نه تنها اعتماد کارگران به نظام قضایی را کاهش می‌دهد، بلکه کارفرمایان را نیز در وضعیت بلا تکلیفی قرار می‌دهد و ثبات روابط کاری را مختل می‌سازد.

افزون بر این، کمبود نظارت نهادی بر اجرای قانون کار ضعف دیگری است که تحقق قاعده احترام را در سطح عملی با مشکل مواجه می‌سازد. تعداد اندک بازرسان

کار در مقایسه با حجم کارگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشور موجب می‌شود که نظارت مؤثر بر اجرای قانون کار تحقق نیابد. در نتیجه، بسیاری از تخلفات کارفرمایی از چشم نهادهای نظارتی دور می‌ماند و حقوق کارگر در عمل تضییع می‌شود. این ضعف نظارتی، نشان‌دهنده آن است که حتی اگر قانون کار در سطح نظری و تقنینی قاعده احترام را تثبیت کرده باشد، در سطح اجرایی و نهادی هنوز با خلأهای جدی مواجه است.

۲-۳. ظرفیت‌های اصلاحی

با وجود ضعف‌های ساختاری و نهادی، نظام حقوق کار ایران ظرفیت‌های قابل توجهی برای اصلاح و ارتقا دارد؛ ظرفیت‌هایی که اگر به‌درستی به کار گرفته شوند، می‌توانند قاعده احترام را از سطح قانون به سطح عمل ارتقا دهند و کرامت انسانی کارگر را به‌طور کامل پاس دارند.

نخستین ظرفیت، تقویت ضمانت‌های اجرایی است. تجربه نشان داده است که وجود ضمانت‌های کیفی و مدنی به‌تنهایی کافی نیست، بلکه کارآمدی آن‌ها وابسته به نحوه اجرا و نظارت است. با افزایش کارآمدی نظارت، ارتقای سازوکارهای قضایی و اداری، و اعمال مجازات‌های مؤثرتر، می‌توان تضمین کرد که تخلفات کارفرمایی بدون پاسخ نمانند و حقوق کارگر به‌طور کامل احقاق شود. این اصلاح، فاصله میان «نص قانون» و «واقعیت اجتماعی» را کاهش می‌دهد و قاعده احترام را در سطح عملی تثبیت می‌کند.

ظرفیت دیگر، ارتقای نظارت نهادی است. ضعف نظارت یکی از مهمترین چالش‌های نظام حقوق کار است، اما همین ضعف می‌تواند به نقطه اصلاح تبدیل شود. با افزایش تعداد بازرسان کار، بهبود سازوکارهای بازرسی و استفاده از فناوری‌های نوین برای پایش کارگاه‌ها، می‌توان نظارت مؤثرتر و کارآمدتری بر اجرای قانون کار اعمال کرد. این ارتقا موجب می‌شود که تخلفات کارفرمایی کاهش یابد و حقوق کارگر در عمل تضمین شود. در این مسیر، بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال و سامانه‌های هوشمند می‌تواند نقش مهمی در شفاف‌سازی و تسریع فرآیند نظارت ایفا کند.

از دیگر ظرفیت‌های اصلاحی، بازنگری در تعارض‌های قانونی است. هماهنگی میان

قانون کار و سایر قوانین مدنی و تجاری ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. با اصلاح و بازنگری در مواد قانون کار و ایجاد انسجام میان قوانین، می‌توان از تعارض‌های قانونی جلوگیری کرد و نظام حقوقی منسجم‌تری ایجاد کرد. این اصلاح، موجب می‌شود که قاعده احترام در سطح نهادی به‌طور کامل محقق شود و حقوق کارگر و کارفرما بدون ابهام یا تعارض تضمین شود. در واقع، رفع تعارض‌های قانونی، اعتماد طرفین به نظام حقوقی را افزایش می‌دهد و زمینه تحقق عدالت اجتماعی را فراهم می‌آورد.

ظرفیت مهم دیگر، کاهش اطلاع دادرسی است. اطلاع رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی یکی از جدی‌ترین چالش‌هاست، اما همین چالش می‌تواند به نقطه اصلاح تبدیل شود. با افزایش ظرفیت مراجع قضایی، بهبود فرآیندهای دادرسی و استفاده از سازوکارهای حل اختلاف سریع‌تر، می‌توان از تأخیر در رسیدگی جلوگیری کرد و حقوق کارگر و کارفرما را به‌طور فوری و مؤثر تضمین کرد. این اصلاح، موجب می‌شود که قاعده احترام در سطح قضایی به‌طور کامل محقق شود و عدالت اجتماعی در محیط کار برقرار شود. بویژه، توسعه سازوکارهای میانجی‌گری و داوری تخصصی می‌تواند نقش مهمی در کاهش اطلاع دادرسی ایفا کند.

