

مبحث یکم - موضوع و تعریف

◀ موضوع حقوق کار

افرادى كه براى خود و به حساب خود كار مى كنند، فعاليت اينگونه افراد تابع قوانين ديگرى بجز قانون كار است ولى كسانى كه نيروى كار خود را در اختيار ديگرى مى گذارند اصولاً مشمول حقوق كارند.

◀ رابطه مشمول حقوق كار:

1- كارفرما: يعنى شخصى كه داراى وسايل كار و سرمايه است، مُزد مى پردازد و دستور مى دهد.

2- كارگر: شخصى كه در خدمت كارفرماست و از دستوراتش پيروي مى كند.

نك: كاركنان دولت مشمول قانون كار نيستند بلكه مشمول حقوق ادارى اند و از طرفى حقوق كار تنها روابط فردى نيست و به روابط جمعى هم اختصاص دارد.

◀ تعريف حقوق كار:

1- حقوقدانانى كه با ديد فردگرایی به حقوق كار مى نگريند، اين رشته حقوق را مجموع قواعد حاكم بر قرارداد

كار مى دانستند و در واقع آن را بخشى از حقوق قراردادها مى شمردند (فلسفه اقتصاد آزاد)

2- گروهى ديگر حقوق كار را وسيله اى براى همكارى ميان كار و سرمايه مى دانند و آن را به قواعد حاكم بر نيروى كار تعريف مى كنند. اين نظريه را كسانى ابراز کرده اند كه حقوق كار را از ديدگاه اقتصادى بررسى مى كنند.

3- پُل دوران (استاد حقوق كار فرانسه) حقوق كار را چنين تعريف مى كند: حقوق كار بر همه روابط حقوقى ناشى از انجام كار براى ديگرى حاكم است، مشروط بر اينكه اجراى كار با تبعيت يك نفر نسبت به طرف ديگر همراه باشد.

نك: روابط كار بيشتر تابع قوانين امرى است و لذا قوانين امرى حاكم بر روابط كار بر قوانين ديگر و از جمله قواعد مربوط به قراردادها مقدم اند.

مبحث دوم - مشخصات حقوق كار

گفتار يكم - جنبه حمايتى حقوق كار

در تنظيم قواعد و مقررات حقوق كار نبايد دو طرف رابطه كار (كارگر و كارفرما) يكسان در نظر گرفته شوند زيرا مقررات حقوق كار بيشتر براى حفظ حقوق كارگران وضع شده است و لذا قراردادى كه داراى مزايای بيشتر از مزايای مندرج در قانون كار براى كارگر باشد معتبر و نافذ است ولى عكس آن درست نيست. برخى از حقوقدانان مانند ژرژسل مقررات كار را حقوق طبقاتى ناميده اند.

◀ تنوع مقررات كار:

◀ جنبه حمايتى حقوق كار در بيشتر كشورها با وضع مقرراتى به نفع کودکان و زنان ظاهر شد. ديگر مقررات مربوط به توجه به خصوصيات جسمى، سنى يا كار كارگر وضع شد.

✓ برابر ماده 191 قانون کار، کارگاههای کوچک کمتر از 10 نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثناء برحسب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

✓ رشته فعالیت نیز در وضع کارگر مؤثر است، مثلاً کارگری که در صنایع شیمیایی کار می کند با کسی که در حمل و نقل فعالیت می کند فرق دارد.

گفتار دوم - جنبه امری حقوق کار

✓ در حقوق کار بیشتر مقررات جنبه امری دارند و جزء نظم عمومی اجتماعی محسوب می شوند و لذا اثر فوری دارند.

✓ هر قراردادی که در بردارنده مزایایی بیشتر از مزایای مندرج در قانون کار باشد معتبر است.

✓ تشخیص اینکه در چه موردی شرط مغایر با قانون مستلزم مزایای بیشتری برای کارگر بوده با **مراجع صلاحیتدار** است و در این مورد باید ضابطه نوعی را در نظر گرفته نه ضابطه شخصی.

ضمانت اجرای کیفری

✓ هر نوع توافقی برخلاف مقررات کار که در جهت کاهش امتیازهای کارگران باشد باطل محسوب شده و برای آن ضمانت اجرای کیفری مقرر شده است.

قانون کار 1337 مجازات تخلف از مقررات کار را به صورت جریمه نقدی و حبس پیش بینی کرده بود، مثلاً مجازات به کارگماردن اتباع بیگانه فاقد پروانه کار را از 2 ماه تا یکسال حبس و جزای نقدی و مجازات به کارگماردن اطفال کمتر از 12 سال در کارگاههای فرش بافی را 6 ماه تا یکسال حبس و در صورت تکرار تا 3 سال حبس محکوم می کرد که رسیدگی به این جرایم در صلاحیت دادگاههای دادگستری بود.

