

سرشناسه	مدحی، علی، ۱۳۵۱
عنوان و نام قراردادی	ایران، قوانین و احکام
عنوان و نام پدیدآور	حقوق کار (دوره مقدماتی) مولف علی مدحی
مشخصات نشر	تهران، کتاب آوا، ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	۲۷۷ ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۴۶-۶۲۵-۸
وضعیت فهرست نویسی	فیفا
یادداشت	کتابنامه به صورت زیرنویس
موضوع	کار و کارگری — قوانین و مقررات — ایران
موضوع	Labor laws and legislation -- Iran
رده‌بندی کنگره	HD۴۹۰۳
رده‌بندی دیویی	۸۸۹۲/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۲۷۵۵۵

حقوق کار (دوره مقدماتی)



انتشارات کتاب آوا

مؤلف:	دکتر علی مدحی
ناشر	کتاب آوا
لیتوگرافی	آوا
چاپ و صحافی	آوا
نوبت چاپ	سوم- ویراست جدید - ۱۴۰۰
شمارگان	۳۰۰ نسخه
قیمت	۶۰,۰۰۰ تومان
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۴۶-۶۲۵-۸

نشانی دفتر مرکزی: انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، بن‌بست حقیقت، پلاک ۴، طبقه ۲، واحد ۴
شماره‌های تماس: ۶۶۹۷۴۶۴۵ | ۶۶۹۷۴۱۳۰ | ۶۶۴۰۷۹۹۳ | دورنگار: ۶۶۴۶۱۱۵۸

www.avabook.com avabook_kazemi@yahoo.com

فروشگاه کتاب آوا: اسلام‌شهر، خیابان صیاد شیرازی (خیابان دانشگاه) داخل کوچه فرمانداری
تلفن: ۵۶۳۵۴۶۵۱

کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ است.
هرگونه کپی‌برداری و تهیه جزوه از متن کتاب، استفاده از طرح روی جلد و عنوان کتاب جرم است و متخلفان طبق قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند

فهرست مطالب



۹	 مقدمه
۱۱	 بخش اول: کلیات
۱۳	 فصل اول: تاریخچه حقوق کار
۱۶	 عوامل موثر در تدوین حقوق کار
۱۷	 اسامی حقوق کار
۱۹	 فصل دوم: تعریف حقوق کار و مشخصات آن
۱۹	 مبحث یکم: تعریف حقوق کار
۲۲	 مبحث دوم: مشخصات حقوق کار
۲۸	 مبحث سوم: ضمانت اجرای مقررات کار
۳۵	 فصل سوم: منابع حقوق کار
۳۷	 مبحث اول: منابع داخلی
۴۶	 مبحث دوم: منابع بین المللی حقوق کار

فصل هشتم: حل اختلاف روابط ناشی از کار	۱۳۳
مبحث اول: روش‌های حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار	۱۳۴
مبحث دوم: دیوان عدالت اداری	۱۳۹
مبحث سوم: آئین دادرسی کار	۱۴۱
مبحث چهارم: کار و ارزش آن در اسلام	۱۴۳
بخش سوم: ضمایم	۱۴۷
ضمیمه اول: قانون کار	۱۴۹
ضمیمه دوم: آئین دادرسی کار	۲۰۵
ضمیمه سوم: آئین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور	۲۲۵
ضمیمه چهارم: آئین دادرسی جبرانم اشخاص حقوق	۲۳۷
ضمیمه پنجم: قانون بیمه بیکاری	۲۳۹
بخش چهارم: قانون تشکیلات و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری	۲۴۷

