



فصل اول

هدف‌های رفتاری : از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان این فصل بتواند :

- ۱- معنی و تعریف حقوق را بیان کند.
- ۲- تقسیمات علم حقوق را بیان کند.
- ۳- تعریف حقوق کار، کار و ارزش و جایگاه آن را در جامعه شرح دهد.
- ۴- منابع حقوق کار در ایران را شرح دهد.
- ۵- منابع داخلی حقوق کار در ایران را نام ببرد.
- ۶- مواد قانون اساسی جمهوری اسلامی در رابطه با حقوق کار را بیان کند.
- ۷- قانون کار جمهوری اسلامی ایران را بیان کند.
- ۸- آیین‌نامه‌ها و مصوبات قوه مجریه در مورد قانون کار را شرح دهد.
- ۹- رویه قضایی را تعریف کند.
- ۱۰- پیمان‌های دسته‌جمعی کار را بیان کند.
- ۱۱- عرف و عادت را شرح دهد.
- ۱۲- عقاید علما و دانشمندان علم حقوق را توضیح دهد.
- ۱۳- منابع خارجی قانون کار را بیان کند.
- ۱۴- مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را شرح دهد.
- ۱۵- قراردادهای دو یا چندجانبه بین کشورها و قراردادهای منطقه‌ای را توضیح دهد.
- ۱۶- دیدگاه اسلام درباره کار، ارزش و جایگاه آن را توضیح دهد.
- ۱۷- دامنه‌ی شمول قانون کار ایران را دسته‌بندی و بیان کند.
- ۱۸- مشمولین قانون کار ایران را برشمارد.
- ۱۹- کارگر را تعریف کند و مشخصات آن را بیان کند.
- ۲۰- کار تابع و ویژگی‌های آن را بیان کند.
- ۲۱- کارفرما را تعریف کند.
- ۲۲- کارگاه را تعریف کند.
- ۲۳- خوداشتغالی را توضیح دهد.
- ۲۴- استثنائات قانون کار ایران را برشمارد و توضیح دهد.
- ۲۵- کارگاه خانوادگی و مشخصات آن را بیان کند.

مبانی و کلیات

با توجه به عنوان درس لازم است که ابتدا نکاتی درباره‌ی مبانی و کلیات آن توضیح دهیم. عنوان مذکور از دو کلمه‌ی «قانون» و «کار» ترکیب شده است. قانون مهمترین منبع «حقوق» در بیشتر کشورها و از جمله در کشور ما به شمار می‌رود و اصطلاحاً به مصوبات مجلس قانون‌گذاری گفته می‌شود. بنابراین ضروری است در گام نخست با معنی و تعریف «حقوق» آشنا شویم که «حقوق کار» یکی از رشته‌های مهم و جدید آن محسوب می‌شود و سپس به بررسی مفهوم و تعریف کلمه‌ی «کار» و اصطلاح «حقوق کار» پردازیم که عنوان کاملتر و دقیق و مناسب این درس می‌باشد.

معنی و تعریف «حقوق»

در زبان فارسی واژه‌ی «حقوق» به معانی گوناگونی به کار می‌رود که به مهمترین آن‌ها اشاره می‌کنیم.

– «حقوق به مجموعه قواعد حاکم بر زندگی اجتماعی افراد گفته می‌شود». توضیح اینکه انسان موجودی اجتماعی است. افراد مختلف در جامعه معین و محدود زندگی، روابط اجتماعی گوناگونی با همدیگر دارند. اگر این روابط بر پایه حقوق و مقررات استوار نباشد و به عبارتی بدون قاعده و چارچوب باشد و افراد خود را مکلف به رعایت قانون و احترام به آن ندانند و روابط خود را بر مبنای آن تنظیم نکنند، به زودی هرج و مرج و بی‌ثباتی در کلیه‌ی شئون اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه بروز می‌کند تا حدی که ادامه حیات و بقای آن جامعه به مخاطره می‌افتد. البته روشن است که این قواعد دارای ضمانت اجرا است. کلمه‌ی «حقوق» در این معنی همواره به شکل جمع به کار می‌رود. مانند حقوق اسلامی، حقوق ایران، حقوق فرانسه و حقوق رُم.

– حقوق جمع «حق» است و حق، قدرت، توانایی و امتیاز قانونی است که قانون‌گذار به اشخاص می‌دهد و دیگران باید به آن احترام بگذارند. مانند حق مالکیت، حق زوجیت، حق انتخاب شغل، حق رأی و ... همین‌طور که مشاهده می‌شود، کلمه‌ی حق در این معنی نوعاً به صورت مفرد به کار می‌رود و به این دسته از حقوق در اصطلاح حق فردی گفته می‌شود.

– حقوق به معنای اجرت و دستمزد نیز کاربرد دارد. کارمندان و سازمان‌های اداری و گاهی هم کارگران، آن را به این معنی به کار می‌برند.

– گاهی حقوق به معنای علم حقوق به کار می‌رود. یعنی دانشی که به تحلیل قواعد حقوقی می‌پردازد. دانشکده‌ی حقوق و رشته‌های مختلف حقوق (مانند حقوق مدنی و حقوق کار) از شایع‌ترین موارد کاربرد همین معنی است.

تقسیمات علم حقوق

در علم حقوق دو نوع تقسیم اساسی وجود دارد. یکی تقسیم به «حقوق عمومی» و «حقوق خصوصی» و دیگری تقسیم به «حقوق ملی» یا داخلی و حقوق «بین‌المللی» یا خارجی است.

اکنون به اختصار به تعریف و مشخصات تقسیم اول که متداول‌تر است می‌پردازیم.

— **حقوق عمومی:** «به مجموعه‌ی قواعد حقوقی یا قوانین و مقرراتی گفته می‌شود که بر روابط دولت و مأموران و سازمان‌های دولتی با مردم و با یکدیگر حاکم است» و شامل رشته‌های زیر است:

۱- **حقوق اساسی:** در آن از شکل حکومت و قوای متشکله‌ی آن و روابط آن‌ها با یکدیگر و روابط متقابل حکومت و مردم گفت و گو می‌شود.

۲- **حقوق اداری:** به مجموعه‌ی قواعد حقوقی حاکم بر ادارات دولتی و وزارتخانه‌ها و چگونگی روابط آن‌ها با مردم گفته می‌شود.

۳- **حقوق جزا:** در این رشته از قواعد حقوقی مربوط به جرم، مجرم و مجازات بحث می‌شود.

۴- **آیین دادرسی کیفری:** در این رشته از تشکیلات قضایی و دادگاه‌های کیفری و نحوه‌ی رسیدگی به جرایم و اجرای مجازات گفت و گو می‌شود.

۵- **آیین دادرسی مدنی:** در این رشته از چگونگی احقاق حق و طرز اقامه دعوی و ترتیبات و تشریفات آن در دادگاه بحث می‌شود تا افراد جامعه بتوانند به کمک راه‌های قانونی از تضییع حقوق خود جلوگیری کنند.