نک: برای تأمین اجرای مقررات کار و حمایت از کارگران، همبستگی و آگاهی کارگران و نیز نظارت مقامهای عمومی کشور نقش مهمی دارد.

✓ حقوق کار از آن جهت جنبه اجتماعی دارد که به کمی مشکل اجتماعی یعنی مسائل بخشی از گروههای آسیب پذیر جامعه (کارگران) می پردازد. از این دیدگاه مقررات کار در واقع عبارت از محدودیتهایی است که برای حفظ منافع کارگران، برحاکمیت کارفرما وارد می شود.

از تعارضی که میان منافع کارفرما و منافع کارگران وجود دارد می توان به تعارض میان ملاحظات اقتصادی و اجتماعی تعبیر کرد.

✓ در تعارض میان جهات اجتماعی و اقتصادی دو نکته اهمیت دارد :

1- بهبود یا عدم بهبود وضع کارگران رابطه مستقیم با شکوفایی یا رکود اقتصادی دارد

2- تعارض میان منافع کارگران و منافع کارگاه مطلق نیست و حتی نوعی همبستگی و اشتراک منافع وجود دارد

آنچه به عنوان انعطاف پذیری حقوق کار پذیرفته نیست، وضعیتی است که بخواهند بنام مصالح کلی اقتصاد جامعه رابطه کارگر و کارفرما را به نوعی توافق حقوق خصوصی تبدیل کنند.

«حقوق کار و تأمین اجتماعی:

اهداف حقوق کار و تأمین اجتماعی در مواردی مشابه و با یکدیگر مشترکند و در نهایت هدف هر دو تأمین کار و درآمد برای کارگران است که یکی (حقوق کار) با حمایت از پرداخت مزد و دیگری (تأمین اجتماعی) با برقراری مستمری درآمد کارگر را تضمین می کند.

«حقوق کار و حقوق خصوصی:

حقوق کار با دو رشته از رشته های حقوق خصوصی یعنی حقوق مدنی و تجارت ارتباط نزدیک دارد. پس حقوق کار جزء رشته های حقوق خصوصی است.

نک: گروویچ جامعه شناس معاصر کتابی با عنوان اندیشه حقوق اجتماعی منتشر کرده که به مطالعه مفهوم حقوقی (حقوق اجتماعی) کمک می کند

فصل دوم - دگرگونی روابط کار و پیدایش حقوق کار

«نگاهی به چگونگی رابطه کار در سده های پیشین:

برخی از اندیشمندان آغاز فعالیت کشاورزی را نخستین انقلاب اجتماعی تلقی کردند و در حالی که اشرافیت گسترش می یافت بردگی نیز عمومیت می یافت. نک: بردگی زنده ترین شکل رابطه کار است.

رابطه صنعتگران و پیشه وران با وردستان و شاگردانشان تابع نظام دیگر است که به نظام صنفی معروف است. در اروپا در سده یازدهم و دوازدهم و در پی شهرنشینی است که نظام صنفی به وجود می آید.

«انقلاب صنعتی و آثار آن بر روابط کار

از آغاز سده هجدهم میلادی، در نتیجه یک سلسله اختراعات در فنون و صنایع، دگرگونیهایی به وجود آمد که از آن به انقلاب صنعتی تعبیر می شود.

پیش از انقلاب صنعتی، دامداری و کشاورزی مهمترین فعالیت بشر بود.

نخستین و مهمترین تغییر آن بود که روستاییان کار کشاورزی را رها کرده و به سوی مراکز صنعتی هجوم آوردند و در شهرها و اطراف آن متمرکز شدند.

مکتب اصالت فرد: در این مکتب فرد اهمیت دارد و جامعه امری فرعی و ناشی از قرارداد میان مردم است، هدف این قرارداد حفظ حقوق افراد در برابر دولت است.

از دیدگاه این مکتب هر فردی آزاد و مستقل و با افراد دیگر برابر است.

مطابق دیدگاه پیروان این مکتب باید کارگر و کارفرما به تنهایی با یکدیگر مذاکره کنند و آزادانه روابط کار را تعیین کنند.

✓ از نتایج مهم پیروی از این مکتب پذیرش فلسفه اقتصاد آزاد یا آزادی اقتصادی است. براساس این فلسفه روابط اقتصادی باید آزادانه و بدون دخالت دولت برقرار شود.

✓ از دیدگاه مکتب اقتصاد آزاد، اصل حاکم بر روابط اقتصادی رقابت آزاد میان افراد است.

✓ از دیدگاه پیروان مکتب اصالت فرد میان قراردادهایی که موضوع آن کالا باشد یا کار انسان تفاوتی وجود ندارد. نخستین قانون حمایتی کار در فرانسه در سال 1841 تصویب شد و موضوع آن به کارگماردن کودکان کمتر از 8 سال بود.

