

# کلیات حقوق کار

دکتر علی... همدانی

«قسمت دوم»

## حقوق کار در قرون گذشته:

همانطور که در شماره قبل خاطر نشان شد تاریخ تحولات کارگری در جهان و در تعقیب آن تهیه و تنظیم مقرراتی در جهت نظم بخشیدن به روابط کار، همزمان با انقلاب صنعتی و توسعه ماشینیسیم آغاز گردیده است. کشور ما ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و مقررات مرتبط با نظم بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما از یک قرن پیش تحت اشکال مختلف تهیه و به مرحله اجرا نهاده شده است.

ولی چنانکه در همین بخش از بحث خاطر نشان ساختیم کشور ما در ازمنه قدیم پیشگام تهیه و تنظیم مقرراتی از این دست بوده و با کشفیاتی که در تخت جمشید بعمل آمده تعداد زیادی الواح و سنگنبشته بدست آمده است که مربوط به چگونگی روابط کارگر و کارفرما

بوده است.

دکتر گریشمن، در همین رابط معتقد است که «براساس الواح بدست آمده، دولت به طبقه کارگر علاقمند بود و تا آنجا که اصول حاکم بر آن زمان اجازه می داد کار و مزد کارگران را تنظیم می کرد. البته با توجه به شرایط آن زمان نباید توقع داشت که قانونی بدین منظور تنظیم شده باشد ولی آنچه از الواح بدست آمده استنباط می شود مسأله ارتباط مزد کارگر با کار دقیقاً مورد توجه بوده است».

دانشمند مذکور معتقد است که در آن زمان می بایست مراکز برای جمع آوری کارگران جهت اشتغال به کار وجود داشته باشد زیر در الواح تخت جمشید ذکر شده است که کارگران از همه اقطار می آمدند. به طور کلی از الواح بدست آمده استنباط می گردد گروههای کارگرانی که در آن زمان به کار اشتغال داشته و در

فواصل معین مزد کار خود را دریافت

می داشتند عبارتند از:

کسارگران ساختمانی کاخ پارسه - شبانان، زنان مأمور نگهبانی اسبها، زارعان و کشتکاران، پیشوایان مذهبی، مأموران محاسبات، منبت کاران، آهنگران که در کاخها کار می کردند و سنگتراشان. نکته جالب اینکه در میان کارگرانی که مزد دریافت می داشتند نام دختران و پسران جوان نیز وجود دارد.

آنچه بیان شد مربوط به قرون گذشته یعنی زمان هخامنشیان و ساسانیان است.

از مقررات مربوط به کار در زمان سلسله های بعد از پیروزی اسلام بر ایران اطلاعات زیادی در دست نیست. ولی آنچه مسلم است در تعالیم اسلامی برای کار و کارگر اهمیت فوق العاده ای قائل شده است و بویژه دو مسأله بسیار مهم یعنی

کسب موافقت کارگر برای کاری که انجام می‌دهد و پرداخت مزد او از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده. چنانکه حضرت محمد پیامبر اسلام می‌فرماید:

«مزد کارگر را قبل از آنکه عرقش خشک شده باشد بپردازید».

این گفته پیامبر اسلام مؤید اهمیت فوق‌العاده رضایت کارگر از یک سو و رفع نیاز فوری کارگر از سوی دیگر می‌باشد.

از نظر بسیاری از فقها و دانشمندان ضوابط مربوط به کار و کارگر از جمله مدت قرارداد کار و پرداخت مزد و امثال آن در فقه اسلام مشخص شده است. به عنوان نمونه در قرارداد کار مدت باید مشخص گردد و هرگاه مدت کار معین نشود، مبنای پرداخت مزد به عنوان مدت قرارداد پذیرفته می‌شود. بدین معنی اگر مزد روزانه پرداخت شود مدت قرارداد یک روز است و اگر هفتگی پرداخت شود، مدت قرارداد کار یک هفته است.

مزد کارگر باید در همان ابتدا مشخص شود و به محض پایان کار مزد وی پرداخت گردد.

هرگاه کارگر در سر کار حاضر شود ولی کارفرما یا استاد لوازم کار را تهیه نکرده باشد ملزم به پرداخت مزد وی می‌باشد.

