

جزوه قوانین ایمنی و بهداشت در واحدهای صنفی

کاردانی مدیریت کسب و کار

کلیات حقوق کار

تاریخچه‌ی پیدایش حقوق کار

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 کارخانه‌ها 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 می دادند. 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 می داد و جامعه را از تعرض به حریم فرد و کاستن از دامنه حقوق وی منع می کرد. این مکتب دو شعار مهم و اساسی داشت: «اصالت فرد و آزادی او و برابری تمام انسان‌ها». اعتقاد به فردگرایی و آزادی فردی از لحاظ اقتصادی «لیبرالیسم اقتصادی» را به دنبال داشت. به این معنی که افراد فعالیت‌های اقتصادی خود را «آزادانه» و بدون دخالت هیچ قدرت و سلطه‌ای تنظیم می کردند.

اصل حاکم، اصل «رقابت آزاد» بود، برای این که کارفرما بتواند رقبا را از میدان بدر کند و قیمت تولیدات خود را پایین بیاورد. او می توانست دستمزد یا تعداد کارگران را کاهش دهد. قیمت هر کالا را قانون عرضه و تقاضا تعیین می کرد و کار انسان نیز مانند هر کالای دیگر تابع این قانون بود. تصور می شد که انسان‌ها کاملاً آزادند و می توانند 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.

در این سیستم فکری هر کارگر آزاد است که هر شغل و حرفه‌ای که بدان مایل است را انتخاب کند و آزاد است که شرایط کار را بپذیرد یا شرایط جدیدی را پیشنهاد کند. کارفرما نیز آزاد است که هر کس را که مایل است استخدام کند و شرایطی را که به نفع اوست در قرارداد بگنجاند و هر موقع که خواست به کار کارگر خاتمه دهد و به طور کلی از حق مالکیت خود که حق متعالی و غیر قابل تعرض است به طور دلخواه متمتع شود.

اصل دیگر مکتب اصالت فرد «برابری و تساوی افراد» بود. به موجب این اصل هیچ فردی برتر از دیگری نیست. بنابراین قدرت عمومی نباید در یک قرارداد خصوصی به نفع یکی از طرفین قرارداد مداخله کند و موازنه قرارداد را به هم زند، بلکه کارگر و کارفرما باید شخصاً و با مذاکره شرایط کار را تعیین کنند.

علاوه بر این، چون اصل بر اصالت فرد است، کارگر و کارفرما باید به طور فردی راجع به کار تصمیم بگیرند و هر گونه تجمع و ایجاد ائتلاف و اتفاق و اقدام دسته‌جمعی مثل اعتصاب برای به دست آوردن امتیازات گروهی ممنوع شمرده شد. این عوامل موجب شد که ارزش کارگر تا حدّ یکی از هزینه‌ها و ابزارهای تولید تنزل یابد و ارتباط انسانی بین کارفرما و کارگر رنگ ببازد. دلیل این امر آن بود که برخلاف شعارهای فردگرایان بین کارگر و کارفرما تساوی عملی و واقعی برقرار نبود و اندیشه تساوی حقوقی طرفین قرارداد کار صرفاً يك فرضیه حقوقی بود و در عالم واقع حقیقت نداشت.

گراپن ضمن مطالعه موقعیت کارگران در آغاز قرن نوزدهم نوشت: «به کارگر در مبادله کارش چیزی داده نشده است. زیستن برای او این است که نمیرد دستمزدش رضایت‌بخش و کافی نیست. غذایش از نان و سیب‌زمینی تشکیل می‌شود. وسیله زندگانی او از سایر مردم اجتماع کمتر است.

کار اطفال پدیدار شده است. ملاحظه می‌شود که اطفال ۶ تا ۸ ساله به کارهای آسانی نظیر مراقبت ماشین‌ها گمارده می‌شوند. این‌گونه کارها اطفال را به بی‌حرکتی مستمر در محیطی که اغلب ناسالم است مجبور می‌سازند که با طبیعت آنان در تضاد است. اغلب ۱۵ ساعت و حتی بیشتر از آن در کارخانه‌ها می‌مانند. اگر در محل کار خوابشان ببرد با آنها به خشونت رفتار می‌شود. زن‌ها هم به تعداد زیاد استخدام می‌شوند. اما رنج‌هایی که به کارگران تحمیل می‌شد موجب گردید که احساسات همکاری و احتیاج به مبارزه در نزد آنان بیدار شود».

ظهور و شکل‌گیری تدریجی مقررات کار

ظلمی که بر کارگران به ویژه، زنان، کودکان و کارگران بیمار می‌رفت 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 ۱۸۰۲ وضع شد که مربوط به محدود کردن ساعات کار کودکان بود. در سال ۱۸۳۳ 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 ۱۰ سال در معادن و کارهای زیرزمینی ممنوع و مدت کار برای زنان و کودکان در کارخانه ۱۰ ساعت تعیین شد.

در فرانسه گزارش ویلر مه افکار عمومی آن کشور را تکان داد و تصویب قانون ۲۲ مارس ۱۸۴۱ 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 ۱۲ ساعت را به ۸ ساعت و کارگران ۱۲ تا ۱۶ سال را به ۱۲ ساعت کاهش داد و یک روز را به عنوان تعطیل هفتگی مقرر کرد و در ۲۱ مارس ۱۸۸۴ 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) رسیده‌اند؟ 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 مؤثر 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، فرعی‌تر 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 می‌گفتند 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 تأکید 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 خواسته‌های 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 خواست‌های جمعی و صنفی خود کردند.

با ابداع روش‌های نوین اعمال دموکراسی نظیر انتخابات، نقش کارگران که تعداد قابل توجهی از رأی دهندگان را تشکیل می‌دادند در تعیین سیاست اقتصادی جدی‌تر گرفته شد. نامزدهای انتخاباتی و احزاب سیاسی برای جلب آزادی کارگران مواضعی هماهنگ با نیازها و حقوق کارگران اتخاذ کرده و پارلمان‌ها نیز قوانینی در حمایت از کارگران گذاردند. به این ترتیب کارگران ابزارهای قانونی‌ای به دست آوردند که این ابزارها در تکامل روند تصمیم‌گیری در مورد آنان موثر بودند. در این مورد به عنوان نمونه می‌توان از حق مذاکره و انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی، حق تشکیل سندیکا و حق اعتصاب نام برد. در نهایت، وضع قوانین پیشرفته کار به تنهایی نمی‌تواند گره از مشکلات عدیده کارگران بگشاید بلکه بهترین تضمین رعایت و اجرای حقوق کارگران، به رسمیت شناختن تشکیلات مستقل کارگری است که نمایندگان واقعی کارگران بدون وابستگی به دولت و تشکیلات مستقل کارگری است که نمایندگان واقعی کارگران بدون وابستگی به دولت و ملاحظه‌های سیاسی خواسته‌ها و حقوق صنفی و شغلی خود را مطرح و مطالبه کنند و با مذاکره جمعی آنها را در قراردادهای دسته جمعی بگنجانند و در صورت امتناع کارفرما از اجابت منطقی تقاضاهایشان، خود کارگران با ابزار اعتصاب حقوق خود را به دست آورند.

تعریف و مشخصات حقوق کار

از حقوق کار که پیشتر حقوق صنعتی نامیده می‌شد و ژرژ سل نام حقوق کارگری بدان داده است، تعاریف مختلفی به عمل آمده است. در این بخش از نقل تعاریف مذکور خودداری و با عنایت به ویژگی‌های حقوق کار سعی می‌کنیم تعریفی کوتاه و گویا از حقوق کار ارائه کنیم.

نخستین ویژگی حقوق کار، حاکم بودن آن بر روابط کارگر و کارفرما است. با الهام از تعریف کارگر در قانون کار، می‌توان به ویژگی دیگر حقوق کار دست یافت و آن عبارت است از: «تبعیت و پیروی کارگر از کارفرما».

به این ترتیب می‌توان حقوق کار را به این صورت تعریف کرد: «حقوق کار مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است به نحوی که انجام کار به وسیله کارگر همراه با تبعیت او از کارفرما می‌باشد».

در مورد اجزای تعریف فوق به ویژه کارگر، کارفرما و مفهوم و علت تبعیت در مباحث آتی تفصیل توضیح خواهیم داد، ولی در اینجا یادآوری این نکته ضرورت دارد که حقوق کار شامل هر نوع کاری نیست. نخستین شرط عبارت است از انجام کار برای دیگری، یعنی کارهایی که در جامعه عرفاً خود اشتغالی نامیده می‌شوند و افراد خود استاد کار خویشی بوده و به حساب خود کار می‌کنند. مانند کشاورزان و اصناف تابع قانون کار نیستند. پس در حقوق کار در مقابل کارگر، کارفرما نیز وجود دارد. در عین حال هر نوع کار برای دیگری نیز تابع قانون کار نیست، چرا که کارکنان دولت هم کار خود را تحت تبعیت اداره و دولت انجام می‌دهند، اما این مقوله در حقوق اداری مورد بحث قرار می‌گیرد و ارتباطی به حقوق کار ندارد.

کار برای دیگری برای اینکه مشمول حقوق کار شود باید از شمول هر قانون خاص استخدامی خارج باشد. در حقوق کار تکیه اصلی روی حقوق کارگر و تعهدات کارفرما است و مقررات آن به نفع کارگر تبعیض آمیز است، لیکن مسائل دیگری نیز مورد توجه حقوق کارند که از جمله آن مسائل عبارت‌اند از: تعهدات کارگر، حل اختلافات کارگر و کارفرما و بازرسی کار و غیره.

هرچند که در تعریف فوق‌الذکر گفتیم که حقوق کار، مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است ولی همیشه روابط یک کارگر و یک کارفرما مد نظر نیست. بلکه حقوق کار روابط جمعی کار را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد.

از این رو، مذاکرات جمعی، پیمان‌های جمعی و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از جمله مهم‌ترین مباحث قانون کار است.

مشخصات حقوق کار

۱. جوان بودن. یکی از ویژگی‌های 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 ۱۵۰ سال پیش وضع کردند.

رشته حقوق کار نیز در دانشکده‌های حقوق از رشته‌های نوین است از این رو، تالیفات زیادی درباره حقوق کار یافت نمی‌شود. این وضع حداقل در مورد آثار فارسی صادق است. بنابراین نباید انتظار داشت که همانند برخی شاخه‌های حقوق مثل حقوق مدنی هاله‌ای از نظریه‌های گوناگون و بحث‌های عمیق گرداگرد حقوق کار را گرفته باشد.

۲. جنبه فراملی. در جهان امروز بسیاری از مقررات مربوط به شرایط کار جنبه جهانی پیدا کرده و از حدّ 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 اعلامیه‌های جهانی حقوق بشر قید شده است و به جرئت می‌توان گفت که امروزه هیچ قانون‌گذاری نمی‌تواند مقررات کار را برخلاف اصول مذکور وضع کند. در جهانی کردن حقوق کار سازمان بین‌المللی 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 علمی مثل اقتصاد، سیاست، مدیریت و جامعه‌شناسی سایه می‌افکند. البته متقابلاً از علوم اخیرالذکر هم تأثیر می‌پذیرد. موضوعاتی مثل ساعات کار، طبقه‌بندی مشاغل، مقررات انضباطی و روابط متقابل کارفرما با مدیر کارگاه و کارگران و کلاً مقررات حاکم بر نحوه اداره کارگران و کارگاه در حقوق کار و مدیریت مشترکاً مورد بررسی قرار می‌گیرد. علاوه بر مسائل فوق، اضافه‌کاری، میزان دستمزد، بیمه‌های اجتماعی و سایر شرایط کار و هزینه‌های ناشی از آن، از موضوعات مشترک حقوق کار و علم اقتصاد است.