✓ مکتبهایی که اصلاح وضع کارگران را در نظام سرمایه داری ممکن می شمارند دخالت دولت در رابطه کار و برقراری مقررات حمایتی را خواستارند.

✓ نخستین کسانی که با این دیدگاه در انتقاد از اقتصاد آزاد نظریه‌هایی ابراز کرد (سیسموندی) بود که عقیده داشت که موضوع علم اقتصاد باید رفاه مادی و جسمی انسان باشد.

✓ برخی از سوسیالیستهای سده نوزدهم مانند سن سیمون، راه چاره را در شرکت دادن کارگران در سود کارخانه و دخالت آنها در اداره کارگاهها می دانستند.

✓ از مشهورترین مخالفان سرمایه داری پرودن و مارکس می باشند.

✓ پرودن نه تنها با مالکیت خصوصی مخالف بود بلکه وجود دولت را نیز لازم نمی دانست. به نظر او اصل اساسی در اجتماع این است که ثمره کار هر کس به خودش تعلق دارد.

✓ از نکات اساسی فلسفه مارکس نظریه ارزش کار است به این معنا که کار جوهره ارزشها و وجه مشترک اشیاء و کالاهاست. از نظر او تنها اشتراکی کردن وسایل تولید می تواند جلوی استثمار کارگران را بگیرد.

✓ در سال های 1300 تا 1320 رابطه کارگر و کارفرما با نام اجیر و مستأجر تابع عقد اجاره اشخاص بود.

✓ در سال 1325 نخستین قانون کار به موجب تصویب نامه ای وضع گردید تصویب این قانون واکنشی در برابر اختصاصی کارگری محسوب شده و هدف آن بود تا با شناختن پاره ای از حقوق کارگران، سازمانی هم برای نظارت بر فعالیت آنها به وجود آید.

✓ در سال 1358 تنظیم مقررات جدید کار به مؤسسه کار و تأمین اجتماعی که مؤسسه ای پژوهشی و وابسته به وزارت کار بود واگذار شد.

فصل سوم - منابع حقوق کار

مبحث یکم - منابع داخلی

از جمله منابع داخلی حقوق کار می توان از قانون اساسی، قوانین عادی، تصویب نامه ها، آیین نامه ها و بیمن جمعی و عرف و عادت نام برد.

نخستین کشوری که طرح مسایل کار در قانون اساسی آن معمول شد کشور مکزیک بود. در اصول قانون اساسی ایران گاه به صورت صریح و گاه به صورت ضمنی به حقوق و آزادیهای کار توجه شد است. مثلاً در اصل بیست و هشتم سه امر مهم یعنی آزادی کار، حق کار و عدم تبعیض به ترتیب بیان شده بود. در بسیاری از کشورها بخش مهمی از مقررات کار به شکل آیین نامه و حتی بخشنامه وزارتی تنظیم می شود که تنظیم آیین نامه ها باید با مشورت نمایندگان کارگران و کارفرمایان صورت گیرد تا این مقررات با آگاهی از خواسته ها و نظرهای دو گروه تنظیم شود.

نک: در قانون کار 1337 تصویب آیین نامه ها اصولاً برعهده شورای عالی کار مرکب از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان قرار داده شده بود.

نک: در قانون جدید کار تهیه و تنظیم آیین نامه ها برعهده شورای عالی کار یا شورای عالی حفاظت فنی قرار داده شده و تصویب آنها به وزیر کار و امور اجتماعی و یا هیأت وزیران واگذار شده است. اختلافهای ناشی از اجرای مقررات قانون کار در مراجع حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل خواهد شد که این مراجع عبارتند از:

1- هیأت تشخیص 2- هیأت حل اختلاف.

هیأت تشخیص مرکب است از یک نفر نماینده وزارت کار و امور اقتصادی، یک نفر نماینده کارفرمایان و یک نفر نماینده کارگران.

رایهای این هیأت در هیأت حل اختلاف قابل اعتراض است.

هیأت حل اختلاف نیز مرکب از نمایندگان سرگروه دولت، کارفرمایان و کارگران (از هرگروه 3 نفر) و رایهای آن قطعی است.

پیمانهای جمعی کار:

موافق نامه هایی هستند که میان سازمان های کارگری و کارفرما برای تعیین شرایط کار منعقد می شوند و از این لحاظ که در بردارنده معیارهای کلی برای گروهی از کارگران اند از منابع حقوق کار به شمار می آیند.

عرف و عادات شفاهی:

در حقوق کار عرف به مجموع قواعدی اطلاق می شود که در محیط کار و کارگری به وجود آمده و در مکان یا حرفه معینی به طور منظم و مستمر از آن پیروی شده تا آنجا که به شکل قواعد لازم الاجرا درآمد این عادات از این جهت سودمندند که امکان تنوع بیشتری به قواعد کار می دهند.

مبحث دوم - منابع بین المللی

سازمان بین المللی کار: