

تاریخچه پیدایش حقوق کار

زندگی انسان از غارنشینی آغاز می شود که از آن زمان اطلاع دقیقی در دست نیست. ظاهراً کار بصورت جمعی انجام می یافته است. آغاز کشاورزی مبدأ تحول در زندگانی بشر به حساب می آید. بدین جهت روابط کشاورزی اولین رابطه ای است که بین افراد بشر در زمینه کار جمعی ایجاد شده است. قبل از آن افراد غارنشین بوسیله شکار زندگانی خود را می گذرانده اند، بعدها با توسعه شهرها مسئله برده و برده داری بوجود آمد که از اشکال ناشایست رابطه کاری می باشد. با توسعه صنایع کوچک روابط کاری دیگری در زندگی بشر ایجاد گردید. روابط ساده کشاورزی قدیم نیز به شکل فئودالی درآمد. لکن انقلاب صنعتی خصوصاً پس از رنسانس زمینه تغییر اساسی در قوانین کار را بوجود آورد. ابتدا نمونه بارز این تحولات درمورد ساعات کار زنان و کودکان و جلوگیری از واگذار کردن کارهای سخت به این افراد بروز کرد.

دوره لیبرالیسم اقتصادی

قرن هجدهم میلادی شاهد وقوع دو دگرگونی تقریباً همزمان در اروپا بود. رشد افکار آزادی خواهانه و لیبرالیستی و ماشینی شدن صنایع. این تحولات، روابط انسانی و اجتماعی پیشین را تغییر دادند. رشد صنعت، کشاورزی را از اهمیتی که داشت ساقط و کشاورزان و روستائیان را به سوی کارخانه ها و مراکز صنعتی کشاند. در شهرها نیز ماشینهایی که به جای انسان ابزارها را به کار می بردند و در سطح انبوه و در زمانی کم با کیفیتی بهتر تولید می کردند، موجب بیکاری روزافزون کارگران صنایع شدند. بیکارانی که سختترین شرایط کار و استخدام را به بیکاری و تنگدستی ترجیح میدادند. کارگرانی هم که کاری به دست آورده بودند همواره مراقب بودند که دست از پا خطا نکنند تا موجب نارضایتی کارفرما و از دست دادن کارشان نشود. حتی بین کارگران برای به دست آوردن و حفظ کار بر سر پذیرفتن شرایط سختتر و مزد کمتر رقابت وجود داشت. از جانب دیگر پیدایش مکتب فردگرایی فلسفی در انقلاب فرانسه موجب طرح مباحثی مانند آزادی انسان و برابری افراد در روابط اجتماعی و انسانی شد. اصول مندرج در اعلامیه حقوق بشر و شهروند فرانسه شامل آزادی و تساوی افراد در حقوق و حفظ حقوق طبیعی و آزادی اراده و قرارداد و مالکیت و امثال آنها؛ اصالت را به فرد و آزادی او میداد و جامعه را از تعرض به حریم فرد و کاستن از اصالت فرد و آزادی او و برابری تمام انسانها دامنه حقوق وی منع میکرد. این مکتب دو شعار مهم و اساسی داشت را به دنبال داشت. به این معنی که افراد فعالیتهای لیبرالیسم اقتصادی اعتقاد به فردگرایی و آزادی فردی از لحاظ اقتصادی و بدون دخالت هیچ قدرت و سلطه ای تنظیم می کردند. آزادانه اقتصادی خود را بود، برای این که کارفرما بتواند رقبا را از میدان بدر کند و قیمت تولیدات خود را پایین رقابت آزاد اصل حاکم، اصل بیاورد. او میتوانست دستمزد یا تعداد کارگران را کاهش دهد. قیمت هر کالا را قانون عرضه و تقاضا تعیین میکرد و کار انسان نیز مانند هر کالای دیگر تابع این قانون بود. تصور میشد که انسان ها کاملاً آزادند و میتوانند آزادانه روابط اقتصادی خود را از راه انعقاد قراردادهای، از جمله قرارداد کار، تنظیم کنند و کارگر و کارفرما نیز آزادانه مفاد قرارداد را تعیین می کنند و به توافق می رسند.

ظهور و شکل گیری تدریجی مقررات کار

ظلمی که بر کارگران به ویژه، زنان، کودکان و کارگران بیمار می رفت و تبعات اجتماعی بسیار زشت آن و نیز ناهنجاریهای ناشی از این وضعیت غیرانسانی صنایع و کارخانجات، قانونگذاران را ناچار به مداخله کرد. در انگلستان که انقلاب صنعتی زودتر از بقیه اروپا شروع شده بود و طبعاً عواقب آن سریعتر به وقوع پایوست، نخستین مقررات کار در سال ۱۸۸۱ وضع شد که مربوط به محدود کردن ساعات کار کودکان بود. در سال ۱۸۹۹ قانون دیگری درباره کاهش ساعات کار، ممنوعیت کار در شب و بازرسی کار تصویب شد. ده سال بعد، پارلمان انگلستان قانونی وضع کرد که به موجب آن به کار گماردن زنان و کودکان کمتر از ۱۸ سال در معادن و کارهای زیرزمینی ممنوع و مدت کار برای زنان و کودکان در کارخانه ۱۸ ساعت تعیین شد.

در فرانسه گزارش ویلمه افکار عمومی آن کشور را تکان داد و تصویب قانون ۱۱ مارس ۱۸۸۱ علیرغم مخالفت صاحبان صنایع واکنش دیر هنگام پارلمان به آن فجایع بود. این قانون به کارگیری کودکان کمتر از ۸ سال را ممنوع کرد و مدت کار روزانه کارگران ۸ تا ۱۱ ساعت را به ۸ ساعت و کارگران ۱۱ تا ۱۶ سال را به ۱۱ ساعت کاهش داد و یک روز را به عنوان تعطیل هفتگی مقرر کرد و در ۱۱ مارس ۱۸۸۸ به موجب قانون دیگری آزادی تشکلهای کارگری اعلام شد و قانونگذاران فرانسوی آزادی سندیکایی را به رسمیت شناختند. بعد از این تحولات روند قانونگذاری کار، شتاب و جدیت بیشتری به خود گرفت و مقرراتی در مورد ساعات کار، تعطیلات هفتگی، مرخصیها، سندیکاها، حق اعتصاب، حق انعقاد پیمانهای جمعی و بهبود دیگر شرایط کار وضع و تدوین شد. اما آیا وضع قوانین نتیجه مهر و شفقت قانونگذاری بوده و تضمینهای مزبور موهبتی بودهاند که از سوی قانونگذاری به کارگران اعطا شدهاند؟ یا در نتیجه درگیریها و مبارزات کارگران در طول سالیان دراز آنها به حق خود (هرچند بهطور نسبی) رسیدهایند؟ برای پاسخ دادن به این سؤال ذکر این نکته ضروری است که در فراهم کردن زمینههای دخالت قانونگذاران در روابط کار و در نتیجه شکلگیری تدریجی مقررات کار دو عامل مهم موثر بودند:

عامل اول عبارت بود از افکار و عقاید آزادیخواهانی که به وسیله فیلسوفان و مبارزین سیاسی ابراز شد این عامل هرچند نسبت به عامل دوم یعنی نقش خود کارگران و مبارزات آنها، فرعی تر بود اما در بیداری کارگران و آگاهی آنها از حقوق خود اثر چشمگیری داشت. با گذشت زمان نظریه آزادی مطلق اقتصادی مورد انتقاد واقع شد. منتقدین می گفتند نباید ارزش کار انسان مانند یک کالا تابع قانون عرضه و تقاضا باشد. زیرا کار انسان

جزئی از شخصیت اوست. فرض برابری کارگر و کارفرما و لزوم بیطرفی دولت در روابط آنها نیز مردود اعلام و بر ضرورت دخالت دولت برای تنظیم و تدوین امور اقتصادی و اجتماعی جامعه تاکید شد.

