

کانون وکلا

شماره ۵۹

خرداد و تیر ماه ۱۳۳۷

سال دهم

دکتر جهانبخش ارفع زنگنه

وکیل دادگستری

حقوق کار^۱

تعریف:

حقوق کار رشته‌ای جدید از علم حقوق است که از اواسط قرن ۱۹ بعد مطالعات مربوطه درباره آن آغاز و امروزیکی از پر دامنه‌ترین رشته‌های علم مذکور بشمار می‌آید. حقوق کار حاکم بروابطی است که از انجام کاری برای و بدستور دیگری حاصل میشوند یعنی روابطیکه ناشی از کار (Sukordonné) و فرمانبرداری در کارها بوجود می‌آیند.

مختصراً بواردی را که در حقوق کار از آن بحث میشود یاد آوری میکنیم:

۱ - مطالعه سازمان اجتماعی کار: در این مورد قوانین مربوطه و سازمانهای دولتی مأمور حمایت کارکنان^۲ و اجرای قوانین و مقررات مربوطه بکار را مطالعه مینمایند. مؤسسات

۱ - در تهیه این سلسله مقالات کتب و قوانین زیر مورد مطالعه قرار گرفته شده است:

تألیف AMIAUD استاد دانشگاه پاریس 1 - Droit du Travail

تألیف Durand استاد دانشکده حقوق نانیسی 2 - Précis de Législation industrielle

و Ronast استاد دانشکده حقوق پاریس

تألیف دکتر yoder 3 - Personnel Management and industria Relations

رویه قضائی دادگاه دائمی بین‌المللی لاهه. تألیف پروفیسور روسو استاد دانشگاه پاریس - 4

قانون کار سال ۱۳۲۵ و قانون کار سال ۱۳۲۸ و آئین‌نامه حل اختلاف بین کارگران - 5

و کارفرمایان - ایران

۲ - در این سلسله مقالات اصطلاحات کارگر - کارکنان. حقوق‌بگیران تماماً از نظر کلی

و مطالعه حقوق کار بمنظور Salairié یعنی حقوق بگیر استعمال شده است (برخلاف کشور ما که فعلاً

قانون کار شامل فقط کارگران روزمزد مستخدم در صنایع و کارگاههاییکه مطابق قانون کار ۱۳۲۸ باید

از طرف وزارت کار مشمول مقررات حقوق کار تشخیص داده شوند میشود).

حقوق کار

وکارگاههای صنعتی و تجارتي اجتماعاتی هستند که مقررات ناشیه از حقوق کار را باید عیناً مانند کارفرمایان و کارکنان مورد توجه و اقدام قرار دهند و حقوق و اختیاراتشان را نیز قوانین کار پیش بینی نموده است.

۲ - مطالعه روابط موجود بین کارکنان و کارفرمایان و تمام امور مربوط به قرارداد کار و مزد و غیره حتی قراردادهای بین کارگران مستقل (۱) و کارگاهها.

۳ - تعیین وضع قانونی حقوق بگیران بمنظور تأمین شرایط لازم برای وجود و ادامه زندگی و تأمین پیشرفت آنها.

۴ - بالاخره مطالعه و تجدید روابط دسته جمعی حقوق بگیران و کارفرمایان چه بین خود آنها و چه با یکدیگر مقررات مربوط به سندیکاهای صنفی و نیز طرز رفع اختلافات دسته جمعی و فردی.

اهمیت حقوق کار :

امروزه این حقوق اهمیت و توسعه پیدا کرده و روز بروز بر دامنه آن افزوده خواهد شد :

اولاً : در جوامع امروزی هر روز بیش از پیش افرادی منتفع از مقررات حقوق کار میشوند. این افزایش و انتفاع بستگی مستقیم با پیشرفت صنعت و تمدن هر کشور دارد. ثانیاً : اهمیت حقوق کار ناشی از زندگی و تمدن جدید بشری است که دولت نمیتواند بیعلاقه نسبت بوضع و شرایط زندگی افراد باشد. بالا رفتن قهری سطح زندگی مردم و توسعه صنایع و شهرها لزوم حمایت افراد را از طرف دولت ایجاب مینماید مخصوصاً با پیشرفت روش حمایت اقتصادی دخالت دول در تهیه و تنظیم روابط قانونی حقوق بگیران و کارفرمایان غیرقابل اجتناب است.

ثالثاً : از نظر روش فنی نیز حقوق کار اهمیت فوق العاده دارد و در مطالعه آن درسی یابیم که چگونه قواعد کلی حقوقی در امور مربوط بکار تغییر پیدا کرده و بنحوی مقتضی تعویض میشوند مخصوصاً در مورد قرارداد کار که قابل تشابه از نظر کلی با قراردادهای حقوق مدنی هست ولی بیش از میزان شباهت با آن افتراق دارد زیرا که عامل اصلی انعقاد قرارداد عامل انسانی است و بهمین مناسبت مقررات مخصوص و توجه بیشتری را لازم دارد.

موقعیت حقوق کار نسبت بکلیه رشتههای حقوق :

مدت زمانی حقوق کار مانند رشتهای از حقوق خصوصی تعبیر میشده است ولی امروز بحقوق عمومی و بحقوق خصوصی و هم بعلم اقتصاد ارتباط داشته و باوجود این خود رشته مستقلی را تشکیل داده است :

۱ - کارگران مستقل آندسته از کارگران هستند که انجام کار را در مقابل کارفرما بعهده میگیرند ولی عملاً تحت نظارت و دستوری نیستند و در خاتمه کار با ادامه و اتمام آن اجرت دریافت میدارند غالباً این کارگران در کارگاهها یا منازل شخصی بسر میبرند.

حقوق کار

- ۱ - حقوق کار و حقوق خصوصی - نظر باینکه حقوق کار حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است و این دو از افراد مشمول حقوق خصوصی هستند این حقوق را نیز شعبه از آن میتوان بحساب آورد. این رابطه از مطالعه قرارداد کار که اساس رابطه بین دوفرد مذکور است ظاهر میشود. قرارداد کار نیز وضوحاً تابع قواعد اساسی قراردادها و عقود حقوق مدنی که رشته از حقوق خصوصی است میباشد. معهداً قرارداد کار طبیعت مخصوصی دارد و کار را نمیتوان صرفاً مانند کالا و یا ببع مادی تصور کرد.
- ۲ - حقوق کار و حقوق عمومی - برای حفظ منافع کارکنان حقوق کار محدودیت هائی بازادی فردی وارد میآورد و برای حفاظت آنها از سوء رقابت و رفتار و غیره دولت مجبور به مداخله است و نیز موظف بتهیه کار برای افراد در شرایط کار مناسب و مدرن میباشد.
- ۳ - حقوق کار و علم اقتصاد - از نظر پیشرفت رویه دخالت در اقتصاد نیز حقوق کار با علم اقتصاد ارتباط دارد. تمام موضوعات مربوط با استخدام و مزد مربوط به بودجه و درآمد ملی و اقتصاد کشور میشوند زیرا که کار خود یکی از منابع غنی ثروت ملی است.
- ۴ - حقوق کار و حقوق جزائی - بیشتر مقررات قوانین کار ضمانت اجرایشان مجازاتهای جزائی است. علاوه بر این جرائمی اصولاً وجود دارد که مختص حقوق کار بوده ولی وضوحاً منفک از قواعد عمومی حقوق جزاء نمیتواند باشد.
- ۵ - حقوق کار و حقوق بین الملل خصوصی - موقعیکه قرارداد کار مربوط بکارفرما و یا کارکنان دارای تابعیت مختلف است حقوق کار با حقوق بین الملل خصوصی مربوط میشود. نیز قرارداد بین دو کارفرما یا کارگر خارجی در یک کشور یا منعقد بین دوفقر از یک تابعیت ولی برای اجراء در یک کشور خارجی وارد مسائل حقوق بین الملل خصوصی تعارض قوانین در این قبیل مسائل بسیار دقیق بوده و یافتن قانون صالح برای رسیدگی باختلاف از جمله مسائل بسیار دقیق است. امروزه در هر یک از کشورهای عالم تعداد زیادی کارگر یا مهندس یا مقاطعه کار یا کارفرمای خارجی مشغول کار میشوند.
- ۶ - حقوق کار و حقوق بین الملل عمومی - بالاخره یک دولت نمیتواند بسر نوشت اتباع خود که در خارج از کشور بکار مشغولند بی اعتنا باشد و برای حفظ منافع آنها ممکن است قرارداد هائی با یک یا چند دولت با مضاء رساند. مخصوصاً عهدنامه های بین المللی کار که منظورشان ترتیب و ایجاد مقرراتی بین چند دولت بمنظور برقراری عدالت و تساوی رفتار نسبت بکارگران دول متعاقد است که در قلمرو یکدیگر بکار مشغولند امروزه اهمیت شایان داشته و از قواعد حقوق بین المللی عمومی برای انعقاد آنها استفاده میشود. امروزه در اثر فعالیت سازمان بین المللی کار میتوان گفت حقوق بین المللی کار قوام و دوام یافته است که خود از منابع مهم حقوق کار امروزی بشمار میرود.

اشخاص منتفع از حقوق کار

تعریف :

حقوق کار حقوقی است صنفی که اصولاً شامل تمام کارکنان میشود با صرف نظر از نوع کاریکه انجام میدهند مخصوصاً کارکنان مزد بگیر "Salariés" یعنی کارگرانیکه بوسیله قرارداد کار بکارفرما مرتبط میشوند.

حقوق کار

معهدا حقوق کار شامل تمام کارگران بدون استثناء نمیشود و از طرفی کارگران منتفع از آن هم بطور یکسان مشمول مقررات آن نمیگردند بنابراین باید دو اصل کلی و مهم را یادآور شویم :

۱- اصل اول : حقوق کارهنور طوری نیست که تمام کارگران را حمایت کند باوجود افزایش روزافزون عده از کارگران بهره‌مند از این حقوق معهدا عده وجود دارند که در برابر مقررات این حقوق آزادی عمل بیشتری دارند بعلت طبیعت مخصوص کارشان که قواعد مخصوص بخود را لازم دارد. کارگران مستقل که بعداً مطالعه میکنیم همین عده را تشکیل میدهند.

۲- اصل دوم : حتی برای کارکنان منتفع از حقوق کار این حقوق یکسان اعمال نمیشود. و عملاً اجراء بعضی از مقررات که مفید بحال عده از کارکنان است امکاناً مضر برای عده دیگر بوده یا اجراء اصول کلی آن یکسان ممکن نیست مثلاً کارگران کشاورزی و طبقه مستخدمین منازل را بعلت وضع و شرایط مخصوص کارشان نمیتوان با کارگران صنایع و بازرگانی از نظر شرایط کار یا استفاده از یکنوع مرخصی و یک نوع مدت کار یکسان تلقی کرد همینطور کارکنان فکری « Intellectual » (مثلاً مدیریک روزنامه) امکاناً باید دارای شرایط متفاوت کار باشند.