در کتابها و رساله‌های عملی فقها نیز احکام بسیاری در مورد روابط کارگر و کارفرما و چگونگی رفتار این دو در قبال یکدیگر وجود دارد که نشان دهنده گستره

احکام و مقررات شرع مقدس اسلام در زمینه روابط کار می‌باشد.

## در کتابها و

### رساله‌های علمی فقها

#### نیز امکام بسیاری در مورد

#### روابط کارگر و کارفرما و

#### چگونگی رفتار این دو در قبال

#### یکدیگر وجود دارد که

#### نشان دهنده گستره امکام و

#### مقررات شرع مقدس

#### اسلام در زمینه روابط

#### کار می‌باشد.

به طور کلی از نظر فقه اسلام روابط بین کارگر و کارفرما تحت دو عنوان اجاره و جعاله شکل می‌گیرد و در این چارچوب مقرراتی در زمینه روابط کار وضع می‌شود.

علیرغم وجود چنین مقررات و احکام گسترده‌ای در جهان اسلامی، متأسفانه باید گفت که مقررات مدونتی در این زمینه وجود نداشته است و در بسیار از موارد

عرف محل و یا عرف مربوط به حرفه و کار، حاکم بر روابط کار بوده است و این

مسائل نیز بیشتر از یادداشت‌های جهانگردانی که به کشور ما عزیمت کرده و مدتی اقامت داشته‌اند بدست می‌آید

چنانکه شاردن جهانگرد معروف فرانسوی در کتاب خود در مورد روابط کارگران و کارفرمایان در زمان صفویه چنین نقل

می‌کند:

در این زمان استاد و شاگرد (کارفرما و کارفرما) نسبت به هم آزادی دو طرفه داشتند بدین معنی که استاد می‌توانست هر زمان که بخواهد شاگرد خود را جواب کند و شاگرد هم می‌توانست هر موقع بخواهد استاد را ترک گوید و به کارگر یا شاگرد از همان تاریخ اشتغال به کار مقرری تعلق می‌گرفت.

جهانگرد مذکور می‌نویسد در بین کارگران و صنعتگران طبقه ممتازهای وجود داشت که در کارخانجات سلطنتی به کار مشغول بودند و برای این قبیل کارگران احکام کتبی با ذکر میزان دستمزد آنان صادر می‌شد، مسئولیت اداره هر کارگاه با چهار نفر بود؛ استاد، صاحب جمع اموال، حسابدار و انبار دار.

به نوشته شاردن میزان مزد کارگران کارخانه‌های دولتی حداکثر ۵۵ تومان و حداقل ۲ تومان در سال بوده است. در مورد طرز پرداخت مزد کارگران نیز خاطرنشان شده است که مزد کارگران سالانه پس از رژه (سان) تاپستانی بصورت حواله پرداخت می‌شد. این حواله یا برات‌ها را یک نفر از طرف کارگران تحویل می‌گرفت و به محل می‌برد و پول آن را دریافت می‌داشت.

جهانگرد دیگری به نام سانسون نیز در مورد چگونگی استخدام کارگران خارجی و مزد آنان یادداشت‌هایی دارد. به موجب این یادداشتها مزد سالانه کارگران

خارجی که اکثراً فرانسوی بودند ۳۶ تومان بوده و ضمناً جیره جنسی نیز دریافت می‌داشتند. به‌طور کلی به‌جز یادداشت‌های مذکور یا مقررات فقهی و احکام موجود در رساله‌های عملیه علما و فقها، قوانین و مقرراتی در این زمینه وجود ندارد و اگر بوده باشد بدست نیامده است.

حقوق کار از پیروزی نهضت مشروطیت تا تاریخ تأسیس وزارت کار

نهضت مشروطیت ایران فصل نوینی در زمینه به رسمیت شناختن حقوق آحاد ملت ایران و نیز تنظیم و تصویب قوانین و در رأس آن قانون اساسی گشود و سپس قانون مدنی که ملهم از فقه و قواعد شرعیه بود و دیگر قوانین موجب شد که حق افراد برای کارکردن و رابطه بین کارگر و کارفرما تا حدود زیادی به رسمیت شناخته شود.

