

کلیات حقوق کار

علی الله همدانی
«قسمت سوم»



پیروزی انقلاب اسلامی و مقررات کار

با پیروزی انقلاب اسلامی ایران در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ و استقرار جمهوری اسلامی ایران، ضرورت ایجاد می‌کرد که تغییرات و دگرگونی‌های اساسی در زیربنا و روینای جامعه به عمل آید و طرح نوینی در چارچوب راهبرد انقلاب اسلامی و مبتنی بر شرع اسلام به مرحله اجرا گذاشته شود.

به این منظور، قوانین نیز دستخوش تغییر گردد، از جمله قانون کار، که از مهمترین قوانین اقتصادی - اجتماعی بوده و سرنوشت کار و زندگی گروه‌های عظیمی از زحمتکشان کشور ما به آن وابستگی داشت. به‌ویژه آنکه قانون کار موجود مربوط به سال ۱۳۳۷ بود و بیست سال از اجرای آن می‌گذشت و بسیاری از احکام آن با ضرورت‌های سال‌های انقلاب

اسلامی همخوانی نداشت.

در شرایط جدید حاکم پر کشور، قانون کار باید مبتنی بر یک سلسله مفاهیم جدید شده و ارزش‌های اسلامی و در رأس آن قسط اسلامی و محرومیت‌زدایی و عدالت اجتماعی در آن مورد توجه قرار می‌گرفت.

به همین لحاظ، مطالعات و بررسی‌هایی از سوی وزارت کار و امور اجتماعی و در چارچوب کمیسیون‌های کارشناسی در این زمینه انجام پذیرفت. از آنجا که ضرورت ایجاد می‌کرد اهداف قانون کار و احکام موجود در آن منطبق با شرع انور و قانون اساسی باشد، لذا این بحث و بررسی‌ها به درازا کشید. از آنجا که در طی مدتی که قانون جدید باید تهیه و تصویب می‌گردید قانون کار مورخ ۱۳۳۷ همچنان اجرا می‌شد و این

قانون نیز در شرایط جدید حاکم پر کشور کافی نبود، لذا شورای انقلاب اسلامی برای رفع کاستی‌های موجود تعدادی لوایح قانونی در این زمینه به تصویب رسانید که اهم آن عبارتند از:

- لایحه قانونی تعیین مدیران موقت برای سرپرستی واحدهای صنعتی - تولیدی.
- لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران.
- لایحه قانونی تجدید نظر در آراء صادره از هیأت‌های حل اختلاف و تشکیل هیأت عالی حل اختلاف.
- لایحه قانونی مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار.
- لایحه قانونی اضافه کردن یک تبصره به

ماده ۳۳ در مورد مصونیت نمایندگان کارگران.

● لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور.

● لایحه قانونی تشکیل شورای اسلامی کارکنان واحدهای صنعتی - تولیدی.

● لایحه قانونی یکسان شدن ساعات کار کارگران و کارکنان.

همزمان با تصویب لوایح مذکور، لایحه کار در تاریخ ۶۴/۴/۸ در هیأت وزیران تصویب

و به مجلس شورای اسلامی تقدیم شد و در تاریخ ۶۶/۸/۲۴ به تصویب مجلس رسید و به

شورای نگهبان تقدیم شد. شورای نگهبان در نظریه مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۹ ایراداتی چه از نظر

مغایرت با قانون اساسی و چه مغایرت با شرع اسلام بر آن وارد کرد. لایحه مذکور در تاریخ

۶۸/۷/۲ مجدداً با تغییراتی به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. ولی باز هم

مواجه با ایرادات شوراهاى نگهبان شد. برای رفع مشکل، مجمع تشخیص

مصلحت تشکیل و لایحه کار را مورد بررسی قرار داد و با اصلاح و تنمیه ۷۶ ماده از لایحه

آن را در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۶۹/۸/۲۹ به تصویب رسانید و از تاریخ

۶۹/۱۲/۱۴ به مرحله اجرا گذاشته شد. همان طور که ملاحظه می شود قانون کار

جدید از لحاظ تعداد مواد و تبصره نسبت به قوانین کار قبلی گسترده تر و کامل تر بوده و با

توجه به شرایطی که قانون در آن تهیه و تصویب شد، و به ویژه جنگ تحمیلی و حضور

گسترده کارگران و زحمتکشان در آن و لزوم رعایت عدالت اقتصادی، اجتماعی و اندیشه

محرومیت زدایی از قشرهای مستضعف و در عین حال حفظ کیان اسلام و سرانجام رعایت

منافع اقتصادی کشور، قانون مذکور از ویژگی های خاصی برخوردار است.

✽ هدف حقوق کار، تأمین

عدالت اجتماعی است که از

طریق بهبود شرایط کار و

زندگی کارگران و تأمین

رضایت شغلی و ایجاد

ثبات در زندگی

اقتصادی آنان

امکان پذیر

می شود.

برای آشنایی با قانون مذکور به رؤوس

عمده فصول قانون اشاره می شود:

۱- قرارداد کار و شرایط اساسی آن.

۲- تعلیق قرارداد کار.

۳- خاتمه قرارداد کار.

۴- حق السعی.

۵- مدت کار.

۶- تعطیلات و مرخصی ها.

۷- شرایط کار زنان و نوجوانان.

۸- حفاظت فنی و بهداشت کار.

۹- بازرسی کار.

۱۰- آموزش و اشتغال.

۱۱- تشکلهای کارگری و کارفرمایی.

۱۲- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی.

۱۳- خدمات رفاهی کارگران.

۱۴- مراجع حل اختلاف.

۱۵- شورای عالی کار.

۱۶- جرایم و مجازاتها.

به این ترتیب قانون کار جدید با

ویژگی های خاص و رعایت یک رشته مسایل

اقتصادی - اجتماعی و حفظ رعایت عدالت

اجتماعی برای کارگران و نیز پیش بینی

نهادهای جدید از جمله تشکلهای کارگری.

در تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ به مرحله اجرا گذاشته

شد و حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران

وارد مرحله جدیدی گشت.

□ مبانی حقوق کار

برای شناخت درست حقوق کار ضرورت

ایجاب می کند مبانی آن را بشناسیم و به

اصطلاح، بنیاد و سرچشمه آن را کشف کنیم و

بدانیم چه منابعی می تواند به عنوان مبانی آن

قلمداد شود.

بررسی در این زمینه نشان می دهد

مبانی حقوق کار را می توان به دو دسته تقسیم

کرد: مبانی داخلی و مبانی بین المللی. بدون

تردید هر یک از این دو، در ایجاد، تکوین و

تکامل حقوق کار نقش مهمی برعهده دارند و

بدین لحاظ در راستای بحث و بررسی در

زمینه حقوق کار ضرورت ایجاب می کند این

موضوع نیز مورد مذاقه قرار گیرد و ما نیز به

بحث در مورد این دو مبنا می پردازیم:

□ مبانی داخلی حقوق کار

منظور از این گروه از مبانی، آنهاست که

در داخل کشور وجود داشته و در ایجاد،

شکل گیری و تکوین و تکامل حقوق کار تأثیر

گذار می باشند.

این مبانی عبارتند از:

قانون، این نامه‌ها، عرف، رویه قضایی و پیمان‌های دسته‌جمعی.

۱- قانون:

یکی از مبانی اصلی حقوق کار، قانون است و در رأس تمام قوانین، قانون اساسی قرار دارد. بدین معنی که یک رشته قواعد و نظام‌ها و مقررات در قانون اساسی وجود دارد که می‌تواند به‌عنوان مبنایی جهت حقوق کار به‌شمار آید. براین اساس در ابتدا قانون اساسی را مورد بررسی قرار می‌دهیم:

۱-۱- قانون اساسی

قانون اساسی که مهمترین قانون و پایه و اساس دیگر قوانین یک کشور است همواره واجد یک رشته پیش‌بینی‌هایی است که می‌تواند به‌عنوان مبنای رشته‌های حقوقی مختلف از جمله حقوق کار قرار گیرد.

بدون تردید، در قانون اساسی قبلی نیز مواردی از این قبیل وجود داشته است ولی در این گفتار، به بررسی مواردی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می‌پردازیم:

اصل دوم بند ج از بخش ع: نفی هر گونه ستمگری، ستمکشی، سلطه‌گری و سلطه‌پذیری را یکی از اصول اساسی نظام جمهوری اسلامی دانسته است.

اصل بیست و ششم مقرر می‌دارد: احزاب، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی و وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را

نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

❁ حقوق کار با اثر گذاشتن بر عوامل مختلف از جمله بازار کار، سازمان فنی کارگاهها، مزد و غیره روابط صحیح و منطقی بین کارگر و کارفرما و یا بین صاحبان سرمایه و نیروی انسانی را فراهم می‌آورد.

اصل بیست و هشتم حاکی است که: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوقی دیگران نیست برگزیند.

دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

اصل بیست و نهم مشعر بر آن است که: برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به‌صورت بیمه و غیره حقی است همگانی.

اصل یکصد و چهارم در مورد شوراهای اسلامی چنین مقرر می‌دارد: به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی و پیشرفت

امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران، دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی، اداری و خدماتی اعضای این واحدها تشکیل می‌شود.

❁ رویه قضایی بین‌المللی عبارتست از آرایسی که از طرف دادگاه بین‌المللی لاهه و یا دیگر دادگاهها در زمینه‌های مختلف مربوط به روابط کار صادر می‌گردد و در چارچوب حقوق بین‌المللی کار، کشورها ملزم به رعایت آن می‌باشند.

اصل یکصد و ششم مشعر بر آن است که: انحلال شوراهای جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست. مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراهای طرز تشکیل مجدد آنها را قانون تعیین می‌کند.

اصول مذکور در قانون اساسی می‌تواند به‌عنوان مبنای حقوق کار به‌شمار آید.

۱-۲ قانون کار

یکی از مبانی حقوق کار، قانون کار است و همان‌طور که در بخش گذشته خاطر نشان ساختیم، در کشور ما قانون کار همزمان با صنعتی شدن کشور تصویب و به مرحله اجرا گذاشته شده است.

۱-۳ قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی نیز از جمله

قوانینی است که می‌تواند به‌عنوان یکی از مبانی حقوق کار در ایران تلقی گردد.

موضوع بیمه و تأمین اجتماعی در ایران راه‌های پرفراز و نشیبی را پیموده است. اولین مقررات مربوط به بیمه در سال ۱۳۰۹ با طرح تشکیل صندوق احتیاط، به تصویب رسید و از آن زمان تا سال ۱۳۲۲، که قانون بیمه اجباری با ۴ ماده و دو تبصره از تصویب مجلس گذشت و بیمه را برای کارگران کارخانه‌ها و مؤسسات اقتصادی، بازرگانی، صنعتی، بازربری و راه‌آهن و به طور کلی هر مؤسسه‌ای که کارگر در استخدام خود دارد (اعم از دولتی و غیردولتی) الزامی ساخت، مقررات گوناگونی بدین منظور تصویب شده است.^(۱)

با ایجاد وزارت کار و تصویب اولین قانون کار یک رشته مقررات جدید برای همه کارکنان با ایجاد صندوق بهداشت و صندوق تعاون و بیمه کارگران به تصویب رسید و به تدریج دامنه بیمه را هم از لحاظ خدماتی که بیمه به کارگران خواهد داد و هم از نظر گروه‌های مختلف مشمول بیمه گسترش داد.^(۲)

سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران در سال ۱۳۳۱ به موجب قانون ایجاد شد و از آن پس قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران در مورد حق بیمه سهم کارفرما و کارگر تغییراتی یافت و حق بیمه که در ابتدا ۱۲ درصد مزد کارگران بود به ۱۸ درصد افزایش یافت.^(۳) سرانجام قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴، در ۱۱۸ ماده و چهل تبصره، به تصویب رسید و سازمان تأمین اجتماعی نیز براساس آن ایجاد شد. میزان حق بیمه مقرر

۲۷ درصد تعیین گردید که ۷ درصد سهم کارگر و ۲۰ درصد سهم کارفرما می‌باشد.^(۴) قانون مذکور طی سالهای ۱۳۵۴ تاکنون در برخی از زمینه‌ها برای آرایه خدمات بیشتر به کارگران دستخوش اصلاحاتی شده است.

۱-۴ قانون شوراهای اسلامی کار

قانون شوراهای اسلامی کار در اجرای اصول ۱۰۴ و ۱۰۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور واحدهای تولیدی - صنعتی و کشاورزی به تصویب رسید و بر اساس آن، شوراهای اسلامی کار از سال ۱۳۶۳ در کارگاهها صنعتی تولیدی ایجاد شده است. از آنجا که با تصویب این قانون تشکل‌های کارگری ایجاد و به فعالیت پرداخته‌اند، لذا این قانون و آثار آن نقش مهمی در پررنگ کردن مبانی حقوق کار می‌تواند داشته باشد.