عامل دیگر احقاق نسبی حق کارگران، همچنان که اشاره شد مطالبه مستمر و سرسختانه این حقوق به وسیله خود کارگران بود. ایجاد کارخانجات بزرگ، صدها و بلکه هزاران کارگر را که دارای منافع و مشکلات مشترک بودند ناخواسته و علیرغم میل باطنی کارفرمایان در کنار هم گرد آورد و موجب ارتباط نزدیک و تنگاتنگ آنها گردید. افکار آزادی خواهی و فکر همبستگی گروهی به تدریج بین کارگران گسترش یافت و علیرغم ممنوعیت اجتماع کارگران، تشکلهای کارگری شکل گرفتند و از آن رو که منافع و خواسته های تمامی کارگران با هم شباهت داشت گروههای کارگری به مرور ائتلاف و اتحاد خود را بزرگتر کرده و نیروی عظیمی را به دست آوردند و دولتها را مجبور به پذیرفتن خواستههای جمعی و صنفی خود کردند.

مشخصات حقوق کار

۱. جوان بودن. یکی از ویژگی هاو حقوق کار جوان بودن آن است. در مطالعه تاریخچه پیدایش حقوق کار در غرب، ملاحظه شد که اولین مقررات مربوط به شرایط کار را قانونگذاران فرانسوی حدود ۱۵۸ سال پیش وضع کردند. رشته حقوق کار نیز در دانشکدههای حقوق از رشته های نوین است از این رو، تالیفات زیادی درباره حقوق کار یافت نمیشود.

۲. جنبه فراملی. در جهان امروز بسیاری از مقررات مربوط به شرایط کار جنبه جهانی پیدا کرده و از حد یک قانون عادی داخلی به مراتب بالاتر رفته است، اصولی از قبیل: منع کار اجباری (بیگاری) حق اشتغال و آزادی در انتخاب شغل، حق امنیت شغلی و منع هرگونه تبعیض در مرحله استخدام یا اشتغال در اغلب قوانین اساسی کشورها و اعلامیه های جهانی حقوق بشر قید شده است و به جرات میتوان گفت که امروزه هیچ قانونگذاری نمیتواند مقررات کار را برخلاف اصول مذکور وضع کند. در جهانی کردن حقوق کار سازمان بین المللی کار نقش مهمی داشته است و دارد.

۳. دو وجهی بودن. حقوق کار هم در داخل علم حقوق مابین حقوق عمومی و حقوق خصوصی قرار گرفته است و هم بر علومی مثل اقتصاد، سیاست، مدیریت و جامعه شناسی سایه می افکند. البته متقابلاً از علوم اخیرالذکر هم تاثیر میپذیرد.

۴. پویایی. با بررسی روند تاریخی وضع مقررات کار این نکته به وضوح نمایان میشود که یکی از ویژگی های بارز قوانین کار، پویایی، تحول و روند رو به رشد آنها است. این توسعه و تحول در چند جهت بوده است:

الف: یکی از زمینه های رشد حقوق کار، پیشرفت کیفی مقررات آن است به این معنی که از زمانی که قانونگذاران نخستین مقررات کار را گذاردند، به تدریج حقوق بیشتر، و امتیازات بهتر و شرایط سهلتری برای کار در نظر گرفته شده است و اغلب این امتیازات به ویژه در کشورهایی که سندیکاها کارگری قوی و فعال هستند، حق مکتسبه محسوب شده و قابل سلب نیستند.

ب: دومین زمینه تحول و توسعه حقوق کار، گسترش قلمرو مقررات آن بود. مقررات مزبور ابتدا کارگران خردسال و زنان را در برمیگرفت یا فقط محدود به حمایت از کارگران صنعتی یا کارگران حرفه خاصی بود

ج: زمینه دیگر گسترش حقوق کار، توسعه جغرافیایی مقررات حمایتی آن است، صرف نظر از نقش عمده و کار ساز اقدامات - دسته جمعی کارگران بعضی از کشورها برای صدور افکار انقلابی و کارگری به کارگران کشورهای دیگر و نزدیک شدن سندیکاها کشورهای مختلف برای به دست آوردن و تثبیت برخی از حقوق، خود دولتها و حتی کارفرمایان و شرکتهای موسسات صنعتی هم در وادار کردن مسئولان ممالک دیگر به اعطای امتیازات بیشتر به کارگران سهمیم و مؤثر بوده اند!

۵. تبعیض آمیز بودن. برخلاف تصورات و فرضیه های محض حقوقی، در قرارداد کار، به هیچ وجه طرفین در شرایط مساوی قرار ندارند، بلکه یک طرف یعنی کارفرما دارای توانایی اقتصادی، موقعیت اجتماعی و اطلاعات کافی است در حالی که طرف دیگر همانا کارگر است از هر جهت در موقعیت ضعیفتری قرار دارد. از این رو، مهمترین رسالت حقوق کار از بین بردن یا دست کم کاستن از این نابرابری است. بنابراین مقررات حقوق کار به صورت بارزی به نفع کارگر تبعیض آمیز است.

۶. دارا بودن تکنیکهای ویژه

۷. ارتباط با نظم عمومی

۸. مقررات کار جنبه تجربی و عملی دارد.

با وقوع انقلاب سوسیالیستی روابط کارگران با کارفرمایان و دولت شکل جدیدی به خود گرفت و این تحول بر قوانین کار کشورهای دیگر نیز اثر گذاشت. بطوریکه امروز در قوانین بسیاری از کشورهایی که دارای نظام سرمایه داری می باشند نیز حفظ و حمایت از حقوق کارگران به خوبی مشاهده می شود. در گذشته در بخش کشاورزی نظام ارباب رعیتی و در بخش صنعت نظام صنفی بر روابط کارگر و کارفرما حاکم بوده و افزایش طبقه کارگر نیز همراه با حرکت به سوی صنعتی شدن کشور بوده است.

