



Islamic Azad University, Lahijan Branch

Jurisprudence and Criminal Law Doctrines

آموزه‌های فقه و حقوق جزاء

Homepage: <http://jclld.liau.ac.ir>

Vol.3, No.3, Issue 11, Autumn 2024, P: 55-76

Receive Date: 2024/05/26

Revise Date: 2024/07/11

Accept Date: 2024/07/13

Article type: Original Research

Online ISSN: 2821-2339

DOI:10.71654/jclld.2024.1184599

Analytical examination of the basics of workers' right to strike with an approach to jurisprudence and Iran's legal system

Mohsen Amarlu¹Ali Babaei Mehr²Reza Nasiri Larimi³

Abstract

Trade unions are a type of labor movement that has emerged in order to achieve economic goals and basic freedoms among wage-earning workers in industry and commerce. Initially, these organizations try to achieve the goals and rights of their members through negotiations with the employer groups, and if they do not achieve the desired result, they use their last and most important tactic, which is the right to strike. Under special conditions, they benefit; The following article tries to answer the question by collecting information and reviewing the literature on the subject, in a descriptive and analytical method and using library documents and resources, that the position and basics of the right of workers to strike in education- What are the jurisprudence and legal issues of Iran? To answer this question, the foundations of jurisprudence and legal system of Iran are examined. The findings, on the one hand, show a significant relationship between the occurrence of strikes and the weakness of the power of unions, and on the other hand, the acceptance of such a right requires the creation and recognition of trade union organizations. Efficiency is also achieved when it is in accordance with international guidelines and centered on independent and free labor unions; However, the evidence shows that the legal system looks at this right with concern and lack of clarity, and the government's approach, including the Iranian legal system, is different from the teachings of Islamic jurisprudence, which allow strike and protest based on principles. Because: Solitude and freedom confirm.

Keywords: the right to strike, the basics of the right to strike, the jurisprudential basics of the right to strike.

1. PhD student in Public Law, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. raharahay@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran (corresponding author). m.09127435286@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Law, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. rezaanas20@gmail.com



دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان

آموزه‌های فقه و حقوق جزاء ۱ Jurisprudence and Criminal Law Doctrines 0

Homepage: <http://jclld.liiau.ac.ir>

سال سوم - شماره ۳ - شماره پیاپی ۱۱ - پاییز ۱۴۰۳، ص ۵۵-۷۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۶

DOI: 10.71654/jclld.2024.1184599

شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۲۳۳۹

نوع مقاله: پژوهشی

بررسی تحلیلی مبانی حق اعتصاب کارگران با رویکردی بر آموزه‌های فقهی و نظام

حقوقی ایران

محسن عمارلو^۱

علی بابایی مهر^۲

رضا نصیری لاریمی^۳

چکیده

اتحادیه‌های کارگری، نوعی جنبش کارگری هستند که به منظور دستیابی به اهداف اقتصادی و آزادی‌های اساسی، بین کارگران مزد بگیر، در صنعت و تجارت، پدیدار گشته‌اند. این سازمان‌ها، ابتداء، از طریق مذاکره با گروه‌های کارفرمایی می‌کوشند تا به اهداف و حقوق تعیین شده‌ی اعضای خود دست یابند و در صورت عدم حصول نتیجه‌ی مطلوب، از آخرین و مهمترین حربه‌ی خود، که همان حق اعتصاب است، تحت شرایطی ویژه، بهره می‌گیرند؛ مقاله‌ی پیش‌رو، درصدد است تا با گردآوری اطلاعات و بررسی ادبیات موضوع، به روش توصیفی و تحلیلی و بهره‌مندی از اسناد و منابع کتابخانه‌ای، به این پرسش پاسخ دهد که جایگاه و مبانی حق اعتصاب کارگران در آموزه‌های فقهی و حقوق موضوعه ایران چگونه است؟ برای پاسخ به این پرسش، مبانی فقهی و نظام حقوقی ایران بررسی می‌شود. یافته‌ها، از یک طرف، از رابطه‌ی معناداری میان بروز اعتصاب و ضعف قدرت اتحادیه‌ها، نشان دارد و از طرف دیگر، پذیرش چنین حقی، مستلزم ایجاد و به رسمیت شناختن سازمان‌های سندیکایی است. کارآمدی نیز زمانی حاصل می‌شود که منطبق با شیوه‌نامه‌های بین‌المللی و با محوریت اتحادیه‌های کارگری مستقل و آزاد باشد؛ لکن شواهد نشان می‌دهد که حقوق موضوعه با نگرانی و عدم صراحت به این حق می‌نگرد و مواجهه‌ی دولت‌ها و از جمله، نظام حقوقی ایران، متفاوت با آموزه‌های فقه اسلامی است که جواز اعتصاب و اعتراض را مبتنی بر اصولی چون: حریت و آزادی، تأیید می‌کند.

واژگان کلیدی: حق اعتصاب، مبانی حق اعتصاب، مبانی فقهی حق اعتصاب کارگری.

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. raharahay@yahoo.com

۲. استادیار گروه حقوق، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول). m.09127435286@gmail.com

۳. استادیار گروه حقوق، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. rezaanas20@gmail.com

وقایع ناگوار مختلفی چون جنگ‌های جهانی اول و دوم حیات بشریت را در طول تاریخ تحت تأثیر خود قرار داده است؛ تأثیری که نتایج آن را می‌توان در اهمیت روز افزون مؤلفه‌هایی چون صلح و توسعه و توجه به حقوق بنیادین بشر مشاهده نمود. تجربه این فراز و نشیب‌های تاریخی نشان می‌دهد که عدم توجه به حقوق بنیادین بشر و آزادی‌های اساسی انسان، نقطه شروع چالش‌ها و حرکات اعتراضی و اعتصابات خواهد بود؛ اقداماتی اعتراضی که در نظام‌های مختلف به گونه‌های متفاوتی نمود پیدا کرده است؛ بنا بر این، آزادی‌هایی چون حق تشکل و اتحادیه‌گرایی در کنار حق اعتصاب اهمیتی دو چندان می‌یابد. ویژگی جهان شمولی و وابستگی این حقوق به یکدیگر، روابط معکوس و دو وجهی میان آن‌ها را نشان می‌دهد. سازمان بین‌المللی کار نیز ضمن تأکید بر چنین حقوقی، آن را از نشانه‌های مردم‌سالاری و دموکراسی‌خواهی جوامع دانسته که اعمال آن قدرت و سیادت مردم و حاکمیت را در پی دارد.

تجارب تاریخی و قانون‌گذاری نشان می‌دهد: نظام‌های حقوقی دنیا تا اوایل قرن ۱۹ حق تشکل و به تبع آن، حق اعتراض و اعتصاب را اقدامی مجرمانه و قابل سرزنش و مستوجب مجازات قلمداد می‌کردند. بررسی‌ها نشان می‌دهد: نظام حقوقی ایران نیز از این امر مستثنی نبوده و رویکرد قوانین و مقررات، چه در قبل از انقلاب و چه بعد از آن، با عدم صراحت در مقررات و قانون اساسی همراه بوده است. دقت در سوابق مطالعاتی موضوع نیز نشان می‌دهد تحقیقات مختلفی درخصوص جنبش‌های سندیکایی و اعتصابات و اعتراضات کمیته‌های مختلف کارگری در جهان و ایران صورت پذیرفته است؛ مواردی چون پژوهش آقای پروانده آبراهیمیان، در مقاله‌ای با عنوان: «ایران بین دو انقلاب» (۱۳۷۷) و حسین بشریه، در مطالعه‌ای با عنوان: «جامعه‌شناسی، نقش نیروهای اجتماعی در زندگی سیاسی» (۱۳۸۱)، نمونه‌هایی هستند که نویسنده از نتایج چنین منابعی در تکمیل پژوهش حاضر بهره برده است. در باب فقهی نیز منابعی چون کتاب: القواعد الفقهية، اثر محمد فاضل موحدي لنگرانی (۱۴۱۶ق) و کتاب: منية الطالب في شرح المكاسب، اثر محمد حسين نايینی با تقریر موسی خوانساری نجفی (۱۴۱۸ق) و القواعد الفقهية، اثر ناصر مکارم شیرازی (۱۴۱۱ق) مطالعه شده است و مبانی فقهی و تطبیق آن با نظام حقوقی ایران در دو بخش مجزا در این نوشتار بیان شده است.

آنچه دغدغه نویسنده را در این مسیر مضاعف می‌گرداند، مسأله عدم توجه به این حقوق بنیادین، به ویژه حق اعتصاب و اعتراض در قوانین داخلی و عدم صراحت آن در قانون اساسی و قانون کار امروز کشور، با وجود مبانی آن در آموزه‌های فقهی است؛ به خصوص ادله‌ای چون: لایبطل حق مسلم و قاعده‌ی لا ضرر و نفی عسر و حرج که بر جواز اعتصاب، دلالت دارد و استثنائاً، در تعارض با ادله عدم جواز اعتصاب، از جمله: دلیل مصلحت و وجوب حفظ نظام و نهی از اعمال مغایر با نظم عمومی هستند؛

فلذا این پژوهش، در صدد است تا به این سؤال، پاسخ دهد که جایگاه و مبانی حق اعتصاب کارگران در آموزه‌های فقهی و نظام حقوقی ایران چگونه است؟

نمایان است با وجود مبانی فقهی و جوازات شرعی در این مورد، تبیین این حقوق اساسی، رافع بسیاری از موانع بوده و درک سیر این تحولات، به ویژه برای نظام حقوقی ایران، حیاتی است که در ابتدای مسیر تنظیم و شناسایی این پدیده‌های نوین اجتماعی هستند.