طبعاً هرگونه تصمیم‌گیری در مورد شرایط کار و دستمزدها و متقابلاً اقدامات و عکس‌العمل‌های بعدی کارگران که ممکن است آرامش یا بی‌نظمی اجتماعی (مثلاً اعتصاب یا تظاهرات سراسری کارگران در اعتراض به یک تصمیم نادرست) را به دنبال داشته باشد، علاوه بر تأثیرگذاری در نحوه‌ی قانون‌گذاری کار، پیامدهای سیاسی و اجتماعی هم به دنبال خواهد داشت. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که چقدر، این رشته از حقوق با سایر علوم ارتباط و بلکه تداخل دارد.

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

الف- یکی از زمینه‌های رشد حقوق کار، پیشرفت کیفی مقررات آن است به این معنی که از زمانی که قانون‌گذاران نخستین مقررات کار را گذارند، به تدریج حقوق بیشتر، و امتیازات بهتر و شرایط سهل‌تری برای کار در نظر گرفته شده است و اغلب این امتیازات به ویژه در کشورهای غربی که سندیکاهای کارگری قوی و فعال هستند، حق مکتسبه محسوب شده و قابل سلب نیستند. مقررات کار با طرح مسائل ابتدائی مثل، محدود کردن ساعات کار و بهداشت کارگاه پدیدار گشت و به تدریج عقاید مترقی‌تر در مورد حق سندیکالیسم و حق اعتصاب را به رسمیت شناخت.

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. مثلاً نخستین دستورالعمل حکومتی مربوط به شرایط کار در ایران بخش‌نامه والی کرمان و سیستان و بلوچستان بود که صرفاً شامل کارگاه‌های قالی‌بافی می‌شد اما امروزه اصل بر شمول قانون کار است و عدم شمول استثناء است.

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

سندیکاهای کشورهای مختلف برای به دست آوردن و تثبیت برخی از حقوق، خود دولتها و حتی کارفرمایان و شرکتها و موسسات صنعتی هم در وادار کردن مسئولان ممالک دیگر به اعطای امتیازات بیشتر به کارگران سهیم و مؤثر بوده اند! انگیزه دولت‌ها از این اقدامات این بوده که ژست انسان دوستانه گرفته و چنین وانمود کنند که حامی طبقات محروم بوده و در عرصه بین‌المللی نیز مدافع حقوق کارگران هستند و کارفرمایان و سرمایه‌داران نیز سعی کرده‌اند با وادار کردن رقبایشان در کشورهای دیگر به اعطای امتیازات مشابه به کارگران خود، هزینه‌های ناشی از دستمزد بالا و شرایط کار بهتر را نیز به آنان تحمیل کنند، تا صاحبان صنایع و شرکت‌های رقیب نتوانند با کاستن از دستمزدها و امکانات رفاهی کارگران و تولید محصولات ارزان تر جایگاه بهتری در بازارهای جهانی به دست آورند.

۵. تبعیض‌آمیز بودن. برخلاف تصورات و فرضیه‌های 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 تبعیض‌آمیز است. البته تمام مقررات کار در حمایت از کارگر خلاصه نمی‌شود و مباحثی مانند حل اختلاف بین کارگر و کارفرما یا تکالیف کارگر در مقابل کارفرما یا نمایندگان او (مثل سرپرست کارگاه) نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد. اما مهم این است که قانون کار برای بیان کیفیات اخیر گذرانده نشده است و در هر حال هدف نهایی حمایت از کارگر است.

۶. تکنیک‌های ویژه حقوقی. در حقوق کار بعضی روش‌ها و تکنیک‌های حقوقی وجود دارند که مشابه آنها در هیچ یک از رشته‌های دیگر حقوق دیده نمی‌شود. مثلاً پیمان‌های جمعی کار دارای ویژگی‌ها و آثاری هستند که این قراردادها را از نظایرشان در حقوق مدنی و حقوق اداری متمایز می‌سازد. نمونه دیگر عبارت است از تعلیق قرارداد کار. بدیهی است تدریس، تحقیق، تفسیر و یا دادرس براساس مقررات کار، بدون آشنایی و عنایت به این خصوصیات و ابعاد و فنون ویژه حقوق کار ناموفق خواهد بود. حتی قوای مقننه و مجریه نیز برای کامیابی در انجام آن دسته از وظایف خود که مربوط به کار و جامعه کارگری می‌شوند ناگزیرند که به روش‌ها و تکنیک‌های فوق‌الاشاره و قوف کافی داشته باشند.

۷. ارتباط با نظم عمومی. شاید ذکر این مطلب که مقررات حقوق کار که عمده بحث آن مربوط به روابط کارگر و کارفرما است مرتبط با نظم عمومی بوده و نتیجتاً از قواعد آمره محسوب می‌شوند، عجیب باشد ولی این یک حقیقت است که بیشتر شرایط کار به وسیله قانون معین شده و این مقررات جنبه آمره دارند. یعنی کارگر و کارفرما نمی‌توانند برخلاف مقررات مزبور تراضی نمایند چرا که مقررات و ضوابط مذکور با نظم عمومی اجتماعی مرتبط هستند. مثلاً در موضوعاتی مثل ساعات کار، شرایط کار، تعطیلات مرخصی و امثالهم، طرفین حق ندارند از حداقلی که در قانون کار مشخص شده تخطی کنند و مزایایی کمتر از آنچه که در قانون مذکور افتاده تعیین کنند (ماده ۸ قانون کار)، به بیان دیگر، یکی دیگر از ویژگی‌های مقررات کار حداقل بودن حمایت‌های مذکور است.

مثلاً اگر مدت مرخصی استحقاقی سالیانه کارگران ۲۶ روز اعلام شده است که هیچ کارگری را نمی‌توان حتی یک روز از مرخصی مذکور محروم و مثلاً ۲۵ روز مرخصی استحقاقی داد. به نظر می‌رسد که با در نظر گرفتن فلسفه وجودی مقررات کار که حمایت از کارگر می‌باشد توافق بر سر مزایایی بیشتر از آنچه که در قانون کار ذکر شده است مجاز است این اجازه از مفهوم مخالف ماده ۸ قانون کار استنباط می‌شود.

در عین حال از ذکر این نکته نباید غافل شد که وقتی می‌گوییم کارفرما و کارگر می‌توانند بر سر منافی بیشتر برای کارگر به توافق برسند، این نفع، نفع نوعی است نه نفع شخصی و تشخیص اینکه شرایطی که برای کارگر در نظر گرفته شده است واقعاً به نفع اوست یا نه با مراجع صالحه است نه با شخص کارگر یا کارفرما. مثلاً صرف نظرکردن از مرخصی برای به دست

وبلاگ مهندسی مکانیک – وبلاگ جامع مهندسی مکانیک

آوردن مزد بیشتر از این جهت که به سلامتی و نشاط کارگر آسیب جدی وارد می‌کند به نفع او نیست هر چند خود وی نظر دیگری داشته باشد.

ارتباط حقوق کار با نظم عمومی و آمره بودن قواعد آن نتیجه دیگری نیز دارد و آن عبارت است از پیش بینی ضمانت اجرای کیفری.

فصل یازدهم قانون کار مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ برای متخلفان از مقررات مذکوره در متن مجازات های حبس و جریمه نقدی در نظر گرفته است. البته وجود مجازات ها و آمره بودن حقوق کار و ارتباط آن با نظم عمومی یک مسئله است و اینکه این مجازات ها در عمل تا چه حدی جدی گرفته می‌شوند مسئله‌ای دیگر پاسخ مسئله اخیر بیشتر به قدرت و استقلال تشکل های کارگری در هر کشور و همبستگی کارگران برای احقاق حقوق خود و نیز روحیه حاکم بر دستگاه قضایی برمی‌گردد.

چرا که در بعضی موارد ملاحظه می‌شود که دادرسان به ارتکاب جرائمی که بر علیه جامعه یا عفت عمومی هستند، بیشتر از جرائم اقتصادی اهمیت قائلند و تخلفات اخیر را خیلی جدی نمی‌گیرند.

قوانین مربوط به نظم عمومی اثر فوری دارند یعنی روابط حقوقی سابق خود را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهند. علیهذا وقتی قانونی جدید تصویب می‌شود به کلیه قراردادهای کار و پیمان های دسته جمعی از جمله قراردادهایی که پیش از قانون مسبق بر خود معتبر بوده‌اند نیز تسری پیدا می‌کند. به عنوان مثال؛ چنانچه در یک قرارداد کار فرضی، مدت مرخصی سالانه ۲۰ روز اعلام شده و قانون جدید این مدت را به ۲۶ روز افزایش داده است این افزایش بدون پروا به تاریخ انعقاد در مورد قرارداد مذکور نیز صادق خواهد بود.

۸. مقررات کار جنبه تجربی و عملی دارد. برخلاف بعضی از رشته های حقوقی بر پایه تئوری ها و فرضی های محض بنا نشده است بلکه کاملاً ادراکی و ملموس است و با کسانی سروکار دارد که آنها هم با کار و عمل و تجربه بیشتر از بحث و جدل و استدلال آشنایی دارند. لذا هم قانون گذاران، هم حقوق دانان و هم دادرسان باید به هوش باشند که به عمل و تجربه اهمیت بیشتری داده و حتی در گفتار و نوشتار هم از به کار بردن اصطلاحات تخصصی غامض و نامانوس که برای کارگرانی که اکثراً از سطح سواد پائینی برخوردارند اجتناب کنند

ماهیت حقوق کار

در این بحث مهمترین پرسش این است که آیا مینا و منشا حقوق کار، اراده طرفین رابطه کار است که قرارداد کار را تنظیم کرده‌اند یا نقش اصلی را در پیدایش مقررات کار، حاکمیت دولت و اراده قانون گذار ایفا می‌کند.

نظریه‌ی قراردادی

مطالعه تاریخچه‌ی پیدایش حقوق کار ملاحظه شد که در دوره‌ی حاکمیت لیبرالیسم اقتصادی در اروپا، در روابط کار اصل را بر حاکمیت اراده و آزادی و برابری طرفین در انعقاد قرارداد کار قرار داده و معتقد بودند که این قرارداد که هم کارگر و هم کارفرما در آن سعی می‌کنند حقوق خود را تثبیت کنند تنها ملاک و معیار تشخیص حقوق و تکالیف متقابل کارگر و کارفرما بوده و هیچ قاعده و قانون دیگری نباید این آزادی و برابری حقوق را به نفع یکی از طرفین برهم زند.

از این منظر، قرارداد کار همان است که در قوانین مدنی کشورها قرارداد «اجاره خدمات» و در قانون مدنی ایران (مواد ۵۱۲ تا ۵۱۵) عقد «اجاره اشخاص» نامیده شده است. طرفداران نظریه قراردادی حقوق کار در این نکته اتفاق نظر داشتند و دارند که دولت نباید در قرارداد مزبور مداخله کند حال چه انگیزه و هدف آنها حفظ و احترام به آزادی اراده و برابری طرفین در انعقاد قرارداد کار باشد و چه حفظ چارچوب کلی نظامات اسلام که یکی از آنها عقد اجاره اشخاص می‌باشد.

امروزه اکثر حقوق دانان این برداشت را قبول ندارند چرا که حقوق کار جدید نتیجه توسعه و تحول اقتصاد و صنعت است و بالطبع این رشته نوین و مقررات آن در محدوده روابط خصوصی کارگر و کارفرما قرارداد منعقد بین آنها نمی‌گنجد، بلکه

هرگونه تصمیم‌گیری در مورد مقررات کار و سیاست اشتغال، در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی فرایندهای عمیقی به دنبال خواهد داشت.