۶- **حقوق مالی:** به مجموعه‌ی قوانین و مقررات حاکم بر درآمدها و هزینه‌های دولت و بودجه عمومی کشور گفته می‌شود.

۷- **حقوق بین‌الملل عمومی:** به مجموعه‌ی قواعد حاکم بر روابط متقابل دولت‌ها با یکدیگر و با سازمان‌های بین‌المللی گفته می‌شود که در واقع حقوق عمومی بین‌المللی (خارجی) را تشکیل می‌دهد و سایر رشته‌های فوق، جزو حقوق عمومی ملی (داخلی) می‌باشند.

۸- **حقوق کار:** این رشته که در بخش بعدی آن را تعریف می‌کنیم، به اعتقاد بیشتر علمای حقوق، جزء رشته‌های حقوق عمومی است.

— **حقوق خصوصی:** به مجموعه‌ی قواعد حقوقی گفته می‌شود که بر روابط افراد خصوصی و حقوق و تکالیف متقابل آن‌ها حاکم است و شامل رشته‌های زیر می‌باشد:

۱- **حقوق مدنی:** مهم‌ترین رشته حقوق خصوصی است که ناظر بر روابط قراردادی، خانوادگی و مالی افراد یک کشور است.

۲- **حقوق تجارت (بازرگانی):** شامل قواعد و مقررات حاکم بر روابط بازرگانی و فعالیت‌های

تجاری و تجار است.

۳- حقوق بین‌المللی خصوصی: در این رشته از قواعد و حقوق و تکالیف اتباع دولت‌های مختلف با یکدیگر گفت‌وگو می‌شود که در واقع همان حقوق خصوصی بین‌المللی (خارجی) است و به سایر رشته‌های فوق حقوق خصوصی ملی (داخلی) می‌گویند.

تعریف «حقوق کار»

قبل از تعریف «حقوق کار» بهتر است با تعریف واژه‌ی «کار» آشنا شویم. این واژه و کلمات مترادف آن مثل فعل و عمل در معانی مختلفی به کار رفته است. در لغت به معنی شغل و فعل آمده و در دو معنی عام و خاص به کار رفته است. در معنی عام، کار عبارت است از هر نوع فعالیتی که از موجودی سر بزند مثل حرکت زمین، لانه‌سازی زنبور و رفتار انسان.

در معنی خاص، کار عبارت است از حرکت عضوی از اعضای بدن انسان که از روی قصد و اراده صورت گیرد مثل راستگویی و دروغگویی، خرید و فروش و فعالیت‌های بدنی و فکری.

مفهوم اصطلاحی کار در حقوق کار عبارت است از هر نوع فعالیت فکری یا یدی که به منظور تولید کالا یا عرضه خدمتی باشد و به‌طور آزادانه در مقابل عوض مادی (اجرت) تحت نظارت دیگری (غیر از دولت) صورت گیرد.

حقوق کار به عنوان رشته‌ی جدیدی از علم حقوق به مجموعه‌ی قواعد و مقرراتی گفته می‌شود که حاکم بر روابط فردی و جمعی کارگر و کارفرماست به نحوی که مبتنی بر تبعیت کارگر از کارفرما می‌باشد.

عده‌ای از صاحب‌نظران مسایل حقوق، حقوق کار را مجموعه‌ی قواعد حاکم بر قرارداد کار می‌دانند که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. این گروه معتقدند که حقوق کار از آنچه که حاکم بر قرارداد کار است گفت‌وگو می‌کند. در نتیجه همین که بین کارگر و کارفرما قرارداد کار تنظیم شد، منحصرأً شرایط قرارداد کار است که به روابط آن‌ها حکومت می‌کند و به هیچ وجه نباید از طرف شخص ثالث (دولت) مداخله‌ای صورت گیرد. این نوع برداشت از رابطه کار، به تدریج اهمیت خود را از دست داده و امروزه شاهد دخالت روزافزون دولت‌ها برای رفع مشکلات بین کارگران و کارفرمایان هستیم. در نتیجه بیشتر قواعد و مقررات کار از قوانین آمره محسوب می‌شود.^۱

حقوق کار در ابتدا به نام «حقوق صنعتی» نامیده می‌شد زیرا بسیاری از کارهای تابع که در بخش‌های کشاورزی و خدمات وجود دارد را دربر نمی‌گرفت اما با گسترش تدریجی قلمرو مقررات

۱- قانون آمره قانونی است که رعایت آن از جانب افراد الزامی است و نمی‌تواند حتی با رضایت و تراضی از آن عدول کنند.

کار، نام آن را از حقوق صنعتی به حقوق کار تبدیل کردند.

جایگاه حقوق کار در تقسیمات علم حقوق

در این زمینه بین علمای حقوق اختلاف نظر وجود دارد. عده‌ای عقیده دارند که چون مداخلات دولت‌ها به علل مختلف (اعم از اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) در روابط کارگران و کارفرمایان به حدی توسعه یافته که بسیاری از مقررات و قوانین کار دارای جنبه‌ی آمره (الزام آور) شده‌اند، حقوق کار را باید جزء حقوق عمومی و در قلمرو آن دانست.

دسته‌ای دیگر بر این باورند که این رشته از حقوق براساس قرارداد کار و توافق بین کارگر و کارفرما که از افراد خصوصی هستند، استوار است. بنابراین حقوق کار در قلمرو بخشی از حقوق خصوصی محسوب می‌شود و دخالت دولت‌ها صرفاً به منظور برقراری نظم عمومی جامعه است و به عنوان یک طرف قرارداد کار به‌شمار نمی‌آید.

گروهی دیگر از حقوقدانان معتقدند چون حقوق کار از رابطه کار بین افراد خصوصی بحث می‌کند از این لحاظ بایستی از قواعد حقوق خصوصی پیروی نماید. اما وجود قواعد آمره که شرایط کار و قرارداد کار را تعیین می‌کند و نیز وجود مقررات حمایتی و مقررات مربوط به روابط جمعی کار باعث می‌شود که حقوق کار از قواعد حقوق عمومی تبعیت کند و بنابراین رشته‌ای مختلط از قواعد حقوق عمومی و حقوق خصوصی است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که به علت دخالت روزافزون دولت در روابط بین کارگر و کارفرما و محدودیت‌های فراوان وارده بر اصل حاکمیت اراده در این رشته و افزایش جنبه اجتماعی آن، امروزه حقوق کار، بیشتر رنگ حقوق عمومی به خود گرفته است.

منابع حقوق کار ایران

منظور از منابع حقوق کار و وسایل و ابزارهایی است که برای وضع قواعد حقوقی این رشته از آن‌ها استفاده می‌شود که آن‌ها را می‌توان به دو دسته کلی منابع داخلی و منابع خارجی (بین‌المللی) تقسیم کرد.