۱. مفهوم شناسی حق اعتصاب و ارتباط آن با اتحادیه گرایی

رابطه میان اعتصاب و اتحادیه‌های کارگری که جماعتی از صنوف را در بر می‌گیرد، فرایندی دو سویه و متقابل و متأثر از هم است؛ به طوری که اعتصاب را می‌توان یکی از ابزارهای تحقق مطالبات اتحادیه‌ها و به نوعی آخرین حربه‌ی مؤثر بر روند احقاق حقوق کارگران دانست. به رسمیت شناختن حق اعتصاب نیازمند آن است که فعالیت‌ها و خود سازمان‌های سندیکایی متولی این امر، مبنای مورد پذیرش واقع گردند (زاهدی، ۱۳۷۷، ۶۵)؛ بدین جهت، با توجه به تعریف اتحادیه، به اجتماع افراد، با هدف مشترک، می‌توان آن را تشکیلاتی داوطلبانه و مستقل متشکل از کارگران یک حرفه یا صنعت که با عقاید سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و مذهبی مختلف دانست که در جهت برآورده کردن منافع و مصالح حقوقی گروه‌های عضو خود ایجاد می‌شوند (شرکت، ۱۴۰۰، ۷). این پدیده‌های نوین جمعی را می‌توان محصول انقلاب صنعتی قرن ۱۸ میلادی دانست که با ابزار اعتصاب می‌تواند اعمال فشار نماید (حافظیان، ۱۳۸۰، ۳۰).

از سویی دیگر، از نظر لغوی نیز اعتصاب را انتخاب کردن و دلخوش کردن به چیزی، یا کلاه یا عمامه بر سر نهادن، معنا کرده‌اند و در اصطلاح، به حالت دست از کار کشیدن و تجمع برای رسیدن به هدفی خاص، از جمله کاهش ساعات کار و افزایش حقوق و مزد و بهبود شرایط شغلی و کاری بالاخص کارگران تفسیر نموده‌اند (دهخدا، ۱۳۸۵، ۱۸۰/۱).

البته، به صورت تخصصی‌تر می‌توان آن را عبارت از توقف جمعی کار، به منظور اثرگذاری و تغییر رویه اشخاصی دانست که به فروش یا بهره‌مندی از محصول کار دیگری وابسته هستند؛ در واقع، در نگاه اول، نوعی تنازع و تقابل میان کارگر و کارفرما است که برای بهبود اهداف شغلی و شرایط کار صورت می‌گیرد. این اقدام، نتیجه آن است که کارگران خود را به جهت تضییع حقوقشان محق می‌دانند و متقابلاً، نگاه کارفرمایان و اکثر دولت‌ها به آن، چنین نبوده و همواره آن را با نارضایتی و نگرانی پیگیری کرده و آن را نوعی نگرش زیاده خواهانه قلمداد می‌کنند (رنجبریان و عراقی، ۱۳۹۲، ۱۳۰).

بررسی منابع مختلف نمایانگر آن است که برای اعتصاب می‌توان انواعی ذکر کرد. نمی‌توان این عمل را صرفاً، تقابل میان کارگر و کارفرما و یا دولت و مردم به حساب آورد. چنین اقدامی می‌تواند گاه،

میان مقامات بالادستی، حتی رئیس جمهور یا وزراء برای افزایش اختیارات قانونی و آزادی عمل بیشتر صورت پذیرد (ملک افضلی اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۲۵-۱۴۴).

۲. سیر تحولات حق اعتصاب و اعتراض در جهان و ایران

مصر، در طول تاریخ آبستن حوادث بی شماری بوده که حیات سیاسی بشریت از آن تاثیر پذیرفته است، اولین اعتصاب نیز توسط کارگران بخش خدماتی رامسس سوم در قرن ۱۲ قبل از میلاد صورت گرفت؛ آن‌گاه که این کارگران، به فعالیت خود در قبرستان خاتمه دادند تا به مراقبت‌های پزشکی از همکاران آنان، رسیدگی شود که دچار بیماری ناشی از کار شده بودند. این حرکات جمعی، در قرون وسطی نیز با اشکال مختلفی در قالب گروه‌های خیریه، با موضوع دفاع از حقوق کارگران، مقابل کارفرمایان و صاحبان ثروت و کار ایجاد گردید؛ گروه‌هایی که حربه آن‌ها اعتراض و اعتصاب جمعی بود و به هر میزان که همبستگی و اتحاد کارگران بیشتر می‌شد، به همان اندازه، تنازع و تقابل با کارفرمایان و حکومت‌ها افزایش می‌یافت و این، عاملی جهت ایجاد فاصله میان دو گروه درگیر در منازعات می‌شد (سردارنیا و البرزی، ۱۴۰۱، ۱۰۷-۱۵۰).

به دنبال وقوع انقلاب صنعتی و بروز حوادث غمباری چون جنگ‌های جهانی اول و دوم، رفته رفته، کارگران، ضمن افزایش آگاهی و اتحادشان، برای دفاع از حقوق خود برابر کارفرمایان، دست به تشکیل سازمان‌های جمعی زدند و اعتراض و شیوه اعتصاب تنها سلاح آن‌ها برای مطالبه خواسته‌هایشان بود. در آغاز، دولت‌ها و کارفرمایان به انحاء مختلف به مبارزه با این حرکات‌های جمعی می‌پرداختند و گردانندگان آن را مجازات می‌نمودند، اما از نیمه‌ی قرن ۱۹ به بعد، بر اثر مبارزات کارگران معترض، اعتصابات، رفته رفته، شکل رسمی به خود گرفت و میان سایر جمعیت‌ها و گروه‌های کارمندی و کارگری و مشاغل مختلف گسترش یافت. احزاب و سازمان‌های سیاسی در اوایل قرن بیستم از اعتصاب همگانی برای رسیدن به هدف‌های سیاسی بهره بردند و طرفداران مکاتب مختلفی چون سندیکالیست‌ها و آنارشئیست‌ها این جنبش‌های کارگری و صنفی را روشی مؤثر برای تغییر سیاست‌های تصمیم‌گیران و دولت‌ها می‌پنداشتند (آشوری و بهمنی قاجار، ۱۳۸۷، ۱۷).

برخی از پژوهشگران، ادامه این مسیر را حرکت اعتصاب به مجاری رسمیت یافتن و قانونمند شدن قلمداد کردند و برای آن، پیشینه‌ای سه گانه چون: برهه‌ی ممنوعیت کیفری و حقوقی، زمان مصونیت، و دوران مشروعیت و پذیرش و رسمیت حق اعتصاب تصور نموده‌اند (یاوری و تنگستانی، ۱۳۹۳، ۱۱۲).

سیر این تحولات در حقوق داخلی ایران نیز تحت تأثیر مواجهه با غرب به ویژه در دوره قاجار، سر منشأ تحولات بی‌شماری بود. تغییرات گوناگونی در این دوره، در حوزه‌های اداری و ملی صورت پذیرفت. نظام اداری و بوروکراسی جدیدی جایگزین سیستم سنتی قبلی شد. در این دوران، اولین

اعتصاب را در نهم مهر ۱۲۸۶ خورشیدی، کارکنان وزارت خارجه شکل دادند و نتیجه آن، عزل میرزا جواد خان سعدالدوله از تصدی وزارت خارجه شد (اعظمی، ۱۴۰۰، ۷). با اشغال ایران توسط متفقین در سال ۱۳۲۰ و سقوط حکومت رضا خان، گروه‌های اجتماعی که تا آن زمان، تحت فشار بودند، رها شده و مجدداً، اعتصابات صنفی و سراسری در اعتراض به نا عدالتی‌ها افزوده شد؛ این روند، تا وقوع کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ با شدت و تنوع در اعتصابات و اعتراضات صنفی ادامه داشت. بعد از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ نوعی خفقان سیاسی بین گروه‌های معترض به وجود آمد و نیروهای کارگری و کارفرمایی، کمتر فرصتی پیدا می‌کردند تا اعتصاب نمایند. در این دوران، هرگونه اعتراضی، به معنای مخالفت با حکومت و عامل شوروی تلقی و به شدت سرکوب می‌شد، تا اینکه از سال ۱۳۴۰ به بعد، اعتراضات از مطالبات صنفی خارج و با اهداف سیاسی و نیت خاصی در مخالفت با رژیم حاکم و تلاش در جهت تغییر آن، بروز و ظهور کرد و در نهایت، در سال ۱۳۵۷ به انقلاب اسلامی منجر گردید (خیراللهی، ۱۳۹۵، ۲۳).

۳. نگاه جامعه‌شناختی به مقوله حق اعتصاب

در مورد اعتصاب، نظریه‌های مختلفی در حوزه جامعه‌شناسی ارائه شده است و اجماع، در خصوص نظریه واحدی، وجود ندارد و آنچه از نظریه‌ها در خصوص محتوا و ماهیت اعتصاب وجود دارد، در دوره‌های تاریخی مختلف، به صورت‌های گوناگونی مطرح شده است و بررسی آن‌ها نشان از آن دارد که ماهیت اعتصاب و اعتراض، هیچ زمان، بر مبنای حق ترسیم نبوده است.

نظریه سیاست خیابان از نظریات مطرح و غالب در این مورد است که توسط آصف بیات در «کتاب زندگی به مثابه‌ی سیاست، چگونه مردم عادی خاورمیانه را تغییر می‌دهند» برای اولین بار مطرح گردیده است. این نظریه، مهمترین عامل شکل‌گیری معترضین و اعتصابات را تبعات منفی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی برآمده از جهانی شدن اقتصاد و تجارت، و سیاست‌گذاری‌های غلط مدیران و حکومت‌ها می‌داند.