پیشینه حقوق کار در ایران (قوانین کار در ایران)

روابط کار در ایران قدیم

روابط کارگری و مقررات حاکم بر آن در ایران قدیم تابع دو عامل مهم بوده است:

۱. عنایت یا بی‌توجهی پادشاه وقت به صنعتگران و ارباب حرف و صنایع و کارگران؛
۲. مذهب.

در مورد عامل اول باید بگوئیم که در ایران تا دوران مشروطه‌خواهی سخن پادشاه و رفتار و کردار و تقریر او به منزله‌ی قانون بوده است و اراده‌ی شخصی او بوده که سیاست دولت را در هر زمینه‌ای مشخص کرده و لذا هیچ قانون و مقررات مشخص و قابل استنادی وجود نداشته است. این مسئله در مورد کارگران هم صدق می‌کرده است. در هر دوره و سلسله‌ای که پادشاه مقتدری به گسترش صنایع و رفاه حال مؤدین آن ابزار علاقه می‌کرد عامل انسانی تولید پر و بالی گرفته و دستاورد آنها به صورت بارزی نمایانگر این حقیقت بود که عنایت و دست حمایت‌گری موجب شده است که قدرت خلاقه و دست هنرمند آنان در جهت خلق آثار هنری به کار افتد و برعکس. مذهب نیز نقش بسیار مهم و اساسی را در روابط کارگری و کارفرمایی در ایران ایفا کرده و می‌کند. هم از بعد احکام حاکم بر روابط اجیر و مستاجر در فقه و احکام مربوط به عقد اجاره اشخاص، و هم از جنبه مذهبی‌ای که باید کارگر و کارفرما داشته باشند. از این نظر کارگر اعتقاد داشت که اگر با دلسوزی و جدیت کار نکند مزدی را دریافت میدارد حلال نخواهد بود و کارفرما فکر می‌کرد که اگر اجرت را کم دهد برکت از کار او رخت برخواهد بست.

پیدایش مقررات کار در ایران

همچنان که در غرب انقلاب صنعتی حداقل در زمینه‌ی مسائل کارگری، اخلاقیات و مذهب را تحت تاثیر خود قرار داد در ایران نیز صنایع و کارخانه‌های وارداتی بزرگ روابط سنتی کارفرمایی و کارگری را که به طور معمول همان رابطه‌ی استاد و شاگردی بود، دگرگون کرد. ظلم و اجحافی که به کارگران ایرانی و به ویژه قالی‌بافان می‌رفت کمتر از اوضاع رقت بار کارگران اروپایی که پیشتر شمه‌ای از آن را نقل کردیم، نبود. شاید بتوان ۲۵ قوس ۱۳۰۲ را مطلع و مبداء تاریخ قانون‌گذاری کار در ایران به حساب آورد. در این روز از طرف والی کرمان و بلوچستان فرمانی درباره‌ی «حمایت از کارگران قالی باف» صادر شد. این فرمان گرچه متضمن نکات مثبت و پیشرفته‌ای بود لیکن قانون سراسری برای کشور نبود و از ۳ جهت محدودیت داشت: یکی اینکه فقط محدود به کرمان و بلوچستان بود، دیگر اینکه صرفاً شامل حال کارگران قالی‌باف بود و نه همه کارگران و سوم اینکه مقررات آن که در یازده بند ذکر شده بود منحصر بود به مسائل زیر:

۱. محدود شدن ساعات کار کارگران قالی باف به ۸ ساعت در روز؛
۲. تعطیلی جمعه و ایام تعطیل رسمی؛
۳. ممنوعیت استخدام پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال در کارگاه‌های قالی بافی؛
۴. سایر مقررات حمایتی درباره کارگران زن و بیمار
۵. مقررات بهداشتی و ضوابط مربوط به محیط کار؛
۶. مجازات متخلفان.

در تاریخ ۱۳۰۹/۱۲/۲۷ هیئت وزیران طی نظامنامه‌ای مقرر کرد که از تاریخ ۱۳۱۰/۱/۱ به منظور ترمیم خسارات ناشی از حوادث کار درصدی از حقوق کارگرانی که در راه‌ها کار می‌کنند کسر و از طریق «صندوق احتیاط وزارت طرق» به وجود

آید که البته این نظامنامه و دستورالعمل‌های بعدی آن بیشتر مقررات مربوط به تامین اجتماعی را تشکیل می‌دادند تا مقررات کار.

به دنبال تشکیل اولین سازمان مربوط به مسائل کار یعنی «اداره‌ی کل صنعت و معادن» و سپس تبدیل آن به وزارت خانه، نهاد مزبور در سال ۱۳۱۵ آیین‌نامه‌ای را مشتمل بر ۶۹ ماده به نام «اساسنامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» تدوین کرد که در جلسه ۱۹ مرداد همان سال، آئین‌نامه مزبور به تصویب هیئت وزیران نیز رسید. این مصوبه به حفاظت و بهداشت کار، روابط کار و تکالیف کارفرما، وظایف کارگران، بازرسی کار، ترتیب تشکیل پست‌های امدادی و صندوق احتیاط برای معالجه و پرداخت پاداش به آسیب دیدگان و سایر مقررات مربوط به تامین اجتماعی پرداخته بود. با سقوط پهلوی اول در سوم شهریور ۱۳۲۰ و ایجاد فضای نسبتاً آزاد سیاسی، جنبش‌ها و سندیکاهای کارگری شکل گرفتند. اعتصاب‌های کارگری در تهران، شهرهای نفت خیز خوزستان، اصفهان و آذربایجان خواسته‌های صنفی کارگران را مطرح ساختند، به عنوان نمونه همین جنبش‌ها، اعتراضات و اعتصابات به تدریج دولتمردان وقت را بر آن داشت که با وضع و تدوین قوانین و مقررات کار، هم جنبش‌های کارگری مزبور را متوقف کنند و هم با جریان فکری سوسیالیستی و کمونیستی که با شعارهای فریبنده خود سعی در جذب کارگران داشت مقابله کنند. در نتیجه در ایران نیز قوانین کار ثمره‌ی تلاش‌ها و مبارزات کارگران بوده و نه حاصل دلسوزی و شفقت حکام. این نظر را حتی نویسندگانی که در درون دستگاه حکومتی (وزارت کار و امور اجتماعی) بودند، تایید می‌کنند. به هر حال ذیلاً مصوباتی را که پس از جریان فوق‌الاشاره با عنوان «قانون کار» نامیده می‌شدند، مورد بررسی قرار می‌دهیم:

لایحه کار مصوب ۱۳۲۵/۲/۲۸: این لایحه به وسیله کمیسیونی مرکب از جمعی از افراد مطلع با حضور نمایندگان شورای متحده مرکزی در اداره‌ی کل کار (وزارت بازرگانی و پیشه و هنر) به عنوان اولین طرح قانون کار تهیه و از طرف وزیر بازرگانی و پیشه و هنر به مجلس شورای ملی تقدیم گردید اما در مجلس چهاردهم در اثر کارشکنی برخی از نمایندگان مطرح نشده و عمر مجلس چهاردهم به سرآمد و دوران فترت (منظور دوره فترت قانون گذاری ۱۳۲۴/۱۲/۲۱ تا ۱۳۲۶/۵/۶ است) آغاز شد و به دلیل نبودن مجلس در این دوره، ابتدا طرح قانون کار در شوراهای عالی کار و اقتصاد و سپس در هیئت دولت تصویب شد. این تصویب نامه مشتمل بر ۴۸ ماده و ۳۶ تبصره بود که به تعریف کارگر، مراجع اجراکننده مصوبه، مدت کار، مرخصی و تعطیلات و شرایط کار زنان و کودکان، قرارداد کار، بهداشت، بیکار شدن کارگر، اتحادیه‌ها، مزد، حل اختلاف، شورای عالی کار، صندوق تعاون، بازرسی کار و نحوه‌ی اجرای قانون پرداخته بود.

صرف‌نظر از مرجع تصویب کننده، این مصوبه در واقع اولین طرح قانون کار در ایران است که مقررات آن در جهت حمایت از کارگر جالب توجه است و جالب اینکه بعضی از این مقررات حمایتی در قوانین کار بعدی کم و یا حذف شدند.

قانون آزمایشی کار ۱۳۲۸: همچنان که اشاره شد مقررات حمایت‌گرانه مصوبه کار ۱۳۲۵ زیاد دوام نیاورد و با فروکش کردن نهضت‌ها و جنبش‌های کارگری و تضعیف سندیکاها و تسلط دولت بر اوضاع لایحه قانونی‌ای با امتیازات حمایتی کمتر از قانون کار سال ۱۳۲۵ تقدیم مجلس پانزدهم شد. مجلس نیز بررسی و تصویب آن را به کمیسیون «پیشه و هنر و بازرگانی» واگذار کرد و در تاریخ ۱۳۲۸/۳/۱۷ «قانون اجازه‌ی اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» که شامل ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره بود به تصویب مجلس رسید.

. براساس ماده واحده‌ی مصوب مجلس قرار بود قانون مزبور که شامل مقرراتی درباره‌ی عوامل کار، مدت کار، تعطیل و مرخصی، قرارداد کار، شرایط اخراج یا ترک کار، بهداشت و حفاظت کارگران، سندیکا، حل اختلاف شورای عالی کار، صندوق تعاون و بیمه کارگران، بنگاه‌های کاریابی و شرکت‌های تعاونی بود به مدت یک سال به طور آزمایشی اجرا شود و بعد از انقضای مدت مزبور، دولت لایحه جدید قانون کار را با در نظر گرفتن مواردی که ضمن عمل پیش می‌آید تقدیم مجلس شورای ملی کند.

وبلاگ همه چیز درباره نیروگاه - مرجعی تخصصی برای مهندسان و صنعتگران

با وجود انقضای مدت یک سال آزمایش قانون مذکور تا سال ۱۳۳۷ که قانون کار جدید تصویب شد همچنان اجرا می‌شد. قانون کار ۱۳۳۷: این قانون هم از جهت آزمایشی بودن شبیه قانون کار سال ۱۳۲۸ بود. لایحه کار در تاریخ ۱۳/۱۲/۱۳۳۶ و با ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره براساس مجوز مجلس در مورخه ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ به تصویب کمیسیون کار مشترک مجلسین (مجلس شورای ملی و سنا) رسید و این بار هم قرار بود برای مدت ۲ سال به صورت آزمایشی اجرا و پس از آن برای تصویب قطعی به مجلس تقدیم شود اما همین قانون آزمایشی موقت هم به مدت ۳۲ سال (تا ۱۴/۱۲/۶۹) همچنان پابرجا بود.

وظایف و مسئولیت‌های وزارت کار و امور اجتماعی

هدف و وظایف وزارت کار و تبلیغات در بدو امر باتوجه به شرایط اجتماعی و سیاسی آن زمان به شرح ذیل بود: ایجاد مرجع بی‌طرف صلاحیت‌دار برای حل اختلافات کارگر و کارفرما و تمرکز امور مربوط به کار و مراقبت در تهیه اجرای از جمله وظایف چهارگانه وزارت کار و امور اجتماعی و به تبع آن مقررات قانون کار و قانون بیمه کارگران و حمایت و تامین بهداشت رفاه کارگران و برقراری روابط با تشکیلات بین‌المللی کار.