اهم دلایلی که در گذشته در ایران همزیستی بین کارگر و کارفرما را بدون دخالت دولت به وجود می آورد عبارتند از:

- ۱- عادت کردن کارگران به کار در یک کارخانه و تلاش کارفرما در حفظ کارگرمها و باتجربه
- ۲- وابسته بودن کارگران به یک محیط کار و ایجاد روابط عاطفی بین کارگر و کارفرما
- ۳- عمق عقاید مذهبی به این صورت بود که کارگرو وظیفه خود میدانست. در مقابل مزد دریافتی کار کند در غیر این صورت مزد خود را حرام میدانست. در مقابل کارفرما دادن حقوق کارگر را یک وظیفه و باعث برکت کسب و کار خود به حساب می آورد.
- ۴- کوچک بودن محیط کار و تماس دائم کارکنان با یکدیگر و تلفیق روابط رسمی و غیررسمی

تاریخچه روابط کار در ایران

حقوق کار، نتیجه حوادث گوناگون اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از انقلابهای صنعتی و اجتماعی سده گذشته اروپا است. چون تحول صنعتی و اجتماعی هیچ گاه متوقف نمی شود، حقوق کار هم به نسبت این تحول در حال دگرگونی است. (۱) که منظور از این، حقوق کار به معنی اخص آن است ولی نوعی حقوق کار از قدیم الایام در جوامع انسانی رعایت می شده که آن را حقوق کار به معنی اعم می نامیم.

حقوق کار به معنی اعم و تاریخی آن از ابتدای تاریخ مدون ایران تا سال ۱۳۰۰ ه. ش در ایران رعایت می شده است، ولی از آن تاریخ به بعد - که تقریباً ۹۰ سال از آن می گذرد - به علت گسترش کمی و کیفی صنایع و کارخانجات و افزایش تعداد کارگران و همچنین آگاهی طبقه کارگر از حقوق خود در کشورهای دیگر و نیز تاثیر انقلاب کمونیستی و مجاورت ایران با کشور شوروی سابق، حقوق کار به معنی امروزی و اخص خود در کشور ما به وجود آمده است که به طور مختصر سیر تحول آن را بررسی می کنیم.

سیر تحول حقوق کار

حقوق کار در ایران باستان
حقوق کار در دوران اسلام و بعد تا زمان مشروطه
حقوق کار در زمان معاصر

حقوق کار در ایران باستان

الف) قبل از حکومت هخامنشی: قوم ایرانی قبل از حکومتهای ماد و هخامنشی در سراسر فلات ایران پراکنده بود و در حال کوچ نشینی زندگی می کردند. در تاریخ از مشاغل مانند: نگهداری و پرورش اسب، ساختن سفالینه ها، پرورش حیوانات اهلی، ساختن جنگ افزارها و همچنین خنیاگری توسط ایرانیها بسیار یاد شده است. این مشاغل در داخل قبیله بوده و دستمزدی هم وجود نداشته و افراد قبیله از مال مشترک و کار مشترک افراد یا خانواده بهره مند می شدند. اگر شخصی معلول یا بیمار می شد، از طرف قبیله حمایت و پرستاری می شده است.

ب) دوران ماد و هخامنشی: در این دوران، افزون بر تقسیم کار طبقاتی، نوعی تقسیم کار جغرافیایی هم به وجود می آید. مرکز و شمال مرکزی ایران، مانند: قزوین، کاشان، ری و ماورا النهر در ساختن سفالینه و اشیاء قیمتی و زرین معروف بوده اند و بین النهرین در پرورش اسب و ساختن زین ابزار شهرت داشته است. در این دوران به علت فتوحات زیاد در ایران از کارگران سایر ملتها هم استفاده می شده است. از رسوم رایج آن زمان مشغول کردن کارگران خسته از کار روزانه توسط خنیاگران و شعرا بوده است، که خود حرفه خنیاگری و شعر و نقالی موجب پیدا شدن انواع داستانهای قهرمانی شده است. افراد کارگر بیشتر به صورت اجیر بوده اند و گاهی هم کسان دیگری که ثروت خود را از دست می دادند، به صورت اجیر در می آمدند و همچنین در این دوران، حرفه های سنگ تراشی، بافندگی، دامداری و ساختن محصولات هنری و تجملی، ساختن ازابه و کشتی رایج شده است و اما از نظام حقوقی پرداخت مزد، اطلاعات زیادی وجود ندارد، فقط می دانیم که مزد به خانواده تعلق می گرفته و نه به افراد خانواده.

ج) دوره ساسانیان: حکومت ساسانیان توسط فرزندان ساسان که خدمتگزار یکی از معابد پارس بود، تأسیس شد و تقریباً جنبه مذهبی شدیدی داشت و مردم به چهار طبقه: موبدان (که خانواده سلطنتی هم جزء آنها بود)، سپاهیان، صنعتگران و کشاورزان یا دهقانان تقسیم می شدند. این طبقات موروثی بودند و ورود از طبقه ای به طبقه دیگر ممنوع. در اثر گردش ثروت و پول فراوان در این زمان حواله و برات به وجود آمد و مزدها هم به جنس پرداخت می شد و ثروتمندان با دادن قرض و اعتبار به کارگران و کشاورزان از آنان سوء استفاده می کردند و این رسم ناهنجار نه تنها در سراسر این دوران بلکه تا اعصار بعد یعنی تا قرن ۱۳ هجری نیز ادامه داشت. حرفه هایی در تولید ابریشم و شیشه به جرف قبلی اضافه شد و اشرافیت توسعه یافت و نیروی مذهبی و سلطنتی متحد شدند و این عمل به اجحاف به کارگران کمک می کرد. طبقه کارگر یا صنعتگر که هوتخشان نامیده می شدند، در خدمت طبقه ثروتمند درآمد و مورد استثمار فراوان بودند و در نتیجه اکثر این طبقه تهی دست و فقیر بودند. در چنین شرایطی مانی و مزدک پیدا شدند و اکثر طبقات ستم دیده به افکار آنان گرویدند ولی حکومت که در دست طبقه اشراف و موبدان بود به شدت آنها را سرکوب کردند. در اواخر این دوره، بیشتر سپاهیان ایران از همین مردم ستم دیده و رنجبر بودند. لذا به محض ظهور اسلام با

آن احکام عالی به حفظ حقوق ضعفا و برابری و برادری، بدون مقاومت مؤثر و به طیب خاطر به اسلام گرویدند و موجب شکست و انقراض سلطنت ساسانی شدند.

حقوق کار در دوران اسلام و بعد از زمان مشروطه

در اوایل ظهور اسلام و گسترش آن به ایران تمامیت ارضی و حقوقی داخلی ایران به هم ریخت و هنگامی که این به هم ریختگی تمام شد، حکومت اسلامی به دست خاندان بنی امیه افتاد و اصول برابری و برادری اسلامی به کناری نهاده شد. و از طرفی چون اعراب فاتح از اداره کردن ممالک مفتوحه ناتوان بودند، مجدداً به همان طبقه اشراف ایران (دبیران که جزئی از طبقه موبدان بودند) رو آوردند و برای اداره قلمرو وسیع اسلامی از آنها کمک گرفتند، لذا طبقه رنجبر و کارگر ضمن این که چشم امید به اسلام داشت، به دست عوامل بنی امیه به بردگی و استثمار کشانده شدند. بیگاری به شدت رایج بود. تا قرن دوم هجری اغلب مخالفت با حکام عرب از طرف توده‌های کارگر و زحمتکش و صاحبان جرّف آغاز شد و بسیاری از سران شورشها خود، کشاورز یا دهقان و صنعتگر بودند. در میان خود اعراب هم خوار و شعوبه ظهور کردند و بالاخره با پیدایش عباسیان، حکومت بنی امیه منقرض شد. حکومت خلفای عباسی، وعده آزادی و رفاه می‌داد ولی وقتی حکمرانی را به دست گرفت باز هم استثمار و زورگویی نسبت به طبقه ستم گش ادامه یافت. مسأله