صاحب این نظریه خیابان را میدانی می‌داند که نارضایتی‌های طبقات پایین در آن، ظهور کرده و به صورت خود جوش در خیابان به اعتراض و درخواست مطالبات خود اقدام می‌نمایند. طبق این نظریه، نقش جنبش‌های اجتماعی در هدایت اعتراضات مردمی مهم و اساسی تلقی شده است. این نظریه، معتقد است: ضعف و یا فقدان تشکیلات منسجم حزبی و گروهی موجبات بروز سیاست خیابان بوده است (سردارنیا و البرزی، ۱۴۰۰، ۱۱۳).

ایشان، در اثر دیگر خود، با عنوان «سیاست‌های خیابانی و جنبش تهی‌دستان در ایران» دو دلیل را جهت تبدیل شدن خیابان به محل فعالیت‌های سیاسی شناسایی کرده است؛ دلیل اول آنکه از نظریه کلی فوکو، در خصوص فضا و قدرت نشأت می‌گیرد، به این شکل که فضای عمومی به محلی برای تقابل

میان قدرت مسلط و گروه‌های مردمی مبدل می‌شود و دلیل دومی که می‌توان از تبدیل شدن خیابان به عرصه‌ای برای فعالیت سیاسی یاد کرد، آن است که می‌توان آن را مانند مکان عمومی دانست که مردم بدون هیچ شبکه فعالی در آن بسیج می‌شوند و در صورت بروز تهدیدی مشترک این شبکه منفعل، فعال شده و نهایتاً، به یک عمل و جنبش جمعی تبدیل می‌شود (سردارنیا و البرزی، ۱۴۰۰، ۱۱۳).

۱-۳. رویکرد آموزه‌های دینی در خصوص حق تشکل و اعتصاب

۱-۱-۳. مکتب اسلام

قبل از اینکه دیدگاه قرآن و سنت، در مورد حق اعتصاب بیان شود، ضروری است، ابتداء، جایگاه حق تشکل و اتحادیه‌گرایی را در آموزه‌های فقه اسلام بررسی و اهمیت و مبانی آن تبیین گردد؛ چراکه حق اعتصاب در امتداد حق تشکل بوده و از وظایف اصلی اتحادیه‌ها و اهداف ایجاد سندیکاها، پی‌ریزی اعمال حقوق بنیادین، به ویژه حق اعتصاب است که آخرین راهکار اعتراضی حق خواهانه است. اشاره به معاملات مختلف موجود در فقه، اعم از مزارعه و مضاربه و مشارکت و نیز معاملات مشاعی، حاکی از جایگاه ارزشمند کار و فعالیت گروهی در فقه اسلام است (طاهر احمدی، ۱۳۷۹، ۲۶۰).

از این رو، حرکت‌های جمعی، واجد این خصوصیت هستند که به دلیل تضارب آرا و تجمیع افکار و توانمندی‌ها، تولید اندیشه بیشتر، فکر خلاق و ارتقاء انگیزه افراد را فراهم می‌آورد؛ فلذا کوشش و فعالیت جمعی، زمانی به وجود می‌آید که عناصر آن، یعنی: تعاون، همکاری و نظم و انضباط و مشورت فراهم باشد؛ به طوری که این مؤلفه‌های سه‌گانه را می‌توان در آموزه‌های اسلامی مشاهده نمود. در این مورد، آیه شریفه ۲ سوره مبارکه مائده، به بیان مؤلفه تعاون و همکاری می‌پردازد: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ»؛ و در نیکی و تقوا با یکدیگر تعاون و همکاری کنید و در گناه و تعدی دستیار هم نشوید».

در خصوص مفاهیم نظم و انضباط می‌توان به وصیت امام علی (ع) به امامین حسن و حسین (علیهما السلام) اشاره نمود؛ آن زمان که فرمودند: «أَوْصِيكُمْ وَ جَمِيعَ وَاَهْلِي وَ مَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي بِتَقْوَى اللَّهِ وَ نَظْمِ أَمْرِكُمْ»، شما را و تمام فرزندان و خاندانم را و کسانی را که این وصیت به آنان می‌رسد، به ترس از خدا و نظم در امور زندگی توصیه می‌کنم

و مؤلفه سوم که مشورت است، می‌توان آن را از آیه شریفه ۳۸ سوره مبارکه شوری استنباط نمود که خداوند متعال می‌فرماید: «وَ أَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَ مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ»؛ و کارهایشان به صورت مشورت میان آنان است و از آن چیزی به آنان روزی داده‌ایم، انفاق می‌کنند. حضرت علی (ع) نیز در نهج البلاغه، خطبه ۱۲۷ می‌فرماید: همراه جماعت باشید که دست خدا بالای سر جماعت است. همه آنچه بیان شد نشان از جایگاه والای تشکل و جماعت در فقه اسلام داشته و برای چنین مؤلفه‌هایی مبانی لازم را بیان کرده است (طاهر احمدی، ۱۳۷۹، ۲۶۰).

در خصوص مبانی حق اعتصاب نیز می‌توان به سوره مبارکه رعد آیه شریفه ۱۱ اشاره نمود؛ آنجا که خداوند متعال تغییر و وضعیت مردم را منوط به اراده و تغییر خودشان منوط کرده است: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ». هر چند این آیه، ناظر به تغییر خود است و لیکن، این به معنای شروع فرایند تغییر است و با دلالت ضمنی بر اعتصاب و تغییر و وضعیت را به رسمیت شناخته است (اعظمی، ۱۴۰۰، ۱۱).

۱-۱-۳. قرآن و مشروعیت حق اعتصاب و اعتراض

همان طور که اشاره شد: حق اعتصاب، یکی از راهکارهای اعتراضی که غایتی حق طلبانه دارد، از حقوق اساسی و بنیادین انسان است که فرهنگ دینی و اسلامی نیز برای آن، مبانی و اصول متعددی را در نظر گرفته است. این شیوه بیان مطالبات را می‌توان یکی از بهترین روش‌های تفاهم و حتی تقابل میان دولت‌ها و ملت‌ها دانست که موجبات استواری بنیان یک نظام سیاسی و تعمیق روابط بین اعتصاب‌گران می‌شود؛ فلذا اعتصاب، یک راهکار اعتراضی مشروع، مورد پذیرش اکثر نظام‌های حقوقی دنیا واقع شده و حتی حکومت اسلامی نیز آن را در موازین و اصول بنیادین خود مورد توجه قرار داده است.

آیات مقدس قرآن، از جمله اصول بنیادینی است که خداوند متعال مشروعیت اعتراض و اعتصاب مردمی را به رسمیت می‌شناسد (حجت دوست، ۱۴۰۲، ۴)؛ آیات شریفه ۳۰ تا ۳۷ سوره مبارکه بقره از دیگر ادله‌ای است که رابطه مستقیمی با اعتراض و راهکارهای آن دارد که اعتصاب نیز می‌تواند یکی از آنها باشد. همچنین در آیه شریفه ۲۰ سوره مبارکه آل عمران نیز تاکید دارد روش پیامبر هیچ گاه بر اساس تحمیل و فشار نبوده بلکه پیامبران، همواره تلاش می‌کردند افراد با حقایق امور آشنا شوند و انتخاب مسیر هدایت یا گمراهی را بر عهده خود آنان قرار می‌دادند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹، ۲/۲۰).

در آیه شریفه ۶۱ سوره مبارکه انبیا نیز روش مباحله را در مقابل اصرار کفار بر گمراهی خویش و عدم پذیرش مبانی روشن مطرح می‌نماید که نشانگر دلیل متقن در جامعه اسلامی مبنی بر پذیرش اعتراض با تمام راهکارها و شیوه‌های مستقر در آن است و می‌تواند مصداق عبارت این قاعده فقهی قرار گیرد که بیان می‌دارد: «اذن در شی، اذن در لوازم آن نیز است» که نقش مهم و کاربردی در فقه و حقوق دارد و در این مورد اذن در اعتراض طبق آنچه از مبانی ذکر کردیم در واقع اذن در متعلقات و روش‌ها و راهکارهای دیگر آن نیز (اعتصاب) می‌تواند صورت بگیرد. آیات شریفه: ۱۴۳ و ۲۰۱ سوره مبارکه بقره و آیه شریفه ۱۱ سوره مبارکه رعد نیز می‌تواند مبانی حق اعتصاب و به رسمیت شناختن آن تلقی شود. بنا بر این، نمایان است: حق بر تغییر و تحول در او ضاع حیات بشریت در آیات رو شنگر قرآن کریم جزء حقوق ذاتی و فطری قلمداد شده و رسمیت یافته است که جز از طریق اعتراض و اعتصاب افراد محقق نخواهد شد (افضلی اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۲۹).