۲- (دیوهای قضایی)

در کشورهای جهان، آرایه‌ای که از مراجع عالی قضایی صادر می‌گردد، به‌عنوان یکی از مبانی حقوق کار به‌شمار می‌آید، به‌عنوان مثال در فرانسه آرای دیوانعالی کشور می‌تواند به‌عنوان رویه قضایی مورد استفاده قرار گیرد و یا آرای شوراهای واجد چنین ویژگی است. در کشور ما در حال حاضر دو مرجع بدین منظور وجود دارد: دیوانعالی کشور و دیوان عدالت اداری. به‌ویژه از آنجا که دیوان عدالت اداری به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار و قراردادهای کار نیز رسیدگی می‌کند، لذا آرای

هیأت عمومی دیوان به‌عنوان رویه قضایی و اجرای آن برای همه مراجع مختلف الزامی است.

۳- عرف

معمولاً عرف عبارتست از یک عادت قدیمی و مستقر که وجدان عمومی جنبه الزامی بودن آن را احساس کند.^(۵) با توجه به این تعریف، در کشور ما به لحاظ جدید بودن قوانین و مقررات مربوط به کار نمی‌توان گفت که عرف سابقه‌ای طولانی داشته و در ایجاد مبانی حقوق کار ایران نقش مهمی دارد، ولی عملاً ملاحظه می‌شود قانون کار و مجریان آن در بسیاری مواقع وجود عرف را در کارگاهها پذیرفته و به نفع آن رأی صادر کرده‌اند.

به‌عنوان نمونه در واحدهایی که مدتی مبلغی تحت هر عنوان به کارگران پرداخت شده است، مجریان قانون کار آن را به‌عنوان عرف پذیرفته و کارفرما را ملزم به ادامه آن عرف کرده‌اند.

در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۵ قانون کار در مورد کار، بی ساعتی و کار مزدی و کارمزد ساعتی نیز، قانونگذار عرف را به رسمیت شناخته و مقرر داشته است که هرگاه عرف مبتنی بر روش دیگری باشد که مزایای بیشتری برای کارگران داشته باشد، عرف اجرا شود.

۴- پیمانهای دسته‌جمعی

برخی از حقوقدانان پیمان‌های دسته‌جمعی را یکی از منابع و مبانی مهم حقوق کار می‌شمارند، زیرا به عقیده آنان پیمان‌های مذکور جزء مقررات واقعی صنعتی

تلقی می‌گردد. از طرفی، از آنجا که پیمانهای دسته‌جمعی برای همه کارگران یک واحد اقتصادی و یا یک صنعت لازم‌الاجراست. گاهی اوقات می‌توان آن را به‌عنوان قانون در آن زمینه تلقی کرد و لذا نقش مهمی به‌عنوان مبنای حقوق کار ایفا می‌کند. در برابر گروه مذکور، برخی از حقوقدانان نیز برای پیمانهای دسته‌جمعی ارزشی همانند قانون و مقررات قایل نیستند و معتقدند این پیمانها نمی‌توانند جای قانون را بگیرند، ولی به عقیده ما، با توجه به ویژگی‌های پیمانهای دسته‌جمعی و گسترش روزافزون آن در میان کارفرمایان و کارگران، پیمانهای مذکور می‌تواند در این زمینه نقش مهمی ایفا کند. با بیان مبانی داخلی حقوق کار به بحث در مورد مبانی بین‌المللی آن می‌پردازیم.

□ مبانی بین‌المللی حقوق کار

منظور از مبانی بین‌المللی، آن رشته از قوانین و مقررات و اسناد بین‌المللی و یا پیمان‌های بین‌المللی، پیمان‌های دو یا چند جانبه بین کشورهای مختلف جهان می‌باشد که در زمینه مسایل کار و تأمین اجتماعی به تصویب رسیده و می‌تواند پایه‌گذار حقوق کار در کشورهای مختلف به‌شمار آید و آن را غنا بخشد و اگر این نکته را در نظر داشته باشیم، که به‌ویژه اسناد بین‌المللی، از جمله مصوبات سازمان بین‌المللی کار، چه تأثیر عظیمی در شکل‌پذیری حقوق کار در کشورهای مختلف داشته است، می‌توان به اهمیت این قبیل اسناد و پیمانها پی برد. در این ارتباط به بحث در مورد مسایل ذیل می‌پردازیم:

۱- اسناد و مصوبات بین‌المللی

اسناد و مصوبات بین‌المللی در شکل‌گیری، تکوین و تکمیل حقوق کار کشورهای مختلف تأثیر بسیاری دارد و همانطور که در بالا خاطر نشان شد قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی در اکثر کشورهای جهان از طریق استفاده یا الگوبرداری از این اسناد تهیه شده است.