۱- منابع داخلی

قانون اساسی: قانون اساسی مهم‌ترین قانون و مادر سایر قوانین محسوب می‌شود. در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برنامه اقتصاد اسلامی فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت انسانی شمرده شده و تأمین امکانات مساوی و متناسب ایجاد کار برای همه‌ی

افراد و رفع نیازهای ضروری آنها بر عهده حکومت اسلامی قرار داده شده است. به علاوه در چند اصل قانون اساسی، حقوق و آزادی‌های مربوط به کار مورد توجه قرار گرفته است.

در اصل بیست و هشتم سه اصل مهم یعنی حق کار، آزادی کار و عدم تبعیض به ترتیب زیر بیان شده است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.» این حقوق در بندهای ۲ و ۴ اصل چهل و سوم مجدداً مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

اصل بیست و ششم، تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را به‌طور ضمنی با عنوان انجمن‌های صنفی در کنار احزاب، جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و غیره اجازه داده است و اصل یکصد و چهارم از ایجاد شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی سخن می‌گوید و اصل بیست و نهم برخورداری از تأمین اجتماعی را حقی همگانی می‌داند.^۱

قانون کار و سایر قوانین عادی مربوط: مهم‌ترین منبع حقوق کار، قانون کار است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۲۰۳ ماده است که در دوم مهرماه ۱۳۶۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی و در تاریخ ۲۹ آبان ماه ۱۳۶۹ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. علاوه بر آن قوانین دیگری نیز در مورد مسائل کار وجود دارد که به تصویب قوه مقننه رسیده است و جزو منابع حقوق کار ایران به‌شمار می‌روند از قبیل: قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰، قانون حمایت صنعتی، قانون گسترش مالکیت واحدهای صنفی و قانون اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل^۲. آیین‌نامه‌ها و مصوبات قوه مجریه: معمولاً در قوانین به ذکر اصول و مبانی و کلیات اکتفا می‌شود و به تجویز قانون و به دلایل گوناگون از جمله دلایل فنی و تخصصی، ضرورت‌ها و نیازهای اجرایی، تنظیم و تدوین جزئیات امر بر حسب مورد به آیین‌نامه‌های اجرایی مصوب مراجع و مقامات صلاحیت‌دار (مانند هیأت وزیران یا یکی از وزراء) و دستورالعمل‌های مسئولین اجرایی واگذار می‌شود. ضمن این که به موجب اصل ۱۲۸ قانون اساسی مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند مستقلاً به وضع آیین‌نامه یا صدور بخشنامه اقدام نمایند.

در قوانین کار و تأمین اجتماعی ایران، تنظیم و تصویب بسیاری از آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها بر عهده مقامات اجرایی مسئول یا شوراها و هیأت‌های خاص، نظیر هیأت وزیران، شورای عالی کار،

۱- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در ۱۲ فصل و ۱۷۵ اصل در تاریخ ۲۴ آبان ماه ۱۳۵۸ طی همه پرسی به تصویب نهایی مردم رسید که در بازنگری سال ۱۳۶۸ به ۱۴ فصل و ۱۷۷ اصل تغییر یافت.

۲- به مجموعه‌ی قوانین کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

شورای عالی حفاظت فنی و شورای عالی تأمین اجتماعی گذاشته شده است.^۱ رویه قضایی: منظور از رویه قضایی، آرای دادگاه‌های دادگستری و بویژه، رأی وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عالی کشور است که برابر ضوابط خاص صادر می‌شود و کلیه محاکم دادگستری ملزم به پیروی از آن هستند. با توجه به اینکه برابر فصل نهم قانون کار، اختلافات ناشی از اجرای مقررات قانون کار و یا قرارداد کار در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل می‌شود و این هیأت‌ها خارج از سازمان قضایی کشور هستند لذا رویه قضایی درباره روابط کار به معنای مصطلح در کشور ما وجود ندارد اما با توجه به اینکه آرای این مراجع قابل شکایت شکلی (از حیث رعایت قوانین و مقررات) در دیوان عدالت اداری می‌باشد لذا آرای این دیوان و به‌ویژه آرای هیأت عمومی آن در این ارتباط قابل توجه هستند.

پیمان دسته‌جمعی کار: پیمان دسته‌جمعی کار که بعداً راجع به آن توضیح بیشتری می‌دهیم موافقت‌نامه‌ای است کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین سازمان‌های کارگری و کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی منعقد می‌شود و در صورتی که مغایر قانون و مقررات جاری کشور و مصوبات دولت نباشد، معتبر است. اهمیت این پیمان‌ها به عنوان یکی از منابع حقوق کار در همه کشورها یکسان نیست و به طور کلی به نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در نظام حقوق کار هر کشور مربوط می‌شود.

عرف و عادت شغلی: هنگامی که قانون و مقررات روشنی در مورد خاصی وجود نداشته باشد برای حل و فصل اختلافات باید به عرف و عادت شغلی مراجعه شود. در قانون کار، چند مورد به‌طور صریح به عرف ارجاع داده شده است از جمله بند ز ماده ۱۰ و ماده ۲۶ و ماده ۴۸.

شرط احراز عرف و عادت آن است که باید امری به‌طور مستمر و در مورد کار معین به دفعات بسیار انجام شده باشد تا آنجا که این اعتقاد پدید آمده که لازم‌الاتباع است.

عقاید علمای حقوق: نظریات دانشمندان و متخصصان حقوق کار روی طرز فکر و سلاقی قانونگذاران، قضات و سایر اشخاص و سازمان‌های ذی‌مدخل در مسائل کار و کارگری تأثیر می‌گذارند و به‌طور غیرمستقیم می‌توانند در شکل‌گیری مقررات کار یا تغییر این مقررات و نحوه اجرای آن‌ها مؤثر باشند.

۲- منابع خارجی (بین‌المللی) حقوق کار

مهم‌ترین منابع بین‌المللی حقوق کار، موازین و معیارهای سازمان بین‌المللی کار است و علاوه بر آن سایر منابع بین‌المللی به‌ویژه قرارداد دو یا چندجانبه بین کشورها باید نام برد.

۱- به مجموعه‌ی قوانین کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

موازین و معیارهای سازمان بین‌المللی کار

این موازین و معیارها همان مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب کنفرانس بین‌المللی کار است. قبل از بررسی آن‌ها بهتر است با سازمان بین‌المللی کار آشنا شویم که کنفرانس مذکور مهم‌ترین آن محسوب می‌شود.