جدول ۲: نقاط قوت و ضعف نظام حقوق کار در پرتو قاعده احترام

نقاط ضعف	نقاط قوت	مؤلفه
تعارض‌های قانونی با سایر مقررات	تثبیت رابطه کاری بر پایه عدالت معاوضی	اصل معاوضه
کمبود نظارت نهادی و ضعف اجرایی	حمایت از حقوق غیرمالی: ایمنی، مرخصی، بیمه اجتماعی	کرامت انسانی
ضعف اجرا و پیگیری قضایی	جرم‌انگاری تخلفات کارفرمایی	ضمانت‌های کیفری
اطاله دادرسی و تأخیر در رسیدگی	وجود مراجع تخصصی حل اختلاف	دادرسی کار

جدول ۳: ظرفیت‌های اصلاحی و مسیر ارتقا

ظرفیت اصلاحی	اقدام پیشنهادی	نتیجه مورد انتظار
تقویت ضمانت‌های اجرایی	اعمال مجازات‌های مؤثرتر، ارتقای سازوکارهای اداری	تحقق عملی قاعده احترام و کاهش تخلفات
ارتقای نظارت نهادی	افزایش تعداد بازرسان، استفاده از سامانه‌های هوشمند	تضمین حقوق کارگر و کاهش تخلفات کارفرمایی
اصلاح تعارض‌های قانونی	بازنگری مواد قانون کار و هماهنگی با قوانین مدنی/تجاری	انسجام حقوقی و رفع ابهام در روابط کاری
کاهش اطاله دادرسی	توسعه میانجی‌گری، افزایش ظرفیت مراجع قضایی	رسیدگی سریع‌تر و مؤثرتر به دعاوی کارگری

نتیجه‌گیری

بررسی جامع نقش قوا و ارزیابی نهادی و سیاستی در تحقق قاعده احترام در قانون کار ایران نشان می‌دهد که این قاعده، به‌عنوان یکی از اصول بنیادین فقهی و حقوقی، توانسته است در سطوح مختلف نظام حقوقی جایگاه خود را تثبیت کند. قوه مقننه با ترجمه مبانی فقهی به قواعد الزام‌آور قانونی، چارچوبی برای صیانت از حقوق کارگر و کارفرما فراهم آورده است؛ قوه مجریه با تدوین آیین‌نامه‌ها، مقررات اجرایی و اعمال نظارت نهادی، این قواعد را به عرصه عمل وارد کرده است؛ و قوه قضاییه با تشکیل مراجع تخصصی حل اختلاف، اعمال ضمانت‌های اجرایی و کیفری و نظارت عالی دیوان عدالت اداری، پشتوانه قضایی لازم برای تحقق این قاعده را فراهم ساخته است. بدین‌سان، قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران نه تنها یک اصل نظری، بلکه یک چارچوب عملی و الزام‌آور است که در تمامی سطوح تقنین، اجرا و دادرسی جریان دارد.

با این حال، ارزیابی نهادی و سیاستی نشان می‌دهد که قانون کار همچنان با

چالش‌های جدی مواجهه است. تعارض‌های قانونی میان قانون کار و سایر قوانین، ضعف ضمانت‌های اجرایی در عمل، اطاله دادرسی در دعاوی کارگری و کارفرمایی، و کمبود نظارت نهادی، همگی عواملی هستند که موجب می‌شوند فاصله‌ای میان «نص قانون» و «واقعیت اجتماعی» ایجاد شود. این فاصله، کارآمدی نظام حقوق کار را در تحقق قاعده احترام کاهش می‌دهد و مانع از تحقق کامل کرامت انسانی و عدالت اجتماعی در روابط کاری می‌شود.