پیشرفت صنایع بویژه صنعت نفت کشور همچنین گسترش دستگاههای چاپ و ایجاد چاپخانه‌ها و افزایش تعداد کارگران در این صنعت سبب گردید که انجمن‌ها و اتحادیه‌های کارگری که قبل از پیروزی نهضت مشروطیت تشکیل شده بودند همچنان به فعالیت خود ادامه داده و خواهان بهبود کار و زندگی اقشار زحمتکشان بشوند.

ایجاد صنایع جدید نساجی و دیگر صنایع بر قدرت و فعالیت این اتحادیه‌ها و

انجمن‌ها افزود و عده زیادی از کارگران وابستگی خود را به آنها اعلام کردند. معذک هنوز در زمینه روابط کارگر و کارفرما مقرراتی وضع نشده بود و اگر احياناً اختلافی در مناسبات طرفین رخ می‌داد، فرمانداری محل و یا سایر مراجع براساس قانون مدنی به سهولت رفع اشکال می‌کردند.

بیشتر بود و این امر عمدتاً از سوی کارفرمایان بیگانه به کارگران ایرانی تحمیل می‌شد، این امر موجب نارضایتی شدید کارگران گردیده و زمینه اعتصاب را بیش از پیش فراهم می‌ساخت.

۱- با توجه به شرایط اجتماعی فوق‌الذکر، اولین مقررات مربوط به شرایط



کار از طریق فرمان والی کرمان، سیستان، بلوچستان در زمینه حمایت از کارگران قالی‌باف در تاریخ ۲۷ آذر سال ۱۳۰۲ به تصویب رسید. در این فرمان شرایط کار کارگران در قالی‌بافی‌ها، حداقل سن شروع به کار و مدت کار روزانه مورد توجه قرار گرفته بود و کارگاههای قالی‌بافی موجود در مناطق یادشده ملزم به رعایت مقررات مذکور بودند.

۲- با تصویب قانون مدنی «در ۱۸ اردیبهشت ماه ۱۳۰۷ و وجود مقرراتی در

وجود کارگران صنعت نفت و واحدهای نساجی و صنایع قالی‌بافی در کرمان و سیستان و بلوچستان، ایجاد انجمن‌ها و اتحادیه‌های کارگری را بیش از پیش تقویب بخشید و همین امر سبب شد که یک رشته اعتصابات در برخی نقاط کشور به وسیله این اتحادیه‌ها و انجمن‌ها رخ دهد. هدف تمامی این اعتصابات و اقدامات بهبود شرایط کار کارگران و تنظیم مقرراتی بدین منظور بود. بویژه از آنجا که در صنعت نفت شدت بهره‌کشی از کارگران

مورد اجاره اشخاص - مواد ۵۱۲ تا ۵۱۶ -  
نظامات و مقررات جدیدی برای کار افراد  
پیش‌بینی گردید.

۳- گسترش سازمانهای سیاسی و نیز  
انجمن‌ها و اتحادیه‌های کارگری و اقدام  
به اعتصابات دامن‌دار، در بسیاری از نقاط  
کشور، توجه دولت وقت را به لزوم تنظیم  
قانونی به منظور جلوگیری از این قبیل  
اعمال جلب کرد. به عبارت دیگر به‌جای  
آنکه در صدد تنظیم مقرراتی در جهت  
بهبود شرایط کار و زندگی کارگران برآید و  
از شدت بهره‌کشی آنان بکاهد، اقدام به  
تصویب قانونی به منظور جلوگیری از  
اقدامات آنان نمود و در سال ۱۳۱۰ قانونی  
مبنی بر مجازات مقدمین بر علیه استقلال  
و امنیت کشور به تصویب رسید و بدین  
ترتیب جلوی فعالیت سازمانهای  
سبندیکایی گرفته شد و برخی از  
سازمانهای مذکور نیز منحل و رهبران آنها  
توقیف شدند.

