

نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران

چکیده: قرارداد کار در گذشته تحت عنوان اجاره اشخاص صرفاً جنبه خصوصی داشته است. عوامل عقیدتی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی با توجه به نابرابری طرفین قرارداد باعث گردید که دولت‌ها در این رابطه کارگری کارفرمایی دخالت کنند. دخالت و ورود دولت‌ها در قرارداد کار باعث گردید تا علاوه بر جنبه حقوق خصوصی داشتن رابطه کار، جنبه حقوق عمومی نیز به آن ببخشند و به مرور زمان و تحول حقوق کار نقش حقوق عمومی بیشتر از حقوق خصوصی جلوه‌گر شود. در این مقاله به بررسی جنبه حقوق عمومی رابطه کار، به‌ویژه با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است. ارکان شاخصی که اصولاً در حقوق عمومی مورد توجه قرار می‌گیرد، سه قوه مقننه، مجریه و قضائیه است. لذا بررسی نقش هر یک از سه قوه مذکور در رابطه بین کارگر و کارفرما ابعاد حقوق عمومی این رابطه را تبیین می‌کند.

مقدمه

روابط بین کارگر و صاحب کار یا به عبارت امروزی رابطه بین کارگر و کارفرما در طول تاریخ اشکال گوناگونی به خود گرفته است. زمانی انسان‌ها فقط برای خود، کار می‌کردند تا زندگی خویش را گذرانده و غذایی به دست آورند. زمانی دیگر، اشخاصی در اختیار و به فرمان شخص یا اشخاصی دیگر کار می‌کرده‌اند و در اختیار آنها بوده و به فرمان آنها کار می‌کرده‌اند. اما همین رابطه کاری که فرد یا افرادی در خدمت دیگری به کار مشغول

بوده‌اند، در طول زمان تحول یافته است.

زمانی کارگر به صورت برده، سراپا مطیع و فرمانبردار مالک خود بوده و امکان سرپیچی از دستورات او وجود نداشته است. سرپیچی‌ها مجازات‌های سنگینی داشته که حتی تا حد شکنجه و مرگ کارگر (برده) پیش می‌رفته است. در واقع صاحب کار، نه فقط مالک نیروی کار او بلکه مالک جسم او نیز بود و به هر شکلی که می‌خواست است می‌توانسته با او رفتار کند. این رابطه در طول زمان تحول پیدا می‌کند و کارگر به صورت رعیت در می‌آید. هرچند که در اینجا صاحب کار مالک کارگر نیست اما رابطه کار بشدت سخت است و کارگر بوفور مورد استثمار صاحب کار یا ارباب قرار می‌گیرد و برای انجام کارش مزدی بسیار اندک که معمولاً به صورت غیر نقدی و به شکل بخشی جزئی از محصول است، دریافت می‌کند.

در برهه‌ای دیگر از زمان این رابطه به صورت استاد و شاگرد در نظام صنفی است یا به صورت کارگر و کارفرما در کارگاه‌های کوچک و بزرگ است. هرچند در این نوع رابطه کارگر مزدی دریافت می‌کند اما چگونگی دریافت آن ضابطه‌مند نبوده و تابع قرارداد یا عرفی است که در واقع کارگر مجبور به پذیرش شرایط فردی و کاری صاحب کار یا کارفرما است، وی مورد اجحاف قرار گرفته و عموماً حق او پایمال می‌گردد. به هر حال چنین رابطه‌ای با پیدایش انقلاب صنعتی و روی آوردن کارگران به شهرها و کارخانه‌های بزرگ، وضعیت سخت‌تری به خود گرفته و کارگران مورد استثمار بیشتری قرار می‌گیرند.^(۱)

وجود چنین رابطه رقت‌باری بین کارگران و کارفرمایان که گرسنگی، سختی و ناتوانی جسمی و روحی کارگران و مسائل دیگر اقتصادی و اجتماعی را به دنبال داشت، باعث شد تا در برابر چنین رابطه‌ای به انحای گوناگون واکنش‌هایی بروز کند. محققان حقوق کار، عوامل مختلفی از جمله عقیدتی، حقوقی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را برمی‌شمارند^(۲) که باعث دگرگونی این رابطه به گونه‌ای دیگر شده و زمینه دخالت دولت‌ها را در روابط کار فراهم آورد. در واقع بتدریج دولت‌ها در رابطه خصوصی بین این دو قشر دخالت کرده و موازین و شرایط و مقرراتی را که امری بوده و پیروی از آنها ضروری است، وضع می‌کنند. از این زمان است که حقوق کار که جنبه خصوصی داشته (چنانچه موجود بوده باشد) به حقوق کار با جنبه عمومی تبدیل می‌گردد. به عبارت بهتر،

علاوه بر جنبه خصوصی که رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرماست، جنبه عمومی نیز - که همانا وضع قوانین و مقررات و انجام تمهیدات لازم و نظارت بر اجرای قوانین، توسط قوه حاکمه است - پیدا می‌کند. اگر در عصر حاضر نخواهیم بصراحت درصد نقش حقوق خصوصی و عمومی را در رابطه کار بیان کنیم، حداقل می‌توانیم بگوییم که هر دو حقوق نقشی حساس داشته، بلکه بیشتر بر اهمیت نقش عمومی این حقوق افزوده و تأکید شده است. زیرا بواسطه وضع قوانین و مقررات لازم‌الاجرا توسط دولت‌ها و تهیه تمهیدات لازم برای به اجرا آوردن آنهاست که روابط خصوصی حقوق کار می‌تواند به شکل درستی انجام پذیرد. به هر حال جنبه حقوق عمومی حقوق کار مطلبی است که نه تنها نمی‌توان منکر آن شد؛ بلکه نقش بسیار مهمی در روابط کاری بین کارگران و کارفرمایان دارد. در این مقاله تلاش شده است تا چنین نقشی با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران تشریح و تبیین گردد. لازم به ذکر است که چون معمولاً در هر کشوری سه قوه، تجلی نظام حکومتی آن کشور را تشکیل می‌دهند که شامل قوای مقننه، مجریه و قضائیه می‌باشند، بنابراین ما به هر یک از آنها به عنوان ارکان حقوق عمومی توجه کرده و نقش هریک را در این رابطه به صورت مجزا در سه بخش بررسی می‌کنیم.

بخش اول. نقش قوه مقننه

قوه مقننه به عنوان یکی از قوای تشکیل دهنده دولت، می‌تواند نقش مؤثری در چگونگی روابط بین کارگر و کارفرما، داشته باشد. قوانینی را تصویب نماید که در جهت حمایت از کارگر بوده و بتواند از بروز اختلاف و تشنج بین این دو قشر جلوگیری کند یا آنچنان امکانات قانونی را مقرر دارد که پس از بروز اختلاف به بهترین وجه اختلاف‌زدایی کند. باید قوانین را به گونه‌ای تهیه و تنظیم کند که تا حد امکان از استثمار و بهره‌کشی کارگران توسط کارفرمایان جلوگیری به عمل آید. از سوی دیگر، ویژگی قوانین کار باید طوری باشد که برخلاف آنها نتوان توافق نمود (قوانین امری) و چنان با نظم عمومی در ارتباط باشد که تخلف از آنها مطابق با برهم زدن نظم عمومی باشد. و سرانجام ویژگی‌های این قوانین چنان باشد که رعایت حقوق بنیادین کارگر را بنماید. اینها مسائلی است که باید در این بررسی یک به یک مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند.

الف. حمایت از کارگر

کارگر در رابطه قراردادی با کارفرما دارای ویژگی‌هایی است که دولت‌ها باید به حمایت از او برخیزند. به بیانی کلی‌تر دولت‌ها وظیفه دارند از همهٔ اقشار و شهروندان خود به‌ویژه طبقات ضعیف حمایت کنند. یکی از این ویژگی‌ها، نابرابری‌ای که بین این دو طبقه در تمام موارد از جمله زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی وجود دارد. این نابرابری‌ها که می‌تواند آثار گوناگونی داشته باشد، دولت‌ها را موظف می‌کند تا حداقل در جهت کاهش آنها اقداماتی انجام دهند. قوهٔ مقننه باید با توجه به این نکته به وضع قوانینی مبادرت کند تا این نابرابری‌ها تا حدودی جبران و از میزان آنها کاسته شود. بدین جهت است که استادان این رشته، رسالت حقوق کار را تعدیل روابط بین کارگر و کارفرما می‌دانند. (۳)

در دستورات شرع مقدس و سیرهٔ عملی رهبران دینی ما نیز به این امر توجه شده است و رسیدگی و عنایت به طبقات کارگر و ضعیف مدّ نظر بوده است، به طوری که این رسیدگی را سبب آبادی و عدم آن باعث ویرانی مملکت دانسته شده است. (۴)

بدین منظور است که در قوانین کار بیشتر کشورها، نگرش به این دو قشر، یکسان نبوده و توجه اصلی به کارگران معطوف شده است. قوانین و مقررات کار بیشتر در جهت تأمین منافع آنان بوده است. بدین جهت، برخی حقوق کار را حقوق یک طرفه یا به عبارتی بهتر، تحول حقوق کار را تحولی «یک طرفه» دانسته‌اند. «بدین ترتیب که با دور شدن از اصول کلی قراردادها از یکی از طرفین که ضعیف‌تر از طرف دیگر است، حمایت بیشتر می‌نماید». (۵)

همچنین در این راستا، حقوق کار را «حقوق پیشرو» هم گفته‌اند. این توصیف بدین دلیل است که «جهت کلی قوانین کار از آغاز تا به امروز نشان‌دهندهٔ بهبود وضع کارگران و حمایت بیشتر از آنهاست». (۶) بدین ترتیب که «قوانین کار بتدریج از ساعات کار کاسته و بر میزان مرخصی‌ها افزوده‌اند. به همین ترتیب، حداقل سن شروع به کار افزایش یافته و سن بازنشستگی پایین آمده است». (۷)

اما در این جهت‌گیری کلی، این نکته هم ذکر می‌شود که در راستای تحول قانونگذاری کشورها، همیشه این روند موجود نبوده و دلایل مختلفی باعث شده است که این تحول در زمانی متوقف شده یا حتی از میزان مزایای کارگران کاسته شود.

این موارد را شاید بتوان در چهار دسته تقسیم‌بندی کرد. نخست اینکه در بسیاری از کشورها در مقوله حقوق در مواردی از مقررات جدید نسبت به مقررات سابق اختیار کمتری برای کارگران منظور کرده‌اند.

دوم اینکه وضع اقتصادی یک کشور در برهه‌های زمانی مختلف ممکن است سبب گردد تا امتیازات کسب شده کاهش یابد یا سدی در برابر پیشرفت مقررات کار باشد. (۸) سوم اینکه ایجاد جو و فضای اجتماعی خاصی موجب گردد تا قانونگذار به فکر تغییراتی در برخی از موارد قانون کار برآید. جوی که ممکن است کارفرمایان با فشار و تحریک کارگران، در گروه‌هایی خاص از اقلیت جامعه ایجاد کنند و با طرح مسائلی، قانونگذار را در معرض تجدیدنظر و وضع مقررات جدید در جهت کاهش مزایا برای کارگران قرار دهند (۹) و سرانجام چهارمین مورد در زمانی است که قانون کار در عمل به خوبی اجرا نمی‌شود یا به طریقی ابهام‌آمیز بوده و ممکن است مراجع حل اختلاف و مسؤولین ذی‌ربط، در تفسیر آن بر مزایای کارگر بیشتر از آنچه در خود قانون وجود دارد، بیفزایند یا آن را کاهش دهند.

البته به نظر می‌رسد در شرایط فعلی جامعه ما، برخی از این عوامل دست به دست هم داده و زمینه‌هایی را برای تغییر ایجاد کند. امتیاز دادن غیرمعقول و زیادتر یا تفسیر موارد بیش از حد به نفع کارگر در عمل باعث ایجاد جو اجتماعی خاصی شده و سرانجام می‌تواند در تغییر و تجدیدنظر قوانین کار تأثیر گذارد و امتیازات موجود را کاهش دهد و حتی اصل قانون کار را که جنبه حمایتی دارد و منافع کارگران را مورد حمایت قرار می‌دهد، زیر سؤال برد. به هر حال به غیر از موارد یاد شده، در مجموع قوانین کار کشورها باید جنبه حمایتی داشته باشد و لازم است که دولت‌ها به‌ویژه قوای مقننه آنها بواسطه ضعیف بودن قشر کارگر و نابرابر بودن رابطه کارگر و کارفرما در جهت تدوین و تهیه مقررات حمایتی اقدام نموده و آنها را بهبود بخشند و اینجاست که نقش قوه مقننه در راستای حمایت از کارگر روشن شده و جنبه‌های حقوق عمومی حقوق کار مشخص تر می‌شود.

ب. جلوگیری از بروز اختلاف و تشنج در روابط کارگر و کارفرما

قوه مقننه به نوبه خود می‌تواند با وضع مقررات خاص و حمایتی، مقررات مربوط به

نظارت و بازرسی و مسائل رفاهی و فرهنگی، زمینه بروز تشنج و اختلاف را بین کارگر و کارفرما از بین ببرد یا به حداقل برساند.

بسیاری از مقررات قانون کار که توسط قوه مقننه وضع شده در جهت حمایت از حقوق کارگر است. هنگامی که کارگر ببیند در خصوص قرارداد و شرایط آن و مسائل مربوط دیگر، مقرراتی وضع شده که حقوق او را تا حدودی حفظ می‌کند و زمینه اجحاف و استثمار توسط کارفرما را از بین برده یا کاهش می‌دهد، می‌تواند با خاطری آسوده‌تر کار کند و زمینه تشنج و اختلاف بین او و کارفرما کاهش می‌یابد. اما روشن است که صرف وجود مقررات نمی‌تواند بتنهایی کارآیی لازم را داشته؛ بلکه باید نظارت و ضمانت‌های اجرایی لازم نیز وجود داشته باشد. بنابراین قوه مقننه باید در خصوص این دو موضوع نیز مقررات مربوط را وضع نماید. از این جهت است که قانون کار جمهوری اسلامی ایران، فصولی را تحت عنوان بازرسی کار (۱۰) و جرایم و مجازات‌ها (۱۱) در نظر گرفته و موادی را به آنها اختصاص داده است که بعداً درباره آنها توضیح بیشتر داده خواهد شد.