۱- آشنایی با سازمان بین‌المللی کار و ارکان آن: به‌طور کلی عواملی که به ایجاد حقوق کار و تصویب قوانین کار در داخل کشورها پس از پیدایش ماشین و گسترش انقلاب صنعتی و پیامدهای آن منجر شد انگیزه‌ای برای پدید آمدن معیارهای جهان درباره‌ی مسائل کار فراهم آورد. بدین معنی که از یک سو کشورهای صنعتی که نگران رقابت بازرگانی با یکدیگر بودند می‌خواستند هزینه‌های ناشی از مقررات کار و حمایت‌های اجتماعی کارگران به همه‌ی کشورها سرایت کند و از سوی دیگر کارگران نیز مایل بودند جنبش‌ها و مبارزات خود را جهانی سازند. در اثر این قبیل عوامل در پایان جنگ جهانی اول برابر بخش ۱۳ پیمان صلح ورسای در تاریخ ۱۱ آوریل ۱۹۱۹ میلادی سازمان بین‌المللی کار تأسیس شد. اولین کنفرانس عمومی این سازمان در ۱۹ اکتبر همان سال با شرکت نمایندگان دولت‌ها و کارفرمایان و کارگران کشورهای عضو برگزار شد. گفتنی است که سازمان یاد شده تنها سازمان بین‌المللی است که سه جانبه است و نمایندگان سه گروه نامبرده در آن مشارکت دارند. سازمان فوق با از بین رفتن جامعه ملل پابرجا ماند و اکنون یکی از سازمان‌های تخصصی سازمان ملل متحد محسوب می‌شود.

سازمان بین‌المللی کار دارای سه رکن است که عبارتند از: دفتر بین‌المللی کار (دبیرخانه دائمی)، هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار و کنفرانس بین‌المللی کار.

دفتر بین‌المللی کار (دبیرخانه): محل دبیرخانه در ژنو است. تهیه و تنظیم کلیه گزارش‌ها و اسناد و مدارک مربوط به کار کنفرانس بین‌المللی کار و سازمان به عهده این دفتر است. دفتر کارشناسان همکاری‌های فنی را استخدام می‌کند و خط‌مشی برنامه‌های همکاری‌های فنی را در جهان تدوین می‌کند و به فعالیت پژوهشی و آموزش می‌پردازد. مجلات، نشریات و کتاب‌های تخصصی ارزنده بسیاری در زمینه‌های مسائل کار و روابط صنفی و دیگر مسائل اجتماعی تهیه و منتشر می‌سازد. دفتر به وزارت کار کشورهای عضو و نیز به سازمان‌های کارگری و کارفرمایی کشورها در زمینه مسائل موردعلاقه آن‌ها یاری می‌رساند. دفتر در بسیاری از کشورهای عضو نمایندگی دارد.

هیأت مدیره: مرکب از نمایندگان سه گروه یاد شده است که اعضای آن توسط کنفرانس برای مدت ۳ سال انتخاب می‌شوند. هیأت مدیره دارای ۵۶ عضو است که ۲۸ عضو نماینده دولت‌ها و ۱۴ عضو نماینده کارگران و ۱۴ عضو نماینده کارفرمایان هستند و اصل سه جانبه بودن سازمان بین‌المللی کار

در آن رعایت شده است. هیأت مدیره دستور کار کنفرانس و دیگر اجلاس‌های سازمان را تعیین می‌کند.

کنفرانس بین‌المللی کار: این کنفرانس که می‌توان آن را مجمع قانون‌گذاری سازمان نامید سالی یک اجلاسیه دارد که نزدیک به یک ماه طول می‌کشد و با شرکت هیأت‌های نمایندگی کشورهای عضو تشکیل می‌شود. هیأت نمایندگی هر کشوری مرکب از ۴ نماینده است که ۲ نفر نمایندگان دولت، ۱ نفر نماینده کارگران و ۱ نفر نماینده کارفرمایان هستند. هر نماینده برای مذاکره و رأی‌دادن آزاد است و آراء با هم برابر و ارزش مساوی دارند. تصمیمات کنفرانس با اکثریت دوسوم آرای نمایندگان حاضر اتخاذ می‌شود. مهمترین مصوبات آن، مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی است که موازین و معیارهای کار را ارائه می‌دهند و ذیلاً راجع به آن‌ها بحث می‌کنیم. سایر وظایف کنفرانس، انتخاب اعضای هیأت مدیره و تصویب بودجه سازمان است. بودجه سازمان از محل حق عضویت کشورهای عضو تأمین می‌شود که حدود پنجاه درصد آن صرف همکاری‌های فنی سازمان با کشورهای عضو می‌شود.

۲- مقاوله‌نامه: سندی است که پس از تصویب کنفرانس باید به تصویب مقامات صلاحیت‌دار (قوه مقننه) هر یک از کشورهای عضو برسد. بر این اساس هر کشور عضو متعهد است که مقاوله‌نامه را ظرف مدت دوازده ماه و در شرایطی تا هیجده ماه به مقامات مذکور تسلیم نمایند. پس از تصویب قوه مقننه و الحاق دولت عضو به آن، مفاد مقاوله‌نامه رسماً جزء حقوق آن کشور درمی‌آید و برای آن تعهد بین‌المللی ایجاد می‌کند لذا دولت عضو موظف است تدابیر لازم برای اجرای آن را فراهم نماید. کشورهای عضو وظیفه دارند که در گزارش‌های ادواری چگونگی اقدامات خود را درباره اجرای مقاوله‌نامه به دفتر بین‌المللی کار اطلاع دهند.

به هر حال سازمان از یک نظام بازرسی بین‌المللی در این زمینه برخوردار است. به‌طور کلی قواعد اساسی و دقیق در زمینه شرایط کار (ساعات کار، مزد، مرخصی و ...) ایمنی و بهداشت کار، تأمین اجتماعی، اشتغال و ... به صورت مقاوله‌نامه تنظیم می‌شود و گاهی هم برخی معیارهای کلی را بیان می‌کند.

۳- توصیه‌نامه: در مواردی که هنوز کاملاً روشن نیست و چگونگی و ابعاد آن کاملاً شناخته نشده و یا در موضوعی کنفرانس تشخیص دهد که بهتر است دولت‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات ملی تا حدی در تصمیم‌گیری آزادی عمل داشته باشند، مصوبات کنفرانس در زمینه استانداردها و استانداردها به صورت توصیه‌نامه درمی‌آید. این دسته از استانداردها (موازین) کار صرفاً جنبه ارشادی دارد و برای کشورهای عضو هیچگونه تعهدی ایجاد نمی‌کند. بنابراین تفاوت آن با مقاوله‌نامه روشن و معلوم است زیرا اگرچه توصیه‌نامه‌ها نیز همانند مقاوله‌نامه برای اظهارنظر و اتخاذ تصمیم به مراجع صلاحیت‌دار قانونی (قوه‌ی قانونگذاری) تسلیم می‌شود اما پذیرفتن توصیه‌نامه‌ها تعهدآور نیست. زیرا اساساً توصیه‌نامه

جنبه راهنما دارد و دستور کاری است که هر کشور از آن برای تعیین سیاست‌های مناسب بهره می‌جوید.