با در نظر گرفتن این دواصل ممکن است برای هر دسته از کارکنان رژیم مخصوصی در مقررات حقوق کار پیش بینی شود. بنابراین در مطالعه حقوق کار علاوه بر مطالعه روی انواع و اقسام کارها و کارکنان باید روی کارگاهها و مؤسسات مختلفه و نوع کار و محصول آن امعان نظر و مطالعه نمود که چه نوع از مقررات شامل چه دسته از کارکنان و کارگاهها خواهد بود.

نتیجه این بحث :

اولاً کلیه کارکنان مزدبگیر (با قرارداد کار) منتفع از این حقوق میباشند. ثانیاً تا حد امکان کارکنان مستقل را قانونگزار سعی میکند که مشمول مواد قوانین کار بنماید.

ثالثاً حقوق کار بمأمورین دولت نظری ندارد زیرا که وضع استخدامی آنها معمولاً تابع قوانین استخدام کشوری است.

قرارداد کار

تعریف :

قرارداد کار قراردادی است که بنابر آن شخص « کارگر » متعهد میشود که فعالیت خود را با اختیار دیگری « کارفرما » قرار دهد و در برابر این فعالیت و انجام دستورات کارفرما اجرتی دریافت میدارد. لازم بتذکر نیست که منظور از شخص کارفرما اعم از اشخاص حقوقی و طبیعی است. از این تعریف نتیجه گرفته میشود که :

حقوق کار

- ۱ - موضوع قرارداد کار فعالیت بشری است و شخصی (شخص متعهد باید خود کار را انجام دهد نه بوسیله دیگری)
- ۲ - کار همیشه در مقابل اجرت انجام میشود. کارهای بدون پاداش شامل تعریف ما نمیشوند.
- ۳ - قرارداد کار برای اجراء اقتضای فرمانبرداری را نسبت بکارفرما دارد.

مزد :

در باره مزد دولتها دخالت مستقیم در تعیین حد اقل آن برای اطمینان بتأمین حداقل حوائج داشته و البته در ممالکی که دامنه عمل سندیکاها بسیار قوی و پرتوسعه است وظیفه دولت در این باره سبک تر است زیرا که موضوع مزد با رعایت نکات اساسی حاوی تضمین حقوق کارکنان در قوانین کار بوسیله آنها حل میشود. دخالت قوای عمومی و یا سندیکاها دو هدف دارد :

اولاً تضمین حداقل مزدیکه حوائج کارکنان و کارگران را به نسبت فعالیت و توانائی و دانائی آنها برآورد.

ثانیاً ترجیح این حق کارکنان در مقابل دیگر طلبکاران کارفرمایان باین دلیل است که مزد از دیون ممتازه کارفرمایان محسوب میشود.

ثالثاً برای حفظ خانواده کارگر همیشه قانون مزد او را در برابر طلبکاران احتمالی خود کارگر نیز تضمین میکند و طلبکاران کارگر متأهل معمولاً بیش از $\frac{1}{4}$ این حقوق را نمیتوانند در صورت مراجعه بمقامات رسمی و دادگاهها بخود اختصاص دهند.

مزد ممکن است جنسی و یا نقدی باشد مثلاً کارگران منازل قسمتی از مزد آنها غذا و مسکن است که از طرف خانواده های مربوطه در اختیار آنان قرار میگیرد. یا در برابر ساعات یا مدت انجام شده (ساعتی، روزانه، هفتگی و ماهیانه) تعلق میگیرد. البته نوعی حقوق جایزه وجود دارد که علاوه بر مزد معین شده تبلی بمیزان فعالیتی بیش از حد معین پرداخت میشود. رویه اشتراك کارکنان در منافع کارگاه نیز ممکن است تعبیر بنوعی از اجرت بشود و بالاخره در پاره از مشاغل کارکنان ممکن است درآمد و مزد خود را از شخص ثالث یعنی خارج از قرارداد کار دریافت دارند یعنی وسیله مشتری مانند کارگران رستورانها و کافهها در ممالکی که دستمزد این قبیل کارگران را مشتری به نسبت میزان مصرف خود باید بپردازد.

شرایط لازم برای صحت قرارداد کار :

شرایط قانونی که برای صحت انجام عقود در حقوق وجود دارد عیناً در اینجا هم واجب الرعایه است که اختصاراً آنرا مطالعه میکنیم :

- ۱ - رضایت طرفین قرارداد - مانند عقد در حقوق مدنی رضایت طرفین اساس قرارداد کار است. باید رضایت خالی از اکراه و اجبار بوده و بنحو مطمئنی ابراز شود. موضوع غبن در اینجا هم مورد پیدا میکند و مغبون حق دارد در شرایط معمولی قانونی

حقوق کار

بطلان قرارداد را بخواهد و مخصوصاً در اینجا غبن اگر بر اثر فقر و تنگدستی باشد نیز مورد توجه قرار میگیرد.

۲ - اهلیت - طرفین عقد باید برای انعقاد قرارداد کار دارای اهلیت قانونی بوده و محجور نباشند. مطابق اصول کلی صغار باید با اجازه و حتی حضور و امضاء ولی قانونی مبادرت بانعقاد قرارداد کار بنمایند و مخصوصاً این وضع برای قرارداد کارآموزی Apprentissage لازم و ضروری بنظر میرسد ولی عملاً این مسئله در ممالک مختلفه کمتر رعایت میشود (در ایران هم تا آنجا که مورد تجربه نگارنده است در قراردادهای کارآموزی یا کارهای مجاز برای صغار و غیر رشید اعتنائی بعدم حضور ولی قانونی نمیشود) و باین عنوان که قرارداد کار قراردادی شخصی است فقط حضور قیم را بعضاً لازم میدانند نه امضاء و رضایت کتبی او را. قوانین کار معمولاً حداقل سنی را که برای اشتغال بکار یا کارآموزی لازم است تعیین میکنند.

مسئله قابل توجه در اینجا قراردادهای کار منعقد و وسیله زنان شوهردار است. در فرانسه استقلال زن برای امضاء قرارداد کار شناخته شده ولی چون از طرفی شوهر رئیس خانواده شناخته میشود اجازه او برای اشتغال بحرفه و صنفی خارج از حرفه و صنف خود مشارالیه لازم و ضروری است ولی این حق شوهر باید اظهار شود و در مواردیکه در اثر مرض یا غیبت و یا زندانی بودن نتواند در این باره اظهار نظری بنماید این حق زائل میگردد و نیز شوهر بدون علت و دلیل منطقی قادر بمخالفت نخواهد بود و در صورت غیر سوجه بودن این مخالفت زن حق مراجعه بدادگاه را خواهد داشت.

۳ - موضوع قرارداد کار - موضوع قرارداد کار باید مشروع بوده و مطابق قواعد کلی قراردادهائیکه موضوع آنها غیر مشروع و مخالف اخلاق است باطل میباشد مثلاً معامله زنان یا سواد مخدره و غیره و نیز نوعی از کارها برای دسته معینی از افراد قانوناً ممنوع است مانند ممنوعیت کار زیر زمینی و کاوش برای زنان و اطفال کمتر از ۱۸ سال. در فرانسه در صنف نانوا کار شب حتی برای مردان هم ممنوع بوده و حتی در این مورد یک کنواسیون بین المللی در سال ۱۹۲۶ با امضاء رسیده و این ممنوعیت بعلت سختی کار کارگران نانوا و خمیر گیر در اغلب کشورهای جهان تایید گردیده است.

۴ - مشروعیت جهت قرارداد - منظور و هدف طرفین قرارداد نیز باید قانونی باشد. نظر غائی از انعقاد قرارداد کار اجرای تعهد یعنی در اختیار گذاشتن کاری است که موضوع قرارداد است. معمولاً منظور کار شخصی است یعنی شخصیت و خاصیت طرف قرارداد در مورد نظر بوده و کار باید مطابق شرایط مندرجه در قرارداد و با حسن نیت انجام گیرد.

چنانچه یاد آور شد در مقابل انجام کار مزد مورد توافق باید پرداخت شود. موضوع مزد و مطالعه تمام نکات مربوط بان از حوصله این بحث مختصر خارج است. نیز متذکر میشویم که قسمتهائی از قوانین کار که جنبه امری دارد و ضوحتاً بدون ذکر در قرارداد کار باید در نظر گرفته و اجراء شود مثلاً موضوع استراحت هفتگی و اجباری

حقوق کار

کارگران و نیز مرخصی سالیانه و ساعات کار روزانه معین شده در قانون و اجبار کارفرما از نظر رعایت بهداشت و اجراء اصول بهداشتی و ایمنی در کارگاهها و بالاخره موضوع مهم بیمه کارگران که اخیراً از جنبه صنعتی صرف بیرون آمده و با اختلاط جنبه اجتماعی نام بیمه اجتماعی را بخود گرفته است از مسائل دقیق و مفصلی است که قوانین کار و مقررات مربوطه کارفرمایان را مکلف باجرای آنها نموده و طرفین قرارداد نمیتوانند برخلاف آنها قدمی بردارند.

شرایط و نحوه اجرای مقررات حقوق کار در مورد افراد منتفع از این حقوق در کشورهای مرقی امروزه :

۱ - حقوق کار حاکم بر روابط تمام مزد بگیران میشود صرفنظر از موضوع و نوع فعالیت کارگاه :

حقوق کار بتمام مؤسسات صنعتی و تجارتنی صرفنظر از درجه اهمیت آنها حاکم است. مؤسسات و مزارع کشاورزی (بعضاً با مقررات مخصوص) مشاغل آزاد. تدریس در مدارس آزاد و ملی. منشی گری. ماشین نویسی. حسابداری. تجربه بازرگانی ماهیگیری و غیره تابع مقررات پیش بینی شده در این حقوق خواهند بود.

۲ - حقوق کار شامل تمام حقوق بگیران است صرفنظر از اهمیت مأموریت و شغل آنها :

معمولاً تمام پرسنل کارگاههای مختلفه بدون در نظر گرفتن اهمیت و نوع مشاغل آنها تابع مقررات قوانین کار هستند فقط کارفرما و چنانچه مالکیت کارگاه را شرکتی داشته باشد رئیس کل یعنی اولین کسی که مستقیماً از هیئت مدیره شرکت کسب دستور کرده و تابع دستورات بلاواسطه کارفرمای اصلی است کارفرما محسوب میشود. بدین طریق حتی معاونین فنی و اداری این شخص و رؤسای قسمتهای مختلفه از مقررات قوانین کار منتفع میگردند. در ایران رویه چنین بوده که فقط کارگران روز مزد آنها در صنایع مشخصی از مقررات قانون کار بهره مند میشوند و بیه غیر این طبقه بحقوق بگیران دیگر عنوان کارمند. مهندس و غیره داده اند و عملاً آنها را از دایره حکومت قوانین کار خارج کرده اند.

۳ - حقوق کار صرفنظر از میزان و مقدار حقوق حاکم بر روابط تمام حقوق بگیران خواهد بود :

۴ - مقررات حقوق کار یکسان شامل حقوق بگیران نیست . همانطوریکه ذکر شد مقررات حقوق کار را نمیتوان یکسان شامل بیمه کارکنان نمود. اولاً : تمام مقررات و قوانین کار در یک زمان بتصویب قوای صلاحیت دار نرسیده و در هر زمانی طبقه معینی احياناً مورد نظر قانونگذار بوده است.