- حفظ و صیانت از نیروی کار؛

- تنظیم روابط کار؛

- نظارت بر اجرای صحیح قانون کار و سایر قوانین و مقررات ذیربط؛

- حل و فصل مسائل و مشکلات جامعه کارگری و کارفرمایی به منظور برقراری نظام منطقی از روابط کار از طریق اتخاذ تدابیر قانونی و تمهیدات لازم با بهره‌گیری از ساز و کارهای سه‌جانبه‌گرایی در موارد مختلف؛

- انجام مطالعات و پژوهش‌های علمی و کاربردی به منظور سالم‌سازی محیط کار از لحاظ حفاظت فنی و ایمنی و ارائه آموزش‌های لازم به نیروی کار؛

- انجام بررسی‌های لازم به منظور استقرار نظام‌های جبران خدمت کارگران و نظارت بر اجرای قوانین و مقررات ناظر بر آنها؛

- سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت در زمینه مزد و سایر نظام‌های پرداخت جبران خدمت؛

- تعمیم و گسترش ستادهای مدنی روابط کار از طریق گسترش فرهنگ استفاده از مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار و سه‌جانبه‌گرایی به منظور مشارکت هر چه بیشتر نیروی اداره کار در اداره امور و توسعه بنگاه‌های اقتصادی و بهبود شرایط کار؛

- هدایت، برنامه‌ریزی و اداره امور مربوط به شورای عالی کار، شورای عالی اشتغال و شورای عالی حفاظت فنی و هماهنگی و نظارت در زمینه اجرای مصوبات شوراهای مذکور؛

- تعیین سیاست‌ها و راهبردهای اشتغال و برنامه‌ریزی مربوط به آن در چهارچوب برنامه‌ها و سیاست‌های کلان دولت؛

- مشارکت در برنامه‌ریزی، هدایت، نظارت و پیش‌بینی تمهیدات لازم به منظور الزام نیروی کار به خارج از کشور؛

- نظارت بر اشتغال اتباع خارجی و حدود مجوزهای لازم براساس قوانین و مقررات مربوط.

- انجام پژوهش‌ها و مطالعات بازار کار کشور.

- ایجاد مراکز خدمات اشتغال و بررسی درخواست ایجاد کاریابی‌های غیردولتی، اعمال حمایت‌های قانونی و نظارت بر امور کاریابی‌های مزبور؛

- ایجاد شبکه اطلاع‌رسانی بازار کار و مدیریت آن جهت ارائه اطلاعات به متقاضیان کار، کارفرمایان، سرمایه‌گذاران و برنامه‌ریزان در سطح کشور از طریق همکاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات، نهادها، بنگاه‌های اقتصادی؛

- تهیه، تولید و به‌هنگام‌سازی آمار و اطلاعات پایه اطلاعات از طریق اجرای طرح‌های آماری و تدوین فرهنگ ملی مشاغل؛

بهره‌برداری از امکانات شبکه ملی و بین‌المللی رایانه‌ای جهت تامین نیازهای آماری و اطلاعاتی نظام برنامه‌ریزی و نیروی کار؛

- مطالعه، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای ارتقای فرهنگ کار؛

- مطالعه و برنامه‌ریزی در زمینه مشارکت نیروی کار در منافع بنگاه‌های اقتصادی، فراهم‌سازی بستر مناسب برای کارآفرینان به ویژه زنان و دانش‌آموختگان از دانشگاه‌ها به منظور ترویج گسترش فرهنگ کارآفرینی؛

- مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان بین‌المللی کار و سازمان‌های تخصصی و مربوط، باتوجه به مواضع اصولی کشور و اتخاذ تدابیر لازم برای پیگیری و اجرایی کردن توصیه‌نامه‌ها و مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی.

- بررسی و برنامه‌ریزی همکاری با سایر کشورها در زمینه‌ی مسائل نیروی کار به منظور حمایت از آنان در چهارچوب موافقت‌نامه‌های متبادله؛

-تهیه و تنظیم لوایح و ارائه پیشنهادهای لازم به منظور تحقق اهداف قانونی وزارت خانه؛

- توسعه مهارت‌های نیروی کار کشور و ارائه آموزش‌های مهارتی در سطوح مختلف؛

-سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و تعیین استانداردهای آموزش‌های مهارتی تخصصی؛

-- استقرار نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کوتاه‌مدت باارزش و عناوین مناسب برای تکمیل هرم نیروی انسانی کار؛

- انجام مطالعات و پژوهش‌های علمی-کاربردی در زمینه‌ی مسائل کار

-تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی در زمینه‌ی مسائل کار به منظور آشنایی کارگران، کارفرمایان و کارشناسان با قوانین و مقررات ذیربط؛

- ارائه خدمات کارشناسی و تسهیلات مالی، سرمایه‌گذاری و تولیدی به اشخاص حقیقی و حقوقی در جهت اجرای طرح‌های اشتغال‌زا و خوداشتغالی؛

- برنامه‌ریزی، پیگیری و نظارت بر انجام امور ورزشی و تفریحی کارگران و مشارکت در فراهم آوردن امکانات مورد نیاز آنان؛

مهاجرت و مهاجران

اشتغال و رفع بیکاری یکی از مهم‌ترین مشکلات دولت‌ها محسوب می‌شود. بر همین اساس در تدوین برنامه سوم توسعه اقتصادی، جهت‌گیری دولت در راستای فعالیت‌هایی است که بیکاری موجود را رفع. با وجود این، به دلیل فراهم نبودن زمینه‌های کاری هر روز ریشه این معضل اجتماعی قوی‌تر می‌شود و چنانچه برای رفع آن در برنامه‌های بعدی توسعه اقتصادی اقدامی جدی و عملی صورت نگیرد در آینده‌ای نزدیک شاهد بیکارانی خواهیم بود که فراهم کردن کار برای آنها بسیار مشکل خواهد بود. بنابراین به نظر می‌رسد که زمان بازنگری در سیاست‌های اشتغال‌زا فرارسیده است چرا که دستیابی به اشتغال کامل نیازمند افکار نوین سیاست‌های بهتر و اراده‌ی هماهنگ‌تر است.

یک از مصادیق مشکل ساز و ضد اشتغال بودن قانون کار را می‌توان مهاجران خارجی در ایران ذکر کرد. در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که این همه مهاجر خارجی چرا زود جذب کار می‌شوند و تقاضا برای این نیروها از سوی کارفرمایان ایرانی این قدر بالا است؟ برای پاسخ باید گفت که فرصت‌های شغلی بسیاری در ایران وجود دارد و این امر که کار غیر قانونی مهاجران مورد تقاضای کارفرمایان ایرانی است به آن علت است که شرایط و محدودیت‌های قانونی که سد اشتغال جامعه و جذب نیروی کار از سوی کارفرمایان است در مورد مهاجران خارجی وجود ندارد. این واقعیت نشان می‌دهد که دولت و نظام برنامه‌ریزی کشور در شناخت راهکارهای مؤثر و اجرای صحیح وظایف خود در مورد اشتغال نیروی کار دچار مشکلات اساسی است.

قانون کار در جمهوری اسلامی ایران

تعاریف کلی و اصولی

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند؛

ماده ۲ - کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند (حق‌السعی طبق ماده ۳۰ قانون کار کلیه دریافت‌های قانونی است که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا پاداش افزایش تولید، سود سالیانه و نظایر آن دریافت می‌کند).

نکته قابل توجه در مورد تعریف کارگر آن است که لفظ کارگر بر اشخاص حقیقی دلالت دارد و شرکت‌ها و موسسات کارگر محسوب نمی‌شوند و دوم اینکه لفظ «به هر عنوان» در ماده مذکور، نشان دهنده عام بودن مفهوم کار است یعنی شامل همه کسانی است که کار یدی یا فکری انجام می‌دهند، خواه به منزله‌ی دکتر، مهندس، معلم و یا کارگر ساده هستند. برای مثال، دکتری که در داروخانه و دیگری در بیمارستان خصوصی کار می‌کند، کارگر تلقی می‌شود.

ماده ۳ -

الف - کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه‌ی کسانی که عهده‌دار اداره کار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی کند و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ب - در قانون تامین اجتماعی کارفرما چنین تعریف شده است: کارفرما شخصی حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه‌ی کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه‌ها هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال بیمه شده به عهده می‌گیرند.

ملاحظه می‌کنید که هر دو تعریف ماهیتاً یکی است و جز به لحاظ عبارتی، تفاوتی با هم ندارد.

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه‌ی تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جز کارگاه هستند.

ماده ۵ - کلیه‌ی کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون هستند.

ماده ۶ - براساس بند چهار اصل چهل 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 بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که هستند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهند بود و همه‌ی افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

قرارداد کار

تاریخچه قرارداد کار

اصطلاح قرارداد کار، که در قرن نوزدهم ابتدا به وسیله اقتصاددانان به کار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوق‌دانان مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می‌شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص است (ماده ۵۱۲).

به نظر بعضی از مؤلفان حقوق کار اصطلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می‌کرد. زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی‌شود و فقط بر کار تابع یعنی کاری که شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می‌دهد حاکم است. و در مورد اخیر، در واقع یک طرف قرارداد، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است. صرف نظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تاثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می‌شود، در نظام حقوقی قرارداد کار غیرقابل انکار می‌باشد. به همین جهت لازم به نظر می‌رسد که به طور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد.

ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین، مانند بسیاری موارد دیگر، تحت تاثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است به این سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه معطوف می‌داریم. از زمان رنسانس دکترین متکی بر عقاید حقوق‌دانان رم قدیم به اندازه‌ای در افکار و آرای حقوق‌دانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تالیفات پوتیه^۱ به همان مفاهیم برمی‌خوریم که در حقوق رم وجود داشت. پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می‌کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می‌شمارد در کنار اشیائی از قبیل خانه، زمین، اموال منقول، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می‌کند.

بدین‌سان در نظر این حقوق‌دان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است. اما در فکر او اجاره خدمات منحصرأ در مورد کارهای پست و قابل تبدیل به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران، کارگران، صاحبان حرفه و پیشه‌وران. اما کسانی که خدماتی انجام می‌دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تبدیل به پول نیست قراردادهایشان وکالت به حساب می‌آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق‌شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمی‌شود مانند وکیل دعاوی. با بررسی بیشتر در آثار پوتیه درمی‌یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات و یا چیدن میوه‌ها، و یا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می‌شوند. گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدمه منازل. اجاره در صورت اول برای یک سال، یک ماه، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می‌شود و تابع احکام و قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی‌شود و همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد (ترک کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر و یا اخراج او از طرف ارباب- حاکم خواهد بود. در مواردی که اجاره بدون مدت است مانند اجاره خدمه منازل، هرگاه ارباب مایل باشد می‌تواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد خدمت او را خارج شود.

با این حال، رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب به هیچ وجه براساس قرارداد، به صورتی که پوتیه ذکر کرده است. نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی به علت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی در شهرها رابطه بین کسانی که کار می‌کردند و ارباب و استاد کار بر پایه‌ی نظامات صنفی و یا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را به عنوان یک کالا در اختیار استاد کار

می‌گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد داشته، خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد و در برابر استاد موظف بود که رفتار انسانی و پدرا نه داشته باشد.

به این ترتیب باید تاثیر عقاید و افکار پوتیه و حقوق دانان دیگر قبل از انقلاب که به پیروی از حقوق رم رابطه کار را از دیدگاه قراردادی صرف مورد توجه قرار می‌دادند و کارگر را به مالکی تشبیه می‌کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره و اگذار می‌کند و اجرتی که دریافت می‌دارد عوض آن محسوب می‌شود. در نظام حقوقی حاکم بر کار، بعد از انقلاب فرانسه، ناچیز باشد. اما با مطالعه سیستم حقوقی اخیر و به ویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده می‌شود که به عکس، میراث حقوق دانان قبل از انقلاب مستقیماً در تنظیم رابطه کار براساس قرارداد و اهمیت دادن به رابطه قراردادی مؤثر بوده است.

در سیستم حقوقی لیبرال که بر اصول انقلاب کبیر فرانسه مبتنی بود و در قانون مدنی فرانسه هم منعکس است، حقوق کار به معنای امروزی کلمه وجود نداشت و قرارداد اجاره خدمات منبع طبیعی و تقریباً انحصاری تعیین کننده روابط کارگر و کارفرما و در نتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود. به طور خلاصه انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می‌کرد. این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود.

۱. از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند و طبعاً دولت می‌بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرایط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می‌کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم می‌ساخت. طبق این قانون هر فردی آزاد است هر نوع کار، شغل و حرفه‌ای را که مایل باشد انتخاب کند. این آزادی اگرچه، به طور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرایط آن آزاد محسوب می‌شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هر نوع فعالیت اقتصادی که مایل هستند بپردازند.

۲. سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می‌کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولت‌ها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاددانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد. برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) «قراردادهایی که به صورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد کرده‌اند در حکم قانونند». مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران نیز منعکس شده است: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد کرده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است». زیرا، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می‌توانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دوجانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تامین کنند «آنچه قراردادی است عادلانه است» باتوجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می‌کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد.

اصول فوق در موارد روابط کار هم به شدت اجرا می‌شد. قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره خدمات به حساب می‌آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره: «که عقدی امت که به موجب آن مستاجر مالک منافع عین مستاجر می‌شود» (ماده ۴۶۶). اضافه می‌کند «مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد» (ماده ۴۶۷) بدین سان اجاره اشخاص به صورت مبحثی از مباحث عقد اجاره درمی‌آید. نقش قرارداد کار به عنوان منبع روابط کار، از بسیاری جهات، چه از نظر حقوقی و چه در عمل هنوز هم بسیار مهم است:

اولاً، کارگر و کارفرما اصولاً یکدیگر را آزادانه انتخاب می‌کنند حتی در کشورهایی که دفاتر کاریابی وجود دارد مراجعه به این دفاتر اختیاری بوده و انتخاب قطعی و نهایی به وسیله خود طرفین به عمل می‌آید.

ثانیاً، قرارداد کار وسیله انطباق شرایط کار بر اوضاع و احوال خاص هر کارگر است زیرا به وسیله این قرارداد است که گروه شغلی کارگر مشخص و میزان مزد او تعیین می‌شود و از این جهت قرارداد کار نقش بسیار مهمی را می‌تواند ایفا کند و در بهبود وضع کارگران مؤثر باشد.

توضیح اینکه در رابطه کار، بین منابع تعیین کننده حقوق و تعهدات طرفین سلسله مراتبی وجود دارد. قوانین و مقررات کار هر چند هم که جنبه امری داشته و تخلف از آنها جایز نباشد حداقلی را تشکیل می‌دهد که نمی‌توان از آن تنزل کرد «در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور کرد» (ماده ۳۱ قانون کار ایران).

شرایط قرارداد کار

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار همان شرایط اساسی برای صحت معامله است که در ماده ۱۹۰ قانون مدنی بیان شده است.

۱. قصد طرفین: قصد طرفین و رضای آنها همان اراده انسان است هنگامی که انسان برای انجام کاری راضی شد، آنگاه

تصمیم به انجام آن می‌گیرد. مثلاً در قرارداد کار، طرفین با قبول امضای آن قصد و اراده خود را اعلام می‌کنند.

۲. اهلیت طرفین: طرفین قرارداد کار مثل هر قرارداد دیگر حقوقی باید اهلیت داشت باشند در بند ج ماده ۹ قانون کار نیز

این مسئله مورد تاکید قرار گرفته است. اهلیت توانایی قانونی شخص است برای برخورداری از حقوق قانونی خود که

به اهلیت تمتع و استیفا تقسیم می‌شود. در ماده ۲۱۰ قانونی مدنی آمده طرفین هر قرارداد باید اهلیت داشته باشند. برابر

ماده ۲۱۱ (برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند) در ماده ۲۱۳ نیز گفته شده معامله

با مجبورین (کسانی که به علی داری اهلیت نیستند مانند صغار، دیوانه ها و ...) نافذ نیست.

۳. موضوع معین که مورد معامله باشد: یعنی باید کاملاً روشن و مشخص باشد که وظیفه کارگر برابر قرارداد کار تعیین

شده چیست و کارفرما در مقابل آن چه تعهداتی دارد. زیرا ممکن است فردی توانایی انجام کارهای مختلف و مشاغل

گونگون را نداشته باشد در این حال باید کاملاً معلوم باشد وظیفه کارگر چیست؟ و او چه کاری باید انجام دهد. به

عبارت دیگر تعهدات کارگر در برابر کارفرما و تعهدات کارفرما در مقابل کارگر باید مشخص و معلوم باشد.

موضوع قرارداد کار هم باید قانونی و هم مشروع باشد. مثلاً نمی‌توان با کسی قرارداد بست که در زمینه اعمال خلاف قانون

کار کند و یا به کار قاچاق کالا و یا حمل و نقل و توزیع مواد مخدر بپردازد. درباره‌ی طرف دیگر قرارداد یعنی کارفرما نیز

رعایت این شرط الزامی است (ماده ۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران). برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد

رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد؛

ب- متین بودن موضوع قرارداد؛

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

تبصره: اصل بر صحت کلیه‌ی قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد).

۴. مشروعیت جهت معامله: در هر معامله جهت همان سبب و علتی که موجب بستن قرارداد و انجام معامله می‌شود. علت

قرارداد نیز باید مشروع باشد (ماده ۲۱۷ قانون مدنی)

۵. مشخصات دقیق طرفین باید ذکر شده و حاوی مطالب زیر باشد:

۵-۱ نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد؛

۵-۲ ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها؛

۵-۳ محل انجام کار؛

۵-۴ حقوق یا مزد و مزایا؛

۵-۵ مدت قرارداد، اگر کار برای مدت معین است.

سایر موارد در قرارداد کار

قرارداد کار عقدی معوض است بدان معنی که آنچه در تعریف آن آمده است کارگر در قبال دریافت حقّ السعی (مزد)، کاری را انجام دهد (خواه کار یدی باشد یا فکری) به عبارت دیگر در برابر انجام کار مزد و حقوق پرداخت شود. کار انجام شده رایگان نیست و کارگر برای شخص خود کار نمی‌کند.

کارگر باید از قرارداد پیروی کند یعنی کارگر کار را به درخواست کارفرما و به حساب و نظارت او انجام می‌دهد و باید از آن طبق قرارداد پیروی کند.

قرارداد کار در ایران

طبق ماده ۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفافی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقّ السعی، کاری را برای مدّت موقت یا مدّت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در کارهایی که طبیعت آن جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدّتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود و طبق ماده ۸ قانون، 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 نکند. بنابراین از لحاظ شکل انعقاد قرارداد ۲ نوع قرارداد کار داریم:

قرارداد کتبی: قرارداد کتبی کار چون با رضایت طرفین و به طور کتبی تهیه و تنظیم می‌شود، بر قرارداد شفافی کار برتری دارد. زیرا کارگر و کارفرما هنگام تنظیم آن به اصول و جزئیات بیشتر توجه دارند و همین امر هنگام بروز اختلاف احتمالی سبب سهولت رسیدگی و رفع مشکل می‌شود.

قرارداد شفاهی: در بیشتر موارد و به دلایل گوناگون از جمله آسان بودن کار و یا بی‌سوادی و کم سوادی طرفین قرارداد یا یکی از آنها و نیز به دلیل عدم آگاهی از چگونگی تنظیم قرارداد کتبی کار، قرارداد کار به صورت شفاهی است. برابر تبصره ذیل ماده ۱۰ قانون کار در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد در ۴ نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار قرار می‌گیرد در صورتی که کارگر سواد نداشته باشد نسخه اخیر در اختیار نماینده کارگران کارگاه قرار داده خواهد شد انجام این کار یعنی انعقاد قرارداد کتبی کار اختیاری است.

در قانون کار ایران سه نوع قرارداد از لحاظ قانونی ذکر شده است که عبارتند از:

قرارداد کار غیر موقت: که مقصود همان قرارداد کار دائم است و در اصطلاح به قرارداد دائم شناخته می‌شود در این نوع قرارداد، بنابر موازین قانونی و عرف و رویه متداول کارگر تا زمانی که قرارداد برابر مقررات فسخ نشده به کار ادامه می‌دهد. منظور از قرارداد دائم آن نیست که کارگر مادام العمر به کارش ادامه خواهد داد بلکه مراد این است که در این نوع قراردادها پایان مدّت برای طرفین نامعین است (یعنی قرارداد کار برای انجام کار معین و مدّت معین نیست).

قرارداد کار برای مدّت معین (یا قرارداد کار با مدّت موقت): این نوع قرارداد کار بیشتر در مشاغل که طبیعت آنها بر موقت و غیردائم بودن کار اقتضا دارد تنظیم می‌شود مانند کارهای ساختمانی و یا کارگاه‌هایی نظیر کارهای فصلی به ویژه فعالیت‌های کشاورزی و برخی صنایع وابسته به آن در مراحل کاشت، داشت و برداشت می‌توان نام برد. ایرادی که بر این نوع قراردادها وارد می‌شود این است که گاهی مورد سوء استفاده قرار می‌گیرد و این امکان وجود دارد که برخی از کارفرمایان در مشاغل که طبیعت کار آنها اقتضای استمرار و دوام دارد و کار به طور دائم انجام می‌شود برای فرار از اجرای برخی از مقررات از این نوع قراردادها سوء استفاده کنند. این نوع قراردادها جز در موارد پیش بینی شده در قرارداد قابل فسخ و برهم زدن نیستند و هریک از طرفین قرارداد در صورت فسخ باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. متخصصان و کارکنان و کارگران ماهر و فنی برای انجام کارهای تخصصی بیشتر به این نوع قراردادها گرایش دارند.

قرارداد کار برای انجام کار معین. در این نوع قراردادها از خدمات کارگر برای انجام کار و عمل معینی استفاده می‌شود مثلاً کارگری، ساختمانی را برابر نظر صاحب کار نقاشی و رنگ‌کاری کند که با انجام کار برابر قرارداد کار پایان یافته تلقی می‌شود در ماده ۲۵ قانون کار آمده هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و با انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند و در قرارداد کار معین و یا مدت موقت کارفرما مکلف است به کارگری که برابر قرارداد یک سال یا بیشتر کار کرده باشد برای هر سال سابقه‌ی کار براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند.

ویژگی‌های قرارداد کار

برای صحت قرارداد کار در زمان انعقاد قرارداد رعایت شرایط زیر الزامی است:

- مشروعیت مورد قرارداد
- معین بودن موضوع قرارداد
- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار موردنظر
- لازم به ذکر است اصل بر صحت کلیه‌ی قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات رسد. قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد زیر باشد:
- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ی کارگر باید به آن اشتغال یابد؛
- حقوق یا مزد مبنا؛
- ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها؛
- محل انجام کار؛
- تاریخ انعقاد قرارداد کار؛
- مدت قرارداد، اگر کار برای مدت معین است؛
- موارد دیگری که عرف، عادت شغل یا محل ایجاب کند.