بیگاری گرفتن شدید شد و این عمل تا پایان قرن چهارم ادامه داشت. تا این که در اثر توسعه دانش و فن در زمان عباسیان و نیز رواج استخراج معادن و کارهای صنعتی، عده صنعتگران افزایش یافت و نوعی تقسیم صنفی مانند زمان ساسانیان پدید آمد که کشاورزان، دامداران و صنعتگران بودند. صنعتگران بیشتر در شهرها و شهرها در کنار راههای کاروان رو ساخته می‌شدند. خریدهای کلی در کاروانسراها و خریدهای جزئی در دکانها انجام می‌شد و دکان، هم محل شغل یعنی تولید و هم محل داد و ستد بود و شاگردان یا کارگران با استاد خود دور دکان می‌نشستند و مشغول کار می‌شدند و بیشتر اهل یک حرفه در یک محله مشغول کار می‌شدند که به آن «راسته» می‌گفتند. وضع بهداشتی این کارگاهها کمتر قابل تحمل و محل آن تاریک و کثیف بوده است. در این دوران بعضی از مشاغل مانند نوازندگی و روایت احادیث ملی یا نقالی و رونویسی از کتابها و صحافی و جلد سازی پیدا شدند یا تجدید حیات کردند و به علت وجود امنیت، وضع کارگران و صنعتگران کم کم رو به بهبود می‌رفت. این وضع تا اواخر قرن هفتم هجری ادامه داشت و سپس به مدت ۲۰۰ سال کشور پهناور ایران مورد هجوم قبایل وحشی مغول قرار گرفت که به تبع اوضاع اجتماعی، وضع کارگر حقوق کار هم نابسامان بوده است تا این که سلسله صفویه بر ایران مسلط شدند.

در این دوران یکپارچگی کشور تأمین شد و از زمان شاه عباس کبیر، قوانین واحد برای صنوف مختلف تنظیم شد و از صاحبان پیشه و حرفه حمایت شد. رئیسان اصناف را خود شاه انتخاب می‌کرد و هر پیشه‌وری با پرداخت مبلغی به رئیس صنف اجازه کار می‌گرفت که برای تأسیس کارگاه بایستی به نوعی حدود صنفی دیگران را رعایت می‌کرد.

در این دوران بر خلاف زمانهای قبل کارگران نه اجیر بودند و نه بیگاری می‌کردند، بلکه افراد آزادی بودند که با دریافت دستمزد برای دستگاه دولتی کار می‌کردند. (۱) هر کارگر یا صنعتگر حکمی داشت که در آن، مبلغ مستمری او ذکر می‌شد. فرد کارگر یا پیشه‌ور به خصوص آنان که کارشان جنبه هنری داشت، محترم و معزز بودند. معروف است که شاه عباس خود می‌ایستاد و چراغ به دست می‌گرفت تا علیرضا عباسی، خوش نویس دربار کتابت کند. کارگران و هنرمندان برای تمام عمر در دربار استخدام می‌شدند و به هنگام پیری و ناتوانی حقوق ایام اشتغال خود را بدون کم و کاست دریافت می‌کردند. شکی نیست که این وضع فقط در اصفهان و شهرهای بزرگ دیگر بود و عمومیت نداشت.

مشاغل در این دوران دو دسته بودند: مشاغل گروهی یا کارخانه‌ای و مشاغل فردی. مشاغل گروهی مانند بافندگی، ابریشم کاری، زری بافی، مخمل بافی، نم‌سازی، چیت سازی و باسمه کاری که حداقل کارکنان آنها ۶-۵ نفر بوده است. به قول شاردن، سیاح فرانسوی مقیم دربار شاه عباس خود دربار ۳۲ کارگاه یا کارخانه داشته که در هر یک کم و بیش ۱۵۰ نفر کارگر مشغول کار بوده‌اند.

از پایان کار صفویه تا ظهور قاجاریه باز هم اوضاع ایران در هم ریخت تنها در زمان کریم خان زند - معروف به وکیل الرعایا - وضع طبقه رنجبر و ستمکش اندکی بهبود یافته و تحت حمایت دولت قرار گرفته‌اند. کریم خان معتقد به خودکفایی بود و اجازه نمی‌داد اجناس خارجی با پول و طلا مبادله شود و مبادله کالای خارجی با اجناس ایرانی تشویق می‌شد. وی دستور داد قیمت کالاها تثبیت شده و مزد کارگر چنان تعیین شود که بتواند زندگی خود را به راحتی تأمین کند. (۲) او ۱۲ هزار کارگر از سراسر ایران زمین استخدام کرد و اراضی ناهموار اطراف شیراز را تسطیح و برای کشاورزی آماده نمود. و حتی به هنگام کار نوازندگان را دستور داد که برای کارگران موسیقی و الحان خوش بنوازند تا آنها خسته نشوند و یک بار هم که یک دیگ پر از اشرفی طلا موقع حفر زمین پیدا شد به دستور وی تمام اشرفیها میان کارگران تقسیم شد.

دوران قاجار: در اوایل سلطه قاجار به علت جنگهای شدید بین مدعیان سلطنت باز هم وضع کارگران نابسامان شد تا این که کم کم به تبع ایجاد امنیت دوباره اصناف شکل گرفتند و صاحبان جرّف و مشاغل دارای تشکیلات منظم شدند. روءسای اصناف روابط کارگر با کارفرمایان را منظم می‌کردند. حتی در بعضی موارد برای فرد صنعتگر زن هم می‌گرفتند و در امر تشکیل خانواده پا در میانی می‌کردند، ولی وضع کارگر چندان خوب نبود. ساعات کار از طلوع آفتاب تا غروب آفتاب بود و هیچ نوع مرخصی در میان نبود، بهداشت محیط کار تعریفی نداشت و حتی برای صرفه‌جویی و عدم استفاده از میز زمین کارگاه را چاله می‌کنند و کارگران