مهمترین منبع ایجاد این اسناد، سازمان بین‌المللی کار و مجمع بین‌المللی تأمین اجتماعی می‌باشند که در ذیل به شرح آنها می‌پردازیم.

۱- سازمان بین‌المللی کار

این سازمان در سال ۱۹۱۹ بعد از پایان جنگ جهانی اول و تشکیل جامعه ملل ایجاد شد.

تأسیس سازمان بین‌المللی کار و تدوین مقررات بین‌المللی برای حمایت از کارگران نتیجه مبارزات کارگران و سازمان‌های کارگری کشورهای مختلف جهان می‌باشد.

اندیشه ایجاد یک مرجع بین‌المللی برای گسترش عدالت اجتماعی از اواخر قرن نوزدهم به‌طور عملی شکل گرفت. اولین دانشمندی که در تاریخ اجتماعی به فکر لزوم قوانینی در زمینه شرایط کار کارگران افتاده، رابرت اوون بود که خود از صاحبان صنایع به‌شمار می‌رفت. وی در سال ۱۸۱۸ رساله‌ای در این خصوص منتشر ساخت. این مبارزات به وسیله افراد دیگری دنبال شد و کنفرانس‌های متعددی به این منظور تشکیل گردید و سرانجام صد سال بعد از انتشار رساله اوون و پس از پایان جنگ جهانی اول در کنفرانس صلح پاریس زمینه لازم برای منظور

فراهم شد.

کنفرانس صلح پاریس، در تأمین این نظر در سال ۱۹۱۹ طرحی تهیه کرد که زمینه آن در قراردادهای صلح ورسای و سایر عهدنامه‌های صلح گنجانده شد و بدین ترتیب سازمان بین‌المللی کار ایجاد شد.

سازمان مزبور در جریان آغاز جنگ جهانی دوم و برچیده شدن اساس جامعه ملل همچنان باقی ماند و مقر آن به نیویورک انتقال یافت. ظهوری معتقد است که تأسیس سازمان بین‌المللی کار و تدوین مقررات بین‌المللی برای حمایت از کارگران نتیجه مبارزات کارگران و سازمان‌های کارگری کشورها برای احقاق حقوق خودشان بوده است. (۶)

قسمتی از مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار چنین بیان می‌دارد: «نظر به اینکه هم اکنون بسیاری از مردم در شرایطی کار می‌کنند که مستلزم بی‌عدالتی و فقر و محرومیت می‌باشد و این امر چنان ناراحتی و نارضایتی به‌بار می‌آورد که صلح جهانی را با خطر مواجه می‌سازد؛

نظر به اینکه خودداری یک کشور از اتخاذ سیاست خاصی که با اصول و موازین انسانیت موافق باشد، سعی ملتها را که مایلند سرنوشت کارگران کشور خویش را اصلاح کنند خنثی می‌نماید. عاقدین عالی مقام این پیمان به اقتضای مراتب عدالت پروری و بشر دوستی که هدف آنهاست و به منظور تأمین صلحی پایدار و جهانی در راه نیل به مقاصدی که ضمن این مقدمه بیان شده است، این اساسنامه را برای سازمان بین‌المللی کار

تصویب نمودند»^(۷) پس از پایان جنگ جهانی دوم، سازمان بین‌المللی کار به هنگام امضای قرارداد صلح و ایجاد سازمان ملل متحد به‌عنوان یکی از سازمانهای وابسته به سازمان ملل، از نیویورک به ژنو منتقل و فعالیت خود را از سر گرفت. یکی از وظایف اساسی سازمان بین‌المللی کار تهیه، تنظیم و تصویب مقررات بین‌المللی تحت عنوان مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه می‌باشد و تاکنون قریب ۱۹۰ مقاوله‌نامه و ۱۹۰ توصیه‌نامه در زمینه مسایل مختلف مربوط به روابط کار تصویب کرده و برای کشورهای عضو ارسال داشته است. کشورهای مختلف عضو سازمان بین‌المللی کار به مقررات بین‌المللی ملحق می‌شوند و مقررات مذکور را می‌پذیرند و در قوانین کار و تأمین اجتماعی خود ملحوظ می‌دارند.

دولت ایران از همان آغاز، عضویت سازمان بین‌المللی کار را پذیرفته و تاکنون به ۱۶ مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه ملحق شده و مفاد آن را در قانون کار گنجانده است. بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که مقررات بین‌المللی مصوب سازمان بین‌المللی کار نقش بسیار مهمی در تکوین و تحول حقوق کار به عهده دارد.

۱-۲ مجمع بین‌المللی تأمین اجتماعی

سازمان دیگری که وابسته به سازمان

ملل متحد بوده و به منظور تنظیم مقررات و تصویب قطعنامه‌ها و سایر اسناد و مدارک مرتبط با تأمین اجتماعی و هدایت و راهنمایی کشورهای عضو سازمان ملل متحد در تهیه و تنظیم مقررات مربوط به تأمین اجتماعی تشکیل شده، مجمع بین‌المللی تأمین اجتماعی می‌باشد. کشورهای عضو سازمان ملل متحد، که ضمناً عضو سازمان بین‌المللی کار می‌باشند، در عین حال عضویت و همکاری با این مجمع بین‌المللی را نیز پذیرفته‌اند.

این مجمع از طریق مصوبات و قطعنامه‌های خود، کشورهای عضو را در زمینه گسترش و تعمیم تأمین اجتماعی و بهبود کمی و کیفی خدماتی که از سوی سازمان تأمین اجتماعی ارائه می‌گردد، یاری می‌دهد و بدین طریق نقش عمده‌ای در زمینه تکوین و تکامل حقوق کار به عهده دارد.

۲- پیمانهای ده یا چند جانبه

معمولاً این قبیل پیمانها در ارتباط با مسایل کارگری بین چند کشور جهان منعقد می‌گردد به‌عنوان نمونه می‌توان به پیمانهای منعقد بین ۱۵ کشور عضو اتحادیه اروپا اشاره کرد. این پیمانها که مربوط به کلیه زمینه‌های اقتصادی - اجتماعی است، در

بردارنده شرایطی در زمینه مقررات کار نیز می‌باشد. از جمله دیگر پیمانها، پیمان کشورهای جنوب شرقی آسیاست که حاوی مقرراتی در زمینه شرایط کار کارگران بوده و محتوای آن در قانون کار و تأمین اجتماعی کشورهای عضو گنجانده می‌شود و بدین ترتیب در زمره مبانی حقوق کار به شمار می‌رود.

۳- رویه قضایی

رویه قضایی بین‌المللی عبارتست از آرایه‌ای که از طرف دادگاه بین‌المللی لاهه و یا دیگر دادگاهها در زمینه‌های مختلف مربوط به روابط کار صادر می‌گردد و در چارچوب حقوق بین‌المللی کار، کشورها ملزم به رعایت آن می‌باشند. آنچه در این بخش بیان شد مقولاتی است که در تکوین و تکامل حقوق کار در یک کشور سهم بسزایی دارد و کشور ما نیز که در راه صنعتی شدن گامهای بلندی برداشته و می‌رود که از جمله کشورهای مهم صنعتی جهان شود، با عنایت به شیوه تفکر و عمل دولت جمهوری اسلامی ایران که منبعث از تعالیم گرانقدر شرع مقدس اسلام می‌باشد، در ارتباط با غنی کردن حقوق کار در کشور از کلیه این امکانات سود جسته و در آینده نیز از آن سود خواهد جست.

۱- ۲، ۳ و ۴- طالب، مهدی، تأمین اجتماعی - ۱۳۷۰ صفحه ۲۲۱ و ۲۳۷.

۵- نصیری، محمد، حقوق بین‌المللی خصوصی - صفحه ۹.

۶- ظهوری، قاسم، روابط کار، نظریه‌ها و فرآیندها - صفحه ۸۸.

۷- همدانی، علی‌الله، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، صفحه ۲۴۱.