مقدمه

یکی از وظایف مهم حقوق، تنظیم رفتار اعضای جامعه و روابط آنها با یکدیگر است و امروزه این روابط بین اعضای جامعه نه تنها نیازمند ضابطه‌مند شدن می‌باشد بلکه مسئله رفتار دولت با مردم و ورود دولت‌ها در روابط بین مردم و اعضای جامعه نیز از موضوعات مهمی است که نیازمند تدوین مقررات و قوانینی است که این روابط را تنظیم نماید. از سوی دیگر، روابط ناشی از کار یک رابطه وسیع و چندجانبه‌ای است که شاید به جرات بتوان بیان کرد که قوانین تاکنون به صورت کامل قادر به تعریف و تنظیم همه ابعاد آن نشده‌اند و ارزشی که کار از دیدگاه قانون‌گذار و شرع‌داود و به عنوان یکی از اسباب تملک و مالکیت انسان بر اشیای و اموال می‌باشد که باعث می‌شود توجه دوجندانی به این موضوع صورت پذیرد. با وجود پیشرفت‌های مهمی که در مسائل حقوقی از جمله قوانین و مقررات مربوط به کار ایجاد شده است و به دلیل اهمیت و گستردگی این روابط و پیچیدگی خاصی که با گذشت زمان در روابط کاری حاصل می‌گردد توجه به این رشته از حقوق را برای همگان بیش از پیش آشکار می‌سازد. در کنار این موضوع تفاوت‌های غیر قابل انکاری که بین انسانها از لحاظ مسائلی مانند: استعداد، توانایی، هوش و حتی تفاوت‌های طبیعی ناشی از جنسیت و غیره وجود دارد، زمینه‌ها و بسترهای لازم را در خصوص تفاوت در کار، مزد و امثال آن ایجاد می‌نماید، برخی از این تفاوت‌های طبیعی مانند: رنگ پوست، نژاد، قومیت و یا حتی اموری مانند باورهای شخصی در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی و غیره باعث ایجاد تفاوت‌های بسیاری در زمینه کار و حتی در زمینه حقوق شده است و چه بسیار

انسانهایی وجود دارد که به سبب این تفاوت‌ها از حداقل‌های لازم برای بهره‌مندی از بسیاری از حقوق جامعه و سنت‌های خدادادی محروم شده‌اند.

رابطه ناشی از کار یکی از روابط متعددی است که در بین اعضای جامعه وجود دارد و متأسفانه قانونگذاران جز در چند سده اخیر به این ارتباط و روابط به عنوان امر مستقل توجهی خاص نداشته‌اند؛ دلیل این امر هم متعدد است از جمله: گاه این رابطه در چهارچوب مالکیت یک طرف نسبت به طرف دیگر قرار گرفته و سلطه‌ای که کارفرمایان به جهت پرداخت مزد بر روی کارگران خود پیدا می‌کنند، نابرابری شدید ناشی از موقعیت اجتماعی و اقتصادی در طرف روابط کار و دلایل دیگری که حتی برای شخص غیر حقوقدان هم به سادگی قابل فهم می‌باشد قرار گرفته است.

با وجود دگرگونی‌های اقتصادی، سیاسی و فنی دنیای امروزی خصوصاً در دنیای سرمایه‌داری و به کارگیری ابزارهای مختلف در تولید، دیگر روش‌های سنتی قادر به ایجاد تعادل بین کارگر و کارفرما و تنظیم این روابط نبوده است و این دگرگونی‌ها رابطه‌ی ناشی از کار را به شدت تحت تأثیر قرار داده است و چه بسیاری از انسان‌ها را در معرض آسیب‌های ناشی از فقر و بیکاری قرار داده است. کسانی که نیروی کارشان تنها سرمایه آنان است و زندگی خود را با مزد حاصل از کار اداره می‌کنند و چون کارگر به جهت اطاعت از کارفرما به دلیل مزد در موضع نابرابر قرار می‌گیرد و از حداقل منافع ناشی از کار بهره‌مند می‌گردد و عمدتاً از نتیجه کار وی، کارفرمایان بیشترین نتیجه و سود حاصل را تحصیل می‌نمایند و کارگران قدرت مقابله و برابری را در این میان ندارند. بدین وسیله چاره‌ای جز دخالت قانون‌گذار باقی نمی‌ماند و لازم است گام‌هایی در جهت حمایت از کارگر و تعیین حدودی برای اختیارات وسیع کارفرما برداشته شود و همین امر ماهیت حمایتی به مقررات کار، آن هم به نفع کارگر داده است.