همچنین وضع مقرراتی در راستای ایجاد امکانات رفاهی برای کارگران در کارگاه و خارج از آن، (۱۲) می‌تواند به امر مذکور کمک نماید. اختصاص فصلی از قانون کار به خدمات رفاهی کارگران (۱۳) که در بردارنده ارائه خدمات بهداشتی و درمانی دولت برای کارگران (۱۴) یا بیمه کردن آنها، (۱۵) ایجاد مسکن (تعاونیها)، (۱۶) امور عبادی، فرهنگی و تفریحی، (۱۷) تهیه غذا در موارد خاص و تهیه وسیله ایاب و ذهاب (۱۸) و غیره از جمله مسائلی است که قانونگذار برای رفاه حال کارگران در نظر گرفته است که به نوبه خود می‌تواند زمینه‌های اختلاف و تشنج را در روابط کار کاهش داده یا از بین ببرد.

البته باید در نظر داشت که چون در طرف دیگر این رابطه، کارفرما قرار دارد - هرچند طرف قوی این رابطه است - ولی قوه مقننه باید به خواسته‌ها و نظرهای منطقی و معقول وی نیز توجه کند و حقوق او را در نظر گیرد. زیرا عدم توجه به این موضوع ممکن است این رابطه را تیره و تار کند و کارفرمایان تحت فشارهای زیاد قانونی قرار گیرند که منجر به آثار زیانبار اقتصادی و اجتماعی گردد. اصولاً به لحاظ یک طرفه بودن قوانین کار و حمایتی بودن آنها، ممکن است در برخی از کشورها و نیز در مواردی در برخی از کشورها به منافع منطقی و معقول کارفرمایان توجه نشود. به عنوان مثال برخی ممکن

است ماده ۱۲ قانون کار ایران را از این موارد قلمداد کنند.

ج. ایجاد تمهیدات برای حل و فصل اختلافات (پس از وقوع اختلاف)

در خصوص روابط کار، قانونگذار نه تنها برای جلوگیری از بروز اختلاف‌ها به وضع مقررات پرداخته؛ بلکه در صورت پیدایش اختلاف نیز تمهیداتی را برای حل و فصل اختلاف‌ها در نظر گرفته است. تمهیداتی که بتواند هرچه زودتر اختلاف بین دو طرف را حل کرده و ادامه کار در وضع عادی را فراهم کند؛ تا ضمن احقاق حقوق طرفین، از بروز آثار اقتصادی، اجتماعی و روانی این اختلاف‌ها جلوگیری نماید. بواسطه ویژگی رابطه کارگر و کارفرما، قانونگذار از ابتدا نخواست که اختلاف موجود بین آنان در مراجع عمومی حل اختلاف دادگستری مطرح و رسیدگی شود تا مشکلاتی بر مشکل موجود افزوده و جریان رسیدگی را طولانی‌تر نماید. از این رو مراجع و شیوه‌هایی را برای حل اختلاف‌ها در نظر گرفته و فصل نهم قانون کار را به این موضوع اختصاص داده است. لازم به ذکر است که به‌طور طبیعی حل همه اختلاف‌ها از این طریق ممکن نیست و قانونگذار محدوده آن را مشخص کرده است.

به موجب ماده ۱۵۷ قانون کار این اختلاف‌ها شامل هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارفرما و کارآموز می‌شود که از اجرای مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار ناشی می‌گردد.

قانونگذار همچنین شیوه حل این اختلاف‌ها و مراحل آن را روشن نموده است. چنین اختلاف‌هایی در وهله اول باید از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا نمایندگان آنها صورت پذیرد. در صورت عدم سازش، قانونگذار دو مرجع را در نظر گرفته است که بترتیب می‌توان از طریق آنها به رسیدگی و حل اختلاف اقدام نمود. مرجع اول، هیأت‌های تشخیص هستند که از سه نفر تشکیل شده‌اند (نماینده وزارت کار و امور اجتماعی - نماینده کارگران، نماینده مدیران صنایع). (۱۹) رأی این هیأت‌ها پس از گذشت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ و عدم اعتراض از سوی یکی از طرفین نسبت به آن لازم‌الاجراست و در صورت اعتراض هر یک از طرفین در طول این مدت، اختلاف موردنظر در «هیأت‌های حل اختلاف» که طبق قانون از ۹ نفر تشکیل می‌شود (سه نفر

نماینده کارگران - سه نفر نماینده مدیران صنایع و سه نفر نماینده دولت (۲۰) مورد رسیدگی و حل و فصل قرار می‌گیرد. رأی «هیأت‌های حل اختلاف» قطعی و لازم‌الاجراست. (۲۱)

بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود که قوه مقننه به یکی از نقش‌های خود در خصوص روابط کار که همانا وضع مقررات در جهت حل و فصل اختلافات می‌باشد، عمل کرده است. (۲۲)

د. جلوگیری از استثمار شدید کارگران توسط کارفرمایان

همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد، بواسطه نابرابر بودن رابطه بین کارگر و کارفرما، همیشه احتمال سوءاستفاده از این رابطه وجود دارد. به عبارتی دیگر، کارفرما که از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و جنبه‌های دیگر قوی‌تر است، ممکن است کارگران را مورد استثمار قرار دهد. از این روست که دولت‌ها، به‌ویژه رکن مقننه آنها باید در این خصوص دخالت کرده و با وضع قوانین و مقرراتی از این سوءاستفاده و بهره‌کشی جلوگیری کرده و از حقوق قشر کارگر یا طرف ضعیف حمایت کنند و در واقع رسالت حقوق کار را که تعدیل در این روابط است به مرحله اجرا درآورند. جلوگیری از این بهره‌کشی به اشکال مختلف می‌تواند از سوی کشورها، با وضع اصول و مقرراتی در قوانین اساسی و عادی انجام پذیرد.

۱. پرداخت مزد. چون رابطه کاری در واقع یک قرارداد (عقد) است، به‌طور طبیعی باید عوضینی در آن موجود باشد. از یک سو کارگر نیروی کار خویش را در اختیار کارفرما قرار می‌دهد و از سوی دیگر کارفرما باید چیزی را در قبال این نیروی کار به کارگر بپردازد. بنابراین عدم پرداخت مزد به کارگر در واقع نقض قرارداد است و برای ناقض ایجاد مسئولیت قراردادی می‌کند. در این خصوص اصولاً دولت‌ها برای طرف خاطی، مسئولیت در نظر می‌گیرند و او را مجبور به پرداخت می‌کنند. در قانون اساسی برخی از کشورها از جمله ایران، موضوع عدم پرداخت مزد که نوعی بهره‌کشی و استثمار است به صورت کلی بیان شده و عدم رعایت آن، نقض حقوق انسان دانسته شده است. (۲۳) در دستورات دینی ما هم چنین عملی منع شده است. (۲۴)

۲. پرداخت مزد مناسب. از این لحاظ نیز قانونگذار موادی را وضع کرده تا در صورت امکان مزد شایسته به کارگر پرداخت شده و حقوق او ضایع نگردد. در وهله اول، ذکر کلمه «حق السعی» که واژه جدیدی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشد، در بردارنده این مفهوم است که باید در برابر آن سعی و تلاشی که انجام داده است حق کارگر پرداخت شود. بدین منظور است که در تعریف این کلمه که در قانون کار آمده است، آن را به مفهوم کلی که «اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا» می‌باشد به کار برده است. (۲۵) همچنین به «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها» می‌گیرد، «حق السعی» می‌گویند. (۲۶)

در وهله دوم با برقراری نظام «ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل» قانونگذار خواسته است تا راه بهره‌کشی از کار دیگران را سد کند. و براساس رعایت عدل و انصاف مزد مناسب و شایسته‌ای به کارگران پرداخت شود. در این راستا هم دولت و هم کارفرمایان به موجب قانون، مکلف به انجام اقداماتی در این خصوص شده‌اند. (۲۷)

البته برقراری چنین نظامی، ضمن جلوگیری از بهره‌کشی، برای استقرار مناسبات - صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف نیز ضروری می‌باشد. (۲۸) از سوی دیگر قانونگذار برای کارگاههایی که دارای طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، «مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل» را مزایایی دانسته است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌شود. به عنوان نمونه، می‌توان مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره را در این خصوص نام برد. (۲۹)

در وهله سوم وجود میزانی برای حداقل مزد در هر سال، عامل دیگری است که قانونگذار از این طریق خواسته است تا نسبت به مزد کارگران اجحافی صورت نگیرد و در واقع مزد مناسب و شایسته‌ای با توجه به اوضاع و احوال اقتصادی و مسأله تورم، پرداخت گردد. از این جهت قانونگذار، شورای عالی کار را موظف کرده است تا همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به

معیارها و ضوابطی تعیین نماید. (۳۰)

علاوه بر اینها، ذکر اصول و موادی دربارهٔ عدم تبعیض در پرداخت‌ها در خصوص زن و مرد، نژاد، سن، زبان و غیره در قانون اساسی و قانون کار (۳۱) حاکی از این است که حکومت به مفهوم عام آن و به‌ویژه قوه مقننه، خواسته است تا بدین وسیله نسبت به کارگران، اجحافی صورت نگیرد و به دلایل مختلف، در میزان پرداخت مزد مناسب به آنان خللی وارد نیاید. همچنین در دستورات دینی ما نیز بر این امر تأکید شده است تا مزد مناسب و شایسته به کارگر پرداخت شود. (۳۲)

۳. پرداخت سریع و بموقع مزد. اگر مزد سریع و بموقع پرداخت نگردد، به‌گونه‌ای می‌تواند وسیلهٔ استثمار کارگر شده و او را از لحاظ مادی و روحی در زندگی تحت فشار قرار داده و مشکلاتی را برای او به‌بار آورد. بدین منظور است که هم در قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۳۳) و هم در شرع مقدس (۳۴) بر این مسأله تأکید و پافشاری شده است. در واقع قانونگذار در نظر داشته است تا با پیش‌بینی موضوع پرداخت سریع و بموقع مزد از استثمار و بهره‌کشی کارگران توسط کارفرما جلوگیری به عمل آید.

۴. تعیین مزد قبل از شروع به کار. به لحاظ اینکه عدم تعیین مزد قبل از شروع به کار می‌تواند وسیله‌ای برای سوءاستفاده باشد، قانونگذار به این امر توجه نموده و از جمله شرایط قرارداد را تعیین مزد ذکر کرده است. (۳۵) بنابراین عدم تعیین مزد می‌تواند وسیله‌ای دیگر برای استثمار کارگران توسط کارفرمایان باشد و از این جهت قانونگذار در موضوع دخالت و تکلیف قضیه را روشن کرده است. شرع مقدس اسلام نیز بر این امر تأکید ورزیده است. (۳۶)

۵. نگماردن کارگر به کارهای سخت مگر با شرایط خاص. گماردن کارگر به کار سخت و نپرداختن مزد مناسب به او و رعایت نکردن شرایط و اوضاع و احوال مربوط به کارهای سخت نیز از جمله مواردی است که می‌تواند وسیلهٔ استثمار کارگران را فراهم آورد. قوهٔ مقننه در این خصوص نیز نقش خود را ایفا نموده و موادی را به این موضوع اختصاص داده است تا کارفرمایان با تکیه بر قرارداد کار و شرایط خودخواهانه، هر نوع کاری را به کارگران تحمیل نکنند و در واقع آنها را مورد بهره‌کشی قرار ندهند. از جمله شرایط مهمی که باید در خصوص کارهای سخت ملحوظ شود، کم بودن ساعات کار

نسبت به کارهای معمولی، زیادتر بودن مرخصی سالیانه برای کارهای سخت و ممنوعیت آن برای زنان و نوجوانان است. (۳۷)

۶. **عدم استثمار معنوی و فرهنگی.** استثمار و بهره‌کشی علاوه بر جنبه مادی، می‌تواند جنبه معنوی و فرهنگی نیز داشته باشد. اگر شرایط کار به گونه‌ای باشد که کارگر فرصت رسیدن به وجود انسانی و پرورش روح خود را نداشته باشد، می‌توان گفت که او از لحاظ معنوی، روحی و فرهنگی مورد بهره‌کشی قرار گرفته است. لذا حکومت در مفهوم عام آن و به‌ویژه قوه مقننه باید با وضع مقررات به این امر توجه کرده و شرایطی را در این خصوص مقرر نماید تا کارگران از این حیث مورد بهره‌کشی قرار نگیرند. بدین منظور است که در روایات، (۳۸) قانون اساسی (۳۹) و قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۴۰) مطالبی در این خصوص آمده است. توجه به داشتن فرصتی غیر از ساعات کار برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در امر رهبری کشور و نیز توجه به امور عبادی، هنری، سوادآموزی و غیره نشانگر عنایت قانونگذار به امور معنوی و شخصیت کارگر و عدم استثمار او از این حیث می‌باشد.

موارد برشمرده در بالا همگی دال بر این است که قوه مقننه به طور اخص و حکومت به طور اعم با وضع مقررات، قوانین و اصولی خواسته است با شیوه‌های مختلف از این گونه استثمارها جلوگیری کرده و به نقش خویش در امر قانونگذاری در این زمینه عمل نماید.

۵. ویژگی قواعد و مقررات کار

قواعد و مقررات کار باید دارای ویژگی‌هایی خاص باشد، به طریقی که اصولاً نتوان برخلاف آن بین طرف‌های قرارداد تراضی شود؛ قواعد و مقررات کار آنچنان وابسته به نظم عمومی است که نقض آن در واقع نقض نظم عمومی است. همچنین در این قواعد و مقررات باید حقوق بنیادین کارگران رعایت شود. بر این مبنا شاید بتوان ویژگی‌های قواعد و مقررات کار را به سه دسته مهم تقسیم کرد و به‌طور اختصار به توضیح هر یک پرداخت. ۱. آمرانه بودن قواعد و مقررات ۲. مرتبط بودن با نظم عمومی ۳. رعایت حقوق بنیادین کارگران.