تعلیق قرارداد

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 قرارداد 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:

بیماری کارگر. در صورتی که کارگر به علت بیماری نتواند در محلی کار خود حاضر شود، تا زمانی که قادر به انجام کار نباشد، قرارداد کار او به حالت تعلیق درمی‌آید. در مدت تعلیق، کارگر از کارفرما دستمزد دریافت نخواهد کرد ولی اگر کارگر بیمه شده باشد غرامت دستمزد ایام بیماری او به عهده سازمان تامین اجتماعی است. و اگر مدت بیماری طولانی شود، تعلیق قرارداد کار جای تردید است و در قانون تامین اجتماعی ترتیب خاصی برای آن مقرر شده است.

بارداری زنان کارگر. کارگران زن در دوران بارداری و یا وضع حمل از تعلیق قانونی قرارداد کار برخوردار می‌شوند. توضیح اینکه برابر ماده ۷۶ قانون کار، کارگران زن در دوران بارداری جمعاً ۹۰ روز مرخصی بارداری و زایمان استفاده می‌کنند در این ماده گفته شده که حتی‌الامکان ۴۵ روز این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد اگر زایمان توامان باشد (دوقلو یا بیشتر) ۱۴ روز به مدت مرخصی مذکور اضافه می‌شود در این مدت قرارداد کار آنها به حالت تعلیق درمی‌آید. برابر تبصره یک این ماده پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود برمی‌گردد. این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جز سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. در تبصره ۲ همین ماده اشاره شده که حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

خدمت زیر پرچم. برابر ماده ۱۹ قانون کار، قرارداد کارگران در دوران خدمت و وظیفه به حالت تعلیق درمی‌آید. کارگر مکلف است پس از پایان خدمت سربازی حداکثر ظرف ۲ ماه به کار سابق خود برگردد. در صورتی که پس از مراجعه کارگر برای اشتغال به کار سابق چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارفرما مکلف است او را در شغلی مشابه به کار گمارد.

ماده ۱۲ قانون خدمت و وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی نیز ناظر بر این معنی است. در تبصره ذیل ماده ۱۴ قانون کار آمده که مدت خدمت نظام و وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و نیز مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جز سوابق خدمت و کار آنها محسوب می‌شود.

استفاده از مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق: ممکن است به دلایل گوناگون و برحسب ضرورت، کارگر برای مدتی نتواند در محل کار خود حاضر شود. به این منظور در ماده ۱۶ قانون کار پیش بینی شده قرارداد کار کارگرانی که مطابق قانون کار از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند برای مدت ۲ سال به حال تعلیق درآید و در تبصره ذیل این ماده گفته شده که مرخصی تحصیلی برای یک دوره‌ی دو ساله دیگر قابل تمدید است.

توقیف کارگر: در صورت بازداشت کارگر نیز قرارداد کار وی در مدت بازداشت به حال تعلیق درمی‌آید مشروط بر اینکه بازداشت وی منجر به صدور حکم محکومیت نشود در این صورت کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد (ماده ۱۷ قانون کار) اگر توقیف کارگر به علت شکایت کارفرما از وی باشد و این توقیف منجر به صدور حکم محکومیت کارگر نشود در این حالت مدت بازداشت جز سابقه خدمت کارگر محسوب خواهد شد. افزون بر این کارفرما مکلف است برابر حکم دادگاه صالح علاوه بر جبران ضرر و زیان کارگر مزد و مزایای وی را نیز بپردازد (ماده ۱۸ قانون کار)

تعطیلی کارگاه به طور موقت: برخلاف موارد گذشته گاهی بنابر دلایل اقتصادی (مانند ورشکسته شدن کارفرما و بحران اقتصادی) یا به واسطه قوه قهریه (فارس مازور) مانند؛ سیل جنگ و زلزله و یا به دلایل فنی مثل، تعطیلی کارگاه به علت عدم رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار یا تعمیرات اساسی و رفع نواقص، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما موقتاً غیر ممکن می‌شود. در این موارد برابر ماده ۱۵ قانون کار قراردادهای کار با کارگران تمام کارگاه یا قسمتی از آنکه تعطیل شده و به حالت تعلیق درمی‌آید ممکن است گاهی در تشخیص این موارد اختلاف نظر پیش آید در آخر این ماده ذکر شده که تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

گفتنی است که برابر ماده ۲۰ قانون کار در موارد یاد شده در مواد ۱۵ (قوه قهریه) ماده ۱۶ (مرخصی تحصیلی و بدون حقوق) و ماده ۱۷ (بازداشت کارگر) و بالاخره ماده ۱۹ (خدمت و وظیفه) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب شده و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص شکایت کند. در این صورت، هیئت تشخیص رسیدگی و برابر ماده ۲۰ قانون کار، رای لازم را صادر خواهد کرد.

پایان قرارداد

پایان قرارداد دو نوع است: ارادی و غیر ارادی. موارد پایان غیر ارادی قرارداد عبارتند از:

فوت کارگر: در صورت فوت کارگر قرارداد به صورت فهری و طبیعی پایان می‌پذیرد (ماده ۲۱) برابر ماده ۲۲ قانون کار در پایان هر قرارداد کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار است، به کارگر پرداخت شود. بدیهی است در صورت فوت کارگر مطالبات وی به وراثت قانونی او پرداخت می‌شود به منظور کمک به خانواده کارگر فوت شده و جلوگیری از دشواری‌های احتمالی در این ماده مقرر شده که تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و برقراری مستمری برای آنان، سازمان تامین اجتماعی مکلف است به طور علی الحساب و برای مدت ۳ ماه نسبت به پرداخت حقوق کارگر فوت شده به میزان آخرین حقوق دریافتی به ورثه‌ی قانونی وی اقدام کند.

بازنشستگی کارگر: یکی دیگر از موارد پایان قرارداد کار است و کارگر در این مرحله مشمول مقررات حمایتی قانون تامین اجتماعی و دیگر قوانین مربوطه خواهد بود. برابر ماده ۳۱ قانون کار کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی بپردازد.

پایان کار در قراردادهای کار معین: در موارد بندهای پ و ج یعنی قراردادها برای کار معین و قراردادهای کار با مدت معین (ماده ۲۱ قانون کار) موضوع روشن است، چون در مورد اول با انجام کار معین تعهد کارگر انجام شده و در مورد مدت معین نیز مدت پیش بینی شده در قرارداد پایان یافته و دلیلی برای ادامه قرارداد نیست مگر اینکه تمدید شود.

کاهش توانایی‌های فکر و جسمی کارگر. باتوجه به درصد و یا درجه و میزان کاهش توانایی‌های کارگر تصمیم نهایی را به کمیسیون های پزشکی یاد شده در قانون تامین اجتماعی خواهند گرفت در چنین مواردی کارگر یاد شده به اعتبار حمایتی بودن قوانین کار و تامین اجتماعی زیر پوشش چتر حمایتی قرار خواهد گرفت اگر خاتمه قرارداد کار به علت توانایی جسمی و فکری کارگر باشد کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه کار معادل ۲ ماه آخرین حقوق کارگر را به او بپردازد.

بازداشت کارگر در صورتی که به محکومیت قطعی وی منجر شود. قرارداد کار کارگری که به دلیل بازداشت قانونی از سوی مراجع صالحه قادر به حضور در کارگاه و انجام کار نیست و حکم محکومیت قطعی نیز برای وی صادر شد. خاتمه می‌یابد و کارفرما تکلیفی برای برگشت وی به کار ندارد (ماده ۱۷ قانون کار و ...).

انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین

موارد پایان ارادی قرارداد کار عبارتند از:

اخراج. یکی از متداولترین روش‌های فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما است. بحث اخراج یکی از بحث‌های حساس در قانون کار کلیه کشورهای است. از نظر تاریخی کارفرمایان به استناد حق مالکیت کارگاه و سرمایه و نیز ضرورت و حقوق مدیریت و اداره کارگاه، به این حربه و اختیار متوسل شده‌اند.

استعفا. واژه‌ی استعفا در چند مورد به طور مستقل و ضمنی در قانون جمهوری اسلامی ایران آمده که مفهوم آن هم روشن است و آن مواردی است که کارگر از حق و امتیاز قانونی خود برای برگشت به کار خودداری کند. تبصره ۱ ماده ۲۰ قانون کار در موارد تعلیق اگر کارگر در مهلت مقرر (یک ماه) پس از رفع تعلیق آمادگی خود را به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما از قبول او از پیگیری کار امتناع کند در هر دو صورت مستعفی شناخته می‌شود و فقط حق سنوات در برابر هر سال کار، یک ماه آخرین حقوق به او پرداخت خواهد شد.

ترك كار: منظور از ترك كار اين است كه كارگر بدون رعايت تشریفات قانونی و اعلام کتبی به کارفرما میل و خواست خود را از حضور در محل کار خودداری کند. این عمل نوعی فسخ یکجانبه قرارداد کار از سوی کارگر تلقی می‌شود. ترك كار با غیبت تفاوت دارد. در ترك كار، كارگر عملاً قصد فسخ يكجانبه قرارداد كار را دارد. در حالی كه در غیبت، كارگر چنین قصدی ندارد بلکه اسباب و موانع موقتی مانع حضور او در کارگاه شده است.

انواع قراردادهای

قرارداد دوره آزمایشی

طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین کنند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارند بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارت شوند، رابطه کار را قطع کنند. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما است وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع کند کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه است.

قراردادهای کارمزدی

کارمزد عبارت است از مزی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود. کارمزد بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد انفرادی، گروهی و جمعی تعیین می‌شود. در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص شود و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

قرارداد کارمزدی بر حسب آنکه اولین واحد یا قطعه، ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است. در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت، تقسیم بر تعداد کاری که مزد ثابت بابت آن تعیین شده است، باشد.

در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجرا خواهد شد. اما هرگاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش‌بینی و خارج از اختیار کارگر است، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

نحوه محاسبه حقوق و مزایای قراردادهای کارمزدی. مجموع مزد کارمزدی که بر اساس آیین‌نامه به کارگر پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد. ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات قانون کار است. مأخذ محاسبه فوق‌العاده نوبت کار یا شبه‌کاری کارگران کارگران نرخ کارمزد آنهاست. اگر به جای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شود نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در جمعه ۴۰ درصد اضافه می‌شود. نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار است.

هرگاه قرارداد کارمزدی به صورت پاره‌وقت (کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار) است، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می‌شود. مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات، خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در صورتی که به موجب عرف و رویه‌ی دیگری در کارگاه، مزد و مزایای بیش از آنچه در این آیین‌نامه مقرر شده است جاری شود، عرف و رویه‌ی مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می‌شوند، جاری خواهد بود.

تغییر نظام کارمزدی به سایر نظام‌های مزدی یا برعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه باید پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

قراردادهای مزد ساعتی

مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرما است محاسبه و پرداخت می‌شود. در قراردادهای مزد ساعتی، نوع کار (صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می‌شود. اعمال نظام مزد ساعتی در شرایط زیر مجاز است:

۱. متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر. کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیک‌های پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه‌روز است. مشاغل غیر تمام وقت در زمینه‌های مشاوره و نظایر آنها مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز است.

۲. مشاغل آموزشی و پژوهشی. البته ذکر مشاغل فوق مانع از اعمال سایر نظام‌های مزدی در فعالیت‌های مذکور نخواهد بود اما استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد معوقه فوق موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

محاسبه‌ی حقوق و مزایای قراردادهای مزد ساعتی. در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علام بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله‌مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت کند. مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه‌روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد. در کارگاه‌هایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول مزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت مأخذ محاسبه، میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کارکرد وی خواهد بود.