ثانیاً : بعلت طبیعت مختلف مشاغل و صنایع که شرایط مختلف کار را ایجاب مینمایند نمیتوان مقرراتی بدون راه کلی و یکسان ایجاد و اجراء نمود. معلوم است که شرایط کار کشاورزی با صنعت متفاوت بوده و نیز برای کارکنان مشاغل رهبری از طرفی و مشاغل زیر دست و تابع از طرف دیگر شرایط مغایری لازم است. بطور کلی نوع صنعت. نوع مشاغل و نوع اشخاص (زن. بچه) هر یک مستلزم اجرای مقررات متناسب بخود میباشد.

پرنسپ و اصولی که با حقوق کار ارتباط نزدیک دارند

۱ - اصل آزادی کار و حدود آن :

اصل آزادی افراد در انتخاب کار و کار کردن برای بدست آوردن وسائل زندگی در دنیای امروزه از اصول بدیهی است. اعلامیه حقوق بشر که وسیله سازمان ملل متحد تدوین و اعلام گردیده است این اصل مهم را در ماده ۲۳ خود کاملاً شناخته است. معهداً اجرای این اصل مهم بدون قید و حد ممکن نخواهد بود :

محدودیت عمومی :

دولت از نظر مصالح عمومی بعضاً محدودیت‌هایی باین اصل میتواند وارد بیاورد. مثلاً از نظر بهداشتی مانند ممنوعیت کار اطفال یا زنان باردار یا از نظر مصالح اقتصادی کشور در مواقع بحرانی ممنوعیت کار زنان شوهردار یکه شوهرشان کار و حرفه معین و قابل تأمین دارد و یا ممنوعیت کار برای خارجیان. پاره‌ای از این ممنوعیت‌ها ممکن است مخصوص زمانی معین باشند.

محدودیت خصوصی :

این قبیل محدودیت برای حفظ مصالح دسته معین از افراد است که بطور مثال نمونه‌هایی از آنرا ذکر میکنیم :

اولاً ممنوعیت کار برای بازنشستگان.

ثانیاً ممنوعیت جمع بین چند کار :

از نظر و اصطلاح حقوق کار انجام کارهای یدکی علاوه بر کار اصلی کار سیاه

” Travail Noir “ نامیده میشود. فلسفه این ممنوعیت این است که :

اولاً اشخاص دارای شغل ثابت و معین که مایل بقبول شغلی فرعی باشند معمولاً

حاضرند شرایط سنگین‌تری را از کارفرمایان قبول نمایند و این خود رقابت خطرناکی با کارگرانی است که آن حرفه شغل اصلی برای آنها محسوب است و کار یدکی ندارند.

ثانیاً مأمورین دولت نیز باین طریق ممکن است بکارگاههای خصوصی جلب

شده هم کار اصلی را خوب انجام ندهند و هم اینکه رقابت مورد بحث را تشدید نمایند معهداً این نکته موضوعی ساده نبوده و از نظر فلسفی و عملی قابل مذاقه و مطالعه است کما اینکه پروژه این قانون را در سال ۱۹۳۷ مجلس فرانسه قبول ولی مجلس سنا آنرا نپذیرفت .

ثالثاً محدودیت بر انتخاب شغل - در قراردادهای بین دول کار افراد خارجی را

ممکن است بیک حرفه و یا ناحیه یا برای مدت معین محدود نمود. علاوه بر این سیستم روان‌شناسی انتخاب مشاغل در ادارات کاریابی چنانچه وضع قانونی هم نداشته باشد خود بخود محدودیتی براراده اشخاص امکاناً ایجاد خواهد کرد.

۲ - اجبار بکار ” Obligation du Travail “ یا تعهد بانجام کار درمقابل

جامعه :

درمقابل بحث آزادی کار اصل اجبار بکار قرار دارد. خلاصه این اصل این است

حقوق کار

که دولت وظیفه دارد برای تأمین رفاه و زندگی مردم کار مناسب را برای افراد تسهیل و پیدا نماید. در مقابل این وظیفه آیا دولت حق دارد که از افراد بخواهد و آنها را مجبور کند که برای رفاه اجتماعی حتماً کار کرده و تنبل و بی‌مصرف بار نیایند.

شکی نیست که در کشورهایی که دولت موظف پرداخت مستمری بیکاری است میتواند مستمری مزبور را بکسی که امتناع از انجام کاری که با او پیشنهاد شده دارد نپردازد (قانون ۱۹۴۰ فرانسه) ولی در این مسئله که دولت حق باجبار افرادی که کمکی از او نخواست و بدلیل ثروت و یا ترجیح فقر و بدبختی مزاحمتی تولید نمی‌نمایند داشته باشد نظر قطعی وجود ندارد. از نظر مکاتیب لیبرال جواب این مسئله منفی است ولی عملاً در ممالک متمدن و مترقی امروزی این اجبار وجود داشته و تنبلی و بیکاری مفهومی ندارد. باید یا آور شد که:

اولاً در زمان جنگ اجبار افراد بکار از طرف دولت کاملاً مشروع است:
ثانیاً گاهی این اجبار معنی محدودی پیدا می‌کند و آن عدم موافقت با اخراج یا استعفای کارگران از صنعتی و استخدام از صنعت دیگری است:
ثانیاً کار اسیران جنگی در زمان جنگ برای کشورهای متخاصم عملی مشروع و قانونی است.

علل خاتمه قرارداد کار - بعلل زیر ممکن است قرارداد کاری خاتمه پذیرد:

- ۱ - عدم انجام تعهد یکی از طرفین قرارداد.
- ۲ - مرگ یکی از طرفین. ولی در مورد کارفرما این مورد فقط با درج در قرارداد کار و آگهی قبلی مستخدم قابل اعمال است و در صورت سکوت ورثه یا جانشین قانونی او طرف قرارداد بخودی خود شناخته میشود.
- ۳ - فروش مؤسسه تجارتي وسیله کارفرما - در این مسئله اتفاق نظر وجود ندارد جمعی از علماء معتقدند که کارفرمای جدید باید آزاد در پذیرش یا نپذیرفتن پرسنل سابق باشد در حالیکه عده دیگری معتقد میباشند که نظر کارگر استخدام در کارگاه بوده است و با کارفرما بستگی شخصی ندارد این نظر از جنبه حفظ مصالح کارکنان بیشتر مقبول بوده و امروزه عملی‌تر میباشد.
- ۴ - بستن کارگاه - خارج از موارد وجود اختلاف بین کارفرمایان و کارگران بستن کارگاه خارج از علل قابل قبول اقتصادی (و تصویب دولت) اثری در قرارداد کار نداشته و کارفرما در قراردادهای با مدت معین تا پایان دوره آن و در قراردادهای بدون مدت مسئول خسارات وارده بکارکنان است.

- ۵ - ورشکستگی - در این باب دومورد را باید در نظر مجسم نمود:
 - ۱ - چنانچه مأمور تصفیه و طلبکاران ادامه کار کارگاه را بپذیرند که قرارداد کار باقی است و اداره تصفیه جانشین کارفرماست
 - ۲ - چنانچه ادامه کار صلاح و یا عملی نباشد قرارداد کار را باید خاتمه یافته تصور نمود.

حقوق کار

۶ - فرس‌ماژور - در موارد فرس‌ماژور و غیرقابل پیش‌بینی نمیتوان کارفرما را مسئول دانست.

۷ - اعتصاب - فقط اعتصاب غیرقانونی یا اخطاربازگشت بکار است که قطع قرارداد کار را ایجاب میکند.

۸ - خاتمه موضوع قرارداد - در صورتیکه کار برای انجام موضوع معین یا مدت معین باشد.

قراردادهای بدون مدت - در صورتیکه استخدام و روابط حاصله از قرارداد کار برای مدتی نامحدود باشد نظر طرفین باین نحو تعبیر میشود که هر وقت بخواهند قادر به الغاء قرارداد باشند ولی برای اینکه سوء استفاده از این حق نشود قانونگذار معمولاً نکات زیر را در نظر میگیرد که قطع ناگهانی و یکطرفی باعث خسارت یکی از طرفین نشود اولاً تعهد و اجبار بر عایت اعلام قبلی قبل از فسخ قرار داد

ثانیاً جلوگیری از سوء استفاده از این حق مخصوصاً برای حمایت کارگران در فرانسه مدتها رویه قضائی با اخراج بدون دلیل موجه نیز بعنوان آزادی عمل و حق کارفرما در قراردادهای بدون مدت موافق بوده ولی چون امروزه بیش از پیش اجرای حقوق هر کس هم سرحد با حقوق افراد دیگری است این عقیده طرفداری ندارد. این است که برای حمایت کارگران در این قبیل موارد حتی پرداخت کمکی در موارد اخراج با دلیل موجه نیز پیش‌بینی شده است و بعلاوه طرفین قرارداد ملزم با اعلام قبلی نظر خود (قانون ایران ۷ روز) دائر بفسخ قرارداد هستند. مرحله شدیدتر آنکه در اکثر موارد موافقت با اخراج کارگران در صورت شکایت با شوراها (قانون ایران) و یا با دادگاه (قوانین اروپائی) خواهد بود آنهم با پرداخت خسارت و میزان این پرداخت وضوحاً باید متناسب با مقدار و نوع و اهمیت خسارت باشد.

اجتماعات و شخصیت‌های حقوق صنفی

حق داشتن سندیکاهای صنفی - برای دفاع از منافع صنفی کارکنان و کارفرمایان هر یک حق داشتن سندیکاهائی بمنظور حمایت منافع خود دارند. تاریخ تشکیل و فعالیت و توسعه روزافزون این سندیکاها در ممالک صنعتی بسیار قابل توجه است در انگلستان پس از انقلاب صنعتی سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری قدم بمیدان فعالیت اجتماعی گذاشته و ابتداء با وجود قوانین شدید و جلوگیری مداوم روبرو شدند معهذاً چون فعالیت خود را منحصرآ مربوط بدفاع طبقاتی و صنفی نمودند بتدریج مبدل به بزرگترین قدرتها گشته و امروزه اتحادیه‌های کارگری در این کشور قدرت نیرومندی در مقابل و دولت اتحادیه‌های کارفرمایان بشمار میروند.

نظر باینکه در این مختصر فرصت بحث درباره سندیکاهای صنفی بطور کامل نیست ذیلاً موارد صلاحیت و فعالیت آنها را بطور کلی یادآور میشویم:

۱ - دفاع از منافع صنفی

حقوق کار

- ۲ - دفاع از منافع کارکنان و کارفرمایان در مقابل یکدیگر (حق اعتصاب و حق بستن کارگاه از اینجا ناشی میشود)
- ۳ - دفاع از منافع اعضاء در مقابل دولت و قوای عمومی
- ۴ - علاوه بر حفظ منافع عمومی و صنفی سندیکاها میتوانند بکارهای خیریه و اجتماعی بپردازند. مثلاً صندوقهای بازنشستگی ایجاد نموده و کمک‌هایی برای اعضاء در امور اجتماعی و ورزشی خانوادگی و غیره آماده نمایند.
- ۵ - در ممالک صنعتی و جلورفته امروز عمل کاریابی و انتخاب کار برای افراد وسیله سندیکاها انجام میشود مخصوصاً در مواردی که جنبه تخصص صنفی مورد عمل است سندیکاهای صنفی ابتکار این قبیل کارها و حتی آموزش افراد مربوطه را بعهده میگیرند.
- ۶ - دولتها مخصوصاً بوجود و ادامه کار صحیح سندیکاها کمک مینمایند بطوریکه امروز غالباً نمایندگان قانونی و حقیقی کارفرمایان و یا کارگران سندیکاها شناخته میشوند.
- ۷ - تجارت مستقیم و دخالت در اعمال تجارتي برای سندیکاها شناخته نشده است و برای این قبیل امور مجاز نمیشوند.
- ۸ - معمولاً کلیه فعالیتهای سیاسی یا دینی مخصوصی برای سندیکاها قدغن است. عضویت در اتحادیه‌ها بعد از جنگ بین‌الملل اول در دنیا توسعه یافته و امروزه در حدود ۲۵۰ اتحادیه ملی و بین‌المللی در دنیا وجود دارد و تقریباً یک سوم از قراردادهای استخدامی بوسیله قراردادهای دسته جمعی منعقد و وسیله اتحادیه و سندیکاهای کارفرمایان و کارگران منعقد میشود. لازم بتذکر نیست که این اتحادیه و سندیکاها دارای شخصیت حقوقی میباشد. در بسیاری از کشورها سندیکاهای کارفرمایان و کارگران با یکدیگر تفاهم و معاضدت کامل دارند تا جائیکه کارفرمایان خود کارگران را بعضویت اتحادیه‌ها تشویق میکنند. بطور کلی در ممالک صنعتی بزرگ مخصوصاً آمریکا و انگلیس شرایط کار اطفال و تعیین مزد و نرخ برای کارهای کثرتاتی بوسیله توافق اتحادیه‌ها تعیین میگردد. در مورد شناسائی حقوق و وظائف اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران مطالعه چند نکته ضروری است:
اول - تعریف - اتحادیه‌ها و سندیکاها بطور کلی تشکیلاتی هستند که منظور اصلی از تشکیل آنان ضمن اساسنامه مربوطه پیش بینی میشود و اجمالاً حمایت از منافع صنفی اعضا میباشد بطریق قانونی.
دوم - وضع قانونی - قوانین موضوعه وجود اتحادیه‌ها را برسمیت شناخته و حدود اختیارات آنها را روشن و مسئولیت اعضاء هیئت مدیره و تخلفات آنها را پیش بینی نموده‌اند و بدین ترتیب اتحادیه‌ها از طرفی تحت حمایت قانون قرار گرفته و از طرف دیگر از انحراف آنها و سوءاستفاده هیئت مدیره آنها جلوگیری شده است.
سوم - ثبت - اتحادیه‌ها باید به ثبت برسند. این عمل برای جلوگیری از بوجود آمدن اتحادیه‌هایی است که دارای هدفهای غیرقانونی یا نامعلوم هستند. ثبت اتحادیه‌ها غالباً دارای شرایطی از این قبیل است. داشتن حداقل تعداد اعضائی که در قانون پیش بینی شده. رونوشت اساسنامه. محل و نوع صنعت و غیره. نیز حساب و مخارج و امور مالی

حقوق کار

اتحادیه‌ها باید منظم و مرتب همیشه برای حسابرسی نمایندگان وزارت کار حاضر باشد. چهارم - حدود اختیارات - آنچه مسلم است دخالت اتحادیه‌ها در امور سیاسی یا ممنوع و یا تحت شرایط خاصی بحداقل امکان تقلیل می‌یابد و همچنین صرف دارائی اتحادیه‌ها برای هدفهای سیاسی یا کمک‌باعضاء برای انتخاب‌شدن در پارلمان ممنوع است. طبق قوانین ایران نیز اتحادیه‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند.

پنجم - حل اختلاف - شکی نیست که مهمترین وظیفه اتحادیه‌ها نمایندگی اعضاء خود در حل و فصل اختلافات حادثه است عمل و اهمیت وظیفه اتحادیه‌ها در موارد اعتصابات و اختلافات حادثه بین کارفرمایان و کارگران و یا یکی از این دو دسته با دولت میباشد.

ششم - تخلفات و جرائم - بطور کلی در قوانین مربوطه مراتبی پیش‌بینی میشود که اتحادیه‌ها نتوانند از حدود اختیارات قانونی خود قدم فراتر نهاده و باعث ضرر اتحادیه‌های دیگر و یا افراد کارگاهها بشوند. اصل کلی که هرکس موجب ضرر غیر گردد ضامن است نیز در این قسمت از حقوق کار صادق بوده و اعمال آن از تخلفات و بعضاتبانی سندیکاها جلوگیری مینماید.

بر طبق خواص مربوطه بیک صنعت ممکن است جرائمی برای اتحادیه‌ها معین شود بخصوص در صنایعیکه با زندگی روزانه مردم سر و کار دارند مانند برق - گاز - بخار و حمل و نقل عمومی که دست‌کشیدن از کار در این قبیل صنایع دارای شرایطی است که در صورت عدم رعایت مشمول مجازات خواهند شد اجبار و تعهد در مورد عضویت اتحادیه‌ها نیز ممنوع و موجب مجازات خواهد بود. مجازات جرائم مربوطه در باره تخلفات سندیکاها شدت و ضعف داشته و بعضاً بانحلال آنان منجر خواهد گردید. در انگلستان اتحادیه‌ها بموجب قانون سازمانی بنام « Council of Trade Union Congress » دارند که بدولت نظریات مشورتی در باره عمل و تخلفات اتحادیه‌ها میدهد. در ایران انحلال اتحادیه‌ها بوسیله دادگاه شهرستان و به پیشنهاد وزارت کار انجام میشود.

قراردادهای دسته جمعی - در ممالک صنعتی بزرگ کارگر در بازار کار

خود واحد غیر مؤثری است و نمیتواند شرایط کار مناسب و مطلوب خود را بدست آورد. اشکال این صنف از طبقه کارگر را ممکن است بچند طریق حل کرد مثلاً بوسیله مقامات دولتی عمل‌کاریابی انجام پذیرد یا بوسیله مؤسسات خصوصی‌کاریابی ولی بهترین راه حل قراردادهای دسته‌جمعی است در این قرارداد اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران باهم روبرو شده و راجع با استخدام و مقدار کارمزد و شرایط کار با هم توافق مینمایند. در این ممالک قراردادهای دسته‌جمعی فی‌الواقع معنی بازار کار را پیدا کرده است و نشانه حداکثر کوشش برای تنظیم بهترین شرایط کار و تثبیت وضع دوطرف قرارداد و بازار کار میباشد البته در ممالک صنعتی قوانین موضوعه حدود و حتی شرایط ابتدائی و اولیه استخدامی و شرایط کار را معین مینمایند ولی توسعه و تفسیر و تطبیق آن با وضع روز و هر صنعت بخصوص معمولاً در شعاع عمل اتحادیه‌ها وارد است که خود بحث بسیار مفصلی میباشد.

مقررات جمعی و شرایط کار :

شرایط کار بطور و وضوح قسمتی ضمنی از قرارداد کار است که بین کارگر و کارفرما مورد تفاهم قرار میگیرد. ولی نباید تصور کرد که این شرایط را طرفین بطور انفرادی هنگام امضای قرارداد کار مورد گفتگو و موافقت قرار میدهند سابقاً که کارگاهها و صنایع توسعه امروزه را نداشته تصور این مذاکره و توافق میسر ولی امروزه که صنایع بسیار توسعه یافته است کارفرما نمیتواند انفراداً با مستخدمین خود درباره این شرایط توافق نماید بلکه از طرفی بعلت وجود مقررات عمومی و واجب الرعایه قوانین کار و از طرفی بعلت لزوم متحدالشکل بودن مقررات داخلی کارگاه کارفرما انفراداً مذاکره نموده بلکه شرایط کار قبلاً تهیه و تحمیل میشود شرایط متحدالشکل تهیه شده قبلی هنگام امضای قرارداد کار جزء قرارداد کار بشمار رفته و غرض این است که کارگر هم هنگام استخدام از آن آگاهی داشته این شرایط را در اصطلاح حقوق کار مقررات جمعی شرائط کار مینامند. منابع شرایط کار چنانچه مذکور افتاد عبارتند از :

۱ - قوانین کار بمنظور الف - حمایت کارکنان. ب - دخالت و رهبری دولت در امور اقتصادی

۲ - موافقت بین اتحادیه های کارگران و کارفرمایان که منجر بانعقاد قراردادهای دسته جمعی میشود (البته تصور یک شخص بعنوان کارفرما در اینجا ممکن است ولی از طرف کارکنان باید اتحادیه های مربوطه وجود داشته باشند تا بتوان شرایط کار را مدون و منبعی از شرایط معموله بحساب آورد).

۳ - اراده کارفرما که منجر به تدوین مقررات داخلی کارگاه میشود. مقررات خصوصی کارگاه - وجود یک مقررات خصوصی در کارگاهها کاملاً لازم است و در حقیقت چنانچه ذکر شد جزء شرایط کار حین امضاء قرارداد قبول شده است یعنی فرض چنین است که مورد قبول بوده. اکثر قانونگذاران وجود یک مقررات داخلی را برای هر کارگاه اجباری دانسته اند مثلاً قانون ۱۹۴۲ فرانسه نیز این اجبار را در کارگاههای صنعتی و تجارتي شناخته است و فعلاً هر کارگاه مرکب از بیش از ۲۰ نفر کارکنان باید حتماً دارای مقررات داخلی باشد.

این مقررات باید بتصویب شوراهای کارگاه برسد و اگر چنین شوراهائی وجود نداشته باشد با کسب مشورت با نمایندگان پرسنل کارگاه و تأیید آنها مقررات داخلی کارگاه به بازرسی کار وزارت کار ارائه میگردد تا پس از تصویب بمرحله اجراء درآید قانون کار ما در این مورد ساکت است

مقررات خصوصی کارگاه باید پس از تدوین و تصویب اعلام شود که همگی کارکنان از مضمون آن مطلع باشند این مقررات معمولاً شامل طرز حضور و غیاب. مقررات انضباطی. مقررات ایمنی و آتش نشانی و غیره است. در مورد مقررات انضباطی رویه معموله بیشتر جریمه نقدی کارگر بوده است که سابقاً برفع کارفرما وصول میشده است. این مورد مورد انتقاد شدید علماء بوده است زیرا که خطر افزایش تنبیه و شدت

حقوق کار

عمل را از نظر استفاده مالی دربرداشته است ولی رویه متداول اسروزی بادر نظر گرفتن نکات ذیل است :

- ۱ - تنبیه مالی پس از تصمیم کارفرما و در موارد معموله تصویب شوراهای کارگاه باید تصویب بازرسی کار وزارت کار را در بر داشته باشد.
- ۲ - فقط تنبیه مالی در موارد تخلف انضباطی و عدم رعایت مقررات بهداشتی و ایمنی کار ممکن است.
- ۳ - مقدار آن و موارد آن قبلاً پیش‌بینی شده و حداکثر تا $\frac{1}{4}$ حقوق روزانه است
- ۴ - مبلغ آن بفع کارفرما ضبط نشده بلکه بفع پرسنلی در صندوق تعاون پرسنلی کارگاه ضبط میشود.

ارتباط و همکاری کارکنان و کارفرمایان در صنعت :

یکی از اصول اولیه و بسیار مهم اداره کارگاهها ایجاد و توسعه ارتباط دائم و نزدیک فیما بین کارگران و کارفرمایان است. این همکاری و ارتباط علاوه بر اینکه برای صنعت مفید و ضروری است در ایجاد و پیشرفت صلح اجتماعی سهم بسزا دارد. تا وقتی که روش اقتصاد لیبرال در دنیا رواج داشت این امر را بخود کارفرمایان و ابتکار آنها محول میکردند ولی امروزه دولت نیز همکاری را تشویق و نظارت مینماید ارتباط و همکاری در کارگاه معمولاً بدو مرحله تقسیم میشود :

مرحله‌ی داخلی که خود کارفرما پیشقدم در این همکاری و ارتباط شده و تفاهم عملی بین طرفین ایجاد میشود. مرحله دیگر مرحله رسمی است که قوانین موضوعه پیش‌بینی کرده‌اند. در این قسمت نوع اول را مورد مطالعه قرار میدهیم :

این طرز همکاری سه نوع و طریقه دارد :

نوع اول - هیئت نمایندگی پرسنل - یعنی فقط هیئتی که مرکب از نمایندگان و کارکنان است و وظیفه این هیئت تمرکز و ارائه در خواستها و مطالبات همکاران و کارکنان در امور صنعتی میباشد. البته این مرحله زیاد جلو رفته نیست و بمعنی و مفهوم کلمه مشاوره و همکاری نمیشد.

نوع دوم - کمیته‌های مشورتی - این کمیته‌ها فقط برای مشورت بین نمایندگان کارکنان و روسای کار و یا نمایندگان از کارفرما تشکیل میشود. این مرحله بهتر از مرحله اولی است که صرفاً نظریات را اعلام نموده و حق مشورتی ندارد بلکه در این مرحله تبادل نظر هم میشود ولی باز نتایج و تصمیمات الزام آور نیستند.

نوع سوم - شوراها و کمیته‌های کارگاه - این مرحله کاملاً مرحله دوم را از بین نبرده بلکه بر آن اضافه شده است در این مرحله کمیته‌ها روی شرایط قراردادهای استخدامی و یا قراردادهای دسته جمعی مشاوره عملی مینمایند و طرفین طبق قراردادهای دسته جمعی یا مقررات داخلی کارگاه دارای اختیارات مورد توافق است با حق اظهار نظر و تصمیم ولی تا حدودی که بعمل رهبری و دستور غائی برای تولید محصول که مختص کارفرماست لطمه وارد نیاید.

حقوق کار

نباید تصور کرد که از نظر مطالعه تاریخی این ارتباط ایجاد این مراجع بکارفرمایان تحمیل شده است بلکه از طرفی کارفرمایان بعلت توسعه صنایع و ازدیاد پرسنل و بالطبع نشناختن تمام کارکنان و عدم امکان تماس با همه آنها و لزوم داشتن ارتباط بنحو صحیحتری با کمال میل در ایجاد و حفظ این همکاری راغب شده اند.

در فرانسه وظائف شوراهاى کارگاهی اختصاراً مربوط بامور زیر است :

۱ - از نظر امور اجتماعی - اداره تمام امور اجتماعی کارگاه از قبیل تهیه مسکن تا حد امکان. ایجاد و توسعه امکان ورزشی. محل تفریحی و تهیه برنامه مشترکی برای گردشها و مرخصی با مساعدت مالی کارفرما.

۲ - از نظر امور صنفی - دخالت در مورد مزد تا آنجا که مربوط باظهار نظر صنف مربوطه در مواقیکه مزد با نظارت و عمل دولت معین میشود و با اظهار نظر و دادن اطلاع لازم در مورد قراردادهای دسته جمعی منعقد و وسیله کارگاهها و بالاخره امور مربوط بآموزش حرفه و ایمنی وغیره.

۳ - از نظر امور اقتصادی - مطالعه پیشنهادات پرسنل از نقطه نظر ازدیاد تولید و محصول و بهره و نوع محصول و نیز مشورت دادن درباره روش عمومی صنعت و بازار فروش وغیره. البته چنانچه متذکر گردید بیشتر این نظریات جنبه مشورتی و ارائه طریق دارد و نه دخالت در اداره.

سازش و حکمیت - نتیجه نهائی اعتصاب و یا بستن کارگاه هر قدر هم مطلوب برای طرفین (کارکنان و کارفرمایان) باشد باز هم برای اقتصاد کشور و اجتماع کاملاً سودمند و از همه جهت صحیح نیست. در قوانین کلیه کشورها تقریباً سعی شده است که برای رفع اختلاف کارکنان و کارفرمایان حتی المقدور مراحل متعددی ایجاد شود که طرفین بتوانند در حضور نمایندگان بیطرفی اظهارات و نظریات خود را تشریح نموده ضمن برخورداری از ثمرات مشورت و مباحثه در حضور ثالث بیطرف براه حل برسند. در کشورهاییکه اتحادیه های کارگری نفوذ زیادی داشته باشند ممکن است در قراردادهای کار و دسته جمعی ترتیب خاصی نیز برای حل اختلاف پیش بینی کرده باشند و بهر صورت اتحادیه های کارگری غالباً بنمایندگی از طرف اعضای خود میتوانند در موارد اختلاف مذاکره نمایند.

مثلاً در انگلستان اساس حل اختلافات روی چند قانون است. قانون سال ۱۸۷۵ دادگاههاییکه در مراکز بخشها وجود داشته و تقریباً مانند دادگاههای صلح میباشد صالح برای رسیدگی باختلافات حاصله بین کارگر و کارفرما تا میزان وحدت نصیبی معین هستند. اگر کارگر و کارفرما توافق برای ارجاع به حکمیت داشته باشند دیگر دادگاهها حق رسیدگی ندارند مطابق قانون سازش سال ۱۸۹۲ اجازه تأسیس مؤسساتی داده شده که هدف آنها رفع اختلاف بین کارگر و کارفرما باشد و با کسب اجازه از وزارت کار این مؤسسات ممکن است بعنوان هیئت حل اختلاف و حکمیت شناخته شوند و نیز مطابق این قانون وزارت کار قبل از اینکه امر بهیئت حل اختلاف مراجعه شود میتواند تحقیقات لازمه را در باره اختلاف حادثه نموده و در صورت لزوم اشخاص ثالث و بیطرفی را در هیئت های

حقوق کار

حل اختلافات وارد کند و یا رؤسای این هیئتها را از طرف خود معین کند. قانون سال ۱۹۱۹ دادگاههای صنعتی «Industrial Court» را بوجود آورده و وظائف این دادگاهها فقط رفع اختلافات صنعتی است اعضای این دادگاهها را وزیر کار از بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان و چند عضو بیطرف انتخاب میکند و مدت اشتغال آنها نیز بوسیله وزیر کار تعیین میگردد. وزیر کار حق انتصاب رئیس را که حتماً باید از اعضاء بیطرف باشد دارد. در موارد اعتصابات و اختلافات بزرگ وزیر کار حق تشکیل دادگاههای تحقیق «Court of inquiry» را دارد و این دادگاهها با داشتن حق احضار و تماس با طرفین دعوی گزارشی تهیه میکنند که باید حتماً به پارلمان تقدیم شود.

مطابق قانون سال ۱۹۵۱ در فرانسه تمام اختلافات دسته جمعی در صنایع و تجارت و کشاورزی و مشاغل صنفی آزاد باید از طریق سازش حل شوند و کمیسیون سازش ممکن است بابتکار یکی از طرفین مورد مراجعه قرار گیرد و یا بابتکار وزارت کار. بنا بر این مرحله سازش یا قانونی است و یا قبلاً در قراردادهای دسته جمعی پیش بینی شده است و اگر قراردادی قبلاً مرحله سازش را مشخص نکرده قانون کار جایگزین سکوت و اراده طرفین میشود. دونوع مرحله در قانون فرانسه شناخته شده است:

۱ - کمیسیون های سازش ناحیه:

۲ - کمیسیونهای سازش ملی که امکاناً با سری صنفی و یا صناعی که متعلق به تمام نقاط کشور است رسیدگی مینماید بانمایندگان مساوی از طرفین و نمایندگان دولت و ریاست کمیسیون سازش ملی بانماینده وزیر کار است.

پس از رسیدن بسازش و توافق و تحویل صورتجلسه این کمیسیونها بمقامات قانونی اجرای توافق حاصله اجباری است.

در صورت عدم توافق - ارجاع امر بحکمت مطابق قانون سال ۱۹۳۸ اجباری ولی مطابق قانون ۱۹۵۱ اجباری نیست. این قانون فقط پیش بینی کرده که قراردادهای دسته جمعی میتوانند ارجاع اجباری بحکمت را پیش بینی نمایند و باین طریق ممکن است تصور شود که رأی باکثرت شوراهای قانونی مذکور با تأیید وزارت کار در صورت عدم پیش بینی شرط حکمت بایستی قطعی شناخته شود.

دادگاههای حکمیتی فقط باید درباره موضوع اختلاف رسیدگی و حکم صادر کنند و اجباراً باید نظریات طرفین را اصغاء نمایند و رأی هیئت داوری پس از تحویل بمقامات رسمی اجباری است. در فرانسه دادگاه عالی حکمت طبق قانون تأسیس شده که فقط وظیفه اش بررسی و مذاقه در این مطلب است که رأی صادره از طرف کمیسیونهای مزبور و یا هیئت داوری مطابق با قوانین موضوعه است یا خیر و حق اظهار نظر در خود موضوع اختلاف را ندارند.

قوانین ایران از بدو تصویب نیز بطور کلی نکات مزبور را در برداشته اند. در قانون کار ۱۳۲۵ حکمت پیش بینی شده بود ولی باشرائطی و آنهم کاملاً مورد اجراء

حقوق کار

قرار نگرفت. مطابق قانون کار فعلی مصوب ۱۳۲۸ اختلافات حاصله در سه مرجع: کمیسیون سازش، شورای توافق، شورای حل اختلاف مورد رسیدگی قرار میگیرد. شورای اولی فقط با حضور نمایندگان طرفین و دومی با حضور نمایندگان طرفین و نماینده وزارت کار و لزوم اتفاق آراء و در سومی که قاعده اکثریت آراء رعایت میشود با حضور طرفین و هیئت نمایندگی دولت مرکب از فرماندار هر شهرستان و رئیس دادگستری و رئیس کارمسائل مورد رسیدگی قرار میگیرد.

بازرسی کار (نظارت دولتها در کارگاهها): همانطور که در رشته های دیگر حقوق دول موظف باجرا و نظارت در اجراء قوانین است در حقوق کار نیز این وظیفه را دارا میباشد. نظارت درباره اجراء قوانین موضوعه کار معمولاً با وزارت کار است و علاوه بر اینکه در امور دسته جمعی دخالت مستقیم دارد در امور فردی نیز کارگران میتوانند بدولتها شکایت کنند. همچنین اتحادیه های کارگران و یا کارفرمایان که تحت مقررات خاص بوجود میآیند مشمول این نظارت خواهند بود. یکی از طرق مؤثر بسط نظارت دول ایجاد سیستم بازرسی کار « Inspection du travail » میباشد. قانون کار مصوب ۱۳۲۵ استخدام و انتخاب بازرسان کار تأسیس و ارجاع موارد تخلف در کارگاهها را بدادگاههای شهرستان تأکید نموده است. نوع کامل این بازرسی کار در انگلستان معمول است که از سال ۱۸۰۲ سابقه داشته است. درابتداء بازرسی کار بعهده قضات محلی و بعضاً روحانیون واگذار بوده ولی چون این اشخاص اطلاع کامل و فنی از قوانین موضوعه نداشتند از سال ۱۸۳۳ بعد بازرسان کار با حقوق از طرف دولت منصوب گشتند و وظائف این بازرسان بمرور ایام توسعه پیدا کرده و میتواند خود موضوع بحث مفصلی قرار گیرد.

منابع حقوق کار - الف - حقوق داخلی :

۱ - **قوانین کار** - یکی از مهمترین منابع این حقوق قوانین و مقررات مربوط بکار است و به نسبت پیشرفت سطح زندگی و صنعت هر کشور تعداد این قبیل قوانین و مقررات و توسعه آنها قابل توجه و اهمیت میباشد.

۲ - **آئین نامه ها و تصویب نامه های قوه مجریه** - هر قدر که مقررات مصوبه از طرف قوه قانونگذاری کامل و زیاد باشد برای اجراء عملی قوه مجریه نیز مجبور بدخالت و پیش بینی نکاتی است که قانونگذار از نظر کلی نمیتواند پیش بینی نماید. آئین نامه هائی از این قبیل جهت تسهیل اجراء قوانین میباشد.

۳ - **رویه قضائی** - وظیفه دادگاهها در مورد حقوق کار در کشورهای اروپائی بدون نوع است. وظیفه معمولی و درباره موارد با درخواست طرفین دستور و اتخاذ تدبیر و ایجاد مقرراتی برای فصل دعاوی و اختلافات (در صورت خواست طرفین) این وظیفه دوم کاملاً جدید و مدرن است ولی در هر حال رویه قضائی ایجاد شده از نظر اجراء قوانین کار کاملاً مهم و قابل توجه است :

ب - **مقررات و حقوق صنفی "Droit Professionnel"** مقررات صنفی که سندیکاهای کارگران و کارفرمایان تدوین و اعضاء خود را برعایت آنان و امیدارند نیز

حقوق کار

یکی از منابع حقوق کار هر کشوری است و نوعی از عرف و عادت شناخته خواهد شد. حقوق کار بتفصیل از سندیکاها و حقوق سندیکائی "Droit Syndical" صحبت میکند و از طرفی توافق در شوراهای کار گاهها در باره امور معینی در هر صنعت منابعی برای حقوق صنفی بشمار میآیند.

ج - مقررات داخلی کار گاهها - اگرچه این مقررات را ممکن است قسمتی از حقوق صنفی دانست معهداً از نظر اهمیت آن مؤلفین آنرا جداگانه مطالعه مینمایند. کار گاه که خود اجتماع کوچک و مشخصی است باید دارای مقررات و قواعد مخصوصی باشد. هر کار گاهی چنانچه قبلاً نیز متذکر شدیم مقررات خود را که وسیله کار فرمایان و یکطرفه تهیه شده است دارد که حاوی مثلاً ساعات شروع و خاتمه کار - مقررات انضباطی بهداشت و ایمنی و پاداش و غیره است. از نظر حقوقی این مقررات داخلی را از دو جنبه مختلف مورد مطالعه قرار داده اند:

۱ - نظریه قراردادی - طبق این نظریه مقررات مزبور بنا براده طرفین قرارداد کار و با رضایت آنها اجراء و ابداع شده است. در این تشریح نتایج حاصله بقرار زیر است:

اولاً: قبول این مقررات تابع قواعد عمومی اعلام رضایت و البته ممکن است این رضایت ضمنی باشد یعنی فقط واقف بودن باین مقررات در ابتدای شروع بکار کافی است. ثانیاً: همان اجبار بانجام قرارداد کار و تعهد حاصله شامل اطاعت از مقررات داخلی هم هست.

ثالثاً: عدم رعایت این مقررات نوعی از عدم اجراء تعهد حاصله از قرارداد کار است.

رابعاً: دادگاه نمیتواند بدون استفسار نظر کار فرما این مقررات را حین حل و فصل دعاوی تفسیر نماید.

۲ - نظریه قانونی - مقررات کار گاه مانند قوانین تلقی میشوند ولی این قوانین یکطرفه وسیله کار فرما که در داخل کار گاه حق ایجاد و تصویب این قوانین را دارد و دولت هم لزوم وجود آنرا شناخته است باید تدوین شوند. کار فرما در این مورد بدولت تشبیه شده است برای اداره سرزمین ملی. تمام اجتماعات صنعتی باید قوانین مخصوص خود را برای جلوگیری از هرج و مرج داشته باشند. نتایج حاصله از این نظریه نیز بقرار زیر است:

اولاً: اطاعت از مقررات داخلی بدون چون و چرا زیرا که کارکنان بمؤسسه ای ملحق میشوند که نظم و قانونی قبلاً داشته است.

ثانیاً: قانونگذار ممکن است خارج از مقررات قرارداد های کار بمقررات داخلی کار گاه است حکام و قوام بیشتری بدهد.

ثالثاً: دادگاهها میتوانند این مقررات داخلی را بنحو عمومی تفسیر کنند و در این تفسیر رعایت نظم اجتماعی و فلسفه ایجاد قوانین را عیناً مانند قوانین رسمی و عادی در نظر داشته باشند.

حقوق کار

د - عرف و عادت - قبل از تدوین قوانین مدون کار عرف و عادت یکی از منابع اصلی بشمار میرفته ولی امروز در اثر توسعه قانونگزاری و عمل سندیکاها در قراردادها دسته جمعی فاقد مقام اولیه است. عیب مهم عرف و عادت تغییر آن به نسبت نواحی و صنایع است و هر صنعتی احياناً در هر ناحیه وضع مخصوصی دارد. ولی واضح است که در مواقع سکوت مقررات مدون التفات بعرف و عادت ضروری و بلکه اجباری است.

و - حقوق بین المللی کار: تشکیل حقوق بین المللی کار - امروزه پیشرفت حقوق کار توأمأً مربوط بدو عامل است.

پیشرفت و توسعه قانونگذاری داخلی و ایجاد و ظهور یک قانونگذاری بین المللی کار. شکی نیست که فعالیت و جنبش و توسعه این حقوق ابتدایی و داخلی بوده و قبل از همه در انگلستان و سپس در آلمان حقوق کار توسعه پیدا کرده است و سپس عامل بین المللی ایجاد شده است. در حقیقت بمعنی و مفهوم کلمه حقوق کار دارای جنبه های واقعاً بین المللی و مشترک بین دول و ملل عالم است.

علت ایجاد یک حقوق بین المللی کار را باید در سه مورد زیر جستجو کرد:

۱ - اشکالات دول در مورد تدوین یک قانون کار داخلی: رفرم داخلی کار چون در اقتصاد کشور دخالت داشته و بالنتیجه در رقابت اقتصادی بین المللی تأثیر داشته و دارند یک جنبه مشترک بین المللی بخود بیگرفته است.

۲ - نظر و میل دول و نیز مجامع غیر دولتی بمتحدالشکل کردن وضع کارکنان در تمام دنیا و بیشتر در اتحادیه ها و جنبشهای کارگری و اجتماعی نیز این میل وجود داشته است در ۱۸۶۶ است که بین الملل اول تقاضای متحدالشکل کردن وضع تمام کارکنان را نموده است.

۳ - وحدت و بین المللی شدن مقررات حقوق کار برای نگهداری صلح بین المللی و ترقی سطح زندگی تمام مردم جهان مورد نظر بوده است. از طرفی روشن است که وحدت حقوقی و پیشرفت حقوق کار برفع اختلافات بین المللی کمک میکند و رقابت شدید صنعتی را از جنبه عامل کار از بین میبرد.

مرحل تشکیل حقوق بین المللی کار - چهار مرحله را در این مورد مطالعه میکنیم:

۱ - مرحله اول سعی در تشکیل و تبلیغ در ایجاد یک حقوق بین المللی کار و کمک برفاه کارگران جهان است. این مرحله در قرن ۱۹ توسعه یافته است و دانشمندان مخصوصاً در این راه پیشقدم بوده اند.

اولین بار در ۱۸۱۵ رابرت اون انگلیسی تبلیغ در ایجاد یک حقوق بین المللی کار را کرده است. این شخص سردسته مکنبی است که بسوسیالیسم اخلاقی مشهور است و در انگلستان در راه ایجاد وضع مناسب برای کارکنان و ایجاد عدالت اجتماعی زحمت فراوان کشیده است در سال ۱۸۵۶ کنگره بین المللی نیکوکاران در لندن نیز برای ایجاد وضع قانونی برای کارگران مصوباتی داشته است. باین ابتکارات خصوصی سپس اقدامات

حقوق کار

رسمی جایگزین میشوند در سال ۱۸۸۴ مجلس ملی فرانسه برفع تدوین مقررات بین‌المللی کار رای داد در ۱۸۸۹ سوئیس پیشنهاد انعقاد یک کنفرانس بین‌المللی کار را در برن کرد و بالاخره بابتکار گیوم اوم امپراتور آلمان اولین کنفرانس بین‌المللی کار در ۱۸۹۰ منعقد گردید ولی متأسفانه بطور جدی و عملی قدمی نتوانست بردارد.

۳ - مرحله دوم با تأسیس انجمن حمایت قانونی کارگران

L'Association internationale pour la Protection legale des travailleurs سال ۱۹۰۰ آغاز میگردد. برای اولین بار در این مرحله قرارداد های طرفین کار بین دول امضا شد. les traités bilatéraux این انجمن از سیاستمداران و روسای صنایع و متخصصین امور اجتماعی تشکیل و مطالعات علمی را شروع کرد و قصد آن توحید مقررات و قوانین کار و بدست آوردن پشتیبانی افکار عمومی و دول بود. کنفرانسهای از طرف این انجمن در سالهای ۱۹۰۵ و ۱۹۰۶ ادامه داشت و دو کنوانسیون مهم بین‌المللی درباره کار شب - ممنوعیت کار زنان در شب در صنایع و ممنوعیت استعمال فسفر سفید در ساختن کبریت از یادگارهای فعالیت این انجمن است که هنوز بقوت خود باقی است جنگ بین‌المللی اول این فعالیت انجمن را زائل ساخت. ۳ - سازمان بین‌المللی کار - این سازمان طبق فصل ۱۳ عهدنامه ورسای ایجاد شده است که مفصلاً درباره آن بحث خواهیم کرد.

۴ - مرحله فعلی و آخرین پس از امضاء منشور ملل متحد در سال ۱۹۴۵ است. مجمع عمومی و شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحد اختیارات زیادی برای تولید و بسط همکاری اقتصادی و اجتماعی بین‌المللی دارند. شورای اقتصادی و اجتماعی مسئول هماهنگی کارهای مؤسسات وابسته و مخصوص ملل متحد است که سازمان بین‌المللی کار یکی از آنهاست.

« منابع حقوق بین‌المللی کار »

۱ - قرارداد های طرفینی کار - اصولاً قرارداد های طرفینی کار نوعی قدیمی از قراردادها هستند و قبل از جنگ ۱۹۱۴ غالباً بین دول برای اجازه کار اتباع دول متعاقد و حفظ حقوق کارگران بامضاء میرسید.

۳ - کنوانسیونهای بین‌المللی کار - این کنوانسیونها وسیله کنفرانسهای بین‌المللی کار تدوین و توصیه میشوند و مهمترین منابع حقوق بین‌المللی کار بشمار میروند و هنگامیکه از صلاحیت این کنفرانس بحث کردیم بتفصیل از آن بحث خواهیم نمود.

سازمان بین‌المللی کار

عهدنامه ورسای از ماده ۳۸۷ تا ۲۷؛ اختصاص بوظائف سازمان بین‌المللی کار و تشکیلات آن داشته ولی برای ایجاد وضع مخصوصی برای سازمان مستقل از عهدنامه صلح مذکور جداگانه نیز این مواد را شماره گذاری کرده و بنام اساسنامه سازمان بین‌المللی کار نامیده‌اند. ماده ۲؛ این اساسنامه اصول عمومی حقوق کار بین‌المللی را تشریح میکند

حقوق کار

این اصول با تغییرات مختصری در کنفرانس فیلادلفی ۱۹۴۴ مجدداً تدوین و جایگزین ماده ۴۱ سابق گردیده است.

رئوس اعلامیه فیلادلفی: کار را نباید مانند یک کالا تلقی نمود. وجود بدبختی در دنیا تهدیدکننده سعادت عمومی است. آزادی بیان و آزادی حق اجتماع برای پیشرفت اجتماع ضروری است.

وظیفه سازمان رسیدن به هدفهای زیر است:

کار برای همه با مزدحیاتی. توسعه بیمه‌های اجتماعی و مواظبت طبی. حمایت زن و بچه و تولید مثل غذای کافی و مسکن تمیز و استراحت برای کارگران. حق انعقاد قراردادهای دسته جمعی. امکان یافتن بهترین طریقه تشکیل اجتماعات صنفی و توسعه آنها. مقررات ضروری برای بهداشت و ایمنی کارکنان در کارگاهها. هنگامیکه اقدامات اقتصادی و مالی عکس‌العمل اجتماعی داشته باشند حق دخالت برای سازمان. تقاضا از تمام کارگران کشورها شرکت مؤثر در ایجاد یک سیاست اقتصادی صحیح در کشورشان.

اعضاء سازمان - ۱ - تمام کشورهای عضو تا سال ۱۹۴۵

۲ - تمام اعضاء ملل متحد که تعهدات مربوط بسازمان را قبول کنند.

۳ - کلیه کشورهای جهان حتی اگر عضو سازمان ملل متحد هم نباشند و کنفرانس

بین‌المللی کار با اکثریت $\frac{2}{3}$ آنها را بپذیرد.

صلاحیت - سازمان صالح برای رسیدگی و اتخاذ عقیده در تمام امور مربوط بکار و حقوق کار میباشد بمنظور حصول اطمینان که تمام کارکنان از شرایط منصفانه کار در تمام دنیا برخوردار بشوند. در مورد اینکه صلاحیت سازمان مربوط به کارکنان تمام صنایع و مشاغل است بحث بسیار بعمل آمده و عده تصور میکردند که صلاحیت سازمان فقط مربوط به کارگران صنایع است. در این مورد چند مسئله را بایستی مطالعه کرد:

۱ - از نظر کارگر بودن فرقی بین کارگر صنعتی یا کشاورزی نیست. این مسئله

ابتداء در فرانسه مطرح شده است.

در سال ۱۹۲۱ موضوع کارگران کشاورزی در دستور کنفرانس بین‌المللی کار

قرار گرفت. فرانسه با این مسئله مخالفت نمود زیرا که بزعم ایندولت کارگران کشاورزی

مشمول تصمیمات کنفرانس مزبور نمیشدند. موضوع بدادگاه دائمی بین‌المللی لاهه

(از نظر صلاحیت دادگاه برای رسیدگی باختلافات راجعه بسازمان بین‌المللی کار) برای

کسب عقیده مشورتی ارجاع و دادگاه در اوت ۱۹۲۲ (عقیده شماره ۲) صلاحیت سازمان را

در امور مربوط بکشاورزی نیز تأیید و مخصوصاً اظهار داشت که کشاورزی خود از صنایع

اولیه بشر بشمار میآید.

۲ - در باره وسائل فنی لازم برای پیشرفت کار فنی و تولید - دولت فرانسه

مجدداً در این مورد که آیا سازمان صالح برای اظهار نظر در بهبود شرایط کار کارکنان آنجائیکه

مستلزم اظهار عقیده در مورد وسائل و ماشین‌آلات و تعویض یا تغییر آنهاست نیز ایراد

حقوق کار

داشت که مجدداً بداد گاه بین المللی لاهه ارجاع شد. داد گاه در عقیده شماره ۳ مخصوصاً تأکید کرده است که چنانچه در حین تعیین شرایط کار (مثلاً کشاورزی) لازم باشد که بوسائل و متد فنی کار و شرایط بهترین متد برای بدست آوردن محصول بهتری هم سازمان اشاره بتعیین نوعی از این وسائل و روشها بنماید خالی از اشکال خواهد بود.

۳ - درباره کار فکری "intellectuel" مسئله بین سازمان و انجمن همکاری فکری بین المللی Institut de coopération intellectuelle که سابقاً جانشین یونسکو بوده است حل شده و مطابق این توافق مؤسسه مذکور کار فکری را مورد صلاحیت خود شناخته ولی در مقابل سازمان دارای حمایت کارگران روزمزد در این رشته و نیز مهندس و معلم و روزنامه نگار و منشی صالح شناخته است.

۴ - موضوع صلاحیت سازمان برای کارگران مستقل و حتی خودکار فرمایان نیز در سال ۱۹۲۶ مورد اختلاف بوده است. پروژه ممنوعیت کار شب در نانوایی نه فقط برای کارگران بلکه کار فرمایان که بتصویب رسیده بود مورد اختلاف اتحادیه های کار فرمایان در اروپا قرار گرفت. موضوع بداد گاه دائمی بین المللی برای کسب عقیده ارجاع و داد گاه در عقیده شماره ۱۳ (۱۹۲۸) صلاحیت سازمان را برای اشتغال و بررسی و تصمیم در مسائل و کنوانسیونهای مربوط بکار و شرایط کار کار فرمایان و کارگران مستقل در کارگاههاییکه کار خود کار فرما (هرچند بطور فرعی) با کار کارکنان ارتباط دارد صالح برای اتخاذ تصمیم و توصیه شناخته است.

ارگان سازمان

الف - کنفرانس بین المللی کار - مهمترین ارگان سازمان بشمار میرود. ترکیب - هر کشور عضو بکنفرانس یک هیئت نمایندگی میفرستد. هر هیئت نمایندگی از چهار نفر نماینده (دو نماینده دولت. یک نماینده کار فرمایان و یک نماینده کارگران) مرکب خواهد بود. فلسفه این طرز ترکیب این است که نماینده کارکنان بدون حضور نماینده کار فرمایان نمیتواند به نتیجه مثبت برسد و از نظر صلاح و نفع اجتماعی و مسئولیتی که دولت در این باره دارد دخالت و حضور دولتها مساوی با تعداد این دو لازم تشخیص داده شده و عملاً هم کنفرانسهای بین المللی در غیبت نمایندگان دول به نتیجه مطلوب نمیتواند رسید.

طرز انتخاب نمایندگان - کلیه نمایندگان از طرف دولتها انتخاب میشوند منتهی برای انتخاب نمایندگان کار فرما و کارگر باید با سازمانهای سندیکائی توافق نمود بادر نظر گرفتن مقبولیت آنها. اصطلاح فرانسه:

les Organisations syndicales les plus representative و انگلیسی "The Most Representatives" ولی این مسئله باشکالاتی برخورد کرده است:

اولاً امروزه بیشتر صنایع بزرگ در غالب کشورها ملی شده و با رژیم صنایع و سرمایه داری خصوصی اختلاف دارند. بحث این است که آیا نمایندگان کار فرمایان ممکن است از این صنایع انتخاب شوند (مثلاً در روسیه شوروی).

حقوق کار

در سال ۱۹۵۴ پیشنهاد شده بود که هر یک از کارفرمایان و کارگران دو هیئت نمایندگی داشته باشند که هر یک از این هیئتها متعلق بصنایع ملی شده باشد. البته این پیشنهاد پذیرفته نشده ولی نشانه مورد اختلاف و توجه بودن آن است و چنانچه دوباره روسیه شوروی که در سال ۱۹۴۰ موقع تجاوز به فنلاند اخراج از سازمان گردیده بعضویت پذیرفته شود ظهور خواهد کرد.

ثانیاً منظور اتحادیه‌های "plus representatievs" چیست؟ در سال ۱۹۲۰ در مورد انتخاب هیئت نمایندگی کارگران هلند این اشکال وجود داشته است. در آن هنگام در هلند سه سندیکای مهم. فدراسیون مسیحی و مستقل سوسیالیست وجود داشت. تعداد اعضاء فدراسیون سوسیالیست از دیگران بیشتر و به تنهایی برابر مجموع اعضاء دوسندیکای دیگر بود و چون در کنفرانس اول و دوم بین المللی کار دولت هلند نماینده این سندیکارا انتخاب ولی دربار سوم از اعضاء سندیکاهای دیگر استفاده شده بود و این سندیکا حق نمایندگی کارگران هلند را بعلت کثرت اعضاء مخصوصی بخود میدانست و بکنفرانس شکایت کرد. موضوع مجدداً بداد گاه دادرسی بین المللی لاهه ارجاع و داد گاه ضمن عقیده مشورتی ژوئیه ۱۹۲۰ اظهار داشت که سازمان سندیکائی

"Plus Representatives" لزوماً فدراسیونی نیست که تعداد اعضایش بیشتر است. تعداد اعضاء بعقیده داد گاه عاملی مهم است ولی تنها عاملی نیست که باید در نظر گرفته شود. بلکه مسائل دیگری از قبیل رویه و اتفاق و اتحاد سندیکاهای دیگر باید بحساب در آیند و بالنتیجه داد گاه صحت رویه دولت هلند را کاملاً تأیید نموده است. بنظر داد گاه چون اصطلاح مذکور جمع است اتحاد لحظه و حتی موقتی چند سندیکا ممکن است خاصیت فوق را بدست آورد.

تصویب اعتبارنامه‌های نمایندگان با اکثریت $\frac{2}{3}$ با خود کنفرانس است و تا بحال فقط یکبار آنهم در سال ۱۹۴۵ کنفرانس اعتبارنامه نمایندگان کارفرمایان و کارگران آرژانتین باین دلیل که با مشورت سندیکاهای "Plus Representatives" انتخاب نشده است رد نموده است.

هر هیئت نمایندگی میتواند کارشناسانی با خود همراه داشته باشد. جلسات کنفرانس سالیانه است و مرکز آن معمولاً ژنو میباشد. قاعده رأی اکثریت $\frac{2}{3}$ است (برخلاف کنفرانسهای دیپلماتیک که قاعده اتفاق آراء معمولاً وجود دارد) تصمیمات کنفرانس برای دول اجباری نیست بلکه حکم توصیه و پروژه را دارد که فوراً وسیله هیئتهای نمایندگی هر کشور برای تصویب و تأیید بدول مربوطه تقدیم میشود ولی دول در تصویب این پروژه آزاد هستند. هر چهار نماینده هر کشور جدا گانه و آزادانه رأی میدهند و این برخلاف کنفرانسهای بین المللی دیگر است.

در اینجا ممکن است که بین نمایندگان هر کشور از نظر رأی تناقضی وجود داشته باشد.

حقوق کار

حدود صلاحیت کنفرانس :

کنفرانس میتواند بتوصیه هائی رأی بدهد که عیناً مانند یک مشورت و یک هدف عالی بدول ابلاغ میشوند ولی تحمیلی از نظر قوه الزامی برای اجراء ندارند.

۲ - کنفرانس میتواند بکنوانسیونهای بین المللی رأی دهد و در حقیقت مطابق اساسنامه پروژه کنوانسیون زیرا که بازهم امضاء این کنوانسیونها از طرف دول آناتر امتعهد باجاء نمیکند (حتی برای آنها که رأی موافق داده اند) فقط مطابق ماده ۱۹ اساسنامه هریک از اعضاء تعهد میکنند که این کنوانسیونها را در مدت یکسال تا ۱۸ ماه پس از تعطیل کنفرانس بقوه قانونگذاری خود تقدیم نمایند که قوه مزبور آنها را بصورت قوانین داخلی درآورد و بیش از این تعهد دیگری برای دول نیست. ماده ۳۰ اساسنامه پیش بینی نموده است « که در صورت قصور در تقدیم بقوه قانونگذاری ممکن است از دولت قاصر بداد گاه بین المللی شکایت کرد ولی تا بحال این ماده مورد عمل قرار نگرفته است .

۳ - کنفرانس میتواند دستور تحقیقات محلی صادر نموده و یا از دفتر بین المللی کار بررسی و تحقیق موضوعی را بخواهد .

۴ - کنفرانس هر سال گزارش رئیس دفتر بین المللی کار را مطالعه میکند. در این گزارش مدیر کل دفتر راجع بوضع دنیا در مورد اجراء قوانین کار و وضع کار و کارگران سخن گفته و کنفرانس باید این گزارش را تصویب نماید .

۵ - کنفرانس صلاحیت اصلاح اساسنامه سازمان را دارا میباشد .

ب - دفتر بین المللی کار - مرکز این دفتر در ژنو واقع شده و بیشتر وظیفه آن کسب اطلاعات و تمرکز و پخش مطالب و اطلاعات مفید در باره مقررات بین المللی کار و نیز نظارت در اجراء کنوانسیونهائی است که وسیله دول به قوای قانونگذاری تقدیم و وسیله این قوا تصویب شده است . در رأس این دفتر یک شورای اداری وجود دارد و بعلاوه دفتر بین المللی کار با ادارات مختلفه که هریک دارای وظائف مخصوص تحقیقی و مطالعه و کسب اطلاع و آمار میباشد تقسیم گردیده است . همه ساله تعداد زیادی کتب و رسالات و مجلات با تشریک مساعی دانشمندان برای راهنمایی دول و سندیکا های کارفرمایان و کارگران منتشر مینماید . مخصوصاً از میان انتشارات این دفتر اسناد کنفرانسهای بین المللی کار و نیز مجله بین المللی کار «La Revue Internationale du travail» را باید نام برد که حاوی مطالعات عمیق درباره حقوق کار است .

ج - شورای اداری دفتر بین المللی کار - مسئولیت رهبری و اداره دفتر بین المللی کار با این شورا است. عزل و نصب مدیر کل دفتر بین المللی کار با این شورا که مرکب از ۳۲ عضو است میباشد. عیناً تناسب ترکیبی هیئت نمایندگی هر کشور در این شورا رعایت شده است (از ۲۲ نفر ۱۶ نفر نماینده دول ۸ از کارفرمایان و ۸ از کارگران میباشد) و دوره مأموریت ۵ سال است. اهم وظائف این شورا بقرار زیر است :

۱ - ترتیب دادن دستورات کنفرانس بین المللی کار

۲ - تعیین خط مشی دفتر بین المللی کار .

حقوق کار

۲ - نظارت در اجراء کنفرانسهای بین‌المللی کار که از طرف قوای قانونگذاری تصویب و بعبارت دیگر اجراء آنها اجباری و قانونی شده است و برای این منظور شورا همه ساله گزارشی از دول عضو دریافت نموده مطالعه و قضاوت مینماید و باین منظور میتواند از سندیکاهاى مختلفه کسب عقیده نموده و نیز سندیکاها میتواند از دول خود باین شورا شکایت کنند. همچنین دول میتوانند از دول دیگری که کنوانسیون مورد تصویب قوه قانونگذاری خود را اجراء نمیکند بشورا شکایت کنند پس از خاتمه تحقیق در این باره ضمانت اجراء اقتصادی بر علیه عضو متخلف پیش‌بینی شده است و دادگاه بین‌المللی پس از استماع گزارش شورا و دفاع عضو متخلف این اقدام را دستور خواهد داد.

کارهای انجام شده - از سال ۱۹۱۹ تا ۱۹۵۱ در کنفرانس جمعاً ۱۰۳ پروژه و ۹۵ توصیه تصویب شده است. موضوعات مندرج در این مصوبات شامل امور مربوط بشرایط کار، قبول اطفال در کارگاهها، مدت کار و ممنوعیت کار شب برای زنان و اطفال، حفاظت کارگران، کار در مستعمرات و غیره است که در نشریات خود سازمان آمده است ولی متأسفانه تا همان مدت جمعاً فقط ۱۳۴۵ تصویب از طرف دول بعمل آمده است در حالیکه باید تا حدود ۷۰۰۰ بالغ شود.

معهداً این رقم قابل توجه است چه اجراء یک قانون بیک شکل در تمام نقاط دنیا خیلی مشکل است زیرا که اشکالات زمانی و مکانی و عرف و عادت و درجه تمدن را از نظر نوع و اجراء قوانین نباید از نظر دور داشت. ماده ۴۱ اساسنامه هم این مطلب را پیش‌بینی کرده است که برای اجراء کنوانسیونها باید موقعیت اقتصادی و اختلافات وضع اقتصادی و اجتماعی بین کشورها را در نظر داشت و بتدریج آنها را اجراء نمود. مثلاً در اولین کنوانسیون در باره ۸ ساعت کار روزانه پیش‌بینی شد که اجراء آن در ژاپن و هند فوری نخواهد بود. چیزی که محقق است بین دو جنگ بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار خدمات ذی‌قیمتی بعالم بشریت نموده است مخصوصاً طبقه کارگر از این خدمات بنحوروشن و شایانی استفاده کرده است.

بسیاری از دول نیز که کنوانسیونها را تصویب نکرده‌اند با وجود عدم تصویب مجبور شده‌اند که در قوانین ملی خود مقررات توأم با انصاف و شبیه مندرجات کنوانسیونها را بپذیرند و در حقیقت سازمان یک نفوذ اخلاقی و قاطعی بدست آورده است و در حقیقت سازمان رل رهبری وجدان بین‌المللی را در امور اجتماعی بعهده داشته است. امروزه هیچ کشوری در وضع اجتماعی و اقتصادی و صنعتی دنیا نمیتواند بکنوانسیونهای مصوب کنفرانس بین‌المللی کار و نیز مطالعات و تحقیقات سازمان بی‌علاقه باشد.

همکاری اجتماعی و اقتصادی بین‌المللی - این موضوع در قسمتهای ۹ و ۱۰ منشور ملل متحد (مواد ۵۵ تا ۷۲) مورد اشاره قرار گرفته است. مطابق این مواد ملل متحد باید در تسهیل و بدست آوردن نکات زیر بکوشند:

- ۱ - ترقی سطح زندگی مردم و ایجاد کار.
- ۲ - حل مسالمت آمیز مسائل بین‌المللی در موارد اقتصادی و اجتماعی.

حقوق کار

۳ - احترام حقوق بشر و آزادی‌های اساسی برای همه صرفنظر از نژاد و جنس و زبان و مذهب .

برای تضمین این موارد ارگانهای صالح ایجاد و شناخته شده است :
مجمع عمومی ملل متحد مرکب از عموم دول عضو سازمان ارگانهای زیرین تحت نظارت این مجمع انجام وظیفه مینمایند :

اولاً - مطابق منشور ملل متحد مؤسسات تخصصی بین‌المللی «Institutions Spécialisées» که دارای صلاحیت و کار و هدفی واقعاً بین‌المللی باشند میتوانند سازمان ملل متحد ملحق شوند و مجمع عمومی در این مورد توصیه‌های شورای اقتصادی و اجتماعی را روی این الحاق باید تصویب کند و نیز بودجه این قبیل مؤسسات باید به تصویب مجمع عمومی برسد . سازمان بین‌المللی کار یکی از این مؤسسات تخصصی است که البته سازمان ملل متحد هم ملحق گردیده است .

ثانیاً - شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحد - این شورا ارگانی کاملاً دولتی است و مرکب از ۱۸ عضو است که وسیله مجمع عمومی از اعضاء سازمان ملل متحد انتخاب میشوند . صلاحیت این ارگان شامل موارد زیر است :

الف - همکاری اقتصادی و اجتماعی بین دول شامل :

- ۱ - مطالعه و بررسی اوضاع اقتصادی و اجتماعی کشورهای عضو .
- ۲ - دادن توصیه در این مورد بمجمع عمومی .
- ۳ - تهیه پروژه‌ها و کنوانسیونها و تسلیم آنها برای تصویب بمجمع عمومی .
- ۴ - حفظ آزادیهای فردی و اساسی . این شورا اعلامیه حقوق بشر را در ۱۹۴۸ تدوین و بتصویب مجمع عمومی رسانیده است .

ب - هم‌آهنگ کردن کار مؤسسات وابسته و تخصص سازمان و ارتباط دائمی باین مؤسسات و از نظر بحث مارویشن است که سازمان بین‌المللی که از کمک این شورا در موقع لزوم میتواند برخوردار باشد **پایان (۱)**

۱ - علاوه بر مطالب یادآور شده بطور اختصار در این رشته مقالات در حقوق کار امروزی مطالب زیرین از جمله مسائل مهم و قابل توجه و بحث است :

مزد و حمایت آن . استراحت هفتگی و لزوم آن . دوره و مدت کار . مرخصی با حقوق .
تمهیدات کارفرمایان در مورد تأمین بهداشت و ایمنی کارکنان . پرداخت غرامت در موارد تصادف مربوط بکار . امراض حرفه . بیمه‌های اجتماعی . حل اختلافات فردی و دسته جمعی . که امیدوارم چنانچه فرصتی بدست آید و مقتضی باشد مطالعات خود را برشته تحریر در آورده برای مجله کانون و کلاه بفرستم .