

دکتر جعفر نیاکی

بررسی انتقادی طرح جدید قانون کار ایران

طرح جدید قانون کار را ، که از طرف دفتر مطالعات وزارت کار و امور اجتماعی در ۱۵۳ ماده و ۵۰ تبصره تنظیم شده است، به لطف جناب خانم دکتر مهرانگیز حجازی معاون اندیشمند وزارت کار و امور اجتماعی، و موافقت جناب آقای دکتر منوچهر آزمون وزیر محترم وقت، بدست آوردم و در فرصت کوتاهی بطور اجمالی و سریع مورد مطالعه قرار داده‌ام. آنچه در بادی امر، به چشم می‌خورد، کوشش بیدریغی است که تهیه کنندگان طرح برای رسیدن به نتیجه مطلوب بکار برده‌اند و به نظر من، که معلم تمام وقت حقوق کار و تأمین اجتماعی در دانشکده حقوق دانشگاه ملی ایران هستم، کوشش آنان از هر جهت ارزنده و شایسته تجلیل است.

ضمن بررسی طرح جدید قانون کار، نکاتی به نظر من رسیده است که می‌تواند، به شرح آتی، مورد بحث و گفتگو قرار گیرد بدون آنکه مطلوبیت کار قابل تحسین تهیه کنندگان طرح را مورد تردید قرار دهد، یا از ارزش آن بکاهد.

- ۱- در مقدمه طرح (صفحه يك) توضیحی ملاحظه نمی‌شود که علت و ضرورت تهیه این طرح را توجیه نماید و نشان دهد که هدف طرح جدید قانون کار ایران چیست و چه اصولی مبنای تنظیم آن بوده است . بدین جهت نمی‌توان بررسی کرد که آیا مواد طرح با هدف مطابقت دارد و برای تحقق آن کافی است یا خیر و آیا در تنظیم مواد و فصول مختلف طرح ، از اصولی که مبنای تنظیم آن

بوده، پیروی شده است یا نه!

بنظر من، با توجه به اینکه سیاست اقتصادی هر جامعه نور خود را از طریق سیاست اجتماعی بر قوانین کار آن جامعه انعکاس می بخشد، بهتر بود در مقدمه طرح، بطور اختصار توضیحانی داده می شد که قانون فعلی به چه علت و برای رسیدن به چه هدفی باید مورد تجدید نظر اساسی قرار گیرد و هرگاه طرح جدید قانون کار تصویب و اجرا شود تا چه اندازه، حصول هدفهای اقتصادی و اجتماعی را میسر می سازد، و تضادی را که به نظر می رسد اخیراً بین سیاست اقتصادی و سیاست اجتماعی به وجود آمده است چگونه برطرف می کند.

۲- در بند ۱ مقدمه، تصریح گردیده که از تجارب واحدهای اجرائی وزارت کار و نظرات و پیشنهادهای آنان در زمینه رفع نواقص یا اصلاح قانون استفاده شده است. مسلماً استفاده از این تجارب و نظرات، بسیار مفید و لازم بود اما به نظر کافی نمی رسد و بهتر می بود که:

الف - دفتر مطالعات وزارت کار، گروههای تحقیق به کارخانجات مختلف میفرستاد و نظرات کارفرمایان و کارگران را هم مستقیماً پرسش می کرد.

ب - از تجارب علمی و پژوهشی دانشکدههای حقوق دانشگاه تهران و دانشگاه ملی ایران نیز که با تدریس «قانون کار» سروکار دارند استفاده می شد. دانشکدههای حقوق پیوسته برای دولت، مشاوره امین و راهنمایی صادق هستند کما اینکه وزارت دادگستری غالباً طرح های مربوط به قوانین قضائی را برای اظهار نظر به این دانشکده ها می فرستد و از این کار نادم نیست.

۳- در توضیح بند ۲ مقدمه (صفحه ۲) تصریح شده است که این طرح به نحو کامل از مفاد مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار الهام گرفته است.

الف- اگر منابع حقوق کار را به منابع معنوی و مادی تقسیم کنیم، می توان گفت که منابع معنوی حقوق کار هر کشور و تصمیمات سازمان بین المللی کار یکی است یعنی احساسی است که در وجدان آدمی از نظر عدالت اجتماعی و آزادی و مساوات و احترام به حیثیت ذاتی بشر نهفته است. اما از لحاظ منابع مادی این اشتراك وجود ندارد زیرا قوانین کار و مقررات و آئین نامه های داخلی هر کشور منطبق بر اوضاع اقتصادی و اجتماعی همان کشور است و با وجود اختلاف شدید در نظام حکومتها و رشد اقتصادی کشورها و اختلاف در سطح زندگی ملتها و مبانی حقوقی آنها، به چه نحو ممکن است تا این اندازه به مقابله نامه های سازمان بین المللی کار تکیه نمود و از مقررات مصوبه آن، که تقریباً بطور يك نواخت برای همه کشورها، آنهم در سطح پائین وضع می شود به نحو کاملی الهام گرفت؛ درست است که در سطر اول صفحه ۲ طرح، توضیح داده شده که: «از مقررات آنها آنچه که قابل تطبیق با اوضاع اجتماعی و اقتصادی کشور ما بود اخذ گردید» ولی مطالعه فصول و مواد مختلف این طرح از جمله نحوه تعیین حداقل مزد و ساعات اضافه کار، نشان میدهد که گزارش توجیهی کاملی از اوضاع اقتصادی و اجتماعی امروز ایران در دسترس تهیه کنندگان طرح قرار نگرفته است.

ب- هنگام تنظیم اساسنامه سازمان بین المللی کار، این فکر پیش آمد که سازمان دو نوع مقابله نامه تهیه نماید یکی برای کشورهای پیشرفته و یکی هم برای سایر کشورها، اما به جهات مختلف، از این فکر صرف نظر گردید و قرار شد فقط يك نوع مقابله نامه، آنهم از نوع دوم، تنظیم شود. بنابراین، الهام گرفتن از این مقابله نامه ها، به نحو کامل، در اوضاع و احوال کنونی کشور ما، چندان غرور انگیز نیست.