۱. آمرانه بودن قواعد و مقررات. اصولاً در باب قواعد حقوقی بحثی تحت عنوان «درجه‌های اجبار ناشی از قانون» وجود دارد. در ذیل چنین عنوانی بیان می‌شود که «یکی از صفات اصلی قانون، امری و اجباری بودن آن است. تمام قوانین کم و بیش با منافع عمومی ارتباط دارند و اجرای آنها از طرف قوای دولت تضمین شده است.» (۴۱)

گفته می‌شود که این قوانین ممکن است تکمیلی یا امری باشد. اما مقصود از این تقسیم این نیست که اشخاص در اجرای قوانین تکمیلی کاملاً آزادند؛ بلکه مبنای این تقسیم را باید در درجه اجبار ناشی از قانون جستجو کرد. (۴۲) گاهی جهت‌ها و مبنای قانون به اندازه‌ای در نظر مقنن مهم است که به اشخاص اجازه نمی‌دهد که برخلاف آن با هم تراضی کنند. به این جهت توافق اشخاص برای گریز از این قواعد هیچ اثری ندارد. اما همیشه منظور قانونگذار، وضع قواعد تخلف‌ناپذیر نبوده و گاه می‌خواهد که اراده مفروض طرفین عقد را بیان کند یا ترتیبی را که به نظر او مفید می‌رسد متذکر شود. در این موارد نیز قانون الزام‌آور است، منتهی این الزام ناظر به صورتی است که طرفین عقد برخلاف آن تراضی نکرده باشند. مثلاً متعاملین می‌توانند سقوط تمام یا بعضی از اختیارات را در معاهدات شرط کنند. (۴۳) بنابراین تفاوت امری و تکمیلی در این است که قوانین دسته نخست به طور مطلق ایجاد الزام می‌کند ولی اجبار ناشی از دسته دوم مشروط بر این است که از پیش برخلاف آن تراضی نشده باشد. (۴۴)

باتوجه به اینکه قانونگذار در خصوص حقوق مربوط به روابط کارگر و کارفرما نظر خاص و حمایتی نسبت به طرف ضعیف دارد و می‌خواهد در این رابطه نابرابر، تعدیلی حاصل شود، این رابطه را به حال خود وانگذاشته است تا طرفین هر طور بخواهند درباره قراردادشان عمل نمایند و در واقع قوانین طوری باشند که آنان بتوانند برخلاف آنها تراضی کنند. اگر مقررات کار دارای چنین ویژگی باشد، در حقیقت نقض غرض است و با وجود وضع مواردی در جهت حمایت از کارگر، در عمل به گونه‌ای رفتار می‌شود که این موارد حمایتی بی‌اثر شده و طرفین می‌توانند برخلاف آن تراضی نمایند. از این رو است که اکثر مقررات کار باید جنبه آمرانه داشته باشد. به عبارتی جزء قوانین امری باشد تا طرفین نتوانند اصولاً برخلاف آن تراضی کنند.

۲. ارتباط با نظم عمومی. همان‌گونه که در بالا ذکر شد، قوانین را به دو دسته امری و

تکمیلی تقسیم می‌کنند. تشخیص و تمیز این دو دسته بسیار مهم است. زیرا می‌تواند در صحت و سقم معاملات مؤثر باشد. بدین معنی که اگر قانونی امری بوده و برخلاف آن عمل شود، عمل مزبور از لحاظ حقوقی باطل است، ضمن اینکه ضمانت اجرای کیفری هم می‌تواند داشته باشد، اما در صورتی که قانون تکمیلی باشد، در صورت تراضی طرفین ذی‌ربط، عمل برخلاف آن باطل نیست. به هر حال تشخیص این موارد اصولاً کار دشواری است. یا باید بصراحت در قانون ذکر شود که این قانون و مواد آن جنبه آمرانه دارد یا اینکه با توجه به عواملی که ممکن است سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی باشد، قاضی در خصوص آن اتخاذ تصمیم و آن را جزء قوانین امری تلقی کند و در واقع اراده قانونگذار را در این باره احراز کند. بنابراین «چون این عوامل همیشه در تغییر و تحول هستند، نمی‌توان ضابطه ثابت و روشنی برای آنها به دست داد.» (۴۵)

اصولاً پیش‌تر در قراردادها حاکمیت اراده طرفین بیشتر اصل بود ولی امروزه با دخالت دولت‌ها در امور جاری مردم، جنبه آمرانه آن زیادتر تقویت شده است و چه بسا در برخی از قوانین این امر بصراحت ذکر شود. از جمله ماده ۸ قانون کار که مقرر می‌دارد «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». همچنین طبق ماده ۱۴۱ قانون کار، اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمان‌های دسته‌جمعی کار را در صورتی ارزشمند می‌داند که مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است، در آن تعیین نشده باشد یا با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد و این عدم تناقض به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی نیز برسد.

ضابطه‌ای که برای تعیین قواعد امری مرسوم شده این است که هرگاه قانون، مربوط به نظم عمومی باشد، امری است و در صورتی که غرض از وضع قانون تنها حفظ منافع خصوصی افراد باشد، تکمیلی است. در تعریف نظم عمومی هم گفته شده است که قوانین مربوط به نظم عمومی قوانینی است که غرض از وضع آن حفظ منافع عمومی باشد و تجاوز بدان، نظم را که لازمه حسن جریان امور اداری، سیاسی و اقتصادی یا حفظ خانواده است، برهم زند. (۴۶) برخی از قوانین نظم عمومی ممکن است دارای صفت سیاسی یا اقتصادی و امثال اینها باشند اما در خصوص حمایت از کارگران این

قوانین جزء نظم عمومی اجتماعی هستند. (۴۷) با توجه به مطالب مذکور و رسالت حقوق کار و نیز مواد ۸ و ۱۴۰ قانون کار می‌توان نتیجه گرفت که مقررات کار با نظم عمومی اجتماعی مرتبط است و بنابراین نمی‌توان آنها را نادیده گرفته و رعایت نکرد یا برخلاف آن تراضی کرد.

۳. رعایت حقوق بنیادین کارگر. به علت ویژگی‌های رابطه کارگر و کارفرما در خصوص کار، مقررات حقوق کار باید کلیه حقوق کارگر به‌ویژه حقوق بنیادین او را مدنظر داشته باشد. از این جهت است که هم قانون اساسی و هم قانون کار بر اصول و حقوق خاصی تکیه دارند که در واقع این اصول و حقوق، حقوق بنیادین کارگر محسوب می‌شوند. شاید بتوان این حقوق را به سه دسته تقسیم کرد: حقوق مربوط به امنیت، حقوق مربوط به آزادی و حقوق مربوط به برابری.

اصول مختلفی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از جمله اصول ۲، ۱۹، ۲۲، ۲۸، ۴۳ به این حقوق بنیادین مربوط به کار اشاره دارد که به‌ویژه قشر کارگر را به عنوان مظهر و نشانه کار دربر می‌گیرد. ۱. آزادی در انتخاب شغل و تمایل به هر شغلی که وجود دارد، مگر اینکه خلاف اسلام، مصالح عمومی و حقوق دیگران باشد، ۲. عدم اجبار افراد به کار معین، ۳. جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگران، ۴. نفی هرگونه ستمگری و ستم‌کشی، سلطه‌گری و سلطه‌پذیری، (۴۸) ۵. فراهم آوردن امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل، (۴۹) ۶. ممنوعیت تبعیض در به‌کارگیری افراد و رفتار با آنها از جنبه‌های گوناگون که باعث تبعیض می‌گردند؛ نظیر قومیت، نژاد، رنگ، زبان و جنسیت (۵۰) از موارد مهم و قابل ذکر این حقوق بنیادین است. همچنین قوانین عادی به‌ویژه قانون کار جمهوری اسلامی ایران موادی را در خصوص حقوق مذکور که در قانون اساسی آمده است ذکر کرده و بر آن تأکید می‌کند. (۵۱)

در ضمن مواد ۱۲ و ۲۷ قانون کار بر امنیت شغلی کارگران تأکید بسیار دارد و فسخ قرارداد کار را توسط کارفرما به دلایل مختلف و در واقع اخراج کارگر را اصولاً نمی‌پذیرد مگر در شرایط خاص. (۵۲) ماده ۱۷۲ قانون کار نیز کار اجباری را ممنوع شمرده و به عنوان ضمانت اجرا، پرداخت اجرةالمثل، جبران خسارت، جریمه و حبس را برای آن مقرر کرده است.

۴. ضمانت اجرای شدید داشتن. هرچند که پیش‌تر به آمرانه بودن مقررات کار اشاره گردید، اما لازم است که در اینجا درباره ضمانت اجرای این مقررات نیز مطالبی ذکر کرد. از آثار قوانین آمره یکی آنکه عدم رعایت آنها موجب بطلان عمل موردنظر می‌گردد (ضمانت اجرای حقوقی) و دوم اینکه عمل برخلاف آنها اصولاً ضمانت کیفری را نیز به دنبال دارد. بدین معنی که صرف بطلان عمل موردنظر و عدم آثار حقوقی آن کافی نیست و قانونگذار بواسطه اهمیت این مقررات، برای آنها ضمانت اجرای کیفری از قبیل جریمه، حبس یا هر دو را تعیین می‌کند. از این رو قانون کار جمهوری اسلامی ایران فصل خاصی را به این امر اختصاص داده است (فصل ۱۱) که در این فصل درباره جرایم و مجازات‌های متخلفین از قانون کار صحبت به میان آمده است. لازم به ذکر است که قانون کار پس از انقلاب اسلامی ایران (۱۳۶۹) نسبت به قانون کار قبل از انقلاب (۱۳۳۷) این ضمانت اجرا را افزایش داده است. بدین معنی که در قانون قبلی تنها مجازات، جریمه نقدی بود، در حالی که قانون فعلی علاوه بر جریمه نقدی، مجازات حبس یا اعمال هر دو را در کنار هم مقرر کرده است. (۵۳)

و. توجه به ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌های کارگران

اگر قرارداد کار فقط جنبه خصوصی داشته باشد، در عمل، خواست کارفرما تعیین‌کننده ساعات کار، تعطیلی و مرخصی کارگران است. در گذشته معمولاً چنین بوده که ساعات کار به دلخواه کارفرما، بدون وجود حدّ معینی کار در شبانه‌روز تعیین می‌شده است و روزهای تعطیل طبق عرف و فرهنگ جامعه تعیین می‌گردیده بدون اینکه برای چنین روزهایی که کارگر کار نمی‌کند، مزدی مقرر گردد. اما با دخالت دولت‌ها در روابط کار و به عبارتی غلبه جنبه عمومی حقوق کار بر این رابطه خصوصی، قوانین کشورها، این موارد را در نظر می‌گیرند. به بیانی دیگر، قوای مقننه کشورها برای حمایت از طرف ضعیف، نقش خود را ایفا کرده و مقرراتی را در این خصوص وضع می‌کنند. یعنی ساعات کار معین می‌گردد و اگر اضافه کاری انجام شود، برای آن شرایطی خاص از لحاظ رضایت کارگر، ساعات مجاز اضافه کاری و میزان مزد تعیین می‌گردد. (۵۴) همچنین کارگر حق دارد از مرخصی سالانه یا مرخصی در برخی موارد خاص با استفاده از حقوق یا مزد

بهره‌مند گردد. قانونگذار ما نیز در قانون کار برای موارد یاد شده مقرراتی را در نظر گرفته است که قطعاً کارفرمایان نمی‌توانند از این مقررات که جنبه آمرانه دارد، تخطی کنند. (۵۵)

بخش دوم. نقش قوه مجریه

مقدمه. قوه مجریه به نوبه خود باید نقش فعال خویش را در رابطه کارگر و کارفرما ایفا نماید. در واقع، مقرراتی را که در قانون اساسی و قوانین دیگر از جمله قانون کار آمده است و در بخش پیش به آنها اشاره شد، به اجرا درآورد. اما به غیر از موارد خاص و مهمی که در بالا به آنها اشاره شد، لازم است در این بخش درباره ابعاد دیگر قضیه که نقش قوه مجریه را به طور مستقیم مشخص می‌کند، مطالبی ارائه گردد. به عبارتی بهتر در این بخش قصد بر این است که به نقش قوه مجریه در تنسيق روابط کار و مقررات مربوط و برنامه‌ریزی دولت درباره اشتغال و مزد و سرانجام نظارت وی در اجرای مقررات اشاره شود. بنابراین شاید بتوان بحث مذکور را در سه راستای تنظیم و تهیه آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط، برنامه‌ریزی در خصوص آموزش، اشتغال و سیاست تعیین مزد و سرانجام مسأله نظارت دولت بر اجرای مقررات کار مطرح کرد تا نقش قوه مجریه از این جهات روشن‌گشته و به عبارتی جنبه‌های عمومی حقوق کار بیشتر مشخص گردد.

۱. تنظیم و تهیه آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها

همان‌گونه که قوانین عادی نسبت به قانون اساسی در مرتبه پایین‌تری قرار دارند و به جزئیات بیشتری می‌پردازند، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها نیز نسبت به قانون عادی در مرتبه پایین‌تری قرار گرفته و بیشتر وارد جزئیات شده و به نکات فنی و تخصصی که اصولاً بررسی و اظهار نظر کردن در خصوص آنها در صلاحیت قوه مقننه و نمایندگان مجلس شورای اسلامی نیست، می‌پردازند.

بنابراین قانون عادی از جهت اینکه مربوط به کدام وزارتخانه و محدوده کاری آن قرار می‌گیرد، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به آن نیز باید توسط همان وزارتخانه تنظیم و تهیه گردد. بدیهی است که آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به قانون کار اصولاً باید توسط وزارت کار و امور اجتماعی تنظیم و تهیه گردد. البته این به معنای آن

نیست که صرفاً وزارتخانه مزبور، تنها تهیه‌کننده این آیین‌نامه‌هاست، بلکه با توجه به مواردی که نیاز به آیین‌نامه دارند و اینکه به چه موضوعی مربوط می‌شوند، وزارتخانه یا وزارتخانه‌های دیگری نیز نقش داشته یا ممکن است وزارتخانه کار منفرداً یا با کمک وزارتخانه‌های دیگر در انجام این امر اقدام لازم را به عمل آورند. به عنوان مثال، علاوه بر وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت مسکن، وزارت کشور و غیره در تنظیم و تهیه آیین‌نامه‌های قانون کار، دخالت دارند. (۵۶) اما به هر حال، در این مورد بیشترین نقش را خود وزارت کار و تاحدودی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عهده دارند. در وزارت کار شورای عالی کار و شورای عالی حفاظت فنی در این امر از اهمیت زیادی برخوردارند که در زیر به توضیح درباره آنها می‌پردازیم.

الف. شورای عالی کار. فصل دهم قانون کار به موضوع شورای عالی کار می‌پردازد و مواد ۱۶۷ تا ۱۷۰ را به خود اختصاص داده است. این شورا در واقع جزئی از وزارت کار است و در آنجا تشکیل می‌شود و کلیه تکالیفی را که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوط به عهده آن واگذار شده است، انجام می‌دهد. این شورا متشکل از وزیر کار و امور اجتماعی، دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر نماینده کارگران هستند که به استثنای رییس شورا بقیه برای مدت ۲ سال انتخاب می‌گردند و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود. (۵۷) این شورا دارای دبیرخانه دائمی است و کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی آن مطالعات مربوط به روابط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می‌دهند. (۵۸) همان‌گونه که ذکر شد تهیه برخی از مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط به قانون کار و روابط کارگر و کارفرما بر عهده شورای عالی کار گذارده شده است. به عنوان مثال به چند مورد اشاره می‌گردد:

تعیین موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، (۵۹) تعیین ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول ماده ۳۵ (۶۰) و نیز تعیین دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» ماده ۱۱۲، با پیشنهاد شورای عالی کار و

تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد بود. (۶۱)

ب. شورای عالی حفاظت فنی. در خصوص موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار، فصلی اختصاص داده شده است که در مبحث اول آن به ویژه در مورد شورای عالی حفاظت فنی سخن به میان آمده است. در مجموع، دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تدوین می‌شود، برای صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور است. (۶۲) اصولاً دولت این وظیفه را برعهده دارد تا به اشکال گوناگون از نیروی انسانی و شهروندان خود حمایت و صیانت کند و نگذارد که افراد کشور بخصوص کارگران که سرمایه عظیم یک کشور را تشکیل می‌دهند، جانشان را از دست داده یا به صورت کلی یا جزئی آسیب ببینند.