در آن چاله ایستاده و کار می‌کردند. در اواخر دوران قاجار و هم زمان با مشروطیت از زنان و دختران هم در کارگاههای قالی بافی و نساجی استخدام می‌کردند ولی این نوع کارگاهها دور از کوچه و بازار بود. در زمان قاجار خصوصاً دوران صدارت میرزا تقی خان امیر کبیر به علت اصلاحات و ترویج صنایع داخلی و ایجاد کارخانه‌ها برای تولید مصنوعات مشابه خارجی تعداد کارگران باز هم افزایش یافت و برای اولین بار کارخانه‌های کبریت سازی، قماش، قند و شکر و نساجی ایجاد شد. از طرفی در این زمان کشورهای استعماری با دخالتها و رقابت‌های خود موجبات تعطیلی این کارخانه‌ها و بیکاری کارگران را فراهم آوردند که نتیجه آن ایجاد نارضایتی بین کارگران و صاحبان حرف شد و این نارضایتی به نوبه خود باعث و انگیزه پیدایش قیام تنباکو و قیام مشروطیت شد. نوشته‌اند که از ۵۷ نماینده مجلس شورای دوره اول ۲۷ نفر نماینده اصناف و صاحبان پیشه بوده‌اند، ولی قیام مشروطیت و تغییر نظام حکومتی از استبداد به دموکراسی به علت عدم تغییر شکل ساختار جامعه، موجب تحولی در امور کار و کارگری نشد. تا این که در ماه اسفند ۱۲۹۹ طبق کودتایی رضا شاه به قدرت رسید و ۵ سال بعد بساط سلطنت قاجار برچیده شد و چون خود رضا شاه یکی از سرمایه داران و کارخانه داران عمده کشور شد، کم کم به فکر ایجاد تحولی در خصوص کار سنتی شد و با توجه به ایجاد حقوق کار جدید در اروپا، قوانین مناسبی برای کارگر و کار تنظیم شد و این، آغاز حقوق جدید کار یا حقوق کار به معنی اخص در ایران می‌باشد

حقوق کار در زمان معاصر

از این زمان به بعد تحولات حقوق کار در ایران سریع و گسترده بوده است و فقط به رئوس مطالب مهم می‌پردازیم:

۱ - چون بزرگترین موءسسسه‌ای که در این زمان دارای کارگر فراوان بوده، شرکت نفت ایران و انگلیس است ابتدا به اختصار می‌پردازیم به این شرکت و وضع کارگران آن.

شرکت نفت ایران و انگلیس به موجب امتیازی که در سال ۱۹۰۱ از طرف مظفرالدین شاه به شخصی به نام ویلیام ناکس داریسی داده شد، تشکیل شد. ابتدا نام دیگری داشت و در سال ۱۹۰۹ چون امتیاز را دولت انگلیس خریداری کرد تبدیل به شرکت نفت ایران و انگلیس شد. این شرکت تا ۱۳۲۹/۱۲/۲۹ برقرار بود و در آن تاریخ ملی اعلام شد

پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ و سقوط دولت ملی دکتر مصدق، در سال ۱۳۳۳ صنعت نفت به کنسرسیومی مرکب از شرکت‌های نفتی امریکایی، انگلیسی، فرانسوی و چند کشور دیگر سپرده شد. به هنگام خلع ید از شرکت نفت در سال ۱۹۵۱ - ۱۳۳۰ تعداد کارگران آن بالغ بر ۸۰۱۴۸ نفر بوده است که ۶۱۵۴۵ نفر کارگر خود شرکت نفت و ۱۳۶۰۳ نفر کارگران پیمانکاران شرکت نفت بوده‌اند. در سال ۱۳۰۸ اعتصابی در شرکت نفت واقع شد و حقوق کارگران از یک ریال تا سه ریال به ۵ ریال افزایش یافت. در این شرکت تبعیضات زیادی میان کارگران ایرانی و غیر ایرانی وجود داشت و این نارضایتی انگیزه نفوذ حزب توده ایران - که در سال ۱۳۲۰ به وجود آمده بود - شد. در سال ۱۳۲۳ تحریکات حزب توده باعث اعتصاب گسترده‌ای شد که با تسلیم شرکت نفت به خواست کارگران تمام شد و مجدداً در ۱۳۲۵/۴/۲۳ اعتصاب دیگری آغاز شد که به علت مخالفت کارگران عرب شرکت نفت درگیری حاصل شد و عده‌ای در حدود ۲۰۰ نفر کشته و زخمی شدند. این حوادث خود مقدمه‌ای شد برای تلاش دولت ایران جهت تصویب قانون کار که بعداً متذکر خواهیم شد.

۱ - اولین فرمان در حفظ حقوق کارگران فرمانی است که در تاریخ ۱۳۰۲/۹/۱۷ توسط والی کرمان و بلوچستان درباره کارگران قالیباف صادر شده است در این فرمان از ساعت کار ۸ ساعت، تعطیلات رسمی هفتگی، سن کارگران، منع کارگاههای مختلط و مجازات کارفرمایان متخلف صحبت شده است.

۲ - قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ در اجاره اشخاص مواد ۵۱۳ تا ۵۱۵ را اختصاص به اجاره کار اشخاص داده که شامل کارگران می‌شده است.

۳ - هیأت وزیران در سال ۱۳۰۷ در قانون تعرفه گمرکی مطالبی درباره فراهم آوردن امکانات لازم برای بهبود وضع کارگران گنجانید. در این دوران علاوه بر شرکت نفت در جنوب و شرکت شیلات در شمال کارخانجات دیگری مانند: اسلحه سازی، دخانیات، سیمان، صابون سازی ایجاد شد و وزارت راه در ساختن راههای شوسه و راه آهن تعداد زیادی کارگر در استخدام داشت.

- هیأت وزیران در ۱۳۰۹/۱۲/۲۷ تصویب کرد که از ۱۳۱۰/۱/۱، ۲ درصد از حقوق کارگران کسر و به صندوق احتیاط کارگران وزارت طرق واریز شده تا برای جبران زیانهای مالی و جانی کارگران آن وزارت خانه اختصاص داده شود.

۵ - نظامنامه طرز عمل صندوق احتیاط کارگران وزارت طرق از طرف دولت تصویب شد. (در ۱۳۱۰/۵/۶)

۶ - در تاریخ ۱۳۱۰/۱۲/۲۸ به موجب قانون متمم بودجه سال ۱۳۱۱ مقررات صندوق احتیاط وزارت طرق و شوارع را به کلیه کارگران ساختمانی دولتی تعمیم داد.

۷ - در سال ۱۳۱۲ وزارت دارایی موظف شد به بازماندگان کارگران که در اثر حوادث کار مقتول یا معلول می‌شوند مستمری پرداخت نماید.

۸ - در سال ۱۳۱۴ آیین‌نامه‌ای در ۶۹ ماده به وسیله اداره کل خدمات و تعاون تصویب شد که شامل کارگاههایی می‌شد که حداقل ۵ نفر کارگر داشتند.

۹ - در ۱۳۱۹/۵/۱۹ نظامنامه کارخانجات و موءسسات صنعتی کشور در ۹ فصل و ۱۱ ماده تصویب شد که بعضی از مواد آن مربوط به کارگران بود.

۱۰ - تشکیل حزب توده در مهر سال ۱۳۲۰ به دنبال سقوط رضا شاه و بازگشت دموکراسی در تهران.

۱۱ - در سال ۱۳۲۳ اداره کل کار در وزارت بازرگانی (پیشه و هنر) تأسیس شد.

۱۲ - در ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ شورای عالی کار اولین قانون کار سراسری را تصویب نمود. (۱۳ فصل و ۶۸ ماده و ۳۴ تبصره)

۱۳ - در ۱۳ مرداد ۱۳۲۵ اداره کل کار از وزارت پیشه و هنر جدا شد و مستقلاً به وزارت کار و تبلیغات تبدیل شد و اولین وزیر کار آقای مظفر فیروز در کابینه قوام السلطنه به کار مشغول گردید.