قراردادهای دو جانبه یا چند جانبه بین کشورها

امروزه با توجه به گسترش روزافزون روابط بین‌المللی و منطقه‌ای بین کشورهای مختلف، در مواردی در زمینه‌های گوناگون کار، مثلاً مهاجرت کارگران از کشوری به کشور دیگر برای کار یا مبادله کارگران فنی و متخصص برای کار در برنامه‌های عمرانی مشترک کشورها، موافقت‌نامه‌هایی بین دو یا چند کشور امضا می‌شود که مفاد آن‌ها برای کشورهای امضاکننده لازم‌الاجرا است و در موارد بسیاری به عنوان نمونه و الگویی توسط کشورهای دیگر انتخاب و مورد استفاده قرار می‌گیرد. پایان‌شایان ذکر است که برخی از مصوبه‌های سازمان ملل متحد هم با مسائل کار ارتباط پیدا می‌کند. مهم‌ترین آن‌ها میثاق حقوق مدنی و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی است که هر دو در سال ۱۹۶۶ به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسیده‌اند که کشور ما در سال ۱۳۵۴ با تصویب قوه مقننه به آن‌ها ملحق شده است.

دیدگاه اسلام درباره کار، ارزش و جایگاه آن در جامعه

اسلام کار را پایه و رکن اساسی زندگی و نیرومندترین و مهم‌ترین عامل تولید می‌داند. در قرآن کریم ۳۶ آیه درباره کار و اهمیت آن و ۱۹ آیه درباره فعل نازل شده است. عمل صالح و کار پسندیده شعار اسلام است. در اسلام مردمان را بر یکدیگر امتیازی نیست مگر به تقوا و کار نیک. در آیه ۱۰ سوره جمعه خدای متعال می‌فرماید: «همین که نماز به پایان رسید، پراکنده شوید در روی زمین و از کرم خداوند روزی بجوید و خدا را بسیار یاد کنید شاید رستگار شوید و یا در آیه ۳۹ سوره نجم می‌فرماید: «لیس للانسان الا ما سعی» انسان را بهره‌ای نیست مگر آنچه کوشش کرده است.

پیامبر اعظم اسلام (ص) می‌فرماید: «کار کردن در راه بهره‌برداری و سود جستن برای تأمین معاش، مانند جهاد در راه خداست.» حضرت علی (ع) می‌فرماید: «... کار باعث برکت است.»

در تعلیمات اسلام هیچ مسلمان قادر به کار حق ندارد به هر عنوان از کار و تلاش برای اداره زندگی خود و کسالتش و نیز ترقی و رفاه جامعه مسلمین شانه خالی کند. اسلام از تنبلی و تن‌آسایی بیزار است و آن را مایه فساد و تباهی می‌داند. نگاهی گذرا به زندگی پیامبران الهی عموماً گویای این نکته است که همگی آن عزیزان از راه کار و تلاش زندگی خود و خانواده خویش را اداره می‌کردند. با وجودی که به بیت‌المال دسترسی داشتند از آن استفاده شخصی نمی‌کردند. پیامبر گرامی اسلام (ص) و امامان معصوم (ع) همواره افتخار می‌کردند که از راه کارهای حلال و سودمند برای جامعه مانند

کشاورزی، بازرگانی و شبانی زندگی خویش و خانواده‌شان را اداره می‌کردند و حتی از درآمد کار و سعی خویش به نیازمندان نیز یاری می‌رساندند. آنان در شادی و غم و داشتن و نداشتن مسلمانان شریک بودند زیرا مسلمانان ید واحده هستند. قرآن، سنت و احکام اسلامی، سرشار از بیان ارج و شأن کار و کارگر است.

دامنه‌ی شمول قانون کار ایران

در این فصل ابتدا با کسانی که مشمول قانون کار ایران هستند آشنا می‌شویم و سپس به بررسی موارد مستثنی شده از قلمرو این قانون می‌پردازیم.

چه کسانی مشمول قانون کار ایران هستند؟

برابر ماده‌ی ۵ قانون کار، «کلیه‌ی کارگران و کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.» در این فصل به ترتیب درباره‌ی کارگر، کارفرما و کارگاه به عنوان مهم‌ترین مشمولین قانون کار توضیح می‌دهیم و بحث و بررسی پیرامون کارآموز را به فصل آموزش و اشتغال (فصل هفتم) وامی‌گذاریم.

کارگر

در ماده ۲ قانون کار، کارگر چنین تعریف شده است: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی^۱ اعم از مزد و حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما، کار می‌کند.» براساس این تعریف، ارکان اساسی و صفات مشخصه‌ی کارگر چنین است:

- ۱- کارگر همواره یک شخص حقیقی است که منظور همان افراد انسانی است.

- ۲- انجام دادن کار تابع: منظور کاری است که به دستور و به حساب شخص دیگری انجام می‌شود و انجام‌دهنده‌ی کار تحت نظارت دیگری کار می‌کند و تابع دستورات او است. بنابراین کار تابع مبتنی بر تبعیت کارگر از کارفرما است که اصطلاحاً به آن تبعیت حقوقی می‌گویند. مقصود از تبعیت حقوقی این است که کارگر به درخواست (دستور) کارفرما و زیر نظارت او کار می‌کند. بنابراین صاحبان مشاغل آزاد، پزشکان، وکلای دادگستری و نیز کسانی که با سرمایه و وسایل شخصی خویش و به سفارش و درخواست دیگران کار می‌کنند مانند پیمانکاران (مقاطع کاران) و ... که در اصطلاح

۱- حق السعی اصطلاح جدیدی است که از فقه گرفته شده و در قانون کار آمده است. ماده ۳۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران آن را چنین تعریف کرده است: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزایا، حقوق و کمک عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب و ... دریافت می‌کند».

خویش فرما نامیده می‌شوند از شمول این تعریف خارج هستند و کارگر نیستند. البته باید در نظر داشت که حدود تبعیت حقوق را قانون معین می‌کند و دولت‌ها برحسب ضرورت و سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی و با توجه به جنبه‌های حمایتی و الزامی موازین کار به تهیه و تنظیم قوانین و مقررات لازم در این خصوص اقدام می‌کنند. در اجرای تبعیت حقوقی، کارگر در حدود مقررات و قوانین کار زیر نظر کارفرما و به دستور او کار می‌کند.

۳- دریافت عوض: کارگر باید کار خود را در مقابل دریافت مزد یا حقوق یا به تعبیر قانون کار ایران در مقابل حق السعی انجام دهد. دلیل تبعیت حقوق نیز همین است و کارگر برای دریافت عوض کارش به درخواست کارفرما کار می‌کند. بنابراین کسانی که در مقابل کار خود عوض دریافت نکنند؛ کارگر محسوب نمی‌شوند.

در پایان لازم به ذکر است که منظور از «هر عنوان» که در تعریف آمده است این است که در هر کارگاه یا مؤسسه یا واحد مشمول قانون کار، مشاغل گوناگونی وجود دارد که هر کارگر یا گروهی از کارگران عهده‌دار انجام وظایف ویژه‌ای هستند. عنوان‌های کارگر ساده یا ماهر، افراد متخصص و نیز انجام کارهای یدی و فکری و کار در کارگاه یا کار اداری و خدماتی از دیدگاه قانون کار تفاوتی ندارند و همه‌ی این‌ها در معنای عام کلمه کارگر شناخته می‌شوند و برابر روال جاری به همه‌ی آن‌ها کارکنان کارگاه یا مؤسسه گفته می‌شود.

در اینجا نکاتی درباره‌ی اشتغال آزاد بیان می‌شود.

اشتغال آزاد یا کار برای خود (خوداشتغالی):^۱ مسأله اشتغال همواره یکی از مهم‌ترین و دشوارترین مشکلات کشورهای مختلف است. امروزه بسیاری از کارشناسان مسائل اقتصادی و اجتماعی و صنعتی، بخش قابل توجهی از تلاش خود را صرف چاره‌جویی برای حل دشواری‌های این مشکل جهانی و رفع موانع آن می‌کنند. در این زمینه می‌توان به اشتغال آزاد یا خوداشتغالی اشاره کرد. در این نوع اشتغال رابطه تبعیت حقوقی که در مورد کارگر بیان شد، وجود ندارد. زیرا شخص برای خود کار می‌کند. در واقع اشتغال آزاد راه حل نهایی برای رفع بیکاری نیست بلکه راه‌حلی است که در کنار تدابیر دیگر و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی فراگیر می‌تواند سهم مناسبی در برخورد با این مهم به عهده گیرد، موفقیت این کار بستگی به اجرای برنامه‌های ویژه، آموزش‌های نظری و عملی برای دوستداران اشتغال آزاد و اعمال سیاست‌های حمایتی اقتصادی و اجتماعی دولت دارد. در این راه نباید از نقش بخش خصوصی و سازمان‌ها و انجمن‌های تخصصی وابسته به آن و اتاق‌های

۱- Self Employment، پژوهشگران روابط کار و صنعت این واژه را به صورت‌های «کار برای خود» و «خوداشتغالی»

و «اشتغال آزاد» ترجمه کرده‌اند.

بازرگانی و تعاون غافل بود.

به بیان دیگر خوداشتغالی به نوعی اشتغال در بخش «غیر مزدبگیری» است. در این بخش افراد شاغل با اتکا به توان شخصی و ابتکار و خلاقیت خود به کارهای تولیدی یا خدماتی و در نتیجه به کسب درآمد می‌پردازند. از ویژگی‌ها و امتیازات این گونه اشتغال این است که فرد به تدریج آماده کسب توانایی‌های لازم برای ورود به میدان فعالیت‌های بزرگتر و گسترده‌تر می‌کند. در کشور ما در سال‌های اخیر خبرهای گوناگون خوداشتغالی توسط کارشناسان و پژوهشگران مسائل کار مطرح شد و مورد توجه مسئولین قرار گرفت. هم اکنون وزارت کار و امور اجتماعی در این زمینه برنامه‌هایی در دست اجرا دارد که با موفقیت نسبی همراه بوده و نیاز به تلاش کسب تجربیات بیشتر احساس می‌شود.

کارفرما

در ماده ۳ قانون کار در تعریف کارفرما آمده است: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند...». در این ماده به واژه‌ی شخص حقیقی و شخص حقوقی اشاره شده است. منظور از شخص حقیقی هر انسان طبیعی و واقعی است. درحالی که شخص حقوقی یک وجود فرضی و اعتباری است که قانون‌گذار برای تسهیل روابط اجتماعی و اقتصادی، حقوق و تکالیفی را برای آن تعیین می‌کند. این وجود فرضی مانند انسان واقعی و حقیقی در مراحل مختلف تولد تا مرگ برابر ضوابط قانونی تعیین شده فعالیت می‌کند.

اشخاص حقوقی به ۲ دسته عمده تقسیم می‌شوند:

دسته اول اشخاص حقوقی عمومی که وظیفه و کار آن‌ها حفظ منافع و حقوق مردم است و به موجب قانون و نمایندگی از سوی ملت دارای اختیارات خاص هستند. آن‌ها وظایف محوله را برابر قانون انجام می‌دهند. مانند سازمان‌ها، ادارات دولتی و مؤسسات عمومی، شهرداری‌ها، نهادهای انقلابی که دولت مسئول و ناظر اعمال آن‌ها است.

دسته دوم که به اشخاص حقوقی خصوصی معروف هستند بر دو نوع می‌باشند برخی صرفاً برای کسب سود و فعالیت‌های انتفاعی تشکیل می‌شوند. انواع شرکت‌های تجاری مندرج در ماده ۲۰ قانون تجارت از این شمارند که برابر معیارها و شرایط قانونی مربوط تشکیل شده و فعالیت می‌کنند. نوع دیگر از اشخاص حقوقی خصوصی وجود دارند که جلب سود و منفعت انگیزه تأسیس و کار آن‌ها نیست بلکه دارای هدف‌های اجتماعی و خیرخواهانه هستند مانند مؤسسات و سازمان‌های نیکوکاری و خیریه، کانون‌ها و احزاب و انجمن‌های سیاسی و مذهبی و صنفی.

اهمیت تشخیص و تعیین کارفرما

تعیین کارفرمای اصلی و واقعی برای مراجع رسیدگی به اختلافات از اهمیت خاصی برخوردار است. به طوری که کارگران در موارد بسیاری به دلیل عدم آگاهی در برگ‌های دادخواست افراد دیگری (مانند مدیران داخلی کارگاه، یا سرپرستان) را به عنوان کارفرمای واقعی معرفی می‌کنند و این کار هنگام رسیدگی و اجرای احکام برای مأمورین و ضابطین دادگستری مشکل ایجاد می‌کند و سبب عدم اجرای احکام یا تأخیر در اجرای آن‌ها می‌شود که در نتیجه موجبات نارضایتی فراهم می‌شود. روشن است با توجه به اهمیت این موضوع و نقش آن در رسیدگی به اختلافات و دعاوی باید مشخصات کارفرمای واقعی (خواه کارفرما شخص حقیقی باشد یا حقوقی) به دقت معین شود. رعایت این مسأله درباره خود کارگران نیز صادق است. آن‌ها هم لازم است هنگام تقدیم دادخواست به مراجع رسیدگی هویت و مشخصات قانونی و آدرس دقیق خود را به روشنی اعلام کنند.

روش متداول مراجع رسیدگی به هنگام صدور رأی:

۱- کارفرما فرد واحدی است که هم مالک کارگاه و هم مدیر و اداره‌کننده کارگاه است. در این حالت، مراجع رسیدگی علیه وی رأی خواهند داد.

۲- کارفرمایان متعدد هستند یعنی گاهی کارفرمایان دو تن یا بیشتر هستند. آن‌ها مالک و عهده‌دار اداره کارگاه‌ها هستند. در این حالت، در مراجع رسیدگی علیه هر یک به تساوی و یا به نسبت میزان سرمایه آن‌ها رأی صادر می‌شود.

۳- اگر کارفرما شخص حقوقی باشد، مدیرعامل یا مهم‌ترین مسئول حقوقی و قانونی آن، برابر اساسنامه و مقررات شرکت و شخص حقوقی مورد نظر، کارفرما محسوب است. البته در عمل حالت‌های دیگری نیز پیش می‌آید.

نماینده کارفرما: هنگامی که درباره کارفرما و وظایف و اختیارات و نقش وی در اداره امور کارگاهی و مؤسسات گفتگو می‌شود، لازم است به نکته مهم دیگری در این زمینه اشاره شود. در دنباله ماده ۳ قانون کار چنین آمده است:

«... مدیران و مسئولان و کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی کند و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است.»

به دلایل گوناگون به‌ویژه به دلایل تخصصی و فنی و یا با توجه به ضرورت‌های اقتصادی و اجتماعی در موارد بسیاری مالک اصلی کارگاه (کارفرما) شخصاً اداره امور کارگاه را به عهده

نمی‌گیرد و به کارگران دستور انجام کار نمی‌دهد بلکه این مدیران و مسئولان کارگاه و واحد هستند که به کارگران دستور انجام کار می‌دهند. در این گونه موارد، چون کار به دستور نمایندگان کارفرما انجام شده و به حساب وی است، طبق قانون کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگران به عهده می‌گیرند.

کارگاه

در ماده ۴ قانون کار، کارگاه چنین تعریف شده است: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها...».

افراد در ذهن خود برداشت‌های گوناگون و نسبتاً محدودی از اصطلاح کارگاه دارند ولی برابر مقررات قانونی و نیز آرا و رویه‌های مراجع رسیدگی به دعوی کارگر و کارفرما، دامنه تشخیص و تمایز کارگاه گسترده است. زیرا تنوع کمی و کیفی کارها و روش‌های انجام فعالیت‌های تولیدی و خدماتی عمرانی و ضرورت‌های شغلی و تخصصی و آثار و بی‌آمدهای آنها سبب می‌شود در مواردی در تشخیص کارگاه ابهام پیش آید. همواره و در تمام کارها و فعالیت‌ها، کارگاه جای ثابت و معینی نیست مثلاً در کارهای جاده‌سازی، خطوط انتقال نیرو، برق و آب، مخابرات و خطوط انتقال نفت و گاز در خشکی و دریاها، کارگاه دارای ویژگی خاصی است که با معنی ابتدایی و معمول آن تفاوت دارد. ولی این تفاوت‌های صوری در ماهیت حقوقی موضوع از نظر قانون کار تغییری ایجاد نمی‌کند.

به دلایل یاد شده در ماده ۴ قانون کار، کوشش شده تعریف جامعی از آن ارائه شود. براساس ماده ۴ و آنچه گفته شد:

- ۱- انجام کار نوعاً و معمولاً در محل کارگاه به صورت ثابت و مستمر است.
- ۲- کارگاه محلی است که عوامل تولید، نیروی کار و سرمایه و مدیریت برای هدف خاص و مشخصی با یکدیگر تلفیق می‌شوند. نوع کار در حدود موافقت قبلی طرفین با رعایت ضوابط و مقررات تعیین شده انجام می‌گیرد.
- ۳- علاوه بر خود کارگاه به معنی و مفهوم خاص آن که نوعاً کار در آنجا انجام می‌شود. در مفهوم عام، کلمه کارگاه مفهوم بزرگتری دارد. در دنباله ماده ۴، کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند جزء کارگاه محسوب می‌شوند و در نتیجه، کلیه آثار و موازین حقوقی و عرفی حاکم بر کارگاه، شامل اجزای کارگاه نیز می‌شود. اجزای ذکر شده عبارتند از نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های

سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و

۴- اصل تداوم کارگاه سبب می‌شود هرگونه تغییر و نقل و انتقال کارگاه نسبت به حقوق و امتیازات جاری کارگران بی‌اثر باشد. در ماده ۱۲ قانون کار بیان شده :

«هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نخواهد بود و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق بوده در هر صورت در مقابل کارگران مسئول است.»

استثنائات

به‌طور کلی کلیه کسانی که به دستور حساب شخص دیگری کار می‌کنند و در مقابل کار خود مزد یا حقوق دریافت می‌کنند مشمول قانون کار هستند و این یک اصل کلی است که بنابه تصریح قانون استثنائاتی دارد و خود قانون دسته‌هایی را از شمول آن خارج کرده است.

برخی از این دسته‌ها به‌طور کلی و برای همیشه از شمول قانون کار استثناء شده‌اند و دسته‌ای دیگر نسبت به بعضی از مقررات این قانون و به‌طور دائمی مستثنی هستند و بالاخره دسته سوم به‌طور موقت از شمول بخشی از مقررات قانون کار خارج شده‌اند.

استثنائات کلی و دائمی: افراد زیر به‌طور کلی و برای همیشه از شمول قانون کار مستثنی

شده‌اند :

الف - مشمولین قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی: قسمت اول ماده ۱۸۸ قانون کار می‌گوید: «اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا قوانین خاص استخدامی ... مشمول این قانون نخواهند بود.»

این امر دلایل خاصی دارد که در مقام بحث درباره آن نیستیم. سخن کوتاه این که به تشخیص قانون‌گذار با توجه به ماهیت کار اداری و خصوصیات وظایف و مسئولیت‌های سازمان‌ها و ادارات دولتی، مقررات استخدامی ویژه‌ای برای آن‌ها وضع شده است که مهم‌ترین و جامع‌ترین آن‌ها قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ است که بیشتر کارکنان دولت مشمول آن هستند. برخی دیگر بنابه دلایلی دارای قانون و مقررات استخدامی خاص هستند مانند قضات، استادان دانشگاه و نیروی نظامی و انتظامی.

ب - کارگاه‌های خانوادگی: قسمت دوم ماده ۱۸۸ قانون کار می‌گوید: «... و کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی

درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.»
این موضوع دلایل خاصی دارد که مهم‌ترین آن‌ها عبارتست از: اولاً رعایت حریم و حرمت خانواده و حفظ همبستگی اعضای آن با یکدیگر. ثانیاً نظارت دولت بر انجام کار در کارگاه‌های خانوادگی به دلایل چندی از جمله پراکندگی و دور از دسترس بودن آن‌ها دشوار است. لازم به ذکر است که خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول عبارتند از پدر و مادر و اولاد و بنابراین کارگاهی که منحصراً اعضای آن را جامعه کار و همسر او، پدر و مادر و فرزندانش تشکیل دهد کارگاه خانوادگی نامیده می‌شود.