نه تنها نیروهای انسانی یک کشور از اهمیت برخوردارند، بلکه منابع مادی آن از جمله مواد مصرفی در کارخانه‌ها، وسایل و ماشین‌آلات و غیره سرمایه‌های یک مملکت را تشکیل می‌دهند و باید مورد حمایت قرار گیرند. از این رو دولت‌ها با این هدف و منظور باید آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی را تهیه و تنظیم کنند. صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور و به تبع آن وضع مقررات حفاظت و ایمنی و بهداشت کار آن قدر مهم‌اند که نه تنها باید درباره کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران اعم از زنان، نوجوانان و کارآموزان اجرا گردد و الزامی باشد، (۶۳) بلکه کارگاههای خانوادگی که اصولاً مشمول قانون کار نیستند، مکلف به رعایت این فصل از قانون کار هستند و در واقع باید اصول حفاظت فنی و بهداشتی را رعایت کنند. (۶۴)

همان‌گونه که ذکر شد، این وظیفه به دو قسمت اصلی تقسیم می‌شود که یکی برعهده شورای عالی حفاظت فنی و دوم برعهده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. «شورای عالی حفاظت فنی، مسؤول تهیه موازین و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد» که از تعدادی از وزرای مربوط و نمایندگان کارگران و کارفرمایان و افراد دیگر طبق ماده ۸۶ قانون کار، تشکیل می‌شود. پیشنهادهای شورای مذکور به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد و به صورت دستورالعمل‌هایی برای رعایت در کارگاهها و اشخاص مشمول قانون کار درمی‌آید. در ضمن شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین‌نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام وظایف مربوط

به شورا، کمیته‌های تخصصی تشکیل دهد. (۶۵)

از جمله مواردی که باید تحت مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط به حفاظت فنی و بهداشتی قرار گیرد، یکی در خصوص احداث کارگاه‌های جدید یا توسعه کارگاه‌های موجود است. (۶۶) دیگری درباره ساخت یا ورود و عرضه ماشینهاست. (۶۷) و نیز مسائل مربوط به بهره‌برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازم (۶۸) و همچنین مواردی که مربوط به تولید و ورود لوازم حفاظت فنی و بهداشتی است. (۶۹)

ج. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. علاوه بر مواردی که ذکر شد، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز به نوبه خود جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار موظف است دستورالعمل‌هایی را تهیه و تدوین نماید و مواردی را که در قانون مشخص شده است انجام دهد. (۷۰)

با توجه به مطالب فوق ملاحظه می‌شود که وزارتین کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان دو رکن قوه مجریه وظیفه دارند تا در خصوص حفاظت فنی و بهداشت کار دستورالعمل‌هایی را تهیه نمایند و مواردی را که در این باره به آنها مربوط می‌شود تحت نظر، رسیدگی و تأیید قرار داده و نقش خویش را در جنبه عمومی حقوق کار ایفا نمایند. اما انجام و رعایت و مسؤلیت اجرای این مقررات و ضوابط بر عهده کارفرمایان است. (۷۱) اصولاً کارفرمایان برای تأمین حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار باید وسائل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار کارگران قرار دهند و علاوه بر آن، آموزش چگونگی به کارگیری آن وسائل و همچنین نظارت بر رعایت مقررات مربوط را بر عهده گیرند و در این زمینه مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و وزارت بهداشت عمل نمایند. (۷۲)

هرچند که مسؤلیت اصلی در این خصوص بر عهده کارفرمایان است، اما کارگران نیز از جهت استفاده و نگهداری از وسائل حفاظت فنی و بهداشت فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط به کار مسؤلیت دارند و در صورت آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی کارفرما، اگر رعایت مسائل مربوط را نکنند و حادثه‌ای رخ دهد، در این صورت کارفرما مسؤلیتی نخواهد داشت. (۷۳)

۲. برنامه‌ریزی درخصوص آموزش، اشتغال و سیاست تعیین مزد

درخصوص وظیفه برنامه‌ریزی قوه مجریه در این باره می‌توانیم آن را به سه دسته مجزا تقسیم کرده و پیرامون هر یک توضیحات مربوط داده شود. یکی مسأله آموزش است و دیگری موضوع مربوط به اشتغال و سرانجام وظیفه تعیین مزد است که دولت باید در خصوص آنها برنامه‌ریزی کرده و آن برنامه‌ها را به اجرا درآورد. در زیر به‌طور اختصار به بررسی هر یک می‌پردازیم:

الف. آموزش. مبحث اول از فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران به مسأله آموزش اختصاص داده شده است. وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان رکنی از قوه مجریه در خصوص اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد. (۷۴) تکالیف و وظایف وزارت کار و امور اجتماعی را می‌توانیم با توجه به قانون کار به صورت زیر بیان کنیم.

الف - ۱. ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت، اقدام نماید. این مراکز عبارتند از:

- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.
- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت‌ها، تعلیم تخصص‌های پیشرفته کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر و ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها

ذی‌ربط (بهداشت، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...). (۷۵)

الف - ۲. تأمین مربیان کارآموزی و تهیه جزوات. وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در خصوص تعلیم مربیان مراکز مزبور اقدام نماید. (۷۶)

الف - ۳. تهیه و تصویب دستورالعمل‌های مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی: وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در خصوص دستورالعمل‌های مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی اقدام نماید که پیشنهادهای مزبور در این مورد به تصویب هیأت وزیران خواهند رسید. (۷۷)

الف - ۴. اعطای پروانه به اشخاص حقیقی و حقوقی برای تشکیل آموزشگاههای فنی و حرفه‌ای: در واقع این آموزشگاهها به صورت آزاد و خصوصی هستند که به امر آموزش صنعت یا حرفه معین می‌پردازند و بدیهی است که وزارت کار و امور اجتماعی باید زمینه این کار را از جهت اعطای پروانه و مجوز کار برای آنها تأمین نماید. (۷۸)

الف - ۵. تهیه آیین‌نامه برای آموزش‌های مذکور: وزیر کار و امور اجتماعی به موجب قانون باید پیشنهادهای خود را در این خصوص به صورت آیین‌نامه ارائه دهد که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. این آیین‌نامه درباره تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و تعیین صلاحیت مسئول، مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات است. (۷۹)

الف - ۶. تهیه دستورالعمل‌هایی برای شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی: در این خصوص شورای عالی کار پیشنهادهای خود را ارائه داده که به تصویب وزیر کار می‌رسد. این دستورالعمل‌ها مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف و دوره کارآموزی افرادی است که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگیری حرفه‌ای خاص برای نوجوانان تصویب شده است (مدت سه سال بین ۱۵ تا ۱۸ سال). (۸۰)

البته در رابطه با مسئله آموزش، مراکز کارآموزی، (۸۱) کارفرمایان (۸۲) و نیز کارآموزان (۸۳) وظایفی بر عهده دارند که باید انجام دهند، اما به لحاظ اینکه ما به وظایف دولت اشاره می‌کنیم از توضیح درباره آنها خودداری می‌شود.

ب. اشتغال: علاوه بر آموزش کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در جهت اشتغال کارگران هم اقداماتی انجام دهد و می‌توان آنها را به چند دسته تقسیم کرد. یکی ایجاد مراکز خدمات اشتغال. دوم ایجاد شرکت‌های تعاونی برای معلولین و سوم تهیه آیین‌نامه‌های لازم برای برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل.

ب - ۱. وظایف مراکز خدمات اشتغال: مراکزی که توسط وزارت کار ایجاد می‌گردد وظایفی را به عهده دارند که عبارتند از: ۱. شناسایی زمینه ایجاد کار، ۲. برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال، ۳. ثبت نام بیکاران، ۴. معرفی کاریابان به مراکز کارآموزی یا مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، ۵. ایجاد دفتری به نام دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال از معلولین در مراکز استان‌ها. (۸۴)

ب - ۲. ایجاد شرکت‌های تعاونی برای معلولین: وظیفه دیگری که دولت در این راستا به عهده دارد، ایجاد شرکت‌های تعاونی تولید، کشاورزی، صنعتی و توزیعی برای معلولین است. دولت‌ها اصولاً به جهات گوناگون حمایتی وظیفه دارند تا نسبت به این قشر که در همه جوامع و از جمله ایران وجود دارند و بعد از جنگ تحمیلی نیز جانبازان عزیز هم بر آنها افزوده شده‌اند، اقداماتی در جهت ایجاد شغل و مسائل رفاهی آنان انجام دهد. از این رو قوه مجریه (وزارت کار) در جهت اجرای این قانون، وظایفی به شرح زیر به عهده دارد: ۱. اعطای وام درازمدت بدون سود ۲. آموزش‌های لازم ۳. برقراری تسهیلات انجام کار ۴. حمایت از تولیدات و خدمات آنان ۵. رفع موانع معماری از کلیه مراکز (موضوع ماده ۱۱۹ و تبصره‌های آن) که معلولین در آنها حضور می‌یابند. (۸۵)

ب - ۳. تهیه آیین‌نامه‌های لازم: طبیعی است که برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل، نیاز به تهیه و وضع آیین‌نامه‌های لازم دارد. بنابراین از جمله وظایف دیگری که وزارت کار و امور اجتماعی به عهده دارد، تهیه این آیین‌نامه‌هاست. از این رو وزارت مذکور با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و نیز سازمان بهزیستی به انجام این امر پرداخته و پس از تهیه و تنظیم آن به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد. (۸۶)

ج. برنامه‌ریزی جهت تعیین مزد: هرچند که تعیین حقوق و مزد و ملحقات آن یکی از مواردی است که باید در قرارداد مشخص گردد و کارگر و کارفرما باید در خصوص آن به توافق برسند، (۸۷) اما روشن است با توجه به مسأله نابرابری که بین این دو قشر وجود دارد و پیش‌تر راجع به آن توضیح داده شد، امکان سوءاستفاده وجود دارد و ممکن است اگر مسأله تعیین مزد به اختیار آنها واگذار شود طوری تعیین گردد که موجب استثمار بیش از حد کارگر را فراهم سازد. علاوه بر وظیفه‌ای که قانونگذار در این باره دارد و پیش‌تر به آن اشاره شد که آن وضع قانون برای جلوگیری از استثمار قشر ضعیف؛ یعنی کارگر است

قوه مجریه نیز در این رابطه وظایفی دارد. وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان رکنی از قوه مجریه وظیفه دارد تا درباره برنامه‌ریزی و سیاست تعیین مزد اقداماتی را به عمل آورد که آنها را به دو دسته کلی می‌توان تقسیم کرد. ۱. طبقه‌بندی مشاغل ۲. تعیین حداقل مزد.

ج - ۱. طبقه‌بندی مشاغل: همان‌گونه که در قانون مشخص شده است، هدف و منظور کلی از طبقه‌بندی مشاغل، جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگران است. لذا وزارت کار و امور اجتماعی موظف است تا نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را تهیه و به مرحله اجرا درآورد. چنین کاری اصولاً با استفاده از استانداردها و عرف مشاغل کارگری انجام می‌شود. (۸۸) اما در این راستا و به صورت جزئی‌تر ذکر می‌شود که منظور از طبقه‌بندی مشاغل «استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسؤلیت مشاغل مختلف در کارگاه» نیز هست. (۸۹)

در این زمینه هم وزارت کار و هم کارفرمایان وظایفی را برعهده دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است تا دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح هستند، تعیین و اعلام کند. (۹۰) همچنین در صورت عدم انجام وظیفه کارفرمایان درخصوص طرح طبقه‌بندی مشاغل، وزارت کار خود رأساً اقدام کرده و انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل یا اشخاص صاحب صلاحیت، واگذار می‌کند. (۹۱) همچنین وزارت کار و امور اجتماعی موضوع تأیید صلاحیت مؤسسات و افرادی را که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند، به عهده دارد. (۹۲)

لازم به ذکر است که کارفرمایان مشمول قانون کار خود در ابتدا موظف هستند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسات ذی‌صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه نمایند که البته باید به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد. (۹۳)

ج - ۲. تعیین حداقل مزد: نظر به اینکه در اثر تحولات اقتصادی و رشد نرخ تورم، قیمت اجناس و نیز مخارج افراد بالا می‌رود، اگر قرار باشد تعیین مزد صرفاً در اختیار کارفرما باشد، ممکن است اصلاً ملاک مزبور را در نظر نگیرد یا آن‌طور که باید مدنظر

قرار ندهد. از سوی دیگر مقدار مزد را نمی‌توان در قانون تعیین کرد؛ زیرا امر ثابتی نیست و با گذر زمان تغییر می‌یابد و اگر تعیین بشود از این جهت حق کارگر پایمال شده و مورد بهره‌کشی قرار می‌گیرد. لذا دولت موظف است به موجب قانونی که قوه مقننه پیش‌بینی کرده است، در این خصوص اقدام نماید. در این راستا شورای عالی کار موظف است هر ساله برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف براساس معیارها و ضوابط تعیین شده میزان حداقل مزد کارگران را مشخص کند. (۹۴)

اساس معیار تعیین میزان حداقل مزد بر دو عامل کلی استوار است. یکی درصد نرخ تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود. دوم اینکه میزان آن بدون توجه به مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن هم از سوی مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین گردد. (۹۵) این حداقل مزد به اندازه‌ای اهمیت دارد که حتی ذکر شده است که باید حتماً به صورت نقدی به کارگر پرداخت شود (۹۶) زیرا با وضع معیشتی کارگر سروکار دارد.