با وجود این ضعف‌ها، ظرفیت‌های اصلاحی قابل توجهی وجود دارند که می‌توانند این چالش‌ها را برطرف سازند. تقویت ضمانت‌های اجرایی، ارتقای نظارت نهادی، اصلاح تعارض‌های قانونی و کاهش اطاله دادرسی، فرصت‌هایی هستند که می‌توانند کارآمدی نظام حقوق کار را افزایش دهند و قاعده احترام را در سطح نهادی و سیاستی به‌طور کامل محقق سازند. این ظرفیت‌ها نشان می‌دهند که نظام حقوق کار ایران، هرچند با چالش‌های جدی روبه‌روست، اما قابلیت اصلاح و ارتقا دارد و می‌تواند با بازنگری و بهبود سازوکارهای موجود، کرامت انسانی و عدالت اجتماعی را در روابط کاری به‌طور کامل تحقق بخشد.

در نهایت، نتیجه این پژوهش آن است که قاعده احترام در نظام حقوق کار ایران، به‌عنوان اصل بنیادین فقهی و حقوقی، توانسته است در سطوح مختلف تقنین، اجرا و دادرسی جایگاه خود را تثبیت کند، اما تحقق کامل آن نیازمند اصلاح نهادی و سیاستی است. تنها با تقویت نقاط قوت، رفع ضعف‌ها و بالفعل‌سازی ظرفیت‌های اصلاحی است که می‌توان به نظام حقوق کاری دست یافت که در آن کرامت انسانی کارگر و عدالت اجتماعی به‌طور کامل پاس داشته شود. بدین‌سان، قاعده احترام نه تنها مبنای نظری روابط کاری، بلکه معیار عملی برای سنجش کارآمدی نظام حقوق کار ایران خواهد بود.

منابع

* قرآن کریم

ابن ادریس، محمد بن احمد. (۱۴۱۰ق). السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی (چاپ دوم). قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین قم.

انصاری، مرتضی. (۱۴۱۰ق). المکاسب (محقق: سیدمحمد کلانتر). قم: موسسه مطبوعاتی دارالکتاب

بجنوردی، حسن. (۱۴۱۹ق). القواعد الفقهیه (تدوین: مهدی مهریزی و محمدحسن درایتی، چاپ دوم). قم: نشر الهادی.

بهرامی‌راد، ابوالفضل. (۱۳۹۴). بررسی ادله فقهی قرارداد کار در قانون کار و آثار حقوقی آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. قم: دانشگاه اصول‌الدین.

حر عاملی، محمد بن حسن بن علی. (۱۴۱۴ق). وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه. بیروت: آل‌البیت.

حلی، حسن بن یوسف بن مطهر. (۱۴۱۳ق). قواعد الاحکام فی معرفه الحلال و الحرام. قم: نشر اسلامی.

خمینی، سیدروح‌الله. (۱۴۲۱ق). تحریر الوسیله. قم: نشر دارالعلم.

خمینی، سیدروح‌الله. (۱۴۱۸ق). کتاب البیع. قم: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی علیه السلام.

سلامی‌زاده، فاطمه. (۱۳۹۳). قاعده احترام مال در فقه امامیه و حقوق مدنی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قزوین، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی علیه السلام.

عباسی، بیژن. (۱۴۰۳). حقوق اداری (چاپ هشتم). تهران: نشر دادگستر.

عراقی، عزت‌الله. (۱۳۸۲). حقوق کار. تهران: نشر دانشگاه شهید بهشتی.

فاضل لنکرانی، محمد. (۱۳۸۷). تفصیل الشریعه فی شرح تحریر الوسیله (کتاب الغصب و احیاء الموات و المشتركات و اللقطه). قم: مرکز فقهی ائمه اطهار علیهم السلام.

فخرالمحققین، محمد بن حسن بن یوسف. (۱۳۸۷ق). ایضاح الفوائد فی شرح مشکلات القواعد. قم: نشر اسماعیلیان.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۶۷). مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام.
قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۰۷-۱۳۱۴). با اصلاحیات بعدی، مصوبه مجلس شورای اسلامی.

محقق داماد، مصطفی. (۱۴۰۶ق). قواعد فقه. تهران: مرکز نشر اسلامی.
موسوی خویی، سید ابوالقاسم. (۱۴۱۷ق). مصباح الفقاهه فی المعاملات (مقرر: محمدعلی توحیدی، چاپ چهارم). قم: موسسه انصاریان.

مهدی زاد، مالک. (۱۳۹۵). حقوق کارگر در قانون کار ایران در مقایسه با فقه امامیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، ارومیه، دانشگاه آذربایجان غربی.

هاشمی، سید محمد. (۱۴۰۳). حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران (حاکمیت و نهادهای سیاسی) (چاپ سی و چهارم). تهران: نشر میزان.