۳-۱-۲. رویکرد سنت نسبت به اعمال حق اعتصاب

با ذکر مبانی قرآنی مشروع بودن اعتصاب که آن را می‌توان از یک طرف عنایتی در جهت اعتلای حیات بشریت از سوی خداوند متعال دانست، بدون تردید سنت به معنای سیره و روش عملی نیز برآیندی عملی از مبانی قرآنی در مشروعیت و جواز اعتراض و اعتصاب دلالتی مؤکد دارد (زبیدی، ۱۴۱۴، ۲۳۰/۶)، از این رو، به نمونه‌هایی از روایات در خصوص مشروعیت و جواز اعتصاب و اعتراض اشاره می‌شود:

از پیامبر اکرم (ص) نقل است: «لَنْ تُقَدَّسَ أُمَّةٌ لَا يُؤْخَذُ لِلضَّعِيفِ فِيهَا حَقُّهُ مِنَ الْقَوِيِّ غَيْرَ مُتَعَتِّعٍ» پیامبر خدا صلی الله علیه و آله، در این روایت بیان می‌دارد: هرگز پاک و پاکیزه (سعادت‌مند) نگردد آن امتی، که حق ناتوان بدون ترس و لرز از قدرتمند گرفته نشود. آنچه از این روایت ضروری می‌نماید اینکه اعتراض و اعتصاب موضوعیت داشته باشد؛ چراکه در غیر این صورت امت معترض صدق و طهارت و خلوصش دچار اختلال خواهد شد. این روایت می‌تواند نشانه جواز و حتی وجوب حق خواهی در جوامع اسلامی قلمداد شود؛ چون مداومت انسان قدرتمند زورگو در گرفتن حق انسان ناتوان و ضعیف در مبانی اسلامی مطلوب نبوده و متعارض با نگاه شریعت می‌باشد. همانگونه که بیان داشتیم مصداق این روایت، اعتصاب را یکی از راهکارهای حق طلبانه اعتراض می‌پندارد.

از این رو، جواز اعتصاب به دلالت التزامی مصداق نوعی حق خواهد بود؛ همین طور اصل آزادی بشر نیز می‌تواند دلیلی باشد بر آزاد بودن انتقاد و اعتراض و حتی اعتصاب انسان نسبت به اوضاع ناگوار خود که آن را در اندیشه‌های امروزی عرفاً، حق آزادی بیان می‌نامند و اعتصاب را از مدارج بالای این حق تصور می‌کنند (ملک افضل‌ی اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۲۸).

برخورد پیامبر نیز با مشرکان پس از فتح مکه علی رغم اظهار کفرشان که گویندگان آن را علی رغم اظهارات عتاب آلودشان توییح نمی‌نمودند، می‌توان نمونه‌ای از آزادی اعتراض و مصادیق آن در مفاهیم فقهی دانست (حجت دوست، ۱۴۰۲، ۹)؛ یا در موردی دیگر اعتراض به برخی از احکام دین در پیشگاه معصومین (ع) از نمونه‌هایی است که می‌تواند دلالت بر مشروعیت و جواز اعتراض و اعتصاب به عنوان محصول آن در نزد ائمه (ع) دانست، آن‌گاه که امام حسن عسکری در جواب سؤال «فَهفَکِی» که پرسیده بود: گناه زن مسکین ناتوان چیست که باید یک سهم و دو سهم برای مرد در باب ارث باشد؟ چنین پاسخ دادند: «برای زن جهاد، نفقه و دیه عاقله نیست» و این موارد تنها بر مردان واجب است (کلینی، ۱۴۳۰، ۵۴۰/۲).

بدیهی است که بسیاری از این نوع سؤالات جنبه استفساری و با نیت اعتراضی بیان می‌شده‌اند. شیوه رفتار امام صادق (ع) با اظهارات ضد دینی ملحدانی چون ابن ابی العوجاء که با بیانی شیوا اصول مسلمانان را منکر می‌شد و در این مسیر طرفداران زیادی هم همراه خود کرده بود، از این قرار است.

بررسی‌های متون فقهی و روایی نشان می‌دهد: گفتگوهای زیادی بین این شخص و امام صادق(ع) در باب مسائل و شبهات دینی مطرح شده که نشان از آزادی اعتراض سیاسی و دینی و بیانگر نوعی تکریم علمی از جانب امام است (طبرسی، ۱۴۰۳، ۳۷۷/۲).

گفتگوی انتقادی زراره با امام باقر(ع)، برخورد امام علی(ع) مقابل توهین فرد یهودی، علیرغم بهره‌مندی ایشان از مقام عصمت، اعتراض و انتقاد اندیشمندان مخالف و تکریم همواره آنان، از این قرار است. با توضیحاتی که در این بخش بیان نمودیم، حال می‌توان ادله جواز اعتصاب را در نگاه سنت در چند مورد کلی جمع بندی و بیان کرد:

۱. حق آزادی انسان، که به معنای حق و اختیار تعبیر می‌شود، به طوری که انسان مختار و مستقل در اعمال و رفتار خود است و از آزادی‌های مختلفی بهره‌مند است؛ اعم از آزادی در نوشتن، سخن گفتن، بیان نظر و عقیده، آزادی در کار و اعتراض و اعتصاب و... که مجموع آن در اصطلاح حقوقی به حقوق اساسی، حقوق بنیادین و یا حقوق بشر تعبیر می‌شود؛ از این رو، دیگران نباید در امور و حقوق دیگران محدودیت و خللی ایجاد نمایند و در صورت بروز چنین مسأله‌ای راهکارهای اعتراض و اعتصاب، مطرح و راهگشا خواهد بود (ملک افضلی اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۳۰).

۲. توجه به شرایط مسلمانان، زمانی است که اعتصاب و اعتراض به شرایط برای احقاق حقوق دیگران مطرح می‌باشد و در این حالت، اعتراض یک قالب آرمانگرایی به خود می‌گیرد. روایت مشهور در این مورد از امام صادق(ع) وجود دارد که فرموده‌اند: «مَنْ أَصْبَحَ وَ لَا يَهْتَمُّ بِأَمْرِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ بِمُسْلِمٍ». امور مسلمانان در این روایت، جنبه عمومی دارد و شامل تمام مسلمانان بوده و می‌تواند کلیه نیازمندی‌های آنان را اعم از امور فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی، در بر بگیرد (کلینی، ۱۴۳۰، ۴۱۸/۲).

۳. نصح الاثمه را می‌توان یکی دیگر از ادله جواز اعتصاب نامید. اهمیت این مورد، چنان است که پیامبر خدا (ص) در روایتی بیان می‌دارد که نصیحت اثمه یکی از سه موردی هست که قلب مؤمن آن را ترک نمی‌کند. حضرت علی(ع) نیز آن را از حقوق حاکم بر مردم می‌داند (سید رضی، ۱۴۱۴، ۷۹/۳). اعتصاب نیز نوعی نصیحت و تذکر است که به حاکمیت یا کارفرما داده می‌شود تا مشکلات و کمبودها را در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ و اقدام بنمایند (امامی و دیگران، ۱۴۰۱، ۱۳).

۴. امر به معروف و نهی از منکر از دیگر ادله جواز اعتراض و اعتصاب در باب سنت می‌باشد که می‌تواند مبنای جواز اعتراض قرار بگیرد و نتایج آن می‌تواند سلامت جامعه را تضمین نماید. در این فریضه از نگاه اسلامی برای افراد جامعه در سه سطح شخصی، خانوادگی و طایفه‌ای تکالیفی متصور شده است.

البته، بیان این نکته حائز اهمیت است که مشروعیت و جواز اعتصاب و اعتراض رابطه مستقیمی با اهداف و نیت آن دارد و اگر نیت تعالی نگر و در راستای بهبود اوضاع باشد، مطلوب و در غیر این صورت، زشت و ناپسند خواهد بود (اعظمی، ۱۴۰۰، ۱۱).

۳-۱-۱-۳. ادله فقهی مشهور بر جواز حق اعتصاب نیروی کار

از جمله مشهورترین قواعد فقهی که در بیشتر ابواب فقه و حتی مباحث حقوقی معاصر، کاربرد استدلالی بیشتری داشته و می‌توان به آن استناد کرد، قاعده فقهی لا ضرر است. این قاعده به معنی نفی مشروعیت هر گونه ضرر و اضرار در اسلام از سوی هر شخصی یا بنگاهی تعریف شده است. به گفته برخی محققان، قاعده لا ضرر در اغلب نظام‌های حقوقی معاصر نیز تحت عنوان: «عدم جواز سوء استفاده از حق» مطرح شده است، شمشیری دولبه برای طرفین کارگر و کارفرما است که بنا بر اصل ۴۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، هیچ کس نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله ضرر رساندن به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد. بر اساس اصل ۴۳، ضرر رساندن به دیگری ممنوع است.

بر این اساس، خواه این مسأله از جانب کارگر و یا خواه از جانب کارفرما باشد، استناد به این قاعده، در خصوص جواز اعتصاب، زمانی است که کارکنان از اعمال و رفتار کارفرمایان، دچار خسران و ضرر شوند؛ فلذا با توجه به ممنوعیت ضرر در هر صورتی می‌تواند حجتی شرعی برای اعتصاب و اعتراض نیرو باشد. آنچه مبرهن است اینکه اضرار در صورتی مطرح است که ترک فعل فردی و یا جمعی به صورت استفاده نا صواب از ابزار ایفای حق به ویژه حق اعتصاب از سوی نیروی کار و یا کارفرما باشد و به این واسطه ضرری را به اشخاص زیر مجموعه خود وارد نماید؛ در غیر این صورت و استفاده درست از ابزار حق خواهی می‌تواند آخرین حربه برای مطالبه و تلنگری به منبع قدرت تلقی گشته و اسلام در حالت اضطرار با آن مخالفتی ننموده است (باقی زاده و امیدی فرد، ۱۳۹۳، ۱۷۰).