۱۴ - در سال ۱۳۲۸/۳/۷ قانون کار به تصویب مجلس شورای آن زمان رسید. (۲۱ ماده، ۱۵ تبصره)

۱۵ - در سال ۱۳۳۲، آیین نامه بیمه کارگران، شورای کارگاهها و غیره توسط وزارت کار تصویب شد.

۱۶ - در ۱۳۳۶/۱۲/۱۳ لایحه کار دیگری تقدیم مجلس شد در ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره که در تاریخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ به تصویب کمیسیون مشترک مجلسین رسید با وجودی که این قانون موقتی بوده ولی تا ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ که قانون فعلی کار به تصویب رسید اجرا می‌شده است.

۱۷ - در سال ۱۳۵۷ قانونی در ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره در دستور کار هیأت وزیران قرار گرفت ولی به خاطر تزلزل وضع دولت و پیروزی انقلاب اسلامی هرگز تصویب نشد.

پس از انقلاب اسلامی

- ۱ - لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران در تاریخ ۵۸/۴/۱۰ توسط شورای انقلاب تصویب شد.
- ۲ - تصویب نامه ۵۸/۳/۷ در خصوص تشکیل نیروی ویژه تنظیم روابط کار.
- ۳ - لایحه قانونی ۵۸/۹/۲۱ درباره تجدید نظر آراء هیأت‌های حل اختلاف.
- ۴ - لایحه قانونی ۵۹/۴/۹ درباره شورای اسلامی کارکنان واحدهای تولیدی.
- ۵ - لایحه قانونی ۵۹/۴/۲۳ در خصوص یکسان شدن ساعت کار کارمندان و کارگران در سراسر کشور.
- ۶ - قانون جدید کار در ۱۲ فصل و ۲۲۰ ماده در ۶۴/۲/۸ به مجلس شورای اسلامی تقدیم شد و در ۶۶/۸/۲۲ به تصویب رسید و به شورای نگهبان ارسال شد شورای نگهبان ۷۴ مورد ایراد شرعی و قانونی بر آن وارد نمود و پس از بررسی مجدد در مجلس و ارسال آن به شورای نگهبان در ۶۹/۸/۲۹ چون اشکال شرعی رفع نشده بود شورای نگهبان آن را تایید نکرد و این بار به مجمع مصلحت نظام فرستاده شد. در شورای مصلحت نظام اصلاح گردید و در ۲۰۳ ماده در تاریخ ۶۹/۸/۲۹ تصویب گردید و پس از طی مراحل نشر و غیره در ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ لازم الاجرا گردید.
- ۷ - مجمع تشخیص مصلحت در تصویب قانون کار خود مبادرت به اصلاح قانون کرده است (باعنایت به اینکه اصلاح قانون از وظایف خاص مجلس شورای اسلامی است و شورای مصلحت یا شورای نگهبان هیچ کدام حق قانونگذاری ندارند و اگر مصوبه مجلس را تایید کردند باید اصلاحات لازم توسط خود مجلس شورای اسلامی به عمل آید).
- ۸ - قانون معافیت کارگران کارگاههایی که کم کمتر از پنج نفر کارگر دارند از قانون کار، در ۱۳۷۸ توسط مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید.

تاریخچه تشکیل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

در آبان ماه سال ۱۳۳۳ در وزارت پیشه و هنر، اداره مستقلی به نام اداره کل کارتشکیل شد. این اداره کل ابتدا برای رسیدگی به اختلافات تصویب نامه ای تنظیم کرد که در فروردین ماه سال ۱۳۳۴ به تصویب هیأت وزیران رسید. اولین طرح قانون کار در تاریخ ۲۸ اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ و در زمان تعطیلی مجلس به تصویب هیأت وزیران رسید.

از آنجا که با تصویب قانون کار، سازمان کوچک اداره کل کار، قادر به حل و فصل امور کارگری نبود و از طرف دیگر یکی از گردانندگان حزب توده نیز در راس وزارت پیشه و هنر قرار گرفته بود و حکومت وقت به سبب مخالفت‌های سیاسی حزب مزبور، مایل نبود امور کارگری کشور را سلطه و اختیار وی قرار دهد.

با تصویب هیأت دولت در ۱۳۲۵/۵/۱۳ وزارتخانه جدیدی به نام "وزارت کار و تبلیغات" از ادغام "اداره کل کار"، "اداره کل انتشارات و تبلیغات" و "اداره عمران و اصلاحات وزارت کشور" تشکیل و مامور اجرای قانون کار گردید. در سال ۱۳۲۵ مظفر فیروز به عنوان اولین وزیر وزارت کار و تبلیغات معرفی شد.

تاریخچه وزارت کار و امور اجتماعی را می توان به دو دوره قبل و بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۲۵ تا ۱۳۵۷ و ۱۳۵۷ تا ۱۳۸۲ تقسیم کرد.

در سال ۱۳۲۵ بعد از تصویب وزارت کار و تبلیغات توسط هیأت دولت، سرانجام در سال ۱۳۲۸ اجازه قانونی تاسیس وزارت کار از طرف مجلس به دولت داده شد و وزارت کار موجودیت قانونی پیدا کرد.

هدف و وظایف وزارت کار [تعاون، کار و رفاه اجتماعی]

هدف و وظایف وزارت کار و تبلیغات در بدو امر با توجه به شرایط اجتماعی و سیاسی آن زمان به شرح ذیل بود:

ایجاد مرجع بی طرف صلاحیتدار برای حل اختلافات کارگرو کارفرما و تمرکز امور مربوط به کار و مراقبت در تهیه اجرای مقررات قانون کار و قانون کار و قانون بیمه کارگران و حمایت و تامین بهداشت و رفاه کارگران و برقراری روابط با تشکیلات بین المللی کار.

وزارت کار و امور اجتماعی با دارا بودن وجهه قانونی در کشور و توانایی اجرا و نظارت بر مواد قانونی از تاثیرگذارترین ارگانهای حمایت از سلامت کارگر در محیط کار می باشد. به گونه ای که هم از نظر پیوست لوایح به مجلس و هم از جنبه اجرای قوانین در صنایع و محیط شغلی دارای اهمیت می باشد.

خلاصه ای از اهم وظایفی که به عهده این وزارتخانه پیرامون حفظ سلامت کارگر در محیط کار است به شرح زیر میباشد:

- ۱- پیوست و ارایه لوایح قانونی به مجلس شورای اسلامی .
- ۲- نظارت بر حسن اجرای قوانین تصویب شده در صنایع گوناگون.
- ۳- بازرسی های دوره ای از صنایع و محیط های کاری مربوطه .
- ۴- ارایه آموزش و بالا بردن سطح آگاهی کارکنان از وضعیت ایمنی شغلی.
- ۵- ارایه مجوز توسط کارشناسان شورای عالی کار این وزارتخانه برای برخی از مشاغل ویژه و خطرساز برای سلامت کارگر.
- ۶- حمایت حقوقی از کارگران آسیب دیده در محیط کار.
- ۷- لغو مجوز فعالیت کارگاه هایی که برای سلامت کارگران در محیط کاری خطرساز می باشند .
- ۸- قوانین مربوطه پیرامون وظایف وزارت کار [تعاون، کار و رفاه اجتماعی] در رابطه با سلامت کارگران در محیط های کاری.