به هر حال مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. مأخذ محاسبه مزد، حقوق، سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزد ساعتی، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در کارگاه‌هایی که دارای عرف و رویه‌ی خاص در مورد مزد ساعتی است در صورتی که براساس عرف و رویه‌ی موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آیین‌نامه به کارکنان مشمول پرداخت کنند عرف و رویه‌ی مذکور دارای اعتبار است.

تغییر نظام مزد ساعتی به سایر نظام‌های مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تائید وزارت کار و امور اجتماعی امکان‌پذیر است.

قراردادهای کارمزد ساعتی

کارمزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخصی پرداخت می‌شود. در قرارداد کارمزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد. کارمزد ساعتی برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، گروهی و جمعی

تعیین می‌شود. در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هریک از کارگران، سهم هریک در میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد. مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاه‌هایی که فعالیت آنها جنبه‌ی مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت ندارند موکول به اخذ موافقت اداره‌ی کار و امور اجتماعی محل است. فعالیت‌هایی که توسط صاحبان حرفه، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می‌گیرند مشمول مقررات کارمزد ساعتی نمی‌باشد (مانند معلمان خصوصی که به طور پاره‌وقت و غیرمستمر انجام وظیفه می‌کنند).

نحوه‌ی محاسبه‌ی حقوق و مزایا در قراردادهای کارمزد ساعتی. مزد عبارت است از جوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. اگر مزد با ساعات انجام کار مرتبط است، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و محصول تولید شده است، کارمزد و اگر براساس محصول تولید شده و میزان انجام کار در زمان معین است. کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود. مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی هستند به تناسب ساعات عادی کار شبانه‌روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد. در کارگاه‌هایی که فعالیت آنها جنبه‌ی مستمر دارد و یا به صورت فصلی کار می‌کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری است که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی است مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت ماخذ محاسبه‌ی میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود. ماخذ محاسبه‌ی مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی هستند. در صورتی که براساس عرف و رویه‌ی موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می‌شود، عرف و رویه‌ی مذکور معتبر خواهد بود.

تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظام‌های مزد در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است. سایر مقررات کار و ضوابط و مقررات قانون کار ناظر به کارگران که در بالا به آن اشاره‌ای نشد، در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

شرایط کار زنان و نوجوانان

مشاغل مربوط به زنان، از جمله حقوق آنان از نظر فردی و اجتماعی از موضوعات مطرح در عصر معاصر است. در بررسی دقیق و جامع حقوق اجتماعی و حیثیت اخلاقی و انسانی «زن» از دیدگاه «مذهب» و «حقوق» توأم، قبل از هرچیز به این نکته باید توجه داشت که نظام آفرینش، «مرد» و «زن» را در زندگی فردی و اجتماعی به عنوان مکمل یکدیگر خلق کرده است و به هر دوی آنها «حقوق مساوی» اعطاء می‌کند و نه حقوق مشابه. کار در اجتماع از محوری‌ترین ویژگی‌های پیشرفت به شمار می‌رود و به طور منطقی شامل کلیه‌ی اقشار جامعه صرف نظر از جنس آنان می‌شود. با این توضیح که هر قشر به سهم خود از آن بهره‌مند می‌شود. زن در این میان به اندازه‌ی توان خود محق به انجام کار است و باید برای تحقق این امر مورد حمایت قانون قرار گیرد تا حقی از او ضایع نشود و در عین حال به پیشرفت فردی و جمعی منتهی شود. قانون کار در مبحث چهارم به شرایط کار زنان پرداخته و با توجه به جنس مبادرت به وضع قواعدی کرده است. در این مورد، دو موضوع مهم درباره‌ی زنان وجود دارد که عبارتند از:

۱. بارداری زن

۲. حمل بار و کالا توسط زن

بارداری از خصایص طبیعی زن و ضامن بقای جامعه از حیث کمی است و همواره باید با دیدی احترام آمیز به این مقوله نگریست. طبق ماده ۷۶ قانون کار، زن باردار مستحق مرخصی بارداری و زایمان است به مدت ۱۸۰ روز و بنابر توصیه‌ی قانون حتی الامکان ۹۰ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان پشت سر هم (دو قلو) ۱۴ روز به این مرخصی افزوده می‌شود.

پس از پایان مرخصی، کارگر زن باید به کار سابق خود برگردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کاری او محسوب می‌شود (تبصره یک ماده ۷۶) حقوق دوران مرخصی زایمان هم طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد (تبصره ۲).

گاه کار زن ممکن است سخت‌تر باشد در این صورت به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی اگر نوع کار برای کارگر باردار خطرناک و یا سخت باشد کارفرما باید بدون کسر حقوق، کار سبک تری به او واگذار کند (ماده ۷۷ قانون کار). پس از زایمان طبیعتاً کودک نیازمند تغذیه از شیر مادر است به همین دلیل کارفرما باید شرایطی مهیا سازد تا کارگر زن بتواند تا پایان ۲ سالگی کودک پس از هر ۳ ساعت، نیم ساعت زمان شیردهی داشته باشد.

به تصریح قانون، نیم ساعت مذکور جزو ساعات کار زن خواهد بود و کارفرما نمی‌تواند آن را کسر کند (ماده ۷۸ قانون کار). همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و یا در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگه داری کودکان چون شیرخوارگاه، مهد کودک و ایجاد کند.

حمل بار از جمله اعمال اجتناب ناپذیر به ویژه در مشاغل کارگاهی و تولیدی است که در صورت انجام مستمر و متناوب و غیراصولی می‌تواند موجب بروز عارضه‌های جسمی و گاهی روحی شود.

به همین دلیل برای آن آیین‌نامه‌های جداگانه در ۲۵ اسفندماه ۱۳۶۹ تحت عنوان آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست و با استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان به تصویب رسیده است.

از عنوان آیین‌نامه مشهود است که حمل بار با وسایل مکانیکی شامل آن نخواهد شد البته کارفرما باید در چنین شرایطی هم فضا و محیط اشتغال امنی آماده کرده باشد.

طبق آیین‌نامه مذکور و ماده ۸۳ قانون کار ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان ممنوع است. حدود مجاز برای حمل بار با دست طبق آیین‌نامه برای زن کارگر ۲۰ کیلوگرم (ماده ۳ آیین‌نامه حمل بار با دست) حمل بار برای زنی که در طول دوران بارداری به سر می‌برد (و نیز ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع است به خاطر اینکه این میزان هم برای شرایط جسمانی او مضر خواهد بود.

کارفرما هم باید نحوه‌ی صحیح بلند کردن بار، جابه‌جایی و حمل آن را به کارگران آموزش دهد. پس اگر زن در حضور کارفرما یا نماینده‌ی او مبادرت به حمل باری بیش از حد مجاز کند کارفرما یا نماینده باید به او آگاهی لازم را داده و از حمل بار جلوگیری کند. اگر زن قبل از آموزش و یا بعد از آن در عدم حضور کارفرما باری غیرمتعارف حمل کرد و آسیب دید مقصر و بنابر قاعده اقدام به ضرر خود حق مطالبه خسارت ندارد. فاصله‌ی زمانی میان استخدام و آموزش مدتی است که بنا به عرف فوری و کارفرما مکلف به آموزش است (ماده ۶ آیین‌نامه مذکور).

اگر در اثر عدم رعایت ضوابط و مقررات یاد شده و همچنین عرف حاکم بر کار، کارگر زن متحمل ضرر یا به عبارت دیگر صدمه‌ی جسمی شود، کارفرما مسئول جبران خسارت است مگر آنکه اثبات شود کارفرما احتیاط‌های لازم و قانونی را به عمل آورده است. متخلفان از تکالیف یاد شده حسب مورد به مجازات حبس یا جریمه‌ی نقدی یا هر دو محکوم می‌شوند.

اگر خلاف سبب وقوع حادثه شود که منجر به نقص عضو و یا فوت کارگر شود دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مقرر در قانون کار طبق قوانین مرتبط دیگر تعیین تکلیف کند تا جبران خسارت به طور کامل تحقق یابد (ماده ۱۷۱ قانون کار) در قانون کار از ماده ۱۷۲ الی ۱۸۶ نوع و چگونگی مجازات ها بیان شده است). لازم به ذکر است ساعت کار زنان حسب مقررات قانون کار ۸ ساعت در روز و ۴۴ ساعت در هفته و ۱۷۶ ساعت در ماه تعریف شده است.

دیدگاه اسلام در خصوص اشتغال زنان

در شاکله حقوق انسان در اسلام، مسئله‌ای تحت عنوان «حقوق جنسیتی زن» مطرح شده است، که در تمامی قوانین اقتصادی، جزائی، عبادی، سیاسی و اجتماعی به منظور حفظ توازن اجتماعی و اجرای عدالت، ساری و جاری است و امتیازات و تسهیلات اشتغال زنان، الهام گرفته از قانون الهی است. در برنامه‌ریزی عدالت اجتماعی، به هیچ صنفی، اعم از زن و مرد نباید ظلم و تبعیض وارد شود. از دیدگاه اسلام، تفاوت‌های زن و مرد «تناسب» است نه نقص و کمال. قانون خلقت خواسته است با این تفاوت‌ها تناسب بیشتری میان زن و مرد که قطعاً برای زندگی مشترک ساخته شده‌اند به وجود آورد. بررسی اشتغال زنان از دیدگاه اسلام با ذکر مطالب طرح شده آسان تر و جامع‌تر خواهد بود. زن در اسلام مجبور نیست برای خود یا خانواده‌اش کار کند و نفقه دادن از ناحیه مرد به زن واجب شرعی است. زن مکلف به اشتغال نیست مگر اینکه احتیاج به شغل داشته یا اشتغال برای او ضرورت یافته باشد یا به سبب امری که وجوب کفایی اشتغال برای زنان را دربردارد و باید نیازهای جامعه با اشتغال بر طرف شود.

قرآن کریم برای زنان همانند مردان، حق کسب و فعالیت اقتصادی قائل است: «برای مردان از آن چه کسب کرده‌اند بهره‌ای است و برای زنان [نیز] از آنچه کسب کرده‌اند بهره‌ای است» (نساء آیه ۳۲). در عصری که جوامع بشری برای زن هیچ گونه حقوق اقتصادی و اشتغال قائل نبودند و حتی زن از حقوق اولیه انسانی محروم بود اسلام برای زن حقوق مالی و اقتصادی قائل بود. اشتغال زنان در عصر پیامبر (ص) به شکلی گسترده به چشم می‌خورد و در تمامی شغل‌های رایج آن زمان حضور داشتند. زنان در این دوره به مشاغلی از قبیل پزشکی، تجارت و صنایع دستی اشتغال داشتند. مطلب عمده در فرهنگ اشتغال زنان از منظر اسلام، حفظ جایگاه و منزلت زن است و این امر باید در اشتغال زنان لحاظ شود.

اسلام اشتغال را برای زن هدف نمی‌داند بلکه آن را در خدمت خانواده و رفاه و آسایش آن می‌پذیرد و اشتغال را به عنوان یکی از راه های افزایش قابلیت و شکوفایی استعداد زنان و برای تعالی و کمال آنان می‌پذیرد.

اسلام اصل مالکیت زن و مرد را این گونه بیان می‌کند: «للرجل نصیب مما اکتسبوا و للنساء نصیب مما اکتسبن» (نساء: ۳۲). برای مردان از آنچه کسب می‌کنند، بهره‌ای است و برای زنان نیز از آنچه خود به دست می‌آورند، بهره‌ای است. آیه دیگری که در مبحث اشتغال باید مورد توجه قرار گیرد، این آیه است: (فلا جناح علیکم فیما فعلن فی انفسهن بالمعروف) (بقره: ۲۳۴) بر شما باکی نیست در آن (اموری) که زنان در رابطه با خود و از روی معروف انجام می‌دهند.