البته، طرح این اصل در فقه و حقوق، نوعی ابزار اعتراض به شرایط سیاسی و فضای عمومی جامعه در سرکوب آزادی‌های فردی و جمعی می‌باشد. طبق این اصل، آزادی فردی، آزادی سیاسی و آزادی در بهره مندی از حقوق بنیادین کار به ویژه حق اعتصاب و تشکل و آزادی رفاه و آسایش، حقوقی هستند که هر فردی به درستی، آن را ادعا می‌کند، و این، در حالی است که آزادی دیگران را تضییع ننماید و خودش نیز از قوانینی که هدفش تأمین همین آزادی برای سایر افراد اجتماع است، پیروی نماید (باقی زاده و امیدی فرد، ۱۳۹۳، ۱۷۰).

متأسفانه، اعتصابات و اعتراضات، گاه، کور و بدون هدف، هرچند بر مبنای فقه و حقوق، نه تنها کوچک‌ترین کمکی به گشودن گره‌های اقتصادی و سیاسی و اجتماعی نمی‌کند، بلکه موجب امنیتی شدن فضای سیاسی کشورها، اختلال در زندگی روزمره مردم، فرار سرمایه‌های خارجی و بی‌اعتمادی بازارهای مالی و بالتبع، افزایش تورم و گرانی را در پی خواهد داشت و بر درد و رنج مردم مظلوم و بی‌پناه خواهد

افزود. تردیدی نیست که انتقاد و اعتراض، حق مسلم و انکارناپذیر مردم است و در ابواب فقه و قانون اساسی نیز مکرراً، بر آن، تصریح شده است (باقی زاده و امیدی فرد، ۱۳۹۳، ۱۷۰)؛ البته تحقق این مهم، جز با وجود اتحادیه‌های قدرتمند و مستقل که شرح وجودی آن پیشتر بیان شد، محقق نخواهد شد. قواعد فقهی دیگری چون: قاعده نفی عسر و حرج و لایبطل دم المسلم را نیز می‌توان ماهیتاً، در کنار قاعده اصلی لاضرر، به عنوان یک قانون کلی و مقبول در فقه امامی نام برد، که مبنای جعل قوانین داخلی و بین‌المللی در بسیاری از کشورها و بالاخص جوامع مسلمان قرار گرفته و با استقراء در قوانین و مقررات ایران نیز می‌بینیم که در برخی موارد، مفاد قواعد فقهی فوق، مورد استفاده قانونگذار قرار گرفته است.

۴. دلایل عدم جواز اعمال حق اعتصاب

نمایان است که اصل در امور فقهی بر حلیت و برائت است؛ مگر آنکه با دلیلی از قرآن و سنت و بنای عقلاء، بتوان مستندی بر خلاف آن یافت. مضمون روایت «كُلُّ شَيْءٍ هُوَ لَكَ حَلَالٌ حَتَّى تَعْلَمَ أَنَّهُ حَرَامٌ بَعِيْنَه» نیز ناظر بر همین موضوع است (کلینی، ۱۴۳۰، ۵۴۲/۲)؛ از این رو، با توجه به مبانی قرآنی و آنچه از بنای سنت در این خصوص ذکر نمودیم، نمی‌توان دلیلی بر حرمت و ممنوعیت اعتراض و اعتصاب، موردی بیان نمود و تنها می‌بایست تلاش نمود به عمومات دلایلی توجه نشان دهیم که دلالت بر مفاهیم مخالف و موافق ممنوعیت و مشروعیت داشته باشند؛ فلذا در این خصوص، شرایطی را بیان می‌نمایم که در صورت تحقق، می‌تواند از موارد عدم جواز اعتصاب قلمداد شود:

۱-۴. التزام به حفظ نظم عمومی

در باره تعریف نظم عمومی، اختلاف نظر وجود دارد، ولی آنچه از نظم عمومی، دلیل بر عدم جواز اعتصاب و اعتراض می‌توان اشاره کرد، عبارت از حالت ناشی از ترتیب موجود تأسیسات حقوقی جامعه است که در حقوق تحقق، تضمین شده است و در بسیاری از ابواب فقهی، تحت عناوین و واژگانی مانند: وجوب حفظ نظام و حرمت اختلال نظام، به جایگاه نظم عمومی، توجه ویژه شده است (رضا زاده و دیگران، ۱۴۰۰، ۴۷-۷۱).

در جامعه اسلامی، احکام شرعی و قانون، اصلی‌ترین دلیل ایجاد و حفظ نظم عمومی در جامعه است و بدون تصویب و اجرای قوانین آمره توسط حاکم اسلامی عملاً، ایجاد و حفظ نظم عمومی، امکان ندارد (آل کاشف الغطاء، ۱۳۸۴، ۲۰۸/۳)؛ با این شرح، موارد ذیل، در خصوص وجود و وجوب نظم عمومی قابل اشاره است:

الف) ناسامانی در زندگانی

روشن است که تضمین و حمایت از سیستم زیست مسلمانان و حیات آنان بر تمامی افراد واجب کفایی است؛ ولی اگر به حد نصاب لازم و کافی نرسد، رعایت آن برای همه تبدیل به واجب عینی می‌شود؛ از این رو، مرتفع نمودن احتیاجات مسلمانان، چنان اهمیت دارد که بعضی معتقد هستند: حتی برای ممانعت از بی‌نظمی معیشت و زندگانی مسلمانان هیچ شرط دیگری پذیرفته نیست و هرگونه اختلال در معاش مسلمین، موجب برهم خوردن نظم، آسایش و آرامش در کل حیات آنان خواهد بود (ملک افضلی اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۳۴).

ب) آشوب و هرج و مرج

روشن است برای بیان هر نوع اعتراضی راهکار و روشی توسط قانون‌گذار پیش بینی شده است. اعتصاب، یکی از روش‌های اعتراضی، ساز و کار مشخص و تعریف شده‌ای ندارد و اگر بی‌حساب و کتاب، به صورت یک شیوه جمعی و مرسوم در جامعه رواج پیدا کند، قطعاً، موجبات اغتشاش و آشوب را به ارمغان خواهد آورد. در این مورد، سخنرانی رهبری انقلاب در مورد قانون‌گرایی، تأیید و تأکیدی بر این موضوع است؛ ایشان می‌فرمایند: «می‌گویند قانون بد از بی‌قانونی، بهتر است. بعید نیست آدم این را قبول داشته باشد؛ چون بی‌قانونی هرج و مرج است. قانون بد، لااقل یک ضابطه‌ای است، خوب، انسان اصلاحش می‌کند» (سخنان رهبر معظم انقلاب اسلامی، ۱۴۰۲/۳/۳ در جمع نمایندگان مجلس شورای اسلامی، در باب قانون‌گرایی).

با این اوصاف، کسانی که اعتصاب می‌کنند، نباید اصول و معیارهای آنارشیستی و آشوب طلبانه را با حقوق ماهوی و ذاتی خود که ترقی خواه و تعالی نگر هستند، بیامیزد که این، موجب محدود نمودن حقوق ذاتی بشری در جهت منافع و ایجاد ثبات در جامعه می‌شود (حجت دوست، ۱۴۰۲، ۵).

ج) تضعیف حاکمیت

طبق مبانی شرعی و روایی، حفظ نظام اسلامی از اوجب واجبات است و در صورت تلاقی این دو واجب با هم حفظ نظام ارجحیت داشته (مظفر، ۱۳۸۷، ۴۰۳/۲) و می‌تواند از موارد محدود نمودن اعتراض و اعتصاب محسوب شود.

د) پیمان شکنی و نفی آن

در این خصوص، سخنی از امام علی (ع) که می‌فرمایند: از حقوق حاکم جامعه بر مردمش، همانا وفای به عهد و پیمان است (سیدرضی، ۱۴۱۴، ۷۹/۳). از سوی دیگر، می‌توان گفت: بر مقوله اعتصاب و اعتراض مواردی نیز از موازین مربوطه فقه و حقوق خصوصی حاکم و ناظر است. از نظر این موازین، هر فردی که در این سیستم حکومتی مسئولیتی دارد، یا امین و ضامن است و یا اجیر و گاه، هر دو بر آن اطلاق دارد؛ فلذا به استناد مفاهیم حاصل از مفاهیم فقهی و حقوقی، قواعدی چون: عدم ضمان امین،

قاعده اتلاف، قاعده‌ی المومنون عند شروطهم و مفاهیم حاصل از قاعده‌ی نفی سبیل، پایبندی بر معاهدات و پیمان‌ها لازم و ضروری بوده و اعتصاب نیز مجوزی نخواهد داشت (ملک افضل اردکانی و مطهری فرد، ۱۳۹۶، ۱۴۲).

علاوه بر آنچه گفته شد، برخی خطوط کلی نیز می‌تواند دلیل بر عدم جواز اجرای نا صواب اعتصاب تصور شود که به مواردی از آن اشاره می‌شود: مخالفت با حکم خداوند متعال و پیامبر او (احزاب، ۳۶)، اختلاط حقایق با امور باطل (بقره، ۴۲) و انکار حقایق بدیهی دینی، بدعت در اظهار نظرهای خلاف واقعیت و مخالف دین، توهین به مقدسات اشخاص و قومیت‌ها و ملت‌ها (انعام، ۱۰۸)، تمسخر و عیب جویی، عدم گفتار خوب و صحیح با انسان‌ها، نگاه توأم با سوء ظن به دیگران، پیروی از نوشتار و سخنان مخالف دین و حقایق الهی امور (حجت دوست، ۱۴۰۲، ۸).