د. موارد دیگر: غیر از وظایف فوق، موارد دیگری نیز وجود دارد که قوه مجریه در راستای حمایت‌های خود از کارگر و منافع او به عهده دارد. در واقع وزارت کار موظف است تا اقداماتی را برای کارگران انجام دهد. به عنوان نمونه وزارت مزبور به موجب قانون مکلف شده است تا به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال، اقدام نماید. (۹۷)

همچنین وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است برای آگاهی و شکوفایی فکری هرچه بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی یا به هر نحو دیگری که لازم باشد، در اختیار آنان قرار دهد. (۹۸) همچنین برای تشویق کار کشاورزی و بازگشت کارگران به روستاهای خود، وزارت مذکور مکلف است با توجه به امکانات خود، برای کسانی که قصد بازگشت به روستا را دارند، تسهیلات لازم را فراهم نماید. (۹۹)

۳. نظارت دولت بر اجرای مقررات کار

این یک امر بدیهی است که صرف وجود مقررات حمایتی، نمی‌تواند حامی واقعی کارگران باشد و آنان را به حقوق حقه‌شان برساند و در وضع آنها بهبود ایجاد کند. مقررات خوب حمایتی در صورت اجرای درست، می‌توانند مفید باشند. بنابراین لازم است که دولت نظارت خود را در اجرای مقررات کار مبذول داشته تا هدف از وضع مقررات مذکور عملی گردد. این نظارت و دخالت ممکن است به صورت‌های مختلف عملی گردد که مهم‌ترین آنها موضوع بازرسی است.

الف. بازرسی (وظایف): موضوع بازرسی چیزی است که اصولاً در همه نهادها و وزارتخانه‌ها وجود دارد تا بر امر اجرای قوانین و مقررات مربوط ناظر باشد. رابطه کارگر و کارفرما که از ویژگی خاصی برخوردار است به طریق اولی مناسب است تا بر آن نظارت به عمل آید. ویژگی این نظارت حتی با نظارت‌ها و بازرسی‌های دیگر تفاوت دارد. در بازرسی‌های دیگر اگر بازرس، صرفاً بازرسی کرده و گزارش خود را به مراجع ذی‌صلاح اطلاع می‌دهد، بازرسی کار به طریقی است که تنها ارائه گزارش کافی نیست؛ بلکه روندهای مختلف و تکمیلی را نیز به همراه دارد. در وزارت کار که رکنی از قوه مجریه است، اداره‌ای به نام اداره کل بازرسی تشکیل شده است تا به امر فوق پردازد و وظایف محوله توسط قوه مقننه را به مورد اجرا گذارد. این وظایف را می‌توان به پنج دسته تقسیم کرد. اولین وظیفه اداره مذکور نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار است. به ویژه مقرراتی که جنبه حمایتی دارد و عدم نظارت بر اجرای آنها لطمه زیادی را به کارگران وارد می‌آورد. این شرایط حمایتی بخصوص در مورد کارهای سخت، زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگران، اشتغال زنان و نوجوانان مورد تأیید قرار گرفته است. (۱۰۰) وظیفه دوم، امور مربوط به حفاظت فنی است که آن نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به آن است. (۱۰۱) اما باید توجه داشت که کار بازرسان صرفاً نظارت نبوده؛ بلکه شامل آموزش و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار هستند، می‌شود. از این رو بند «ج» ماده ۹۶ قانون کار به موضوع آموزش و راهنمایی در خصوص مسائل مربوط به حفاظت فنی به عنوان وظیفه سوم تکیه دارد.

وظیفه چهارمی که اداره کل بازرسی برعهده دارد، بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی است و در پی آن تهیه و ارائه پیشنهادهای لازم برای اصلاح موازین و دستورالعمل‌های مربوط است (۱۰۲) و سرانجام پنجمین وظیفه، مورد بررسی قراردادن حوادث ناشی از کار و تجزیه و تحلیل آماری درخصوص آنهاست تا بانوجه به نتایج مربوط، از موارد مزبور جلوگیری شود. در واقع آخرین وظیفه، ارائه نظرهایی درخصوص پیشگیری از حوادث است. (۱۰۳) البته بدیهی است که وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز به عنوان رکنی از قوه مجریه با توجه به موضوع کارش، مسؤول برنامه‌ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگران است و باید اقدامات لازم را در این خصوص انجام دهد. (۱۰۴)

ب. **حدود بازرسی.** به دلیل اهمیت زیادی که امر حفاظت فنی و بهداشت کار و به تبع آن مسأله بازرسی دارد، کلیه کارگاهها، مشمول این بخش از قانون کار؛ یعنی فصل چهارم، می‌گردند. حتی کارگاههای خانوادگی که اصولاً از شمول مقررات کار معاف هستند، مشمول مقررات این فصل می‌باشند و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار هستند. (۱۰۵) بنابراین حدود موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار و بازرسی از این حیث بسیار گسترده است. علاوه بر این، بازرسی کار را محدود به بازرسی بعضی از امور کارگاهها نکرده‌اند، بلکه بازرسی نسبت به کلیه کارها و امور مربوط به کارگاهها می‌شود. بازرسان کار و بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند به دفاتر و مدارک مربوط در کارگاهها و مؤسسات مراجعه کرده و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تهیه کنند. (۱۰۶) همچنین آنها حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس هستند یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند به اندازه لازم نمونه برداری کنند. (۱۰۷) کلیه امور مذکور نشان از گستردگی امر بازرسی کار است. (۱۰۸)

ج. **ویژگی بازرسی.** علاوه بر ویژگی‌هایی که درخصوص وظایف اداره کل بازرسی گفته شد، در اینجا لازم است به ویژگی‌های خاص بازرسی نیز اشاره شود. بواسطه اهمیتی که امر حفاظت فنی و بهداشت کار و بازرسی دارد، این امر باید مستمر باشد. یعنی اختصاص به مواقع خاصی از سال یا ماه یا روز ندارد. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند در هر موقع از شبانه‌روز به مؤسسات و

کارگاههای مشمول قانون کار وارد شوند و به بازرسی پردازند.

بنابراین، ویژگی امر بازرسی کار استمرار، است. همچنین این بازرسی نیاز به اطلاع قبلی ندارد و همان‌گونه که ذکر شد هر زمانی و بدون اطلاع قبلی ممکن است صورت پذیرد. ویژگی دیگر این است که اصولاً مرحله اول بازرسی‌ها همراه با تذکر است. سعی می‌گردد تا مسؤولین مربوط را از اشکالها و معایب آگاه نموده تا درصدد رفع آنها برآیند. مگر در موارد خاص که لازم است فوراً اقدامات مقتضی به عمل آید. همچنین اگر تذکرها مؤثر نیفتند، بازرسان اقدام دیگری انجام می‌دهند و آن تعقیب متخلفان در مراجع صالح است. (۱۰۹)

د. ویژگی‌های بازرسان و نقش آنها: به علت اینکه بازرسان در جهت وظیفه‌ای که برعهده دارند، ممکن است در معرض آسیب‌هایی قرار گیرند لازم است تأمین‌هایی داشته باشند تا بتوانند به وظیفه مهم خود بخوبی عمل کنند. بنابراین ثبات و استقلال شغلی بازرسان باید تأمین گردد. به عبارتی بازرسان باید دارای ثبات و استقلال شغلی باشند. (۱۱۰) دومین مسأله، گذراندن دوره‌های آموزش نظری و عملی در بدو استخدام است و اشتغال در سمت بازرسی منوط به گذراندن این دوره‌هاست. (۱۱۱) کلیه بازرسان باید دارای کارت ویژه‌ای باشند تا هنگام بازرسی همراه آنها باشد تا احیاناً از سمت و وظیفه آنها سوءاستفاده به عمل نیاید. (۱۱۲)

نکته دیگری که باید گفته شود این است که بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم ضابطین دادگستری هستند و گزارش آنها در مراجع قضائی صالح می‌تواند مورد استناد قرار گیرد. (۱۱۳) همچنین آنها می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف، شرکت کنند. (۱۱۴) نکته دیگری که لازم است برای بازرسان ذکر شود، عدم ارتباط نسبی و سببی با شخص ذی نفع در قضیه است. (۱۱۵)

ویژگی دیگر یا تکلیفی که برعهده این بازرسان است، حفظ اسرار کارگاهها و مؤسسات است. آنها در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمات دولتی حق ندارند اسرار و اطلاعاتی را که به مناسبت شغل خود به دست آورده‌اند یا نام اشخاصی که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش کنند. (۱۱۶) و سرانجام هرگاه

آنها در حین بازرسی احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه را بدهند، مکلف هستند مراتب را فوراً و به طور کتبی به کارفرما یا نماینده او و نیز رییس مستقیم خود اطلاع دهند. (۱۱۷)

باتوجه به موارد فوق روشن می‌گردد که نقش بازرسان کار، بسیار مهم است. اگر آنها به دلایل مختلف به وظایف خویش عمل نکنند یا دارای ویژگی‌های مذکور نباشند، مقررات کار و به ویژه جنبه‌های حمایتی آن از کارایی می‌افتد. اگر چه قوه مقننه به عنوان رکنی از حکومت و نظام به نقش خویش عمل کرده و موارد لازم را مقرر کرده است ولی اگر قوه مجریه از طریق بازرسی و نظارت‌های مخصوص با ترتیباتی که ذکر گردید و با شرایط و ویژگی‌هایی که گفته شد عمل نکند، هدف از رسالت حقوق کار که حمایت از قشر ضعیف در رابطه کارگر و کارفرماست، تأمین نمی‌گردد. بنابراین، قوه مجریه ضمن تهیه و تنظیم آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به برنامه‌ریزی در خصوص اشتغال و سیاست تعیین مزد، باید در امر نظارت بر انجام این مقررات به اشکالی که ذکر شد، انجام وظیفه نموده و با تمام توان سعی در انجام این امر نماید.

ه. نظارت بر انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی. یکی از موارد نظارت دولت که مهم نیز هست، نظارت بر پیمان‌های دسته‌جمعی است. پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر یا بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود. (۱۱۸)

قوه مجریه به عنوان رکنی از حقوق عمومی، باید به جهت اهمیت موضوع به نحوی که قوه مقننه تعیین کرده است، بر پیمان‌های دسته‌جمعی نظارت داشته باشد. از این روست که مقرر شده اگر مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار گردد، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. یک نسخه از این پیمان باید ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی گردد. (۱۱۹)

پس ملاحظه می‌گردد که وزارت کار حتماً باید بر این امر نظارت داشته و چگونگی پیمان را از جنبه‌های مختلف بررسی و مورد تأیید قرار دهد. زیرا در صورت عدم انجام

چنین کاری این پیمان‌ها ممکن است مورد سوءاستفاده قرار گیرند. از سوی دیگر، باید گفت که قوه مقننه ملاک‌هایی را برای اعتبار این پیمان‌ها در نظر گرفته است که در صورت عدم تطابق این پیمان‌ها با این معیارها، اعتباری برای آنها وجود ندارد. این اعتبار و به عبارتی قابلیت اجرایی، مبتنی بر سه شرط عمده می‌باشد: یکی اینکه مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده در آن تعیین نشده باشد. دوم اینکه با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد و سرانجام و سومین شرط اینکه؛ عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با موارد اول و دوم مذکور به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد. (۱۲۰)

بنابراین ملاحظه می‌شود که یکی از ملاک‌های اعتبار این پیمان‌ها تأیید وزارت کار است. به عبارتی نظارت قوه مجریه که در قالب وزارت کار جلوه‌گر می‌شود آنچه‌ان مهم است که زمینه اعتبار این پیمان‌ها را فراهم می‌کند. از این رو وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظر خود را در خصوص تطابق یا عدم تطابق پیمان با موارد اول و دوم مذکور (در بندهای الف و ب ماده ۱۴۱) ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان اعلام کند که البته این نظر باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد و به‌طور کتبی به طرفین اعلام گردد. (۱۲۱)

۴. نقش دولت در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف

از جمله نقش‌هایی که قوه مجریه یا به عبارتی دولت در رابطه کارگر و کارفرما دارد و می‌تواند از اهمیت ویژه برخوردار باشد، نقش وی در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است. مهم‌ترین و اصلی‌ترین نقش، شرکت نمایندنده یا نمایندگان دولت در این هیأت‌هاست. طبق قانون کار، یک نفر از هیأت سه نفری تشخیص، نمایندنده وزارت کار و امور اجتماعی است. (۱۲۲)

همچنین سه نفر از هیأت‌های نه نفری حل اختلاف را نمایندگان دولت تشکیل می‌دهند که عبارتند از مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل یا نمایندگان آنها. (۱۲۳) پس ملاحظه می‌گردد هیأت‌هایی که برای رسیدگی به اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی در نظر گرفته شده است و اختیارات موضوعی آن در محدوده ماده

۱۵۷ قانون کار است به لحاظ وجود نماینده یا نمایندگان دولت می‌توانند نقش مؤثری در حل و فصل اختلاف‌های موجود و در نتیجه احقاق حقوق داشته باشند. هرچند که ممکن است این نظر ابراز گردد که بهتر است نمایندگان دولت از جنبه حقوقی بیشتری برخوردار باشند ولی به هر حال طبق قانون، به عنوان نماینده دولت با داشتن نظارت و اظهار نظرهای مناسب و قانونی می‌توانند در بهبود روابط کار و حل و فصل اختلاف‌ها، مؤثر باشند. در این رابطه این نکته را نیز باید خاطر نشان کرد که باید قانون مربوط در عمل هم به اجرا گذاشته شود و تشکیل این هیأت‌ها به شکل صوری و تشریفاتی نباشد تا بتوانند کارآیی لازم را داشته باشند.

بخش سوم. نقش قوه قضائیه

مقدمه؛ همان‌گونه که قوه‌های مقننه و مجریه در خصوص روابط کارگر و کارفرما نقش ویژه خود را ایفا می‌کنند، قوه قضائیه نیز باید به عنوان رکنی اصلی از یک حکومت، نقش پر اهمیت خود را ایفاء نماید. اگر قوه قضائیه، کسانی را که از قوانین و مقررات وضع شده توسط قوه مقننه و در برخی موارد قوه مجریه، تخلف می‌ورزند، به مجازات و کیفر شایسته نرساند و نیز حامی جبران خسارت وارده به اشخاص متضرر نگردد، آن قوانین و مقررات عملاً از کارآیی می‌افتند و در واقع هدف و رسالتی که حقوق کار دارد، محقق نمی‌شود. بنابراین قوه مقننه وظایف قوه قضائیه را در قانون کار مشخص می‌کند و قوه قضائیه باید در چارچوب تعیین شده به وظایف خویش عمل نماید. از این روست که فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران به امر جرائم و مجازات‌ها اختصاص یافته است (مواد ۱۸۶ - ۱۷۱) که در زیر به برخی از نکات مهم آن اشاره می‌گردد:

همان‌گونه که پیش‌تر ذکر شد، بیشتر مقررات کار جنبه امری دارند. بنابراین تخلف از آنها علاوه بر بطلان از نظر حقوقی، از لحاظ کیفری نیز عواقبی را به دنبال دارد. از این روست که ماده ۱۷۱ قانون کار مقرر می‌دارد: «متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی یا هر دو محکوم خواهد شد». با توجه به ماده مذکور، قاضی دادگاه، با در نظر گرفتن کلیه شرایط از جمله شرایط خا طی و نیز مراتب جرم،

مجازات موردنظر را تعیین می‌نماید. نکته قابل ذکر این است که قانون جدید کار نسبت به قانون پیش از انقلاب (۱۳۳۷) در این خصوص سخت‌گیری بیشتری کرده است. بدین معنی که در قانون کار قبلی، مجازات حبس پیش‌بینی نشده بود و فقط مجازات، جریمه نقدی بود، اما در قانون جدید، علاوه بر جریمه نقدی، حبس یا جمع هر دو مجازات پیش‌بینی شده است.