گفتنی است که برابر تبصره زیر ماده ۱۸۸ قانون کار اگر در فصول مختلف قانون کار، قانون‌گذار تکالیف و وظایف دیگری برای موارد یاد شده در این ماده مقرر کرده باشد، تکالیف مذکور لازم‌الاجرا است. چنانچه در ماده ۸۵ قانون کار آمده برای صیانت و حفظ نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌های شورای عالی حفاظت فنی و نیز رعایت دستورالعمل‌های مربوط به بیماری‌های حرفه‌ای و بهداشت کار برابر کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است. در تبصره همین ماده گفته شده کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل (حفاظت فنی و بهداشت کار) هستند.

تا پیش از تصویب قانون جدید کار در آبان ماه ۱۳۶۹، کارگران بخش کشاورزی مشمول مقررات خاصی به نام قانون کار کشاورزی بودند ولی برابر ماده ۱ قانون کار، این بخش از کارگران نیز مشمول مقررات قانون کار شده‌اند. به عبارت دیگر برخلاف گذشته، دامنه‌ی شمول قانون کار به کارگران بخش کشاورزی نیز تعمیم و گسترش داده شده است.

استثنائات نسبی و دائمی: بنابر جهات و دلایل گوناگون، گاهی برخی از مقررات قانون کار در مورد گروهی از کارگران اجرا نمی‌شود. این دلایل ناشی از ویژگی‌های کاری و شغلی این گروه از کارگران است که اجرای مقررات کار را درباره‌ی آنان دشوار می‌سازد و شرایط کار ایجاب می‌کند که در برخی موارد مقرراتی متناسب با کار آن‌ها تنظیم شود. این موارد در ماده ۱۸۹ و ۱۹۰ قانون کار به شرح زیر آمده است.

به موجب ماده ۱۸۹؛ «اشخاصی که در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی مشغول هستند به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌توانند از شمول قسمتی از قانون کار معاف گردند.»

براساس ماده ۱۹۰؛ «مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان و کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی) خدومه و مستخدمین منازل، معلولین نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و هم‌چنین کارگرانی که کار آن‌ها در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آیین‌نامه‌ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون، حاکم است.»

استثنائات نسبی و موقتی (معافیت موقت از اجرای قسمتی از قانون کار): به دلایل اقتصادی و اجتماعی ممکن است قسمتی از مقررات قانون کار در برخی از کارگاه‌ها برای مدت معینی به طور موقت به اجرا گذاشته نشود. ماده ۱۹۱ قانون کار در این زمینه مقرر نموده است که «کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی‌نموده، تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.» این آیین‌نامه سرانجام در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ مشتمل بر ۳ ماده به تصویب هیأت وزیران رسید که در ماده ۱ آن موارد استثنا و معافیت این کارگاه‌ها از برخی مواد و تبصره‌های قانون کار را برمی‌شمارد و در ماده ۲ مدت این معافیت را سه سال تعیین می‌کند و در ماده ۳ برای بعضی از مواد استثنا شده مقررات جایگزینی طی ۱۴ بند در نظر می‌گیرد. گفتنی است که قبل از تصویب این آیین‌نامه بنابه طرح پیشنهادی جمعی از نمایندگان مجلس شورای اسلامی، در تاریخ ۱۳۷۸/۱۲/۸ قانونی به تصویب رسید که از تاریخ تصویب آن تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران کلیه کارگاه‌ها و مشاغل دارای ۵ نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار معاف شدند. اگرچه مدت زمان بودن این قانون محدود بود اما به علت استثنای کلی برخی از کارگران از شمول قانون کار و بیمه تأمین اجتماعی انتقاداتی را به همراه داشت.

توضیح و یادآوری

● یکی از بهترین کارهای آموزشی برای دانش‌آموزان هنرستان‌ها و مراکز آموزش‌های حرفه‌ای و بازرگانی تنظیم برنامه بازدید از کارگاه‌ها است. دانش‌آموزان در بازدید از کارگاه‌ها با صورت‌های گوناگون کار و مشخصات آن و حال و هوای کارگاه‌ها و چگونگی جریان کار در آن‌ها و فراز و نشیب آن‌ها آشنا شده و شناخت واقعی پیدا می‌کنند و تنها بر مبنای تصورات و برداشت‌های ذهنی خود نمی‌اندیشند. دانش‌آموزان و هنرجویان در بی‌فراگیری آموزش‌های کاربردی هستند و حتماً باید

ارتباط تنگاتنگی با کارگاه‌های بزرگ و کوچک و گردانندگان آن داشته باشند تا زمینه برای فعالیت‌های آینده آن‌ها هموار شود.

● پس از هر بازدید مریان باید از آن‌ها بخواهند گزارشی متناسب با بازدید خود تهیه کنند و برداشت‌ها و نظریات خود را به صورت کنفرانس برای همکلاسی‌های خود بازگو نمایند و سپس استادان و مریان آن‌ها را راهنمایی کنند.

● بهتر است بخشی از امتیازات و نمره درس‌ها و کارهای عملی برای این نوع فعالیت‌ها در نظر گرفته شود.

● در کتاب‌خانه‌های مراکز آموزشی باید منابع لازم مطالعاتی و تجربی در اختیار دانش‌آموزان قرار گرفته و از آن‌ها خواسته شود، موضوع‌های معینی را در زمینه درس‌های خود مطالعه و گزارش کوتاهی به صورت کنفرانس برای دوستان خود بیان کنند.

● سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار در زمینه‌های گوناگون آموزش‌های حرفه‌ای دارای کارشناسان و کارگاه‌ها و منابع مطالعاتی ارزنده است. بسیار سودمند است که بین مراکز آموزش حرفه‌ای وزارت آموزش و پرورش و این سازمان ارتباط نزدیک‌تری وجود داشته باشد و اطلاعات و تجربیات مبادله شود. این کار افزون بر پربار کردن کار آموزش‌های حرفه‌ای و کاربردی سبب می‌شود از سرمایه‌گذاری‌های هنگفت هر دو دستگاه استفاده بهینه شود و از بیت‌المال و سرمایه‌های ملی، بیشترین بهره‌برداری صورت گیرد.

پرسش و تمرین



- ۱- چه کسانی مشمول قانون کار ایران هستند؟
- ۲- کارگر را تعریف کنید و مشخصات آن را بیان کنید.
- ۳- کار تابع و ویژگی‌های آن را شرح دهید.
- ۴- کارفرما را تعریف کنید و اهمیت تشخیص و تعیین آن را توضیح دهید.
- ۵- کارگاه را تعریف کنید و اصل تداوم کارگاه را شرح دهید.
- ۶- استثنائات وارده بر مشمول قانون کار ایران را برشمرده و مختصراً توضیح دهید.
- ۷- کارگاه خانوادگی و مشخصات آن را بیان کنید.
- ۸- آیا همه‌ی مزدبگیران و کارگران مشمول قانون کار هستند؟ توضیح دهید.