بطور کلی عمده وظایف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی عبارتست از:

- ۱-تنظیم روابط کارگر و کارفرما
- ۲-ترسیم سیاستهای اشتغال، بهره‌وری، دستمزد و طبقه بندی مشاغل
- ۳-حفظ و صیانت از نیروی کار
- ۴-حفظ و تثبیت فرصت های شغلی
- ۵-اجرای قوانین مرتبط با سازمان های کارگری، ایجاد و گسترش تشکلهای کارگری و کارفرمایی
- ۶-شناخت کمی و کیفی عرضه و تقاضای بازار کار و برنامه ریزی برای فرصت های شغلی
- ۷-ارتقای شرایط اجتماعی کارگران کشور از طریق فراهم کردن تسهیلات و امکانات رفاهی لازم
- ۸-گسترش فرهنگ اسلامی و روابط انسانی در محیط های کارگری
- ۹-نظارت بر اشتغال اتباع خارجی
- ۱۰-ارتقای شرایط کار در کشور ، بهره برداری مطلوب از روابط بین المللی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با سازمان بین المللی کار و دیگر سازمانهای بین المللی

تاریخچه تأسیس سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار (ILO) در سال ۱۹۱۹ پس از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای بر پا بود ، شکل گرفت . این سازمان با هدف تدوین مقررات و قوانین بین المللی در جهت بهینه سازی استانداردهای بین المللی کار و حصول اطمینان از بکار گیری آنها متولد شد. قانون ILO در بین ماههای ژانویه و آوریل ۱۹۱۹ به وسیله کمیسیون کار در کنفرانس بین المللی صلح تدوین شد . اولین نشست سالانه سازمان بین المللی کار ، همراه بود با دو نماینده از دولت و کارفرمایان و کارگران از هر کشور عضو که در تاریخ ۲۹ اکتبر ۱۹۱۹ با یکدیگر ملاقات کردند . این نشست مسائل مربوط به شش مبحث اول قانون بین المللی کار را که درباره ساعات کار در صنایع ، بیکاری ، حفاظت از زنان باردار ، ساعات کار شبانه زنان ، حداقل سن کار و کار شبانه برای جوانان در صنعت می باشد ، مشخص ساخت .

منشور سازمان بین المللی کار :

در سال ۱۹۴۴ ، کنفرانس بین المللی کار بیانیه ای را تحت عنوان بیانیه فیلادلفیا تصویب نمود که این بیانیه به انضمام اساسنامه سازمان در حال حاضر منشور سازمان بین المللی کار را تشکیل می دهد . این بیانیه با تأکید مجدد بر اصولی که سازمان بر پایه آنها پی ریزی و تشکیل شد ، بر نکات زیر تأکید ورزید :

- ۱ - کارگر یک کالا نیست
 - ۲ - آزادی بیان و تجمع برای توسعه پایدار امری لازم و ضروری است
 - ۳ - فقر در همه جا باعث ایجاد خطر برای خوشبختی می باشد
 - ۴ - همه افراد بشر حق دارند از رفاه مادی و رشد معنوی در فضایی آزاد و مطمئن ، از امنیت اقتصادی و فرصتهای برابر برخوردار شوند .
- این سازمان در طول سالیان متمادی با پشتکار و اعتقاد راسخ به اصول و قوانین خود پستی و بلندی های بسیاری را طی نمود اما هیچگاه در راه احقاق حقوق انسانی و بشری از پای نشست و تاکنون ۳۴۹ کشور به عضویت این سازمان در آمده اند و قوانین و اصول این سازمان در همه نقاط جهان به اجرا گذاشته می شود . این سازمان همواره با تلاش برای حرکت به سمت جهانی با صلح پایدار گام برداشته است

استراتژی های اساسی سازمان بین المللی کار

استراتژی های اساسی سازمان بین المللی کار برای آغاز قرن بیست و یکم عبارتند از:

- ۱ - ارتقا و تشخیص اصول بنیادین حقوق کار .
- ۲ - ایجاد فرصتهای بیشتر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به در آمد کافی و شغل مناسب .
- ۳ - افزایش پوشش و کارایی حمایت های اجتماعی برای همه .
- ۴ - تقویت سه جانبه گرایی و گفت و گوهای اجتماعی .

رسالت و وظایف سازمان بین‌المللی کار

بینش اصلی سازمان بین‌المللی کار مبتنی بر تامین کار آبرومند برای مردان و زنان است؛ همچنین این سازمان تنها آژانس سه جانبه سازمان ملل است که در آن نمایندگان کارفرمایان، دولت‌ها و کارگران حضور دارند و در حقیقت برای ایجاد اتحاد و اقدام مشترک برای تضمین منافع هر سه گروه فوق و تحقق عدالت اجتماعی تأسیس شده است.

اهداف اصلی سازمان بین‌المللی کار شامل ترویج حقوق در محل کار، تشویق فرصت‌های شغلی مناسب و معقول، افزایش حمایت اجتماعی و تقویت گفت‌وگو در مورد مسائل مربوط به کار است. تلاش اصلی این سازمان، حمایت از حقوق بنیادی انسان‌ها و بهبود شرایط کار و زندگی بوده است. در سال ۱۹۶۹ سازمان بین‌المللی کار به سبب فعالیت‌هایش جایزه نوبل صلح را دریافت کرد. این سازمان که قدیمی‌ترین نهاد بین‌المللی موجود در جهان محسوب می‌شود، در طول سال‌ها فعالیت خود با فراز و نشیب‌های بسیاری مواجه بوده است.

سازمان بین‌المللی کار همواره سعی کرده است نقش خود را به‌عنوان ناظر و حتی فراتر از آن عمل نماید. از سایر وظایف این سازمان به‌طور مهم می‌توان به موارد زیر نیز اشاره نمود:

- ۱- تلاش در راه ایجاد زمینه‌های اشتغال برای تمامی افراد و افزایش و بهبود سطح زندگی کارگران با ارائه آموزش‌های مورد نیاز و نیز تنظیم موافقت‌نامه‌هایی که چنین رفتاری را در قوانین کشورهای عضو وارد نماید؛
- ۲- تلاش در راه به‌کارگیری صحیح کارگران، به این معنی که باید سعی شود کارگران در مشاغل که با استعدادها و توانایی‌های آنها مطابقت دارد، به‌کار گرفته شوند؛
- ۳- ایجاد امکان پیشرفت عموم کارگران و خانواده‌های آنها از طریق ایجاد یک سری تحولات در قوانین؛
- ۴- توجه ویژه به بحث بیمه‌های اجتماعی کارگران به‌ویژه در دهه‌های اخیر.