بنا بر این، نگاه اولی، دلالت بر جواز اعتصاب است که اقدامی حق‌گرایانه تلقی می‌شود، لکن آن‌گاه که وقوع شرایط و مواردی که موجبات ایجاد اختلال و نا بسامانی در حاکمیت نظام اسلامی و برتری بیگانگان در امور و بی‌نظمی در معیشت مسلمانان و رفاه مؤمنین گردد؛ حکم جواز اعتصاب، به حکم عدم مشروعیت اعتصاب، تبدیل می‌شود.

۲-۴. وجوب مصلحت

مصلحت، ضد مفسده و به معنای منفعت و سود است. در منابع دینی و متون فقهی، مصلحت به همین معنا همراه با گسترش منفعت به کار رفته است که منافع معنوی و اخروی را هم در بر می‌گیرد؛ بنا بر این، مصلحت فرد یا مسلمانان، عبارت است از آنچه که به سود و خیر فرد یا جامعه مسلمانان باشد، اعم از سود مادی یا معنوی (دهخدا، ۱۳۸۵، ۱۲/۱۸۵۶۶).

برخی از فقهاء، از جمله امام خمینی، حوزه مصلحت شناسی حاکم اسلامی را گسترده دانسته‌اند و بر این باورند که قلمرو مصلحت همه مسائل اقتصادی، سیاسی، قضایی، نظامی، فرهنگی را در بر می‌گیرد و محدود به حوزه مباح‌ها نمی‌شود. حاکم اسلامی در همه این زمینه‌ها می‌تواند به مصلحت‌سنجی پردازد و در موارد تزامم، با رعایت اهم و مهم، احکام حکومتی صادر کند؛ بدین صورت، زمانی که بنیان نظام اسلامی در تزامم با سایر حقوق مصرح افراد و اجتماع باشد، طبق این اصل، حفظ اسلام و نظام اسلامی، از مهمترین مصالحی است که حاکم اسلامی باید آن را رعایت کند. ایشان، حفظ اسلام را فریضه‌ای الهی دانسته که بالاتر از همه فرایض است و سکوت ۲۵ ساله امیرالمؤمنین علی(ع)، بلکه همکاری با دستگاه حکومت را بر اساس رعایت مصالح اسلام و حفظ اسلام، تحلیل و آن حضرت را در این جهت، الگو معرفی می‌کند.

۵. مکانیسم حق اعتصاب در آموزه‌های نظام بین الملل

۵-۱. مقررات بین المللی معیار

یکی از موضوعات مهم در حقوق اساسی کار، مبحث ایجاد تشکل‌های کارگری مستقل و آزاد است. رویکرد همه این گروه‌های اجتماعی شغلی و به تعبیری اتحادیه‌ها حمایت و حفاظت از منافع گروه‌های عضو خود است. اگر این پدیده‌های اجتماعی مستقل و آزاد و خود جوش باشند، می‌توانند نقش اثرگذاری در بهبود شرایط کار و ایجاد عدالت اجتماعی و ترمیم آن داشته باشند و در صورت فقدان چنین ویژگی‌هایی در یک تشکل یا تجمعی، فضا برای بروز اعتصاب و اعتراض مهیا خواهد شد (مطیع و دیگران، ۱۴۰۳، ۱۱۷).

در تعریف اصطلاحی اتحادیه‌ها، آن را می‌توان جمعیتی از کارگران و کارفرمایان دانست که مربوط به یک صنعت یا حرفه و تجارت هستند و این امکان را دارند برای حفظ منافع و مصالح خود تشکیل گروه بدهند.

از نقطه نظر تاریخی نیز پیدایش این پدیده‌های نوین اجتماعی را می‌توان محصول وقوع انقلاب‌های فرانسه و انقلاب صنعتی دانست که با از بین رفتن نظام ارباب رعیتی، افزایش آگاهی و دانش کارگران را در خصوص موضوعات مربوط به روابط کار، موجب گردید (حافظیان، ۱۳۸۰، ۳۰)؛ بنا بر این، بدیهی است آنچه امروزه در اعتصابات و اعتراضات، به عنوان خصوصیت منحصر به فرد، خود نمایی می‌کند، رهبری چنین پدیده‌هایی است؛ به گونه‌ای که اعتصابات امروزی، تشکیلاتی‌تر و سازمان یافته‌تر عمل می‌نمایند و سیادت اتحادیه‌های کارگری در آن، نمایان‌تر و حربه اعتصاب به عنوان یک اهرم قدرتمند و پر فشار می‌تواند خواسته‌های به حق کارگران را به کارفرمایان تحمیل نماید (توسلی، ۱۳۹۴، ۶).

البته، این حق، زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که تمام راهکارهای قانونی کسب مشروع حقوق به بن بست رسیده باشد و اعضا با عدم انجام امور و تحصن کردن اعتراض خود را به اوضاع نشان می‌دهند؛ از این رو، می‌توان قدرت تشکیلاتی و سازمانی اتحادیه‌ها را مفهومی با ابعاد چند بُعدی برای فعالیت‌هایی جمعی چون اجرای اعتصابات ضروری دانست؛ با این وجود، می‌توان گفت: وقوع تعداد بی‌شمار اعتصابات کارگری، عموماً، الگویی جهت ارزیابی میزان تعارض و تضاد در نظام روابط صنعتی جامعه بوده و نمی‌توان آن را معیاری برای اندازه‌گیری قدرت و توان چنین نهادهایی تصور نمود.

بنا بر این، باید در به کارگیری آن برای ارزیابی قدرت اتحادیه‌های کارگری، منفرداً و بدون در نظر گرفتن سایر شرایط، محتاطانه عمل کرد؛ چراکه اعتصاب، زمانی به وقوع می‌پیوندد که تمامی راهکارها و تلاش‌ها برای رفع اختلافات، با شکست رو به رو شده باشد؛ مضافاً اینکه وقوع اعتصابات، بیشتر اساساً، در اوضاع نا بسامان اقتصادی صورت می‌گیرد (ضرغام افشار و گرگی، ۱۴۰۱، ۱۸).

برخی نتایج پژوهش‌ها در تعدادی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا نشان می‌دهد میزان بهره‌وری نیروی کار در کشورهایی که حقوق مشارکتی کارگران پر قدرت می‌باشد، به همان نسبت، میزان اعتصاب در آن‌ها کاهش یافته است؛ البته، هر مقدار که اتحادیه‌ها تخصصی‌تر و فنی‌تر باشند، میزان نتیجه بخشی اعتصابات و اعتراضات کارگری بیشتر بوده و این، نشان از دو وجهی بودن مؤلفه اعتصاب است و نمی‌توان بروز آن را صرفاً، نشانه‌ای منفی در یک پدیده تلقی نمود (ضرغام افشار و گرگی، ۱۴۰۱، ۱۸).

بررسی مطالعات در حوزه قانونگذاری نیز نشان می‌دهد: قوانین و موازین بی‌شمار بین‌المللی، حقوقی را برای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در نظر گرفته‌اند که حق اعتصاب و نحوه و کیفیت اعمال آن در شرایط خاص، یکی از مهمترین حقوق و وظایف سازمان‌های کارگری محسوب می‌گردد. انطباق و رسمیت این حقوق بین‌المللی را می‌توان در شیوه‌نامه‌های جهانی، به صورت مجزا، بدون اینکه صراحتی در آن باشد، برداشت نمود که موارد زیر، از آن شمار است:

۱-۵-۱. مقاله نامه ۸۷، با موضوع آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی

این مقرره، توسط کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار برابر با روز ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸ در نشست سی و یکم خود که در سانفرانسیسکو برگزار شد، به تصویب رسید. آزادی و تأمین حقوق سندیکایی، بالاخص حق تجمع و اعتصاب با هدف ارتقاء شرایط کسب و کار و ایجاد فضای صلح برای طرفین روابط کار، از جمله موضوعاتی است که این سند بین‌المللی در بردارنده آن است (ابدی و رحیمی مقدم، ۱۳۹۲، ۷).

البته، در منظوق مقاله نامه ۸۷ نامی از اعتصاب و اعتراض به میان نیامده است، لکن کمیسیون کارشناسان مستقل، این حق را به عنوان متمم و مکمل غیر قابل تفکیکی از حق تشکیل سندیکا و اتحادیه می‌شمارند و تمام حمایت‌های تضمین شده در مقاله نامه ۸۷ را اعم از حق تشکل و... در این خصوص نیز جاری می‌دانند. این کمیته حق اعتصاب را جزء حقوق بنیادین کارگران و سازمان‌های آن‌ها را و سیله دفاع از منافع قانونی خود، می‌داند.

لازم به ذکر است: طبق تفاسیر ارائه شده توسط کمیسیون مربوطه، حق اعتصاب، حقی مطلق نیست، بلکه در شرایطی خاص می‌تواند محدود و موقتاً ممنوع گردد؛ البته، این محدودیت‌ها، تنها، در رابطه با گروه‌ها و افراد خاص عملیاتی می‌شود و بعداً، باید نسبت به جبران محدودیت‌های اعمالی به این گونه اشخاص، اقداماتی جهت جبران، صورت پذیرد (ابدی و رحیمی مقدم، ۱۳۹۲، ۷).

۱-۵-۲. مقاله نامه شماره ۹۸ سازمان جهانی کار با موضوع حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی

این سند جهانی، در سی و دومین نشست کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که در مورخه: ۸ ژوئن ۱۹۴۹ در ژنو تشکیل شد، به تصویب رسید. این شیوه‌نامه بین‌المللی، خلاف مقاله نامه شماره ۸۷ که رابطه میان اتحادیه‌ها و مقامات عمومی و دولت را تنظیم می‌کرد، به بررسی و تنظیم مناسبات بین

تشکلات کارگری و کارفرمایی پرداخته و آن‌ها را از دخالت در امور یکدیگر بر حذر می‌دارد (رستمی و سعیدی پلمی، ۱۳۹۶، ۳۱).