به نظر من بهتر بود، در درجه اول فایده و مبانی منشورهای انقلابی ایران و ارشادهای رهبران دانشمند انقلاب الهام گرفته می شد که هم روشنگر سیاست اقتصادی و اجتماعی کشور است، و هم نشان دهنده هدفهایی است که پیشروی ملت ایران نهاده شده و برای رسیدن به آن، باید قوانین ایران، از جمله قانون کار را، هم نوا و همگام ساخت.

۴- درمورد استفاده از قوانین و مقررات کار کشورهای مختلف (بند ۳ مقدمه طرح صفحه ۲) روشن نیست که به چه علت از میان کشورها «مقررات کشورهای سوئیس، فرانسه و مکزیک» بیشتر مورد استفاده قرار گرفته؟ در مورد مکزیک اطلاعی ندارم و شاید بلژیک باشد که اشتباهاً مکزیک ماسین شده است، ولی درمورد سوئیس و فرانسه، به نظر میرسد که تهیه کنندگان طرح، تحت تأثیر تحصیلات دانشگاهی خود در کشورهای فرانسوی زبان قرار گرفته اند یا به نظام حقوقی این کشورها آشنائی بیشتر داشته اند و الا، متأثر بودن پاره ای از فصول قانون مدنی یا جزائی ایران از قوانین کشورهای سوئیس و فرانسه و بلژیک، مجوز تسری آن به قوانین کار نخواهد بود مع هذا، به فرض جواز این تسری، از مطالعه مواد طرح قانون کار، دشوار است به این نتیجه رسید که در تنظیم آن، از قوانین سوئیس و فرانسه و تجارب و راه حل های آنها استفاده مطلوب حاصل شده باشد.

۵- از لحاظ شکلی، در فصول و مواد مختلف طرح قانون کار، وحدت اصطلاح و عبارت وجود ندارد مثلاً:

الف- در ماده یک و اغلب مواد کلمه «کارگران» استعمال گردیده و فقط کارگران مشمول مقررات قانون کار شناخته شده اند اما در تبصره یک ماده ۲ کلمه مستخدمین، در ماده ۱۰ و در بند الف و ب ماده ۳، کلمه کارکنان، در بند یک ماده

آنکه در این قانون صریحاً مستثنی شده باشند.

ب- از کارآموزان ذکرى به میان نیامده است. مسلماً دلایلی برای عدم ذکر وجود دارد که قابل استماع است ولی با توجه به اینکه از يك طرف، حداقل سن شروع به کار طبق ماده ۲۵، در هر حال، ۱۴ سال تعیین شده است و از طرف دیگر، دوره تحصیلات اجباری فعلاً ۶ سال است و بطور عادی در ۱۲ سالگی به انعام میرسد، این سؤال متبادر به ذهن میشود که پس از پایان تحصیلات اجباری، اگر کسی نخواهد. به تحصیل خود ادامه دهد، تا رسیدن به سن ۱۴ سالگی چه باید بکند و به چه طریق کار بیاموزد؟ (تبصره ماده ۲۵ منحصر به کارآموزی حین تحصیل است و ارتباطی به کارآموزی مستقل ندارد). شاید تحت تأثیر پیشنهاد دفتر امور حقوقی وزارت کار بوده است که تهیه کنندگان طرح، مواد مربوط به کارآموزی را به اعتبار قانون کارآموزی، حذف کرده اند (صفحه ۸۴ طرح). اگر این حدس صحیح باشد، دلایل بیشماری وجود دارد که قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹ وافی به این مقصود نیست و بهر حال باید در قانون کار هم اشاره ای به آن بشود.

۹- کلمه «کارگران» در ماده يك و مواد بعدی به معنای خیلی وسیع بکار رفته است به نحوی که علاوه بر کارگران به معنای اخص، شامل کارمندان و رؤسای عالیرتبه نیز می شود در حالیکه در عرف و تداول عامه، وحتى در بسیاری از مقررات و قوانین وضعی ایران، این سه عنوان از یکدیگر متمایز هستند. مثلاً:

الف- در قانون اساسنامه شرکت ملی نفت ایران مصوب ۱۳۳۶/۳/۱۷، کلیه کسانی که در شرکت کار می کنند، تحت سه عنوان، کارگر (ماده ۵۵)، کارمند (ماده ۳۳) و کارمند عالیرتبه (ماده ۳۰) ذکر شده اند و برای مجموع آنان، کلمه «کارکنان» بکار رفته است.

ب- در بند ۱ ماده ۱۱۶ قانون تأمین اجتماعی، و تبصره ۲ ماده ۱۱۸، تبصره ماده ۱۱، مواد ۱۱۳ و ۱۱۴ و تبصره ۲ ماده ۱۱۸ قانون مذکور، اصطلاح کارکنان کارمندان و کارکنان را بکار برده اند.

پ- در ماده ۱۰ اساسنامه صندوق کارآموزی، در ماده يك آئين نامه انتخاب نماینده کارکنان بانکها در هیئت حل اختلاف، و در ماده ۴۴ قانون شرکتهای تعاونی، به ترتیب اصطلاح «کارکنان صندوق»، «کارکنان بانک»، و «کارکنان شرکت»، بکار رفته است.

ت- در بند يك فرمان همایونی مورخ، ۴/۲/۱۳۵۴ درباره واگذاری سهام کارخانه ها به مردم، و نیز در ماده واحده قانون گسترش مالکیت واحدهای صنعتی تصریح شده است که: «سهام خود را.... به کارگران و کارمندان... عرضه نمایند». ث- تبصره ۳ قانون بودجه ۱۳۳۷ و ۱۳۳۸ مجلس شورای ملی صراحت دارد بر اینکه «حقوق.... کارکنان سازمان روزنامه رسمی کشور... کماکان طبق قوانین استخدامی کارمندان... و کارگران... تثبیت خواهد شد».

ج- در بند ۸ و بند ۹ ماده ۹۵ قانون مالیاتهای مستقیم، اصطلاح کارکنان کارمندان و کارگران بکار برده شده است.

چ- در طرح جدید قانون کار نیز، تهیه کنندگان آن در چندین جا، اصطلاح «کارکنان» را بکار برده اند (بندب ماده ۵- بند يك ماده ۹- بند يك ماده (۱۰) - علاوه بر قواعد مدون مذکور در فوق، در تداول عامه نیز، بر طبق عرف و عادات مسلم، و به دلایل تاریخی و جامعه شناسی، کلمه کارگر در مقابل کلمه کارمند قرار گرفته است. کارگر عرفاً مسئول مستقیم تولید بوده و نخستین مقررات اجتماعی کار نیز به خاطر حمایت از وی تنظیم شده است در حالیکه کارمندی، به اصطلاح قدیم، مستخدم در عرف به کسی اطلاق می شود که پشت میز

می‌نشینند و در امور اداری کارگاه با مدیریت همکاری دارد و اگر همه کارمندان بر اثر کثرت تعداد آنان در یک کارگاه، کمتر با کارفرما سروکار دارند، دست کم، کارمندان عالی رتبه از نعمت تماس مستمر با کارفرما برخوردار هستند. بهمین جهت، باید کارکنان یک کارگاه را به سه دسته متمایز تقسیم کرد: کارگران- کارمندان- رؤسا یا بلند پایگان، و برای هر دسته مقررات اختصاصی وضع نمود.

شاید تهیه کنندگان طرح قانون جدید کار، مانند نویسندگان قانون کار در ۱۳۳۷، تحت تأثیر لزوم کاهش طبقات اجتماعی و تغییر شکل مشاغل قرار گرفته باشند که بین این سه گروه فرقی نگذاشته‌اند ولی بهر حال، در عمل، کارمندان در سندیکای کارگران عضویت ندارند؛ و کارگاهها و مؤسسات خصوصی ایران نیز، برای کارگران و کارمندان و رؤسا، مقررات جداگانه‌ای دارند و برای نشان دادن جمع این دو گروه، کلمه کارکنان را بکار می‌برند ولی مفرد این کلمه، یعنی کارکن، را من درجائی ندیده‌ام مگر در مواد ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ آئین نامه مربوط به مدت کار کارگران ماهیگیر و ملاحان و کارکنان کشتیها مصوب ۱۳۵۱/۲/۵ شورای عالی کار که می‌گوید:

«در مواردی که ملاح یا کارکن کشتی برای يك سفر معین شده استخدام شده باشد... ملاح و یا کارکن مزبور... استحقاق دریافت مزد با حقوق خود را برای مدت اضافی خواهد داشت...».

۱۰- ماده ۲ طرح، در تعریف کارگر می‌گوید: «کارگر کسی است که به دستور یا به حساب کارفرما در مقابل دریافت مزد با حقوق کار می‌کند». در این تعریف دو نکته قابل یادآوری است:

نکته اول- کلمه «یا» بین دستور و حساب، می‌رساند که تحقق یکی از این دو شرط برای اطلاق عنوان کارگر کافی است و حال آنکه باید تحقق هر دو شرط

ضروری شمرده شود زیرا:

الف- قرارداد کارعامل اصلی و مهمی وجود دارد که در سایر قراردادها یافت نمیشود و آن، تبعیت کارگزار از کارفرما در انجام کار می باشد. به موجب این عامل، اجرای تعهد کارگر، یعنی انجام کار از طرف او، مستلزم پیروی از دستورهای طرف دیگر (کارفرما) است.

ب- قرارداد کار از جمله عقود معوض است و کاربرعی و بدون اجرت، یعنی کار دوستانه و محاباتی، هر چند سایر شرایط را دارا باشد و از دستورهای کارفرما هم پیروی شود، مطلقاً مشمول مقررات کار نیست. حتی در حقوق کشورهای که صریحاً معوض بودن قرارداد کار در قوانین آنها ذکر نشده است، عقیده علمای حقوق و رویه قضائی، بالاتفاق، آنرا جزو ارکان قرارداد کار میدانند.

نکته دوم- با توجه به اینکه، کشور ما امروزه در مرحله «حقوق کار مشترك» است یعنی کارگر و کارفرما دیگر در مقابل هم قرار ندارند و رقیب یکدیگر نیستند بلکه، به لطف انقلاب شاه و ملت، و بر اثر اجرای اصل مشارکت کارگران در سود و بهره واصل گسترش مالکیت واحدهای صنعتی، کارگران ایران شریک در بهره کار آنها می باشند، بنابراین، باید تعریف قدیمی کارگر، در مرحله حقوق کار آزاد را به دور انداخت و به جای آن، تعریفی داد که نمایانگر شخصیت و نقش کارگر در مرحله حقوق کار مشترك باشد و نشان دهد که کارگر و کارفرما در کارگاه انیس یکدیگرند و کارگاه خانه مشترك المنافع آنها است.

۱۱- تبصره يك ماده ۲ می گوید: «مستخدمین قانون استخدام کشوری و یا سایر قوانین و مقررات استخدامی و نیز کارگران کشاورزی از شمول این قانون مستثنی می باشند. منظور از مقررات استخدامی مقرراتی است که به تصویب قوم مقننه رسیده و یا به اسناد قانون به تصویب هیئت وزیران برسد».

الف- به جای «سایر قوانین» بهتر است نوشته شود «قوانین خاص استخدامی» (مانند قوانین خاص استخدامی که برای فضا دادگستری، کارکنان وزارت امور خارجه و نیروهای مسلح شاهنشاهی به تصویب قوه مقننه رسیده است).