۴- ولی وضع بدین مرحله خاتمه  
نمی‌یابد زیرا به تدریج بر تعداد  
کارخانه‌های صنعتی افزوده می‌شود و لزوم  
تنظیم مقرراتی به منظور نظم بخشیدن به  
روابط کارگر و کارفرما بیش از پیش  
خودنمایی می‌کند برای نیل بدین مقصود  
در سال ۱۳۱۴ اداره مستقلی تحت عنوان  
اداره کل صنعت و معادن تشکیل گردید و  
مسئولان اداره مذکور مطالعاتی را به  
منظور تنظیم مقررات یادشده آغاز نمودند

و در سال ۱۳۱۵ آئین‌نامه کارخانجات و  
مؤسسات صنعتی تهیه شد. در آئین‌نامه  
مذکور شرایط کار کارگران و مقررات  
حفاظت و ایمنی آنان پیش‌بینی شده بود.  
این آئین‌نامه که حاوی ۶۹ ماده بود، در  
۱۹ مرداد ۱۳۱۵ به تصویب هیئت وزیران  
رسید.

### از نظر فقه اسلام

#### روابط بین کارگر و

#### کارفرما تحت دو عنوان

#### اجاره و معالجه شکل می‌گیرد

#### و در این چارچوب مقرراتی

#### در زمینه روابط کار وضع

#### می‌شود.

تصویب این آئین‌نامه را می‌توان  
به‌عنوان اولین قدم در راه حفظ و حمایت از  
تأسیسات صنعتی و شناسایی حقوق  
کارگران و در نتیجه مبنای حقوق کار در  
ایران قلمداد کرد.  
در آئین‌نامه مذکور علاوه بر شرایط کار  
کارگران مقرراتی در مورد چگونگی  
تأسیس کارخانه، ساختمان آن، نحوه  
قبول کارگر، پیش‌بینی بهداشت کار، ایجاد  
صندوق احتیاط، معالجه کارگران و  
پرداخت کمک هزینه به کارگران  
آسیب‌دیده در نظر گرفته شده بود.

اجرای آئین‌نامه کارخانجات و  
مؤسسات صنعتی بعهدہ اداره کل صنعت

و معادن بود. این اداره کل بعدها تبدیل به  
وزارت پیشه و هنر شد ولی در همین  
وزارت اداره کل صنعت و معادن امور  
مربوط به روابط کارگران و کارفرمایان را  
نظارت می‌کرد و در نقاطی که این وزارت،  
سازمان و اداره نداشت فرمانداریها امور  
اجرای مقررات فوق بودند.

آئین‌نامه فوق‌الذکر تا قبل از تصویب  
اولین قانون کار اجرا می‌شد.

لز شهریور سال ۱۳۲۰ تا اردیبهشت سال  
۱۳۲۵

شهریور سال ۱۳۲۰ مشکلات فراوان  
اقتصادی - اجتماعی برای کشور ما فراهم  
آورد. ورود ارتش‌های بیگانه به کشور ما،  
اقتصاد کشور را فلج ساخت و محرومیت  
بیشتر قشرهای عظیم مردم کشور ما را  
سبب گردید.

این محرومیت و ناراحتی‌های ناشی  
از حضور و مداخله بیگانگان در کشور،  
همزمان با شرایط جدیدی که ایجاد  
گردیده بود، زمینه را برای فعالیت  
سازمان‌ها و اتحادیه‌های کارگری و دیگر  
احزاب سیاسی هموار ساخت.

افزایش این فعالیت‌ها،  
درخواست‌های پشیایی سازمانها و  
اتحادیه‌های کارگری در زمینه تنظیم  
مقرراتی در مورد روابط کار سبب شد که  
دولت وقت در صدد تهیه و تدوین مقرراتی  
بدین منظور برآید. بدین لحاظ در آبان‌ماه  
۱۳۲۳ بدو اداره کل کار در وزارت پیشه و

هنر تأسیس گردید و مأمور رسیدگی به اختلافات کارگران و کارفرمایان شد و سپس اداره کل مذکور تبدیل به وزارت کار و تبلیغات شد. وزارت کار و تبلیغات در سیزدهم مرداد ۱۳۲۵ تشکیل شد و طی این مدت، قانون کار نیز در کمیسیونی مرکب از افراد بصیر و مطلع در امور کارگری مورد بررسی قرار گرفت و در اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ در دستور مجلس باقی ماند و از آنجا که کشور در دوران فترت به سر می‌برد و تصویب قانون کار نیز ضرورت داشت. قانون مذکور در شورایعالی کار و اقتصاد به تصویب رسید و مقرر شد به‌طور آزمایشی به مرحله اجرا نهاد شود.