۱-۵-۳. ماده ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و همچنین ماده ۱۲ منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا

لازم به ذکر است: حق اعتصاب، در ماده ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ماده ۱۲ منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا نیز مورد قبول واقع شده است.

۱-۵-۴. مقاله نامه شماره ۱۰۵ با موضوع لغو کار اجباری

در تکمیل مقررات مقاله نامه‌های مربوطه سازمان بین‌المللی کار، در سال ۱۹۵۷ مقاله نامه شماره ۱۰۵ با موضوع لغو کار اجباری تصویب شد که در بخشی از مقاله نامه مجازات کارگران شرکت کننده در اعتصابات به جهت رسمیت چنین حقوقی ممنوع اعلام شده است (ابدی و رحیمی مقدم، ۱۳۹۲، ۱۰).

در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶) در خصوص حق اعتصاب، نسبت به سایر اسناد موجود، متفاوت و برجسته، عمل شده است و علی‌رغم اینکه حق اعتصاب یک اقدام جمعی و بیشتر توسط اتحادیه‌های کارگری و تجاری اعمال می‌شود، لکن نظر میثاق حقوق بین‌المللی در بعضی مواقع، شناسایی آن به عنوان یک حق انفرادی و شخصی نیز هست؛ بنا بر این، نه تنها، اعتصاب را برای اتحادیه و اقدامات جمعی متصور است، بلکه برای افراد نیز، برای مثال: در مواجهه با اخراجشان، محقق می‌داند (همتی، ۱۳۸۵، ۱۴).

۱-۵-۵. منشور حقوق سندیکایی ورشو و اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی پراگ

از دیگر اسناد فراگیر و قابل استناد در خصوص حق تشکل و اعتصاب می‌توان به منشور حقوق سندیکایی ورشو مصوب ۱۹۵۴ و اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی پراگ مصوب ۱۹۷۸ اشاره کرد که حق اعتصاب را حق طبیعی کارگران قلمداد می‌کند و تمام کارگران این حق را دارند که بدون هیچ محدودیت و موانعی به اعتصاب روی بیاورند و اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری این حق را دارند که مدیریت اعتصاب را برعهده گرفته و آن را پیش ببرند (باقرزاده و زمانی، ۱۴۰۰، ۳۴۲).

در هر صورت، طبق دستورالعمل‌های سازمان بین‌المللی کار، آزادی انجمن‌ها و حق چانه زنی و مذاکره دسته جمعی، شامل حق اعتصاب نیز می‌باشد و می‌بایست فارغ از نژاد و جنسیت و شغل و ملیت نسبت به همگان رعایت گردند (موسوی و دیگران، ۱۴۰۰، ۷۳).

۶. حق اعتصاب در مقررات داخلی

باتوجه به آنچه ابتداءً از تاریخچه تحولات اعتراضی در نظام حقوقی ایران بیان گردید، روشن می‌شود: نظام حقوقی ایران و بالاخص مقررات کیفری و جزایی آن، تعدی و تعرضی نسبت به مؤلفه‌هایی چون:

اعتصابات و اعتراضات و حرکت‌های جمعی کارگران ننموده است و این، اولاً، به این خاطر است که قوانین ایران از حقوق جهانی اقتباس گردیده و ثانیاً، بدین جهت بود که ساز و کارهای قانون‌گذاری در ایران، زمانی شکل گرفتند که در کشورهای اروپایی محدودیت و ممنوعیت‌های پیشروی اعتصابات و اعتراضات برچیده شده بود و منحصراً، فعالیت‌های آناشیشستی و آشوب‌گرایانه، از نگاه قانون‌گذار جرم تلقی می‌شدند. مطالعات صورت‌گرفته نیز نمایانگر آن است که در هیچیک از قوانین اساسی، چه قبل از انقلاب اسلامی، اعم از قانون اساسی مشروطیت و متمم آن و چه در قانون اساسی بعد از انقلاب، این حق بنیادی، به روشنی تضمین و بیان نشده است (چلبی و زارعی، ۱۳۹۵، ۹).

در اصول متعددی از قانون اساسی به مجموعه‌ای از قواعد و مقررات بنیادینی، چون: حق تشکیل اتحادیه، حق تجمع و منع کار اجباری و منع بهره‌کشی از کار دیگری، به وفور اشاره شده است. برخی معتقدند که حق اعتصاب در اصول قانون اساسی به صورت تلویحی مورد پذیرش قرار گرفته است؛ چراکه از نظر آنان، قانونگذار، آزادی انجمن‌های صنفی را در اصولی با دو مفهوم تشکیل و فعالیت آزادانه اجتماعات، به کار برده است؛ بنا بر این، با استناد به آن اصول و قبول انجمن‌های مورد نظر، به جهت حمایت از مصالح و منافع شغلی خود، آن‌ها را می‌توان به عنوان ادله اثبات حق اعتصاب، در قانون اساسی نیز به شمار آورد.

بدیهی است با این توصیفات ارائه شده، می‌توان بیان نمود: قانونگذار اساسی، به صورت ضمنی و تلویحی، حق اعتصاب کارگران را در نظام حقوقی ایران پذیرفته است. با بررسی قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در این مورد، مشخص می‌شود: ابتداءً، این قانون مصوب ۱۳۳۷ هم راستا با قوانین اساسی، صراحتی در اعطای حق اعتصاب برای کارکنان، مقررهای نداشته، لیکن بعدها با الحاق تبصره‌ای به ماده ۴۵ این قانون، به روشنی، این حق، به کارگران داده شد (باقرزاده، ۱۳۸۲، ۱۹).

آنچه در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز مبرهن است، اینکه این قانون نیز حق اعتصاب را به صورت تلویحی و در قالب اصول مربوط به حق ایجاد تشکل و تجمع تأیید می‌نماید و صراحتی در بیان این حق، به صورت ماده و تبصره‌ای مجزا ندارد؛ بدین منظور ماده ۱۴۲ این قانون، در این خصوص، اعلام می‌دارد: «در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین، برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار، ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص، موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید؛ از این رو، قانونگذار، اعتصاب را در این فرض، به دو شکل تلویحی و ضمنی: الف) حضور کارگر در کارگاه و تعطیل کار، ب) کاهش عمدی تولید، بیان نموده و به رسمیت می‌شناسد.

آنچه از این ماده برداشت می‌شود، این است که ضرورتی برای آغاز اعتراضات شغلی و گروهی، آن هم از طریق اتحادیه‌های کارگری وجود ندارد و اعتراضات و اعتصابات عملی نیز می‌تواند مستقلاً و بدون الحاق به تشکلی خاص، برای کارگران نیز صورت پذیرد.

با پیوستن دولت ایران به میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۹۶۶) و با توجه به اینکه بند ۱ ماده ۸ این میثاق، ضمن اشاره به حقوق اقتصادی و اجتماعی اشخاص، در قسمت (د) صراحتاً، حق اعتصاب را با این شرح بیان می‌دارد که دولت‌های عضو این میثاق، مکلف به تضمین حق اعتصاب در مقررات داخلی خود هستند، البته، مشروط بر اینکه با قوانین داخلی هماهنگ بوده و منافاتی نداشته باشد، در این صورت، می‌توان پذیرش رسمی و قانونی آن را در مقررات حقوقی ایران نیز تأیید نمود.

البته، با عنایت به ماده ۹ قانون مدنی در خصوص اعتبار اسناد و عهدنامه‌های بین‌المللی (که در حکم قانون عادی می‌باشد) و اینکه قانون لاحق مخالفی نیز در این مورد، مطرح نگردیده است، به نظر می‌رسد در مبحث کنونی، حق اعتصاب را می‌توان صراحتاً، شناسایی شده، قلمداد نمود (باقرزاده و زمانی، ۱۴۰۰، ۳۴۴).

نتیجه‌گیری

حق اعتصاب، از جمله حقوق بنیادینی است که در اسناد بی‌شمار بین‌المللی، مورد تأکید و تضمین واقع شده است و اغلب کشورها در قوانین مادر و اساسی خود، بر این حق بشری، گاه، به صورت صریح و گاه، در قالب اشارات تلویحی بیان نموده‌اند. سازمان ملل متحد نیز بر اساس بند الف و ب ماده ۵۵ منشور ملل متحد و بر اساس مقاله‌نامه‌های مهمی چون: مقاله شماره: ۸۷ و ۹۸ با موضوع آزادی تشکل و سندیکا، کشورها را در جهت ارتقاء سطح زندگی و معیشت و رفاه و اعطای آزادی در تجمع و تشکیل، به نیروهای کار خود، مکلف نموده، تا با ایجاد شبکه ارتباطات بین‌المللی گسترده در خصوص حق اعتصاب، اقدامات مؤثر و مطلوبی صورت نمایند.