ب- به جای «مقررات استخدامی» بهتر است نوشته شود «مقررات استخدامی مستند به قانون» تا احتیاجی به توضیح قسمت آخر این تبصره، که از جهات زیر قابل تأمل است، نباشد:

اولا- مقررات استخدامی که به تصویب قوه مقننه میرسد علی‌الاصول «قانون» نامیده می‌شود و چون کلمه قانون در قسمت اول تبصره ذکر شده است دیگر نباید آن را در قسمت آخر تبصره، جزو مقررات استخدامی ذکر نمود. ثانیاً- منحصر گردانیدن مرجع تصویب به هیئت وزیران، با روش قانونگذاری در ایران تطبیق نمی‌کند زیرا قانون، در بسیاری از موارد، به مرجع دیگری نیز چنین اجازه‌ای را داده است مثلاً ماده ۱۳ قانون تأمین اجتماعی به کمیسیونهای دو مجلس- ماده ۷ قانون اساسنامه شرکت ملی نفت ایران به مجمع عمومی این شرکت- و بند ۶ ماده ۸ قانون هیأت‌های امنای موسسات عالی به هیأت امناء دانشگاه‌های دولتی اجازه تصویب مقررات استخدامی مؤسسات آنها را داده است. بنابراین، نمی‌توان مرجع تصویب مقررات استخدامی مستند به قانون را منحصر به «هیئت وزیران» دانست.

ب- جمله «از شمول این قانون مستثنی می‌باشند» نیز ایجاد ابهام می‌سازد زیرا از این جمله چنین استنباط می‌شود که تهیه کنندگان طرح جدید قانون کار، تعریف کارگر را شامل کارکنان مذکور در این تبصره می‌دانند و آنان را، بر حسب تعریف، کارگر می‌شناسند اما، به جهات مختلف، ترجیح می‌دهند که این گروه از شمول قانون کار مستثنی باشند. در این صورت، چون فقط کارکنان مذکور

در تبصره رامستثنی کرده‌اند، ظاهراً این استثناء شامل کارگاهها و کارفرمایان آنان نمی‌شود، حال آنکه علی‌الاصول، باید شامل آنها نیز بشود تا بتوان آنها را از اجرای مقررات خاصی، که در فصل دوازدهم طرح جدید قانون کار برای کارگاهها پیش‌بینی شده، و تکالیف خاصی که در مواد ۱۰۲ تا ۱۰۴ و ۱۳۸ تا ۱۴۰ برای کارفرمایان تعیین گردیده است، معاف دانست والا، چون در ماده يك، تصریح نموده‌اند که کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاهها مشمول مقررات قانون کار می‌باشند، مستثنی نمودن بعضی از کارگران، بخودی خود یعنی به فعل مستثنی (Ipso facto) موجب مستثنی شدن کارگاه و کارفرمای آنان نخواهد بود بلکه احتیاج به تصریح دارد.

۱۲- تعریف کارفرما در ماده ۳ نارسا و دوراز مرحله حقوق کار مشترک می‌باشد. براین تعریف، همان انتقاداتی دارد است که در مورد تعریف کارگر توضیح داده‌ام. مسلماً این تعریف قدیمی قرن نوزدهم، دیگر با تحولات امروزی کشور ما متناسب نیست بخصوص که در بند يك قطعنامه هشتمین کنفرانس ملی کار هم توصیه شده است که کارفرما که بآورد دوران امتیازات طبقاتی است به کلمه کارآما، که متناسب با همکاری صمیمانه بین گروهها در نظام جدید تولید است تبدیل شود و قوانین و مقررات موجود بهمین ترتیب اصلاح گردد.

شاید تبدیل کلمه، که جنبه شکلی دارد چندان مهم نباشد ولی تبدیل ماهوی تعریف کارفرما کاملاً ضروری است و باید تعریفی داده شود که به رُعم قطعنامه فوق، نمایانگر همکاری صمیمانه بین گروهها در نظام جدید تولیدی باشد و وجود بهم پیوستگی را بین کارفرما و کارگر در صحن کارگاه (جامعه کار) نشان دهند. درست است که هنگام تنظیم قانون کار ۱۳۳۷، احساسی از این همکاری و هم‌رستگی بین کارفرمایان و کارگران مشاهده نمیشد و شاید روحیه مدیران اقتصادی که

مقید به کسب هر چه بیشتر منفعت بودند، با روحیه مدیران فنی که به روند تولید توجه داشته‌اند، امکان ایجاد جامعه واقعی کار را میسر نمی‌ساخت اما، امروز به لطف اصول انقلاب، موجبات این بهم‌پیوستگی فراهم آمده و بین کارفرما و کارگر نفع مشترك ایجاد شده است به نحوی که آنها دیگر رقیب هم نیستند و در مقابل یکدیگر قرار ندارند بلکه در کنار هم، برای بهره‌آوری و نفع مشترك همکاری میکنند. بنابراین دلیلی ندارد که تعریف کهنه کارفرما در قانون ۱۳۳۷ را عیناً در طرح جدید قانون کار رونویس نمائیم.

۱۳- در قسمت آخر ماده ۳، دو کلمه «مشخص و معین» بطور مترادف بدنبال یکدیگر ذکر شده است در حالیکه استعمال کلمات مترادف در قانون نویسی، چون ایجاد ابهام مینماید، مطلقاً مجاز نیست.

۱۴- تبصره يك ماده ۳ میگوید: «مدیر و یا مسئول و بطور کلی شخصی که عهده دار اداره کار گاه است، نماینده کارفرما محسوب میشود و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال کارگر به عهده میگیرند». الف- از این تبصره چنین برداشت میشود که اداره کار گاه را حتماً مدیر یا مسئول یا شخصی غیر از کارفرما عهده دار است در حالیکه ممکن است، در بسیاری از موارد، کارفرما شخصاً عهده دار اداره کار گاه باشد. بنابراین، بهتر است عبارت قسمت اول تبصره باین نحو اصلاح شود: کسانی که از طرف کارفرما عهده دار امور کار گاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند.

ب- چون کلمه «شخص» در این تبصره بدون صفت ذکر شده است، شامل شخص حقیقی و شخص حقوقی، هر دو، میشود. هر گاه منظور فقط شخص حقیقی باشد، بهتر است به جای آن کلمه «کسی» بکار برده شود.

پ- در مواردیکه طبق قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل

کارخانه‌های کشور، هیئت حمایت از صنایع، شخصی را به عنوان مدیر کارخانه تعیین مینماید، این مدیر، امین هیئت محسوب میشود (ماده ۲ قانون مذکور) و نماینده کارفرمای خلع‌بد شده.

ت- قسمت آخر تبصره میگوید: «کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال کارگر بعهده میگیرند».