### حقوق کار از تأسیس وزارت کار تا پیروزی انقلاب اسلامی ایران

به طوری که خاطرنشان شد همزمان با تشکیل وزارت کار و تبلیغات، اولین قانون کار به‌طور آزمایشی به مرحله اجرا نهاده شد. در این مبحث در سه قسمت به رئوس مهم قوانین زیر می‌پردازیم:

۱- قانون کار مورخ اردیبهشت ۱۳۲۵

۲- قانون کار مورخ خرداد ۱۳۲۸

۳- قانون کار مورخ اسفند ۱۳۳۷

بخش اول - قانون کار مورخ اردیبهشت ماه ۱۳۲۵

به طوری که گفته شد. این قانون به سبب دوران فترت، در مجلس به تصویب

نرسید، بلکه در شورای عالی کار و اقتصاد تصویب شد و مشتمل بر ۴۷ ماده و ۳۷ تبصره بود از آنجا که این قانون، اولین قانون کار ایران بشمار می‌رفت. بسیاری از احکام موجود در آن ابتکاری و جدید بود: موضوعاتی که طی فصول مختلف در قانون مذکور پیش‌بینی شده بود عبارتند از:

۱- مدت کار و تقلیل آن به ۸ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته - اضافه کاری و نوبت‌کاری و شب‌کاری.

۲- تعطیلات و مرخصی‌ها، مرخصی هفتگی، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی.

۳- کارگران زن و کودکان

۴- مراجع حل اختلاف به منظور حل و فصل اختلافات بین کارگران و کارفرمایان مرکب از نمایندگان کارگر، کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی

۵- سازمانها کارگری و کارفرمایی

۶- مزد کارگران و چگونگی پرداخت آن و لزوم تعیین حداقل مزد به‌وسیله شورای عالی کار به مقتضای استان‌های مختلف و صنایع گوناگون

۷- تشکیل صندوق تعاون کارگران و صندوق بهداشت کار.

به طوری که ملاحظه می‌گردد بسیاری مسائل جدید در این قانون پیش‌بینی شده ولی ضمانت اجرایی در پایان قانون برای اجرای آن در نظر گرفته نشده است.

بخش دوم - قانون کار مورخ ۱۷ خرداد ۱۳۲۸  
قانون کار سال ۱۳۲۵ با توجه به شرایط و اوضاع احوال سالهای بعد از شهریور ۲۰ و مبارزات کارگران و وجود سازمانهای کارگری، تصویب گردیده و مشتمل بر حقوق و امتیازاتی برای کارگران بود.

از آنجا که قانون کار به تصویب مجلس نرسیده بود، در سال ۱۳۲۷ در شرایط سیاسی جدیدی که برای کشور بوجود آمده و تعداد زیادی از سازمانها، اتحادیه‌ها و انجمن‌های کارگری تعطیل شده بود، دولت اقدام به تنظیم قانون جدیدی کرد. این قانون در تاریخ ۱۷ خرداد ماه ۲۸ به تصویب مجلس رسید. قانون مذکور مشتمل بر ۲۱ ماده، ۱۵ تبصره بود.

به طوری که ملاحظه می‌شود تعداد مواد قانون کار کاهش زیادی یافته و ظاهراً هدف قانونگذار این بوده است که قانون به کلیات بپردازد و مسائل جزئی‌تر به آئین‌نامه‌ها احاله گردد. در این قانون نیز موضوع حداقل سن اشتغال به کار، مدت کار روزانه و هفتگی و اضافه کار، مرخصی هفتگی، سالانه و تعطیلات رسمی، مراجع حل اختلاف، ایجاد صندوق تعاون بیمه کارگران، ایجاد واحدهای کارپایی خصوصی، شرکت‌های تعاونی و کارپایی‌های دولتی پیش‌بینی

شده بود.

قانون مذکور به لحاظ محدود بودن فاقد پیش‌بینی بسیاری مسائل و بویژه ضمانت اجرای لازم به منظور ملزم ساختن کارگران و کارفرمایان به اجرای آن بود و با توجه به توسعه و گسترش صنایع و لزوم توجه بیشتر به وضع شرایط کار کارکنان و عنایت به مصوبات بین‌المللی، ضرورت ایجاد می‌کرد که مطالعاتی به منظور تهیه و تنظیم قانون کامل و شاملی انجام پذیرد. این مطالعات طی سالهای ۱۳۳۳ تا ۱۳۳۵ انجام یافت و بویژه از کارشناس سازمان بین‌المللی کار نیز بدین منظور دعوت بعمل آمد. سرانجام پیش‌نویس قانون کار مشتمل بر ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره تهیه و پس از بررسی اطلاق بازرگانی و صنایع و معادن و سازمانهای کارگری و تأیید آن از طرف دولت به مجلس تقدیم شد.

قانون مذکور در جلسه مشترک کمیسیون کار مجلسین مورد بررسی قرار گرفت و در تاریخ ۱۶ اسفند ماه ۱۳۳۷ تصویب شد و مقرر گردید برای مدت دو سال به‌طور آزمایشی اجرا شود و پس از آن وزارت کار و امور اجتماعی قانون کار جدید را تهیه و تنظیم نماید.

بخش سوم - قانون کار مورخ ۱۶ اسفند

۱۳۳۷

این قانون با توجه به مطالعات و بررسی‌های جامعی که در مورد آن بعمل آمده بود و بویژه آنکه در تهیه آن کارشناس سازمان بین‌المللی کار نیز مشارکت داشته و مصوبات آن سازمان نیز مورد توجه قرار گرفته بود قانونی نسبتاً کامل بود. این قانون شامل ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره و شامل فصول زیر می‌باشد:

۱- تعاریف شامل کارگر، کارفرما، کارگاه.

۲- قرارداد کار و انواع آن.

۳- مدت کار شامل ۸ ساعت در روز، و ۴۸ ساعت در هفته، کار نوبتی، اضافه کار و شب کاری.

۴- تعطیلات و مرخصی‌ها؛ تعطیلات هفتگی، مرخصی سالانه و تعطیلات رسمی.

۵- کار زنان و کودکان حاوی مزایایی جهت زنان باردار و کودکانشان و ایجاد مهد کودک برای آنها.

۶- مزد و حقوق و تعیین حداقل مزد هر دو سال یکبار به‌وسیله شورای عالی کار.

۷- سندیکاهای کارگری و کارفرمایی.

۸- پیمان‌های دسته‌جمعی.

۹- مراجع حل اختلاف شامل شورای

کارگاه و هیئت حل اختلاف.

۱۰- حفاظت فنی و بهداشت کار.

۱۱- بازرسی کار.

۱۲- شورای عالی کار.

۱۳- تخلفات و جرائم.

به طوری که ملاحظه می‌شود، در این قانون یک رشته حقوق و مزایای جدیدی برای کارگران پیش‌بینی گردیده و در عین حال در فصل تخلفات و جرائم ضمانت اجرای لازم برای اجرای قانون پیش‌بینی شده است.

این قانون باید برای دو سال به‌طور آزمایشی عمل می‌شد و پس از رفع مشکلات و کاستی‌ها و نقائص آن قانونی کامل برای تصویب به مجلس تقدیم می‌گردید.

ولی این قانون تا سال ۱۳۶۹ اجرا گردید و تنها موارد اندکی اصلاحات در آن بعمل آمد.

البته در پی بررسی‌هایی که از سال ۱۳۵۴ در وزارت کار و امور اجتماعی به‌وسیله کارشناسان بعمل آمد متن قانون کار جدید در سال ۱۳۵۷ آماده شد و از سوی مقامات اطلاق بازرگانی و صنایع و معادن و سازمان کارگران نیز مطالعه و مورد تأیید قرار گرفت و آماده تسلیم به هیئت دولت بود که پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار جمهوری اسلامی ایران به این قبیل اقدامات پایان بخشید.

«ادامه دارد»