افزون براینکه صرف تخلف از این موارد می‌تواند مشمول مجازات مقرر در قانون گردد، اگر در اثر این تخلف‌ها حوادثی به وقوع بپیوندد که منجر به نقص عضو یا فوت کارگر گردد، دادگاهها نیز مکلف هستند علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل یازدهم قانون کار، نسبت به موارد فوق طبق قانون تعیین تکلیف کنند. با تکیه بر چنین مقدمه‌ای، در زیر به عنوان نمونه می‌توان به پاره‌ای از تخلف‌ها که در قانون کار برای آنها مجازات تعیین شده است، اشاره کرد:

الف. پاره‌ای از موارد تخلف

۱. **عدم کار اجباری:** یکی از موارد مهمی که باید به آن توجه کرد و قوه قضائیه پس از تخلف از آن و طرح آن در این قوه، وظیفه پیگیری و انجام آن را به عهده دارد، انجام کار اجباری توسط کارگران است. با توجه به ماده ۶ قانون کار، کار اجباری به هر شکل ممنوع است. بنابراین متخلفین از این امر، علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام شده و جبران خسارت، مستحق مجازات کیفری نیز می‌شوند. (۱۲۴) چنانچه عمل تکرار گردد یا درباره بیش‌تر از یک نفر (چند نفر به طور جمعی) اعمال گردد، مجازات آن تشدید خواهد شد. (۱۲۵)

۲. **عدم پرداخت مزد یکسان برای کار برابر:** طبق قانون کار، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه، انجام می‌گیرد نباید بین زن و مرد یا از لحاظ سن، نژاد، قومیت، اعتقادات سیاسی و مذهبی، از لحاظ پرداخت مزد تفاوتی وجود داشته باشد. این کار ممنوعیت قانونی دارد و خاطی مستحق مجازات خواهد بود. (۱۲۶)

۳. **برداشت بی‌جا از مزد کارگر توسط کارفرما:** طبق قانون در موارد خاصی کارفرما می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید ولی تخلف از آن موارد؛ یعنی برداشت غیرقانونی

عملی خلاف محسوب شده و خاطی مستحق مجازات خواهد بود. (۱۲۷)

۴. اجبار به کار اضافی: به موجب قانون کار، ارجاع کار اضافی در شرایط عادی با موافقت کارگر و پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار، برای مدت ۴ ساعت مجاز است. اگر کارفرما در خصوص هر یک از شرایط فوق یا همه آنها تخلف کند علاوه بر تأدیه حقوق کارگر، مستحق اعمال مجازات نیز هست. (۱۲۸)

۵. عدم توجه به رعایت خدمات رفاهی مقرر در قانون: همان‌گونه که پیش‌تر ذکر شد، خدمات رفاهی برای کارگران یکی از مواردی است که می‌تواند از تشنج و اختلاف بین کارگر و کارفرما جلوگیری کند و از سوی دیگر وسیله‌ای برای تشویق کارگر به کار در زمینه رشد تولید و کیفیت بهتر محصول گردد. لذا قوه مقننه به این امر توجه نموده و تخلف از این موارد را مستوجب نوعی مجازات دانسته است، ضمن اینکه باید نسبت به آن موارد، رفع تخلف به عمل آید. این موارد رفاهی به طور کلی در خصوص وضعیت مسکن و تعاونی‌های مسکن، وضعیت و تخصیص محل و اوقات مناسب برای عبادت کارگران، ایجاد تسهیلات برای شرکت‌های تعاونی، تهیه وسیله نقلیه مناسب برای کارگاه‌های دور از محل سکونت، وضعیت تربیت بدنی، سوادآموزی، اختصاص محل و وقت مناسب برای شیردادن به کودکان می‌باشد. بنابراین در صورت تخلف از مقررات مربوط، قوه قضائیه مکلف به محاکمه و اعمال مجازات نسبت به خاطیان از مقررات مربوط می‌باشد. (۱۲۹)

۶. عدم توجه به شرایط کار نوجوانان: طبق قانون کار، استخدام و کار کارگران نوجوان که سن آنها بین ۱۵ تا ۱۸ سال است، باید دارای شرایطی خاص باشد. انجام آزمایش‌های پزشکی حداقل سالی یکبار، مناسبت کار آنها با توجه به توانایی آنها، مقدار مناسب ساعات کار روزانه (۷/۵ ساعت در روز)، عدم ارجاع کار اضافی، کار در شب و کارهای سخت به آنها از مواردی است که عدم رعایت موازین در این خصوص می‌تواند برای متخلفین، مجازات به بار بیاورد (۱۳۰) و قوه قضائیه وظیفه اعمال مجازات‌های مربوط را دارد.

۷. عدم رعایت شرایط کار زنان: به موجب قانون کار، کار زنان کارگر با توجه به وضعیت جسمی‌شان باید دارای شرایط خاصی باشد. انجام کارهای خطرناک، سخت و

زیان‌آور و حمل بار بیش از حد، بدون استفاده از وسایل مکانیکی، وضعیت زنان باردار، اختصاص محل و وقت مناسب برای زنان جهت شیردادن به کودکان، از مسائلی است که تخلف از آنها می‌تواند مستوجب مجازات گردد. (۱۳۱)

۸. **عدم رعایت شرایط کارهای سخت:** انجام کارهای سخت طبق قانون باید با ویژگی‌هایی همراه باشد. به‌عنوان مثال از لحاظ مدت، ساعات کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند. همچنین اضافه‌کاری برای کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است. (۱۳۲) درخصوص کارهای سخت، برای زنان و به‌طور کلی برای زنان باردار و نیز نوجوانان، ممنوعیت‌هایی وجود دارد که پیش‌تر توضیح داده شد. (۱۳۳) عدم رعایت موارد فوق، علاوه بر رفع تخلف و تأدیه حقوق مربوط، مشمول مجازات مقرر در قانون نیز می‌شود و قوه قضائیه، از طریق مراجع صالح باید به این امور رسیدگی و حکم مقتضی را صادر نمایند.

۹. **عدم رعایت مسائل حفاظت فنی و بهداشت:** پیش‌تر درخصوص اهمیت مسائل حفاظت فنی و بهداشت کار مطالبی بیان شد و به تمهیداتی که قوه مقننه در نظر گرفته است و به نقش قوه مجریه درخصوص نظارت و کنترل در این زمینه اشاره گردید. همچنین ذکر شد که مسؤلیت کلی در این زمینه برعهده کارفرمایان است. بدین معنی که آنان مکلفند مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و مسائل مربوط به بهداشت کار را در محیط کار رعایت کرده و وسایل مورد نیاز را تهیه و در اختیار کارگران قرار داده و نیز آموزش لازم درخصوص استفاده از وسایل مزبور را به کارگران بدهند. طبق قانون، عدم رعایت امور فوق می‌تواند برای کارفرمایان مسؤلیت ایجاد کرده و آنان را مستوجب مجازات‌های مقرر در قانون کار نماید. (۱۳۴)

۱۰. **ممانعت از ورود بازرسان کار و بهداشت:** طبق قانون کار، بازرسان کار و بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند که واحدهای مشمول قانون کار را بدون اطلاع قبلی و در هر موقع از شبانه‌روز مورد بازرسی قرار دهند. ممانعت از این امر، توسط کارفرمایان یا کسان دیگر و نیز قرار ندادن اطلاعات لازم در اختیار بازرسان از جمله مواردی است که سبب می‌شود تا عاملین مربوط مورد مجازات‌های مقرر در

قانون فرار گیرند. (۱۳۵)

۱۱. اجبار کارگران و کارفرمایان به عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی یا منع آنان در این خصوص: طبیعی است، هنگامی که انجام کاری نمی‌تواند به‌طور قانونی با اجبار و تهدید همراه باشد، اجبار و تهدید کارگر یا کارفرما به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی یا مانع شدن از عضویت آنان، کاری خلاف قانون و آزادی‌های عمومی افراد است. بر این اساس، قانون کار چنین اجبار و تهدیدی را ممنوع دانسته و شخص یا اشخاص خاطی را با توجه به شرایط فاعل یا فاعلین و مراتب جرم، مستحق مجازات مقرر در قانون کرده است. (۱۳۶)

۱۲. عدم اجرای بموقع تصمیمات مراجع حل اختلاف: همان‌گونه که ذکر گردید، قانون کار تمهیداتی را برای حل و فصل اختلافات فردی و جمعی کار پیش‌بینی کرده است. این مراجع که عبارتند از هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، می‌توانند در محدوده وظایف قانونی خود به صدور حکم مبادرت ورزند. به موجب قانون، رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ و عدم طرح اعتراض از سوی یکی از طرفین و نیز رأی هیأت‌های حل اختلاف پس از صدور، قطعی و لازم‌الاجراست. به موجب قانون کار، کارفرمایان مکلفند که مفاد آرای قطعی و لازم‌الاجرا را بموقع به مرحله اجرا بگذارند. عدم انجام چنین وظیفه‌ای توسط کارفرمایان، زمینه اجرای مجازات‌های مقرر در قانون را برای متخلفین فراهم می‌سازد. (۱۳۷)

۱۳. عدم رعایت مقررات مربوط به به‌کارگیری اتباع بیگانه: طبق قانون، اتباع بیگانه تنها با احراز شرایطی که همانا داشتن روادید با حق کار و داشتن پروانه کار است، می‌توانند در ایران مشغول به کار شوند. در خصوص اشتغال اتباع بیگانه، مبحث سوم از فصل پنجم - که فصل مربوط به آموزش و اشتغال است - مقرراتی را تعیین کرده است. بنابراین کارفرمایانی که اتباع بیگانه فاقد پروانه را به‌کار گیرند یا آنها را به غیر از مواردی که پروانه کار مشخص می‌کند به کار وادارند و نیز موارد دیگر، طبق قانون مستوجب اعمال مجازات می‌گردند. (۱۳۸)

۱۴. بیمه‌نکردن کارگران: طبق قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون، مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام

نمایند. تخلف از این امر، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر، زمینه را برای اعمال مجازات متخلفین فراهم می‌کند و خاطیان باتوجه به شرایط و نیز مراتب جرمانه، مستحق مجازات مقرر در قانون می‌گردند. (۱۳۹)

با توجه به موارد فوق، ملاحظه می‌شود که طبق قانون، قوه قضائیه مکلف است نسبت به موارد مصرح در قانون انجام وظیفه کرده و متخلفین از قانون را محاکمه و طبق موازین مقرر، برای آنها به صدور حکم مقتضی اقدام نماید و در واقع با محاکمه و محکوم کردن متخلفین، از ضایع شدن حقوق کارگران جلوگیری نماید. اگر قوه قضائیه در این خصوص بتواند به وظیفه خویش عمل نماید، به قوانینی که قوه مقننه برای حمایت از کارگران در رابطه کاری بین آنها با کارفرمایان وضع کرده است، جنبه عملی و اجرایی می‌دهد و در واقع به آنها کارآیی می‌بخشد.

ب. موارد دیگر از نقش قوه قضائیه

علاوه بر وظیفه محاکمه و صدور رأی، برای متخلفین از قوانین مربوط به کار، قوه قضائیه به اشکال دیگری می‌تواند به عنوان رکنی از حکومت در روابط کارگر و کارفرما نقش داشته باشد. وجود رئیس دادگستری محل یا نماینده وی در هیأت‌های حل اختلاف به عنوان یکی از سه نماینده دولت برای حل اختلاف کارگر و کارفرما می‌تواند تا حدودی برای امور مربوط به حل اختلاف فردی و جمعی طرف‌های مربوط در محدوده قانون (۱۴۰)، مؤثر باشد. با توجه به تخصص حقوقی که به طور قطع رییس دادگستری محل دارد، می‌تواند در کیفیت رأی مربوط مؤثر واقع شود. اگرچه در عمل ممکن است چنین نقشی بخوبی ایفا نگردد، اما به هر حال قوه مقننه این امر را پیش‌بینی کرده است. از سوی دیگر، در نظر گرفتن گزارش بازرسان و کارشناسان بهداشت کار به عنوان گزارش ضابطین دادگستری، وسیله‌ای برای تقویت گزارش بازرسان است. چون گزارش ضابطین دادگستری از اهمیت جدی و رسمی برخوردار است، وقتی بازرسان وزارت کار و بهداشت، گزارشی می‌دهند، برای اینکه بتواند مؤثرتر باشد در حکم گزارش ضابطین دادگستری تلقی شده است. در واقع گزارش قوه مجریه، گزارش قوه قضائیه قملداد می‌شود و بنابراین با این کار نقش ضابطین دادگستری که بخشی از قوه قضائیه هستند، بر

بازرسان کار بار شده و به آنها قطعیت بیشتری می‌دهد. (۱۴۱)

ج. مرجع رسیدگی به تخلفات از قانون کار

نظر به اینکه بیشتر مقررات قانون کار جنبه امری دارند، تخلف از قوانین امری، علاوه بر جبران خسارات مالی (حقوقی)، جنبه کیفری نیز دارند. پس لازم است قوه قضائیه که کار اصلی اش محاکمه و صدور رأی برای متخلفین از قوانین مصوبه توسط قوه مقننه و در برخی موارد مجریه است، به این امر اقدام نماید. اما بدیهی است که برای این امر باید ابزاری در دست داشته باشد که همانا دادگاهها می‌باشند. به موجب قانون کار ۱۳۳۷ مرجع صالح برای رسیدگی به تخلفات ناشی از قانون، دادگاه بود. (۱۴۲) اما باتوجه به ماهیت کیفری دعاوی، با استناد به ماده ۶۴ قانون مذکور، منظور از این دادگاه را دادگاههای دادگستری دانسته است. باتوجه به اینکه موارد تخلف به‌طور قطع جنبه کیفری داشتند، لذا دادگاههای کیفری دادگستری در این خصوص، اقدام می‌کردند. اما با وضع قانون جدید کار پس از انقلاب اسلامی، به این ابهام در قانون، خاتمه داده شد و طبق ماده ۱۸۵، کار رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است. اما با عنایت به پیدایش نظام جدید آیین دادرسی و ایجاد دادگاههای عام، تفاوتی برای طرح دعاوی مدنی و کیفری وجود ندارد. لذا باتوجه به قانون موجود، دادگاههای عام برای رسیدگی به این جرائم، صالح هستند.