اولاً این مسئولیت نمیتواند نامحدود باشد بلکه باید محدود به تعهداتی شود که نمایندگان مزبور در حدود اختیارات خود بعهده میگیرند.

ثانیاً، در کارگاههای بزرگ، مدیر یا مسئول یا شخصی که از طرف کارفرما عهده‌دار کارگاه است، عملاً طرف مذاکره با کارگران و قبول تعهدات نیست بلکه معمولاً روسای کارگزینی، و حتی در بعضی از موارد، کارگزینیهای واحد با کارگران قرارداد مینهند و تعهداتی را در قبال آنان بعهده میگیرند.

بنابراین، بهتر است قسمت آخر تبصره به این نحو اصلاح شود: کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور، یا کسانی که از طرف آنها تعیین میشوند، در حدود اختیارات خود بعهده میگیرند.

۱۵- تبصره ۲ ماده ۳ میگوید: «در صورتیکه پیمانکاری بهر علت الزامات و تکالیف ناشی از این قانون را در مورد کارگران خود انجام ندهد شخصی که پیمانکار بموجب پیمان برای او کار انجام میدهد مسئول انجام کلیه تعهداتی است که پیمانکار در قبال کارگر بعهده دارد».

الف- مفاد این تبصره بهیچوجه با موازین حقوقی تطبیق نمیکند. ماده ۲۳ قانون مدنی، در بحث اثر عقود نسبت به اشخاص ثالث، میگوید: «معاملات و عقود فقط درباره طرفین متعاملین و قائم مقام قانونی آنها مؤثر است...». بنابراین شخص ثالث (مقاطعه دهنده) را چگونه میتوان مسئول کلیه تعهداتی دانست که دیگری (مقاطعه

کار) در قبال کارگران خود بعهده دارد؟

ب- هرگاه پیمانکار، از روی عمد یا بدون عمد، تعهدات کلانی در قبال کارکنان خود بعهده بگیرد و آنرا انجام ندهد یا ورشکسته شود و دارائی او کافی نباشد، آیا معقول است که انجام آن تعهدات را به عهده مقاطعه دهنده قرار دهیم؟ اصولاً رابطه مقاطعه دهنده با مقاطعه گیرنده (پیمانکار) و قرارداد آنان (قرارداد مقاطعه کاری) بهیچوجه تابع نظامات قانون کار نیست و از بحث این قانون، خروج موضوعی دارد.

ت- شاید تهیه کنندگان طرح، تحت تأثیر ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته و چنین تصور کرده اند که مقاطعه دهنده میتواند از محل مطالبات مقاطعه کار، تعهدات او را در قبال کارگران انجام دهد. به نظر من این تصور از جهات زیر قابل بحث است:

اولاً، کلمه کار در ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی به غلط استعمال شده و مغایر با تعریف کار فرما در بند ۴ ماده ۲ همان قانون است.

ثانیاً، مفاد ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی با مفاد تبصره مورد بحث، قابل قیاس نیست.

ثالثاً، ممکن است مقاطعه کار در نزد مقاطعه دهنده، مطالباتی نداشته باشد یا مطالبات او برای انجام تعهدات وی در قبال کارگران، کافی نباشد.

رابعاً، مواردی هم وجود دارد که انجام مقاطعه مستلزم پرداخت وجهی از طرف مقاطعه دهنده نیست بلکه، برعکس مقاطعه کار وجهی به مقاطعه دهنده پرداخت میکند. مثلاً فرض میکنیم کسی قصد دارد در باغ خانه خود استخری حفر نماید و خاکبرداری و حمل خاک بخارج را مقاطعه بدهد اما، در همه سالیگی این شخص، معماری مشغول ساختمان است که احتیاج مبرمی به خاک دارد. این معمار

ممکن است با صاحب باغ قرارداد مقاطعه‌ای امضاء نماید خاکبرداری و حمل خاک را بدون دریافت وجه، بوسیله کارگران خود انجام دهد علاوه بر این، به ازای هر متر مربع خاک، مبلغ ۲۰۰ ریال هم به صاحب باغ بپردازد. در این صورت، معمار از صاحب باغ طلبی نمیتواند داشته باشد تا متوقع باشیم که باعتبار آن، صاحب باغ کلیه تعهدات معمار را در قبال کارگران او، انجام دهد و سپس از طلب معمار در نزد خود کسر نماید.

ث- در موضوع همین تبصره، منتهی به مضمونی محدودتر، درجائی خوانندهم که سؤال شده بود هر گاه رئیس کارگاه قراردادی برای انجام پاره‌ای کار با مقاطعه کار امضاء کند و مقاطعه کار عده‌ای کارگر استخدام نماید و با خود بداخل کارگاه مقاطعه دهنده بیاورد، در این صورت، کارگاه این عده کارگر کجاست و چه کسی رئیس کارگاه آنان است؟ عده‌ای اظهار عقیده کردند که کارفرمای مقاطعه دهنده مسئول اجرای مقررات کار در داخل محدوده کارگاه خود میباشد و در قبال کارگران مقاطعه کار نیز، که در داخل این محدوده کار میکنند، مسئولیت خواهد داشت و هر گاه مقاطعه کار مزدآنان را نپردازد، رئیس کارگاه مقاطعه دهنده باید بپردازد و سپس از مقاطعه کار مطالبه نماید اگر چه با آن کارگران، قرارداد کار ندارد.