در خصوص مشارکت فعال زنان در جامعه، دو دیدگاه متعارض وجود دارد. عده‌ای معتقدند: زنان به عنوان نیمی از جمعیت کشور، باید با مشارکت خود در توسعه کشور بکوشند، اما در مقابل، عده ای می‌گویند: در برنامه ریزی اقتصادی، این مهم باید مورد توجه قرار گیرد که به زنان به عنوان نیروی کار الزامی نگاه نکنند و در چرخ اقتصاد ملی و جهانی، حضور زنان را یک ضرورت تلقی نکنند که بخواهند به عنوان یک وظیفه در بهبود وضعیت اقتصادی، نقشی به عهده گیرند. اگر حضور زن در عرصه‌ی اقتصاد یک ضرورت و تکلیف اجتماعی تلقی گردد، قطعاً این اندیشه در تمام سطوح اقتصادی اثر خواهد کرد و در نتیجه، به تغییر باورهای عمومی خواهد انجامید، به گونه‌ای که اعضای خانواده علاوه بر درخواست تمام کارهای بی‌مزد او، خواستار نقش اقتصادی او هم هستند و این مشکل زنان را حل نخواهد کرد.

اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران

اشتغال زنان را در جمهوری اسلامی ایران می‌توان در ابعاد مختلف بررسی کرد. در این نوشتار اشتغال زنان در دو بعد بررسی می‌شود:

۱. قوانین موضوعه
۲. بررسی اشتغال در آیینہ آمار

قوانین موضوعه

در قوانین مربوط به اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، نه تنها تبعیض به مفهوم اجحاف قانونی به زن وجود ندارد، بلکه مجموعه‌ای از تسهیلات و امتیازات همچون کار نیمه وقت، مهد کودک، مرخصی زایمان، بازنشستگی زودرس و ... برای استحکام خانواده مقرر شده است. قانون اساسی براساس بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی: دولت موظف است شرایط و امکانات کار را برای همه [اعم از زن و مرد] به منظور رسیدن به اشتغال کامل فراهم سازد و وسایل کار را در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، قرار دهد. براساس اصل بیست و یکم قانون اساسی دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین کند و امور زیر را انجام دهد:

۱. ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او؛
 ۲. حمایت از مادران، به ویژه در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست؛
 ۳. ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده؛
 ۴. ایجاد بیمه‌ی خاص بیوگان و زنان سالخورده و بی‌سرپرست؛
 ۵. اعطای قیومت فرزندان به مادران شایسته، در جهت غبطه آنها در صورت نبودن ولی شرعی.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با آنکه برای خانواده و بقای آن بیشترین اولویت و اهمیت را قائل است، زن را در صحنه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی همپای مردان می‌داند. در مقدمه‌ی قانون اساسی آمده است: زن ضمن بازیافتن وظیفه خطیر و پر ارج مادری در پرورش انسان‌های مکتبی، پیشاهنگ و هم‌رزم مردان، در میدان‌های فعالیت است و در نتیجه پذیرای مسئولیتی خطیرتر و در دیدگاه اسلامی برخوردار از ارزش و کرامتی والاتر خواهد بود. به طور کلی در قانون استخدام کشوری محدودیتی در استخدام و حالت‌های مختلفی که در طول خدمت مستخدم احتمال وقوع آن وجود دارد، از لحاظ جنسیت مشاهده نمی‌شود. شرط تصدی مشاغل، توانایی انجام دادن و داشتن شرایط احراز شغل است. مقررات خاص کار زنان عمدتاً در مبحث چهارم از فصل سوم قانون کار به شرح ذیل آمده است:

ماده ۷۵ - ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان بار و حمل بار بیش از حد مجاز؛

ماده ۷۶ - محاسبه نود روز برای مرخصی زایمان؛

ماده ۷۷ - در مواردی که نوع کار برای زنان سخت باشد کار بهتر و سبک تری بدون کسر حق‌السعی به زنان ارجاع شود؛

ماده ۷۸ - مربوط به حق شیر دادن با فرجه‌ی قانونی قابل احتساب؛

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه باید تساوی دستمزد وجود داشته باشد و هر نوع تبعیضی در این خصوص ممنوع است.

در قانون تامین اجتماعی کشور نیز مقرراتی برای حمایت از برابری زن و مرد در اشتغال پیش‌بینی شده است:

- پرداخت مبلغی به عنوان کمک هزینه ازدواج و کمک عائله‌مندی به بیمه شده مرد یا زن؛

- قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان تامین اجتماعی که بر اساس آن زنان با بیست سال سابقه‌ی کار و حداقل ۴۵ سال سن پیش از موعد بازنشسته می‌شوند؛

- تقلیل ساعات کار بانوان در قانون خدمت نیمه وقت بانوان؛

- قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان آنان.

آمار اشتغال زنان

بر اساس شاخص‌های مختلف توسعه انسانی ارائه شده توسط سازمان برنامه و بودجه در سال ۱۳۷۸ فعالیت اقتصادی زنان در ایران این گونه برآورد شده است:

۱. سهم نسبی درآمدی زنان: از ۷/۶٪ در سال ۱۳۶۷ به ۹/۷٪ در سال ۱۳۷۶ افزایش یافت.
 ۲. نرخ فعالیت اقتصادی زنان نسبت به مردان: از ۱۱/۶٪ در سال ۱۳۶۷ به ۱۴/۳٪ در سال ۱۳۷۶ افزایش یافت.
 ۳. سهم نسبی زنان در کل نیروی کار بزرگسال (درصد): از ۹/۹٪ در سال ۱۳۶۷ به ۱۲/۲٪ در سال ۱۳۷۵ افزایش یافت.
- بررسی وضعیت استخدام شدگان زن در سال‌های بعد از انقلاب نشان می‌دهد، استخدام زنان در سال‌های اخیر بر مبنای استفاده مطلوب از نیروی زنان در بخش دولتی صورت گرفته است، به طوری که ۸۹/۰۷٪ استخدام مستخدمان زن در بخش مشمول در سال‌های بعد از انقلاب در وزارت آموزش و پرورش صورت گرفته و پس از آن وزارت فرهنگ و آموزش عالی با نسبت ۹۲/۳٪ و بهداشت درمان و آموزش پزشکی با نسبت ۲/۵۴٪ قرار دارند. به این ترتیب فقط ۴/۴۷٪ از کل استخدام‌های سال‌های اخیر مربوط به سایر وزارتخانه‌ها است. چنانچه نسبت استخدام‌های دو سال اخیر را در نظر بگیریم ملاحظه می‌شود که ۹۳/۳۱٪ از کل مستخدمان زن در آموزش و پرورش شاغل شده‌اند، در صورتی که استخدام‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و فرهنگ و آموزش عالی را به آن بیافزاییم نسبت مذکور به ۹۷/۳۵٪ می‌رسد. با بررسی آمار و ارقام ارائه شده، مشاهده می‌شود اشتغال زنان به طور عمده در مشاغل فرهنگی و مشاغلی است که تناسب بیشتری با منزلت و جایگاه زن در جامعه دارد.

شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۷۰ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران را تدوین کرد. ذکر خلاصه‌ای از آن سیاست‌ها در این نوشتار مفید است:

۱. باتوجه به قداست مقام مادری و تربیت نسل آینده و مدیریت خانه و با عنایت به نقش زنان در فرایند رشد فرهنگی و توسعه اقتصادی، باید ارزش معنوی و مادی نقش زنان در خانواده و کار آنان در خانه در نظر گرفته شود.
۲. اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید به آن ارزش لازم گذاشته شود.
۳. شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان باید به گونه‌ای مهیا شود که زمینه‌ی رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت روحی، فکری و جسمی آنان لطمه‌ای وارد نیاید.
۴. با توجه به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی و به عنوان نیمی از جمعیت، باید تسهیلات لازم برای اشتغال آنان از سوی دستگاه‌های اجرایی فراهم آید و برنامه‌ریزی‌های مناسب حسب اولویت صورت گیرد و به علاوه، قوانین و امکانات فوق العاده‌ای نیز برای اشتغال زنان تا سرحد رفع نیاز در نظر گرفته شود و زنان مانند مردان قادر باشند بدون تبعیض، شغل مطلوب خود را به دست آورند. تشویق بانوان تحصیل کرده و متخصص باتجربه به احراز سمت‌های مدیریت و مشاغل ستادی، به منظور امکان استفاده از کارایی آنها در سطوح عالی اجرایی.
۵. با توجه به اهمیت‌ی که نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده‌ی زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم، به مناسبت در حقوق انسانی، تفاوتی بین زن و مرد نیست؛ زیرا که هر دو انسان‌اند و زن

دخالت در سرنوشت خویش را همچون مرد دارد. در بعضی موارد تفاوت‌هایی بین زن و مرد وجود دارد که به حیثیت انسانی آنها ارتباط ندارد.

شرایط کار نوجوانان

به کار گرفتن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام در واحدهای صنعتی و تولیدی، کشاورزی و خدماتی ممنوع است. کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام شده، کارگر نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش پزشکی قرار گیرد. آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید و مدارک مربوط به آن در پرونده استخدامی وی ضبط شود.

ماده ۸۱ - پزشک درباره‌ی تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و اگر کار مربوط را نامناسب بداند، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را 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 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.

در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود 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. ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور شیمیایی، دارویی، معدن، جوشکاری، مکانیکی گیربکس، دیفرانسیل برای نوجوانان ممنوعیت قانونی لحاظ گردیده است. حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف به صورت جابه‌جایی و یا بلند کردن برای کارگر نوجوان، ده کیلوگرم می‌باشد.

پیمان نامه جهانی حقوق کودک. کار کودکان زیر ۱۸ سال ممنوع است. در این پیمان نامه تا سن ۱۸ سال کودک محسوب می‌شود.

ماده ۸۳ - دولت‌های عضو، حق کودک را برای مصون ماندن از بهره‌کشی اقتصادی و انجام کارهایی که خطرناک به نظر می‌رسند، یا در آموزش کودک اختلال ایجاد کنند و یا به سلامتی کودک یا رشد جسمانی، ذهنی، اخلاقی، یا اجتماعی او آسیب رسانند، به رسمیت می‌شناسد.

دولت‌های عضو برای تضمین اجرای این ماده، اقدامات قانونی، اداری، اجتماعی، و آموزشی لازم را به عمل خواهند آورد.

نمونه سوال امتحانی؛

- ۱- مشخصات حقوق کار را نام برده و یک مورد را توضیح دهید.
- ۲- انواع قرارداد کار را نام برده و یک مورد را توضیح دهید.
- ۳- ویژگی های قرارداد کار بنویسید. (۶مورد)
- ۴- منظور از تعلیق قرارداد چیست. توضیح دهید.
- ۵- منظور از خدمت زیر پرچم چیست ؟
- ۶- موارد پایان ارادی قرارداد کار را بنویسید و یک مورد را توضیح دهید.
- ۷- منظور از قراردادهای مزد ساعتی چیست. با ذکر مثال توضیح دهید.
- ۸- نحوه محاسبه حقوق و مزایا در قراردادهای کارمزد ساعتی چگونه است.
- ۹- روابط کار در ایران قدیم را شرح دهید.
- ۱۰ - وظایف و مسئولیت های وزارت کار و امور اجتماعی را بنویسید. (۵مورد)