به رسمیت شناخته شدن این حق، در ساختارهای حقوقی ایران نیز سابقه‌ای به وسعت چند دهه دارد؛ به طوری که در کنار قانون اساسی، ماده ۱۴۹ قانون کار مصوب (۱۳۶۹) نیز تلویحاً، به این حق، اشاره داشته و بدون اینکه تبعات حقوقی آن، بیان شود، بر آن، تأکید نموده است؛ البته، با این‌گونه گنج‌بافته شدن حق بر اعتصاب، در متون حقوقی داخلی، نمی‌شود مدعی عدم پذیرش این حق، در مقررات داخلی شد. بررسی‌ها نشان می‌دهد: این حق، با نام و شکل دیگری در قانون مورد تأکید قرار گرفته و با محوریت حق تشکل و حق تجمع، مورد تضمین واقع شده است؛ به طوری که رابطه معناداری میان این دو مؤلفه وجود دارد؛ بنا بر این، سیر مطالعات موضوع مد نظر، نمایانگر آن است که یکی از

روش‌های متعادل سازی سیستم حقوقی که روابط میان کارگران و کارفرمایان را در بردارد و به طور ویژه، از گروه کارگری، مقابل گروه کارفرمایی، حمایت می‌کند. همین در نظر گرفتن ساز و کاری معین و مبتنی بر قانون است، تا در کنار به کارگیری حق اعتصاب برای کارگران، آخرین ابزار و حربه، حمایت‌های افراطی قانون کار مزبور از کارگران را نیز تعدیل نماید.

بنا بر این، با بررسی اسناد بین المللی معیار در این خصوص و تأکیدات و جوازات مبانی فقهی و اسلامی که بیان گردید، نشان می‌دهد: امروزه، دیگر مسأله قبول و یا عدم قبول کردن چنین حقی در نظام‌های مختلف حقوقی، مطرح نیست؛ بلکه این حق از حقوق اساسی و بنیادین بشری بوده و شناخت این حق بشری مستلزم و مشروط بر حدوث واقعه‌ای دیگر نمی‌باشد.

کتابشناسی

۱. آل کاشف الغطاء، علی، (۱۳۸۴ق)، «النور الساطع في الفقه النافع»، نجف اشرف، مطبعه الآداب، چاپ اول.
۲. آشوری، محمد؛ بهمنی قاجار، محمد علی، (۱۳۸۷)، «رویه کمیته حقوق بشر در حمایت از حق آزادی و امنیت شخصی»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره: ۳۸، شماره: ۳، ص ۱-۱۷.
۳. ابدی، سعید رضا؛ رحیمی مقدم، سید حسین، (۱۳۹۲)، «بررسی نظام حقوقی حق اعتصاب در قوانین ایالات متحده آمریکا و جمهوری اسلامی ایران»، نشریه حقوق اساسی، دوره: ۱۰، شماره: ۲۰، ص ۱-۳۰.
۴. ابدی، علیرضا؛ آگاه، وحید؛ ابدی، سعید رضا، (۱۳۹۲)، «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کار شایسته در ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره: ۱۵، شماره: ۳۹، ص ۹۱-۱۲۸.
۵. اعظمی، سعید، (۱۴۰۰)، «بررسی تطبیقی حق اعتصاب در حقوق اداری ایران و مبانی فقهی اسلام»، تاریخ دریافت: <https://civilica.com/doc/1306833>، ۱۴۰۰/۸/۱۶.
۶. امامی، علیرضا؛ طاهری، محسن؛ بجستانی، مریم، (۱۴۰۱)، «صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی در رویه قضایی ایران و آمریکا»، فصلنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، دوره: ۵، شماره: ۱۱، ص ۴۷۰-۴۷۲.
۷. باقرزاده، احسان، (۱۳۸۲)، «حق اعتصاب در حقوق ایران با نگرشی بر موازین بین المللی»، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
۸. باقرزاده، احسان؛ زمانی، سید قاسم، (۱۴۰۰)، «حق اعتصاب در دوران پاندمی کرونا در نظام حقوقی ایران و بین الملل»، مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره: ۲۰، شماره: ۴۷، ص ۳۳۵-۳۵۶.
۹. باقی زاده، محمد جواد؛ امید فرد، عبدالله، (۱۳۹۳)، «ضرورت حفظ نظام و منع اختلال در آن در فقه امامیه»، فصلنامه شیعه شناسی، دوره: ۱۲، شماره: ۴۷، ص ۱۷۰-۲۰۰.
۱۰. توسلی، امیر داریوش، (۱۳۹۴)، «شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در اعتصابات کارکنان در سازمان با رویکرد اعتصابات کارگری»، تاریخ دریافت: <https://sid.ir/paper/877124/fa>، ۱۳۹۴/۸/۱۵.
۱۱. چلبی، فایقه؛ زارعی، ثریا، (۱۳۹۵)، «واکاوی حق اعتصاب در نظام حقوقی ایران و با نگاهی بر اسناد بین الملل»، کنگره بین المللی جامع حقوق ایران، ۱۳/۶/۱۳۹۶، <https://civilica.com/doc/634219>.
۱۲. حافظیان، فاطمه، (۱۳۸۰)، «تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران»، تهران، انتشارات اندیشه برتر، چاپ اول.

۱۳. حجت دوست، احسان، (۱۴۰۲)، «صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی در رویه قضایی ایران و آمریکا»، فصلنامه علمی حقوق و مطالعات نوین، دوره: ۴، شماره: ۳، ص ۱-۲۸.
۱۴. خیراللهی، علیرضا، (۱۳۹۵)، «بررسی میزان تطابق و وضعیت تشکلهای کارگری موجود با مقاله‌نامه‌های بنیادین»، گروه مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، چاپ اول.
۱۵. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۸۵)، «لغت نامه دهخدا»، تهران، دانشگاه تهران، چاپ اول.
۱۶. رستمی، ولی؛ سعیدی، مرتضی، (۱۳۹۶)، «حقوق بنیادین کار در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران»، کار و جامعه، شماره: ۲۱۳، ص ۲۶-۴۰.
۱۷. رضا زاده مقدم، حسن؛ سلطانی، عباسعلی؛ فخلعی، محمد تقی، (۱۴۰۰)، «بررسی احکام مغایر نظم عمومی در فقه»، فصلنامه فقه و اصول، دوره: ۱، شماره: ۱۲۴، ص ۴۷-۷۱.
۱۸. رنجبریان، امیرحسین؛ عراقی، عزت‌الله، (۱۳۹۲)، «تحول حقوق بین‌المللی کار»، تهران، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول.
۱۹. زاهدی، شمس‌السادات، (۱۳۷۷)، «روابط صنعتی، نظام روابط کار»، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ پنجم.
۲۰. زبیدی، سید محمد مرتضی، (۱۴۱۴ق)، «تاج العروس من جواهر القاموس»، بیروت، دار الفکر، چاپ اول.
۲۱. سردارنیا، خلیل‌الله؛ البرزی، هنگامه، (۱۴۰۱)، «تحلیل اعتراضات صنفی اجتماعی اخیر در ایران از منظر نظریه سیاست‌خیابان»، فصلنامه علمی پژوهش‌های راهبردی سیاست، دوره ۱۱، شماره: ۴، ص ۱۰۷-۱۵۰.
۲۲. سید رضی، محمد بن حسین، (۱۴۱۴ق)، «نهج البلاغه»، تصحیح: صبحی صالح، قم، نشر هجرت، چاپ اول.
۲۳. شرکت، افسانه، (۱۴۰۰)، «بررسی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد»، تهران، مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
۲۴. ضرغام افشار، محمد تقی؛ گرگی، عباس، (۱۴۰۱)، «تشکلهای کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه»، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۲۵. طاهر احمدی، محمود، (۱۳۷۹)، «اسنادی از اتحادیه کارگری»، تهران، سازمان اسناد ملی ایران، چاپ اول.
۲۶. طبرسی، احمد بن علی، (۱۴۰۳ق)، «الاحتجاج علی اهل اللجاج»، مشهد، نشر مرتضی، چاپ اول.
۲۷. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۳۰ق)، «الکافی»، قم، دار الحدیث، چاپ اول.
۲۸. مطیع، حمید رضا؛ احمدی، سید مهدی؛ رحیمی واسکی، حسین، (۱۴۰۳)، «مبانی فقهی حقوقی امکان تحقق عدالت ترمیمی از طریق میانجیگری»، فصلنامه علمی آموزه‌های فقه و حقوق جزاء، دوره: ۳، شماره: ۱، ص ۱۱۷-۱۲۴.
۲۹. مظفر، محمد رضا، (۱۳۸۷)، «اصول الفقه»، ترجمه: عباس زراعت و حمید مسجدسرای، قم، پیام نوآور، چاپ دوم.
۳۰. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۹)، «القواعد الفقهیه»، قم، مدرسه امام علی بن ابی طالب (ع)، چاپ سوم.
۳۱. ملک افزلی اردکانی، محسن؛ مطهری فرد، مرتضی، (۱۳۹۶)، «بررسی جواز یا عدم جواز حکومت اسلامی»، نشریه سیاست‌متعالیه، دوره: ۵، شماره: ۱۸، ص ۱۲۵-۱۴۴.
۳۲. موسوی، میرطاهر؛ هندی، حمید رضا؛ جغتایی، فائزه، (۱۴۰۰)، «حکمرانی شایسته»، تهران، مؤسسه صبا، چاپ اول.
۳۳. همتی، مجتبی، (۱۳۸۵)، «بررسی و تحلیل حقوق و سیله‌ای (حق بر سندیکا) در ميثاق بين المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه حقوق اساسی، دوره: ۴، شماره: ۶ و ۷، ص ۱۷۱-۱۹۴.

۳۴. یآوری، اسدالله؛ تنگستانی، محمد قاسم، (۱۳۹۳)، «درآمدی بر نظام حقوقی اعتصاب در بخش خصوصی (فرانسه، انگلستان و ایران)»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره: ۱۶، شماره: ۴۳، ص ۱۱۲-۱۱۵.