به نظر من عقیده این عده صحیح نیست و مسئولیت کارفرمای مقاطعه دهنده فقط از نظر مقررات حفاظتی و ایمنی و بهداشتی کارگاه او محرز است بدین دلیل که مقررات حفاظتی و ایمنی و بهداشتی در محدوده هر کارگاه، بدون توجه به موقعیت قانونی افرادی که در آنجا حضور دارند، لازم الاجرا است اعم از اینکه افراد مذکور کارگر همان کارگاه باشند یا مأمور خدمت یا ارباب رجوع، ولی مسئولیت حقوقی کارفرمای مقاطعه دهنده را برای پرداخت مزد کارگران مقاطعه کار

نمی‌توان توجیه نمود. بطور مثال هر گاه دولت ایران نصب توربین‌های برق را به کمپانی آلستوم مقاطعه بدهد و آلستوم برای اجرای قرارداد مقاطعه، عده‌ای میهندس و تکنسین از فرانسه بایران بیاورد و این عده در نیروگاه‌های برق ایران (داخل محدوده کارگاه دولت) مشغول کار شوند، آیا منطقی و معمول است که دولت ایران مسئول اجرای تعهدات کمپانی آلستوم در قبال این کارکنان باشد؟

ج - بر تقدیر آنکه، مقاطعه دهنده را، با گرفتن ضمانت‌نامه بانکی یا سپرده نقدی از مقاطعه کار، مسئول تعهدات او قرار دهیم، مشکلات اجرایی این امر و در گیریهائی را که بوجود خواهد آمد، چگونه میتوان حل کرد؟

این تبصره، جوازی برای پیمانکار خواهد بود که، در صورت اقتضاء از انجام تعهدات خود شانه خالی کند یا موقعی که احتمال ضرر میدهد، با استفاده از این تبصره، ماجر اجوئی نماید. بنابراین، بهتر است حذف شود.

۱۶- تبصره ۳ ماده ۳ نیز، که بنظر میرسد بیشتر درباره کارمزد بگیران (نظیر کارگران خیاطی و شاگردان وردست آنان) مورد استعمال دارد، به دلایلی که درباره تبصره ۲ توضیح داده‌ام، بهتر است حذف شود.

۱۷- ماده ۴ در تعریف کارگاه میگوید: «کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آنجا بدستور کارفرما کار میکند». به این تعریف، همان انتقادهائی وارد است که در مورد تعریف کارگر و کارفرما گفته شده است بخصوص که در این ماده، کارگاه فقط از دید «فردی» و «مکانی» تعریف گردیده است.

کارگاه در ذهن ما، مجموعه‌ای را مجسم می‌سازد که در آن فعالیت متمادی صورت می‌گیرد و سازمان واحدی است که مشمول مقررات قانون کار می‌باشد، اما، در تعریف طرح جدید قانون کار، که عیناً از قانون ۱۳۳۷ رونویس شده است، ضابطه و چهارچوب مشخصی وجود ندارد تا بتوان حدود سازمانی يك کارگاه را

از کارگاه دیگر متمایز دانست و مثلاً، شورای کارگاه یا کمیته حفاظت هر کارگاه را در مجدوده همان کارگاه تشکیل داد. علاوه بر این، عنصر استمرار در فعالیت کارگاه مورد نظر قرار نگرفته است و نتیجتاً هر کارگاه کارگری از محل کار اصلی خود موقتاً بدستور کارفرما برای چند روز یا چند ساعت حتی چند لحظه، کاری را در محل خاصی انجام دهد، محل جدید در آن چند لحظه کارگاه او محسوب میشود حال آنکه، کار در آن محل فاقد عنصر استمرار است و اطلاق کلمه «کارگاه» به چنین مکان آثاری نخواهد داشت، زیرا مقرراتی که در قانون کار حاکم بر محل کارگاه است، بعضی جنبه حفاظتی و بهداشتی دارد و میتواند مورد بازرسی بازرسان کار قرار گیرد، و بعضی دیگر جنبه سازمانی، مثل تشکیل کمیته حفاظت یا شورای کارگاه، و پیدا است که اجرای این مقررات در محل موقت موردی نخواهد داشت. فرض کنیم کارفرمایی به کارگر خود دستور میدهد که به خانه او برود و چراغ اتاق خواب را تعمیر نماید و برگردد، این اطاق خواب طبق تعریف کارگاه در قانون ۱۳۳۷ و طرح جدید قانون کار، تا زمانی که کارگر در آن مشغول کار است، کارگاه محسوب میشود زیرا محلی است که کارگر در آنجا بدستور کارفرما کار میکند. اما، از نظر من، چون کار در این مکان استمرار ندارد و هیچیک از مقررات حاکم بر کارگاه را نمیتوان در آنجا اجراء کرد، طبعاً اطلاق کارگاه به این اطاق خواب، بی مورد خواهد بود. علی الاصول کارگاه دارای مفهوم تجمعی و تأسیسی میباشد و به صورت يك سلوك اجتماعي است که در آن، کارگران و کارفرما با یکدیگر، به منظور بهره آوری و کسب منفعت، همکاری میکنند و بهم پیوستگی دارند.

۱۸- ماده ۵ مربوط به شرایط کار دسته‌ای از کارگران است که به اقتضای

طبیعت کار آنان، یا به اعتبار موضوع و نوع فعالیت کارگاهی که در آن کار میکنند

مستلزم وضع مقررات اختصاصی میباشد. پس، بهتر است این ماده به دنبال ماده ۲ گذاشته شود تا آنچه مربوط به کارگران مشمول این قانون و مستثنیات کلی و جزئی آن است، یکجا قرار گیرد.

علاوه بر این، در مورد بندهای این ماده نیز نکات زیر قابل توجه است:
نکته اول- در بند ج کلمه «درآمد» به دنبال مزد اضافه شده است. این کلمه که از اصطلاحات بازرگانی و مالیاتهای مستقیم است، در حقوق کار مورد استعمال ندارد و اضافه کردن آن به مزد، ایجاد ابهام خواهد کرد.

نکته دوم- در بند ه- تصریح شده است: «کارگرانی که بادر یافت مواد اولیه از کارفرما، مستقیماً یا از طریق واسطه کار را در منازل برای کارفرما انجام میدهند... کارگران خانوادگی نامیده میشوند».

الف- اگر واسطه در میان باشد اطلاق کارفرما به صاحب اصلی کار، همان اشکالی را خواهد داشت که در مورد تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۳ توضیح داده‌ام.
ب- اگر ابزار تولید (مثل چرخ خیاطی یا ماشین تریکو بافی) متعلق به کسی باشد که با دریافت مواد اولیه کار میکند، در اینصورت، اطلاق کلمه کارگر به چنین شخص، محل بحث است.