ایران و سازمان بین‌المللی کار

هرچند ابتدا سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان یک رکن جامعه‌ی ملل به شمار می‌رفت، ولی هم‌اکنون چنین حالتی بین این سازمان و سازمان ملل وجود ندارد. در گذشته هر کشوری که عضو جامعه‌ی ملل می‌گردید بلاواسطه به عضویت در ILO نیز درمی‌آمد؛ علاوه بر آن، دولت‌های غیرعضو در جامعه‌ی ملل نیز می‌توانستند با قبول اساسنامه‌ی آن، به عضویت در سازمان بین‌المللی کار درآیند، اما هم‌اکنون شیوه‌ی عضوگیری سازمان بدین صورت است که دولت متقاضی اولاً باید با قبول اساسنامه، زمینه‌ی عضویت خود را فراهم آورد و پس از آن، این مجمع عمومی است که با تصویب دو سوم آرای دولت‌های عضو، این امتیاز را به‌متقاضی عضویت خواهد بخشید.

در حال حاضر ۱۸۵ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار می‌باشند که کشورمان ایران نیز یکی از آنهاست. در واقع ایران از نخستین سال تأسیس سازمان بین‌المللی کار یعنی از سال ۱۹۱۹ به عضویت این نهاد درآمد است و از باسابقه‌ترین کشورها در این نهاد بین‌المللی به‌حساب می‌آید. تأسیس وزارت کار در دولت ایران باعث رونق روابط بینابین گردید و سبب شد همکاری دوجانبه رویه‌ی فعال‌تری به‌خود بگیرد. سابقه‌ی عضویت ایران در ریاست اجلاس‌های مجمع عمومی و نیز در برگزاری مجامع و کمیسیون‌های مربوط به سازمان، نشان‌دهنده نقش فعال آن در صحنه‌ی ILO است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون کار در تاریخ ۱۳۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن که مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته و در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح موارد اختلافی و برحسب ضرورت پس از کسب مجوز از مقام معظم رهبری با اصلاح و متمیم موادی دیگر، مشتمل ۱۲ فصل و ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۱ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و طی نامه شماره ۲۶۷/۸۸۴۰ ق مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۹ مجمع به ریاست جمهوری ابلاغ شده است.

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

فصل دوم - قرارداد کار

فصل سوم - شرایط کار

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

فصل دهم - شورای عالی کار

فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کار فرما کار می کند

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کار فرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده اودر آنجا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیسات که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نماز خانه، نهار خوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی، و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی، و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کار آموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- براساس بند چهار اصل چهار و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به ان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگرمزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد - قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آموزشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

تعلیق قرارداد کار

گاهی قرارداد کار به طور صحیح و بدون نقص منعقد شده ولی در عمل و اجرا، با دشواریهایی برخورد میکند. این دشواریها سبب میشود که یکی از طرفین قرارداد موقتاً قادر به انجام تعهدات خود نباشد. در این حالت رابطه بین کارگر و کارفرما برقرار است ولی اسباب و جهات خدمتی مانع اجرای آن است.

تعلیق قرارداد کار عبارتست از عدم اجرای موقت قرارداد کار به سبب بروز اسباب و علل خاصی که این علل و اسباب مانع اجرای قرار داد کار میشود در این تعریف دو شرط نمایان است.

۱. عدم امکان اجرای قرارداد کار؛

۲. عدم اجرای قرارداد به طور موقت تعلیق قرارداد کار ناشی از کارگر است و یا در ارتباط با کارگاه

مواردی که سبب تعلیق قرارداد میگردند عبارتند از:

۱- بیماری کارگر ۲- بارداری زنان کارگر ۳- خدمت زیر پرچم ۴- استفاده از مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در موارد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

ماده ۱۵- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی [تعاون، کار و رفاه اجتماعی] است.

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرروزیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق تا دو ماه پس از پذیرفتن کار خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات

مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه واستنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی

ج- از کارافتادگی

د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت وعدم تجدید صریح یا ضمنی آن

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر

تبصره - کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف به است رونوشت استعفاء وانصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره - تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده میشود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراخی طرفین به وسیله چک عهده بانک و یا رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

- الف - چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.
- ب - در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهیانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.
- تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تامین نماید.

- ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
 - ۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه های باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تأمین نماید.
- تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند

مدت کار

- ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار میدهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.
- تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، یا نماینده قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.
- تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران نماینده یا نماینده گان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.
- ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تعطیلات و مرخصیها

- ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.
- ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعه یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت به مدت کار انجام یافته محاسبه میشود.
- ماده ۶۵- مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الا مکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.
- ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

شرایط کار زنان

- ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
- ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعه ۹۰ روز است حتی الا مکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روزه مدت مرخصی اضافه می شود.
- تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود
- تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.
- ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸- در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت ، فرصت شیردادن بدهد. این تعداد جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان وبا در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره- آیین نامه اجرایی ، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می شود.

شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود. و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگرا تغییر دهد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست ، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است ، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران ، و کارآموزان الزامی است .

تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:

۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود .

۲- معاون وزارت صنایع

۳- معاون وزارت صنایع سنگین

۴- معاون وزارت کشاورزی

۵- معاون وزارت نفت

۶- معاون وزارت معادن و فلزات

۷- معاون وزارت جهاد سازندگی

۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹- دو نفر از استادان یا تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰- دو نفر از مدیران صنایع

۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲- مدیرکل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱ - پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو ا برنامــه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸ - اشـخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند .

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱ - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند.

ماده ۹۲ - کلیه واحد های موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند. نتیجه را در پرونده کارگاه ضبط نمایند.

تبصره ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء، دوفرد شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشد تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

ماده ۹۴ - در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد.

ماده ۹۵ - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه در اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱ - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد، ثبت و مراتب را سریعاً بصورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحد های موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کار فرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

بازرسی کار

ماده ۹۶ - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل میشود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان، و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میز آنها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

ماده ۹۸ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رو نوشت تحصیل نمایند.

تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

ماده ۱۰۰- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند شرکت کنند

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراء است.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل میشود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین شرایط و نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواستههای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرار گیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شوؤن طرفین و با برخورداری از هرگونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین قانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف - مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد *

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد *

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد *

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید *

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد دلائل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره - در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳- در صورتیکه پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران میتواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هرنحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴- در پیمانهای دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدودیه منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره- دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزشی ایجاد نمایند.

تبصره- آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار می باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر و یا کارآموز و یا نماینده گان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی**۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان****۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کار فرمایان استان.**

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره - کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹- رأی هیأتهای تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا میگردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیأت بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰- هیأت حل اختلاف استان از سه نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت دو سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱- هیأت های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲- هیأت های حل اختلاف از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳- هیأت های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیأت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵- در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود. تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوطه باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶- آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجراء بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذاشته خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می رسد.

مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷- کار فرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۱- کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مواد این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات موارد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهیه و تسلیم نمایند. ت

ماده ۱۹۵- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

پایان مباحث قانون کار**پایان بخش اول**

دانشجویان گرامی: بخشهای دیگر مطالب این درس در سایت اینجانب به آدرس

<http://farzadghane.ir> قابل دریافت می باشد.