نتیجه گیری

هرچند قرارداد کار، اصولاً یک رابطه حقوقی - خصوصی بین کارگر و کارفرما بوده و هست ولی از زمان پیدایش اولین قانون کار و سیر تحول آن تا به امروز و دخالت دولت‌ها در این رابطه، دیگر نمی‌توان ادعا کرد که رابطه مذکور و به عبارتی حقوق کار، جنبه خصوصی دارد یا جنبه خصوصی آن غلبه دارد. همان‌گونه که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفت، دولت‌ها در مفهوم عام و از جمله دولت ایران، از طریق سه قوه در این رابطه نفوذی عمیق دارند و به اشکال گوناگون برای طرفین، حقوق و تکالیفی را تعیین می‌کنند. این تکالیف بیشتر برای کارفرمایان بوده و حقوق مذکور برای کارگران در نظر گرفته شده

است. قوه مقننه با وضع مقررات متنوع در جهت حمایت از کارگران، جلوگیری از بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، حل و فصل اختلافات آنان، جلوگیری از استثمار شدید کارگران و همچنین با دادن جنبه آمرانه و نظم عمومی به این مقررات و سرانجام رعایت حقوق بنیادین کارگران و وضع مقرراتی در جهت ضمانت اجرای این مقررات و موارد دیگر به طور همه جانبه در رابطه کاری کارگر و کارفرما دخالت کرده است. همچنین قوه مجریه با توجه به وظایفی که قوه مقننه برای آن تعیین کرده، باید اقداماتی را انجام دهد که خود به نوعی ورود فعالانه در این رابطه کاری است. تنظیم و تهیه آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها از سوی شورای عالی کار، شورای عالی حفاظت فنی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، برنامه‌ریزیهای قوه مجریه در خصوص آموزش، اشتغال و سیاست تعیین مزد و سرانجام نظارت و بازرسی جهت درست اجرا شدن مقررات کار از جمله موارد و وظایف مهم این قوه است. از سوی دیگر قوه قضائیه به موجب قانون، موظف است از آنچه قوه مقننه و مجریه به‌عنوان قانون یا آیین‌نامه مقرر کرده‌اند دفاع کرده و در صورت نقض آنها و ارجاع شکایات و تخلف از موارد فوق به محاکمه و تعیین مجازات برای متخلفین بپردازد. بنابراین یک قرارداد کار که تحت شمول قانون کار است صرفاً یک قرارداد خصوصی نیست؛ بلکه سه قوه حاکمه با کمک و همکاری یکدیگر به شکل گسترده‌ای در این رابطه نقش و دخالت دارند و در واقع آنرا محاصره کرده‌اند تا این قرارداد تحت یک چارچوب معین قانونی منعقد شده و به اجرا درآید. البته ما با بررسی موضوع خصوصاً با تکیه بر قانون کار در مقام دفاع یا رد کلیه این مقررات و صحت و سقم تک‌تک آنها نیستیم اما متذکر این مطلب هستیم که امروز دیگر حقوق کار یک رابطه حقوق خصوصی نیست؛ بلکه جنبه حقوق عمومی آن بسیار زیادتر از جنبه خصوصی آن است و البته به لحاظ نابرابری طرفین رابطه، باید چنین نیز باشد. اما ضمن تأیید لزوم دخالت دولت در این رابطه می‌توان گفت که به طور طبیعی، عقلی و منطقی، ممکن است افراط و تفریط‌هایی از لحاظ نظری و عملی در مواردی موجود باشد که قانون و حقوق کار را در معرض انتقادهای و حملاتی قرار دهد. باید در خصوص مقرراتی که قابل ایراد منطقی است و نیز عملکردهای دستگاههای اجرایی مربوط به قانون کار تجدیدنظرهایی به عمل آید. بررسی این مسأله نیاز به تحقیقی دیگر دارد که از مقوله این بحث خارج

است.

همان‌گونه که ذکر شد، رسالت حقوق کار، تعدیل این روابط نابرابر است. ضمن تأیید لزوم حمایت از طرف ضعیف، باید به گونه‌ای عمل شود که حقوق منطقی طرف دیگر نیز در نظر گرفته شده و حق و عدالت همه‌جانبه رعایت گردد. نباید توجه به یک طرف معطوف گشته و از طرف دیگر غافل شد. کارگر حقوق و تکالیفی بر عهده دارد و کارفرما نیز حقوق و تکالیفی دارد. قوه مقننه باید این حقوق و تکالیف را بخصوص با تکیه بر مبانی حقوق و اصول اسلامی و رعایت مقتضیات زمان و مکان مشخص و سپس دستگاههای اجرایی مربوط، این حقوق و تکالیف را به شیوه‌ای درست به مرحله اجرا گذارند. عدم رعایت این موارد، نه تنها، آثار سوء اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی به بار می‌آورد، بلکه شاید باعث می‌گردد قانون کار فعلی که با نیت حمایت از کارگر وضع شده است، به مخاطره افتاده و مسیری را در جهت کاهش حقوق کارگران بیماید.

یادداشت‌ها

۱. برای اطلاع بیشتر در خصوص دگرگونی و تحول روابط کار می‌توان به منابع زیر رجوع کرد. سیدعزت‌الله عراقی، جزوه حقوق کار، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۷۱-۱۳۷۰، صص ۳۰-۲۶؛ سیدمحمد هاشمی، نگرشی بر قانون جدید کار (تهران، انتشارات دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰)، صص ۲۱-۱۶؛ شیدفر، حقوق کار و صنعت، ج ۲ (تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۷) صص ۲۳-۱؛ جعفر نیایی، حقوق کار ایران، کلیات (تهران، چاپخانه خزمی، ۱۳۶۰)، صص ۶۸-۵۱، ۱۳۱-۱۱۳، عراقی، حقوق کار، ج ۲ (تهران، انتشارات دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۶)، صص ۱۰۵-۶۶.
۲. عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، صص ۴۲-۳۴.
۳. عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، ص ۷.
۴. این مطلب به‌ویژه در فرمان حضرت علی(ع) به مالک اشتر بسیار روشن و گویاست که امروزه باید با توجه به این اصول، با شیوه‌های گوناگون و مصداق‌های متنوع در تحقق آن تلاش کرد. ایشان می‌فرمایند: «ای مالک! درباره گروه فرودست و بیچاره از بنوایان و نیازمندان و ناتوانان که دستگیر و کارسازی ندارند، خدای را در نظر گیر آنان را از بیت‌المال که در اختیار توست نصیبی بخش و هم از محصولات سرزمین‌های هر شهر که به‌دست مسلمانان گشوده شده است نصیبی باید که حق همه را پایی و هیچ‌یک را بی نصیب نگذاری نباید کارشان را اندک‌مایه

شماری و از نظر دور داری و از آنان روی بگردانی با یتیمان و سالخورده‌گان که بی‌وسیلت معاشند و روی سئوال ندارند، مهربان باشی تا در پیشگاه خدای، ادای حق هریک از آنان را عذری بجا داشته باشی». مبشری، اسداله (مترجم)، دو نامه از امام علی (ع) - بخشی از نهج‌البلاغه (تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۵۵)، صص ۱۰۶-۱۰۴. یا در جای دیگر می‌فرمایند: «..... به کشاورزان تخفیف بده به اندازه‌ای که کار آنان اصلاح شود و باید سبک ساختن بار آنان بر تو گران نیاید. زیرا تخفیفی که به آنان داده‌ای؛ اندوخته‌ای است که با آباد کردن شهرها و زینت دادن حکومت به تو بازمی‌گردد ویرانی مملکت، همیشه بر اثر بیچارگی و دست‌تنگی ملت پدید می‌آید». همان، صص ۱۱۹-۱۱۷. نهج‌البلاغه، محمدعبد، ج ۴، ص ۱۰۷.

۵. عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، ص ۷.

۶. همان، ص ۷.

۷. همان، ص ۷.

۸. همان، ص ۸.

۹. شاید زمره‌هایی مبنی بر اینکه قانون کار یا برخی از مواد آن با موازین شرعی مطابقت ندارد یا موضوع معاف شدن کارگاههایی که کمتر از سه نفر کارگر دارند، از شمول قانون کار، مصداق‌هایی از این مطلب باشند. دیدیم که این قضیه چگونه باعث طرح مطلب در مجلس شورای اسلامی گردید. فارغ از صحت و سقم دلایل مربوط به پذیرش یا رد موضوع، این مسأله نشانگر این است که ایجاد جو اجتماعی می‌تواند در قانونگذاری در راستای کاهش مزایای کارگران مؤثر باشد.

۱۰. مبحث دوم از فصل چهارم، مواد ۹۶-۱۰۶ مربوط به بازرسی کار است.

۱۱. فصل یازدهم، مواد ۱۷۱-۱۸۶ مربوط به جرائم و مجازات‌هاست.

۱۲. باتوجه به مفاد ماده ۴ ق. ک. که اشاره به مواردی از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام و قرائت‌خانه، کلاس سوادآموزی، ورزشگاه و وسائل ایاب و ذهاب می‌کند، می‌توان نتیجه گرفت که قانونگذار ضمن اینکه، این موارد را جزء کارگاه محسوب می‌دارد که در صورت بروز حوادث و موارد دیگری می‌تواند آثار حقوقی خاص در برداشته باشد، به جنبه رفاهی بودن این محل‌ها نیز اشاره دارد که کارگران می‌توانند از آنها بهره‌مند شوند. طبیعی است که وجود چنین امکاناتی در کارگاه می‌تواند روح و خاطر کارگران را خوشحال کند و از بروز بسیاری از اختلاف‌ها و تشنج‌ها جلوگیری نماید.

۱۳. فصل هشتم از ق. ک. به خدمات رفاهی برای کارگران اختصاص داده شده است.

۱۴. ماده ۱۴۷ ق. ک. دولت را مکلف کرده است تا خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

۱۵. همچنین در ماده ۱۴۸ ق. ک. قانونگذار، کارفرمایان مشمول این قانون را مکلف می‌کند تا براساس

- قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.
۱۶. به موجب ماده ۱۴۹ ق.ک. کارفرمایان مکلف شده‌اند تا با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها به‌طور مستقیم با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب، همکاری لازم را انجام دهند. همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ را مکلف کرده است تا با احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر اقدام نمایند. علاوه بر کارفرمایان، دولت موظف است تا با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاههای ذی‌ربط همکاری لازم را بنماید (تبصره ماده ۱۴۹).
۱۷. درخصوص امور عبادی، فرهنگی و تفریحی می‌توان به موارد زیر از جمله مواد ۱۵۰ و ۱۵۴ و تبصره آن اشاره کرد. ماده ۱۵۰، کلیه کارفرمایان را مکلف می‌نماید تا محل مناسب برای ادای فریضه نماز و نیز شرایط کار برای ایام ماه مبارک رمضان و تنظیم ساعات کار برای این موارد، از جمله نماز، سحری و افطاری را فراهم نماید. ماده ۱۵۴، کلیه کارفرمایان را موظف می‌کند تا با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی، امکانات ورزشی و هنری را برای کارگران فراهم نمایند.
۱۸. در این خصوص، می‌توان به مواد ۱۵۱ و ۱۵۲ اشاره کرد که تسهیلاتی را برای کارگران و برخی موارد خاص در نظر گرفته است.
۱۹. ماده ۱۵۸ ق.ک.
۲۰. برای اطلاع از جزئیات به مواد ۱۵۹ و ۱۶۰ رجوع شود.
۲۱. ماده ۱۵۹ ق.ک. لازم به ذکر است که پس از این مرحله می‌توان به دیوان عدالت اداری شکایت کرد که دیوان مذکور فقط رسیدگی شکلی به عمل می‌آورد (ماده ۱۲ قانون دیوان عدالت اداری).
۲۲. اصول و احکام اسلامی در کشور ما که طبق اصل ۴ قانون اساسی مبنای قوانین و مقررات هستند و دیگر قوانین و مقررات مختلفه باید براین موازین استوار باشد، به این موضوع عنایت کرده است. آیه ۱۰ سوره حجرات می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ...» (به درستی که مؤمنین با یکدیگر برادرند. پس بین برادرانتان صلح برقرار کنید [اختلافات آنها را رفع کنید]. این وظیفه نه فقط تکلیف آحاد مسلمین است؛ بلکه دولت اسلامی نیز این وظیفه را در قبال امت اسلامی به عهده دارد تا با شیوه‌های مختلف و مناسب اختلاف‌ها را بین اقشار جامعه و در این خصوص بین کارگران و کارفرمایان حل نموده و صلح را برقرار سازد.
۲۳. بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی (... جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری) و بند ۶-ج از اصل ۲ (نفی هرگونه ستم‌گری و ستم‌کشی و سلطه‌گری و سلطه‌پذیری) را اعلام می‌دارد.
۲۴. به عنوان نمونه در وصیت پیامبراکرم (ص) به حضرت علی (ع) است که «ای علی ... بیگاری گرفتن از مسلمین روا نیست» (وَلَا تُسَخِّرْهُ عَلَىٰ مُشْلِمٍ، یعنی الْأَجِيرُ)، محمدبن یعقوب کلینی،

الفروع من الکافی (تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۹۱ هـ ق) ج ۵، ص ۳۸۴، حدیث شماره ۲. پیامبر اکرم (ص) باز چنین فرموده‌اند: «من در قیامت با سه دسته دشمن هستم. اول کسی که اجیری بگیرد و مزد او را پرداخت ننماید...». شریف قریشی، کار و حقوق کارگر، ترجمه ادیب‌داری - محصل یزدی (تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۶ هـ. ش)، چاپ چهارم، ص ۲۲۶. مؤلف مذکور این حدیث را از ابن‌ماجه و بیهقی نقل کرده است.

۲۵. ماده ۲ ق.ک.

۲۶. ماده ۳۴ ق.ک.

۲۷. به مواد ۴۸ و ۴۹ ق.ک. و تبصره‌های آن رجوع شود.

۲۸. به ماده ۴۹ ق.ک. رجوع شود.

۲۹. به ماده ۳۶ ق.ک. رجوع شود.

۳۰. به ماده ۴۱ و تبصره آن و نیز به ماده ۴۲ ق.ک. رجوع شود.

۳۱. به اصول ۲، ۱۹، ۲۰، ۲۸، ۴۳ قانون اساسی و نیز ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران رجوع شود.

۳۲. در قرآن آیاتی وجود دارد که می‌توان در این خصوص از آن استفاده نمود. به عنوان نمونه: «وَ لَاتَبْتَخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَ لَاتَتَعَاوَا فِي الْأَرْضِ مَفْسِدِينَ»؛ یعنی (بهای) کالا (و کار) مردم را مکاهید و در زمین فساد نکنید و مفسد نباشد. به آیه ۱۸۳ سوره شعرا و نیز آیه ۸۵ سوره اعراف رجوع شود. در احادیث شریف هم از معصومین (ع) به این موضوع اشاره شده است: از جمله پیامبر اکرم (ص) در این مورد فرموده‌اند: «کسی که به کارگری ستم روا دارد و مزدی را که شایسته کار اوست نپردازد، خداوند عمل او را تباه ساخته و بوی بهشت را که از فاصله پانصد سال به مشام می‌رسد بر او حرام می‌گرداند». محمد بن حسن حرّ عاملی، وسائل الشیعه، ج ۱۳ (بیروت، احیاء التراث العربی، ۱۳۹۱ هـ. ق.)، ص ۲۴۷، حدیث شماره ۳.

۳۳. به ماده ۳۷ ق.ک. رجوع شود.

۳۴. روایات متعدد «پرداختن مزد کارگر قبل از خشک شدن عرق او» از این مقوله‌اند. شیخ طوسی. تهذیب، چاپ قدیم، ص ۱۷۵؛ نهج الفصاحه، مترجم و گردآورنده: ابوالقاسم پاینده (تهران، سازمان چاپ و انتشارات جاویدان، ۱۳۴۵) چاپ دهم، ص ۶۷.

۳۵. بند ب ماده ۱۰ ق.ک.

۳۶. روایاتی از ابن‌قیل: «کسی که به روز قیامت ایمان دارد، کارگری را به کار نمی‌گمارد؛ مگر اینکه پیش از انجام کار، مزد او را تعیین کرده باشد» مؤید مطلب موردنظر است. محمد بن حسین حرّ عاملی، پیشین، ج ۱۳، ص ۲۴۵.

۳۷. درخصوص کارهای سخت و شرایط آن به مواد ۵۲، ۶۵، ۷۵، ۸۳ ق.ک. رجوع شود.

۳۸. در این خصوص روایات زیادی وجود دارد. برای مطالعه بیشتر رجوع شود به: سیدفضل الله موسوی، گفتارهایی درباره حقوق کار (تهران، دفتر نشر و فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۷)، صص ۹۶ - ۹۵ - ۷۶.

۳۹. در قانون اساسی؛ به ویژه می توان به اصل ۴۳ آن توجه نمود که متذکر می شود؛ برنامه اقتصادی کشور را باید به گونه ای تنظیم نمود که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.

۴۰. به مواد ۱۵۰، ۱۵۴، ۱۵۵ رجوع شود که به بحث وظایف کارفرمایان از جهت عدم ممانعت برای اعمال عبادی و توجه به امور ورزشی، هنری و سوادآموزی می پردازد.

۴۱. ناصر کاتوزیان، مقدمه علم حقوق، چاپ دوم (تهران، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، ۱۳۵۰)، ص ۱۱۸.

42. Ripert (Georges), Les Forces Créatrices du Droit, Paris, 1955, No.128,

(به نقل از کاتوزیان، پیشین، ص ۱۱۸)

۴۳. کاتوزیان، پیشین، صص ۱۱۹-۱۱۸؛ عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، ص ۱۲.

۴۴. کاتوزیان، پیشین، صص ۱۱۹؛ عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، ص ۱۲.

۴۵. کاتوزیان، پیشین، ص ۱۲۰.

۴۶. همان، صص ۱۲۱-۱۲۰.

۴۷. عراقی، جزوه حقوق کار، پیشین، ص ۱۲.

۴۸. به بند ۴ از اصل ۴۳ و نیز اصل ۲۸ رجوع شود.

۴۹. به اصل ۲۸ رجوع شود.

۵۰. به اصول ۱۹ و ۲۰ رجوع شود.

۵۱. به ماده ۶ ق. ک. رجوع شود.

۵۲. «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 نمی باشد و کارفرمای جدید، قایم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.» (ماده ۱۲). هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار و معادل یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید...» (ماده ۲۷)

۵۳. برای ملاحظه موارد مختلف به فصل یازدهم قانون کار رجوع شود. مواد ۱۸۶ - ۱۷۱.
۵۴. ماده ۵۱ ق. ک. میزان ۸ ساعت را برای کار شبانه‌روزی کارگران تعیین کرده است و ماده ۵۹ سه شرط موافقت کارگر، پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کاری و حد ۴ ساعت کار در شرایط عادی در شبانه‌روز را مقرر کرده است. برای سایر مقررات مربوط به ساعات کار به مبحث دوم از فصل سوم ق. ک. که در خصوص مدت کار است رجوع شود (مواد ۶۱ - ۵۱).
۵۵. طبق ماده ۶۲ ق. ک. روز جمعه، روز تعطیلی کارگران با استفاده از مزد است. علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز ۱۱ اردیبهشت (اول ماه مه) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران با استفاده از مزد است. (ماده ۶۳). همچنین طبق مواد ۶۵ و ۶۴ ق. ک. کارگران حق استفاده یکماه مرخصی در سال با استفاده از حقوق را دارا هستند که برای کارهای سخت، میزان این مرخصی ۵ هفته است. همچنین کارگران در شرایط خاصی مثل ازدواج دایم، فوت همسر، پدر و مادر و فرزندان حق استفاده از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند یا کارگری برای ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت، می‌تواند از یکماه مرخصی استفاده کند که این مرخصی می‌تواند در مدت استفاده از مرخصی استحقاقی باشد یا به صورت مرخصی بدون حقوق انجام گیرد. به مواد ۷۳ و ۶۷ ق. ک. رجوع شود.
۵۶. به عنوان مثال تبصره ۲ ماده ۱۳۰ ق. ک. وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، وزارت کشور و سازمان تبلیغات اسلامی را مأمور تهیه آیین‌نامه مربوط به وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع ماده ۱۳۰ می‌داند. یا تبصره ۲ ماده ۱۴۹ که وزارت کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی را مأمور تهیه آیین‌نامه در خصوص تعاونیهای مسکن و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و ... می‌داند. یا تبصره ماده ۱۹۴ که وزارت کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح را مأمور تهیه آیین‌نامه در خصوص آموزش‌های نظامی کارگران می‌داند و نیز موارد دیگر که وزارتخانه‌های ذی‌ربط دیگر دخیل‌اند. البته تصویب چنین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی بنا به مورد و مصالح خاص ممکن است توسط وزیر کار، چند تن از وزراء یا هیأت دولت انجام گیرد.
۵۷. به مواد ۱۶۷ و ۱۶۸ ق. ک. رجوع شود.
۵۸. به ماده ۱۶۹ ق. ک. رجوع شود.
۵۹. تبصره ۲ ماده ۲۷ ق. ک.
۶۰. تبصره ۲ ماده ۳۵ ق. ک.
۶۱. تبصره ۲ ماده ۱۱۲ ق. ک.
۶۲. به ماده ۸۵ ق. ک. رجوع شود.
۶۳. همان.

۶۴. به تبصره ماده ۸۵ ق.ک. رجوع شود.
۶۵. به تبصره ۱ ماده ۸۶ ق.ک. رجوع شود.
۶۶. ماده ۸۷ ق.ک.
۶۷. ماده ۸۸ ق.ک.
۶۸. ماده ۸۹ ق.ک.
۶۹. ماده ۹۰ ق.ک.
۷۰. برای اطلاع بیشتر، به مواد ۸۵، ۹۰، ۹۱، ۹۲ و تبصره‌های آن و ماده ۹۳ ق.ک. و تبصره آن رجوع شود.
۷۱. ماده ۹۵ ق.ک.
۷۲. به ماده ۹۱ ق.ک. رجوع شود.
۷۳. به ماده ۹۱ و تبصره ۲ ماده ۹۵ ق.ک. رجوع شود.
۷۴. ماده ۱۰۷ ق.ک.
۷۵. ماده ۱۰۸ ق.ک.
۷۶. تبصره ۱ ماده ۱۱۰ ق.ک.
۷۷. تبصره ۲ ماده ۱۱۰ ق.ک.
۷۸. به ماده ۱۱۱ ق.ک. رجوع شود.
۷۹. تبصره ماده ۱۱۱ ق.ک.
۸۰. به تبصره ۲ ماده ۱۱۲ ق.ک. رجوع شود.
۸۱. به ماده ۱۱۸ ق.ک. رجوع شود.
۸۲. به بخش آخر ماده ۱۱۳ ق.ک. رجوع شود.
۸۳. به ماده ۱۱۴ ق.ک. رجوع شود.
۸۴. به ماده ۱۱۹ ق.ک. رجوع شود.
۸۵. به تبصره ۲ ماده ۱۱۹ ق.ک. رجوع شود.
۸۶. به تبصره ۳ ماده ۱۱۹ ق.ک. رجوع شود. در خصوص اشتغال اتباع بیگانه لازم به ذکر است که آنان اصولاً نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر اینکه اولاً دارای روادید با حق کار مشخص باشند و ثانیاً مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط، پروانه کار دریافت دارند (ماده ۱۲۰ ق.ک.). وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط مقرر در قانون وظیفه صدور پروانه کار را دارد و نیز صدور روادید با حق کار با موافقت آن انجام خواهد شد. برای اطلاع بیشتر، در خصوص اشتغال اتباع بیگانه به مبحث سوم از فصل پنجم رجوع شود. (مواد ۱۲۹ - ۱۲۰).
۸۷. ماده ۱۰ ق.ک.

۸۸. به ماده ۴۸ ق.ک. رجوع شود.
۸۹. به ماده ۴۹ ق.ک. رجوع شود.
۹۰. به تبصره ۱ ماده ۴۹ ق.ک. رجوع شود.
۹۱. ماده ۵۰ ق.ک. منظور از اشخاص صاحب صلاحیت، موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹ ق.ک. است، که عبارتند از اشخاص حقوقی یا حقیقی ذی صلاح (مؤسسات یا افراد) که به کار تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل می‌پردازند که البته با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، کارفرمایان آن را در کارگاه‌های خود به مرحله اجرا درمی‌آورند.
۹۲. به تبصره ۲ ماده ۴۹ رجوع شود.
۹۳. ماده ۴۹ ق.ک.
۹۴. به ماده ۴۱ ق.ک. رجوع شود.
۹۵. بند ۲ ماده ۴۱.
۹۶. به ماده ۴۲ ق.ک. رجوع شود.
۹۷. ماده ۱۹۵ ق.ک.
۹۸. ماده ۱۹۶ ق.ک.
۹۹. ماده ۱۹۷ ق.ک.
۱۰۰. به بند «الف» ماده ۹۶ ق.ک. رجوع شود.
۱۰۱. بند «ب» ماده ۹۶ ق.ک.
۱۰۲. بند «د» ماده ۹۶ ق.ک.
۱۰۳. بند «ه» ماده ۹۶ ق.ک.
۱۰۴. به تبصره ۱ ماده ۹۶ ق.ک. رجوع شود.
۱۰۵. تبصره ماده ۸۵ ق.ک. لازم به ذکر است که بازرسی بازرسان در موارد دیگر در حدود وظایف خویش بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه‌روز می‌تواند انجام شود در حالی که ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود (تبصره ماده ۹۸ ق.ک.). لازم به ذکر است که به موجب تبصره ذیل ماده ۱۲ قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۵، اختیارات دادستان عمومی حسب مورد به رییس دادگستری شهرستان و استان و رؤسای محاکم تفویض و محول شده است.
۱۰۶. به ماده ۹۸ ق.ک. رجوع شود.
۱۰۷. به ماده ۹۹ ق.ک. رجوع شود.
۱۰۸. ماده ۹۸ ق.ک.
۱۰۹. به تبصره ۲ ماده ۹۶ ق.ک. رجوع شود.

۱۱۰. به تبصره ماده ۹۷ ق.ک. رجوع شود.
۱۱۱. ماده ۹۷ ق.ک.
۱۱۲. ماده ۱۰۰ ق.ک.
۱۱۳. ماده ۱۰۱ ق.ک.
۱۱۴. تبصره ۱ ماده ۱۰۱ ق.ک.
۱۱۵. ماده ۱۰۲ در این خصوص چنین مقرر می‌دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاههایی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذی‌نفع باشند».
۱۱۶. ماده ۱۰۳ ق.ک.
۱۱۷. ماده ۱۰۵ ق.ک.
۱۱۸. ماده ۱۴۰ ق.ک.
۱۱۹. تبصره ماده ۱۴۰ ق.ک.
۱۲۰. ماده ۱۴۱ ق.ک.
۱۲۱. تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۱۴۱ ق.ک.
۱۲۲. به بند ۱ ماده ۱۵۸ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۳. به ماده ۱۶۰ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۴. ماده ۱۷۲ ق.ک.
۱۲۵. به مواد ۱۷۲ و ۱۷۳ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۶. به مواد ۳۸ و ۱۷۴ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۷. به مواد ۴۵ و ۱۷۴ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۸. به مواد ۵۹ و ۱۷۴ ق.ک. رجوع شود.
۱۲۹. به مواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۷۸، و ۱۷۳ ق.ک. رجوع شود.
۱۳۰. به مواد ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۱۷۵ و ۱۷۶ ق.ک. رجوع شود.
۱۳۱. به مواد ۷۵، ۷۷، ۷۸ و ۱۷۶ ق.ک. رجوع شود.
۱۳۲. به مواد ۵۲، ۶۱ و ۱۷۶ رجوع شود.
۱۳۳. به مواد ۷۵، ۷۷، ۸۳ و ۱۷۶ رجوع شود.
۱۳۴. به مواد ۹۱، ۱۷۶ ق.ک. رجوع شود.
۱۳۵. به مواد ۹۸ و ۱۷۹ ق.ک. رجوع شود.
۱۳۶. ماده ۱۷۸.
۱۳۷. به مواد ۱۵۹ و ۱۸۰ ق.ک. رجوع شود.

۱۳۸. به کل مبحث سوم از فصل پنجم در خصوص اشتغال اتباع بیگانه، به‌ویژه ماده ۱۲۰ و نیز ماده ۱۸۱ رجوع شود.

۱۳۹. به مواد ۱۴۸ و ۱۸۳ ق.ک. رجوع شود.

۱۴۰. ماده ۱۶۰ ق.ک.

۱۴۱. به ماده ۱۰۱ ق.ک. رجوع شود.

۱۴۲. به ماده ۶۴ ق.ک. ۱۳۳۷ رجوع شود.