پ- این اشخاص در خانه خود و در ساعاتی مطابق میل خود، خارج از حیطه اقتدار و کنترل کارفرما کار میکنند یعنی مواد اولیه را از کارفرما میگیرند و در ساعات فراغت، بدون نظارت کارفرما، در خانه کار میکنند و آزادی اجرای کار را برای خود محفوظ میدارند. بنابراین، علی‌الاصول قرارداد این اشخاص را، هر چند تابعیت اقتصادی هم داشته باشند ولی بعلم فقدان تابعیت حقوقی، به دشواری میتوان با شرایط و کیفیت قرارداد کار تطبیق داد و آنان را کارگر محسوب نمود. ماده یک قانون کار ۱۳۳۷ نیز مؤید این نظر است زیرا میگوید: «کارگر... کسی

است که به دستور کارفرما در مقابل دریافت... مزد کار میکند. در این تعریف، دستور کارفرما یعنی تابعیت حقوقی، شرط لازم شمرده شده است و بدون آن، عنوان کارگر تحقق پیدا نمیکند مع هذا، چون ماده ۲ طرح قانون جدید کار میگوید: «کارگر کسی است که به دستور یا بحساب کارفرما در مقابل دریافت مزد... کار میکند» و نتیجتاً تحقق یکی از دو شرط (به دستور یا به حساب کارفرما) را کافی می شمارد، ممکن است عنوان کارگر را برای این اشخاص، در صورتی که تابعیت اقتصادی داشته باشند، قابل استماع بدانیم اما، بلافاصله این سؤال مطرح میشود که کارگاه آنان کجاست؟ آیا خانه آنان کارگاه محسوب میشود؟ مسلماً جواب منفی است زیرا ماده ۴ طرح قانون جدید میگوید: «کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آنجا به دستور کارفرما کار میکند» و چون کار کردن «به دستور کارفرما» را شرط قرارداد است، نمی توانیم خانه کارگر خانواده کی را کارگاه او بشمار آوریم. نتیجه این میشود که، کارگر و کارفرما (دو طرف قرارداد) را داریم ولی کارگاه (محل کار)، که از شرایط اساسی قرارداد کار است نداریم.

ت- اگر کسی کاری را بدست آورد که در خانه انجام دهد و در خانه اثر همسر یا فرزندان تحت تکفل خود هم برای انجام آن کار استفاده نماید، خانه او از جهت طرف طبق ماده ۴ طرح قانون جدید کار، به دلایل فوق، کارگاه محسوب نمیشود و از طرف دیگر طبق تبصره ماده ۱۸ همین طرح، «بنا توجه به متن ماده ۱۰ که کارگاه محسوب نمیشود پذیرا ماده ۱۸، بازرسان کار فقط حق ندارند که به آمارگاههای مشمول این قانون وارد شوند، به بازرسانی که بخواهند به کارگاهها به اشتغال، بصورت عمل این ماده، نمی توانند وارد شوند، مادامیکه تحت هیچ صورتی که کارگران خواستار ندان بنگار باشند، به خانه های آنان وارد نشوند و بنا بر این نمیتوانند به آمارگاهها وارد شوند» (۷۶۶۱) و بنا بر این باید که...

۱۹- مفاد ماده ۶، چون مربوط به مستثنیات ماده ۱، در مورد کارگران مشمول مقررات این قانون می باشد بهتر است به دنبال ماده ۱ قرار گیرد. ضمناً: الف- سازمانهای کارگری و کارفرمایی، در این ماده، مشمول وسیعی دارد که محصور نیست. بهتر است همانطوریکه معرفی نمایندگان کارگر در شورای عالی کار به عهده سازمان کارگران ایران، و معرفی نمایندگان کارفرما به عهده اطاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران محول شده است (بند ب و بند ج ماده ۱۱۴) در ماده ۶ نیز، به جای سازمانهای کارگری و کارفرمایی، از سازمان کارگران ایران و اطاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران کسب نظر شود یا دست کم، نظر سازمانهای ملی کارگری و کارفرمایی مربوط، کسب شود (ماده ۳۶).

ب- در این ماده، ظاهر تأیید شورای عالی کار از حیث زمان قبل از تهیه مقررات مورد نظر قرار گرفته است و حال آنکه باید، این مقررات بعد از تهیه، به تأیید شورای عالی کار برسد.

۲۰- در ماده ۷، باید اضافه شود آمار و اطلاعاتی که از طرف کارفرما به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم می گردد کاملاً محرمانه تلقی می شود و بدون موافقت قبلی و کتبی کارفرما، به هیچ مرجع دولتی یا غیر دولتی تسلیم نخواهد شد یعنی الف- مشمول ماده ۳۰۴ آئین دادرسی مدنی و ماده ۱۰۱ آئین دادرسی کیفری، و مواد مشابه آن، مستثنی بوده و نمی توانند در هیچ امر جمع رسیده گی، مورد استناد واقع شوند. هر گاه انتشار آمار و اطلاعات مذکور، یا استفاده از آنها، به وجه تشخیص و تئوریک کار و امور اجتماعی ضروری باشد، باید از آن آمار و مستثنیات کارفرما و کارکنان، با وجود دلالتی بر این امر، دعوی باشد آنکه، آنها را نشان ندهد. بدین طریق، می توان تا اندازه ای اعتماد کارفرمایان را بر بواعه تهیه و تسلیم اطلاعات و آمارهای واقعی جلب نمود. البتة این امر، مستلزم آنست که، در تهیه و تسلیم

۲۱- در ماده ۸، نکات زیر قابل توجه است:

الف- در این ماده، اشتغال اتباع بیگانه در ایران منوط به اخذ پروانه کار وزارت کار و امور اجتماعی شده است. این انانطه، درباره اتباع بیگانه‌ای که به کار تابع اشتغال می‌ورزند درست است اما، درباره بیگانگانی که به کار مستقل اشتغال خواهند داشت، دخالت وزارت کار و صدور پروانه از طرف این وزارتخانه موردی ندارد و علی‌الاصول باید، بر حسب مورد، به عهده اطاق بازرگانی و صنایع و معادن اطاق اصناف، نظام پزشکی و نظایر آن محول شود.

ب- «کارفرمایان و مؤسسات» مکلف شده‌اند که از استخدام اتباع بیگانه فاقد پروانه رسمی کار خودداری کنند.

اولا، بهتر است به جای «استخدام اتباع بیگانه»، نوشته شود «به کار گماردن اتباع بیگانه» زیرا در کلمه استخدام تا حد زیادی تشریفات و استمرار وجود دارد و اگر کسی بطور موقت برای چند روز در يك کارگاه ساختمانی به کار گمارده شود عرفا اصطلاح استخدام درمورد او بکار نمی‌رود در حالیکه این شخص، اگر تبعه بیگانه است، باید الزاما پروانه کار تحصیل نماید.

ثابا، اضافه کردن کلمه «مؤسسات» به دنبال کلمه کارفرمایان، از لحاظ حقوقی مفهومی ندارد و وقتی کارفرمایان را مکلف کردیم دیگر، قید مؤسسات زاید است زیرا مؤسسه يك واحد اقتصادی واجتماعی است که وجود آن را می‌توان به روشنی مشاهده کرد اما، از نظر قضائی، فی نفسه فاقد شخصیت اختصاصی است یعنی شخصیت قضائی مؤسسه همان شخصیت کارفرما است خواه این کارفرما، فرد باشد یا شرکت و خواه مالکیت مؤسسه بامدیريت آن توأم باشد یا جدا. مسئولیت جزائی تخلفات کار هم به عهده کارفرما است.

هرگاه منظور از مؤسسات، وزارتخانه‌ها و سازمانها و شرکتهای دولتی باشد،

باز هم ذکر آن در ماده ۸ زاید است زیرا تعالیق مؤسسه به بخش دولتی و ماهیت سرمایه گذار، بهیچوجه فی نفسه تأثیری در ماهیت مؤسسه ندارد و مسئولان آنرا از شمول کلمه کارفرما و نظامات قانون کار خارج نمی سازد مگر آنکه بهصراحت در قانون، مستثنی شده باشند.

پ- در این ماده اجازه نامه وزارت کار را «پروانه رسمی کار» و در مواد ۹ و ۱۰ «پروانه کار» نامیده اند درحالیکه به نظر میرسد تهیه کنندگان طرح، از این دو اصطلاح، مقصود واحد داشته اند. بنابراین اگر این دو اصطلاح یکی باشد چرا به دو صورت مختلف نوشته شده است، و اگر یکی نیست چه فرقی بین «پروانه رسمی کار» و «پروانه کار» وجود دارد؟

۲۲- در بند یک ماده ۹ «کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته» از اخذ پروانه کار معاف شده اند. با توجه به اینکه بعضی از سازمانهای بین المللی، از جمله سازمانهای بین المللی منطقه ای که دولت ایران در آن عضویت دارد مانند سنتو، آر. سی. دی، اوپک، وابسته به سازمان ملل متحد نیستند بهتر است بجای «سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته»، بطور کلی نوشته شود: «سازمانهای بین المللی» تا هم شامل سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آن باشد و هم شامل سایر سازمانهای بین المللی. ضمناً، باید از بکاربردن کلمه «دولتی» به دنبال سازمانهای بین المللی خودداری کرد زیرا، در آنصورت، شامل سازمانهای بین المللی غیردولتی، مانند کمیته صلیب سرخ جهانی و نظایر آن که غیر دولتی هستند، نخواهد شد.

۲۳- در بند ۲ ماده ۹، تحقق شرط عمل متقابل از طرف دول متبوع خبر نگاران باید موکول به تایید وزارت امور خارجه شود.

۲۴- در بند ۱ ماده ۱۰، عدم دریافت «وجهی بعنوان حقوق و یا مزده» شرط

شده است. اما، چون ماده ۳۲ میگوید، «مزد عبارت از وجه نقد و مزایای غیر نقدی است...» نتیجتاً اگر اتباع بیگانه مشمول این بند از ماده ۱۰، به جای وجه نقد، مزد خود را بصورت مزایای غیر نقدی دریافت نمایند، می‌توانند از مزایای ماده مذکور استفاده کنند.

۲۵- بطور کلی، بهتر است مواد ۹ و ۱۰ و ۱۱ از متن طرح قانون جدید کار حذف شود و به آئین نامه‌ای که طبق قسمت اخیر ماده ۸ باید به تصویب هیئت وزیران برسد، موکول گردد زیرا این سه ماده مربوط به مسایل جزئی صدور پروانه برای اتباع بیگانه در ایران است و احتیاجی نیست که این جزئیات در متن قانون ذکر شود بخصوص که در بند ۳ ماده ۹ و بند ۲ ماده ۱۰ نیز به آئین نامه مذکور ارجاع شده است. بنابراین، به نظر میرسد قسمت آخر ماده ۸ به این شرح اصلاح شود: آئین نامه شرایط اشتغال بکار اتباع بیگانه در ایران و تعیین میزان حق صدور و حق تمدید پروانه کار و اشخاصی که از دریافت پروانه کار یا پرداخت حق صدور یا حق تمدید معاف خواهند بود، به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی، به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

پایان بررسی فصل اول

فصل اول از مجموع ۱۰ ماده تشکیل شده است. در این فصل، به تعیین شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران پرداخته شده است. در ماده ۱۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۱، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۲، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۳، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۴، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۵، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۶، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۷، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۸، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۹، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۲۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است.

نکته: در این فصل، به تعیین شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران پرداخته شده است. در ماده ۱۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۱، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۲، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۳، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۴، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۵، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۶، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۷، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۸، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۹، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۲۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است.

در این فصل، به تعیین شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران پرداخته شده است. در ماده ۱۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۱، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۲، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۳، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۴، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۵، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۶، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۷، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۸، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۹، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۲۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است.

در این فصل، به تعیین شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران پرداخته شده است. در ماده ۱۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۱، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۲، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۳، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۴، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۵، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۶، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۷، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۸، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۱۹، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است. در ماده ۲۰، شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران تعیین شده است.