



## بررسی وضعیت حقوقی کارگران دارای وضعیت خاص

ابوالفضل رنجبری\*  
مهدی میرزایی\*\*

### چکیده

نظر به این که ماده ۱۹۰ قانون کار برخی از گروه‌های کارگران را که در معرض ظلم مضاعف نسبت به کارگران دیگر قرار دارند مورد حمایت قرار داده و آنان را تابع مقررات جداگانه‌ای دانسته است، در این مقاله سعی شده است دلایل و مبانی و نحوه حمایت از کارگران مذکور مورد بررسی قرار گیرد. در این راستا، وضعیت حقوقی صیادان، کارگران حمل و نقل زمینی، هوایی و دریایی، کارگران معلول، مستخدمین منازل، کارگران کارهای متناوب و کارگرانی که طرز کارشان به‌نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد خویش را از مراجعین تامین می‌کنند مورد بررسی قرار گرفته و جایگاه آنان در موازین بین‌المللی، علی‌الخصوص استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار تطبیقی و حقوق کار ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### کلید واژه‌ها

کارگر، کارفرما، ماده ۱۹۰ قانون کار، کارگران دارای وضعیت خاص، حمایت‌های قانونی از کارگران خاص، استانداردهای بین‌المللی کار.

\*. عضو هیات استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

\*\* . دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات آذربایجان شرقی

[a.ranjbari\\_1348@yahoo.com](mailto:a.ranjbari_1348@yahoo.com)

[mehdimirzii@yahoo.com](mailto:mehdimirzii@yahoo.com)

## مقدمه

در طول تاریخ کارگران همواره در معرض اجحاف و ستم قرار داشته‌اند. در این میان کارگرانی که در موقعیت ضعیف‌تری قرار داشتند متحمل ستم بیشتری می‌گردیدند. لذا در حقوق کار نیز فکرحمایت از کارگران آسیب پذیرتر موجب گردید که قانون‌گذاران علاوه بر حمایت کلی از همه کارگران، مقرراتی برای حمایت افزون‌تر از کارگرانی که با مشکلات بیشتری مواجه بودند وضع کنند.

در تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار ۱۳۳۷ پیش‌بینی شده بود که مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر و ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و ماموران فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان و مراجعین تامین می‌شود و کارگران بنادر که مامور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها هستند و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌شود، به موجب آیین‌نامه‌ای جداگانه خواهد بود. از آیین‌نامه‌های پیش‌بینی شده در ماده مذکور فقط دو آیین‌نامه به تصویب رسیده بود. یکی آیین‌نامه مربوط به کارگرانی که کار آنان به‌طور متناوب انجام شده و یا کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد آن‌ها توسط مشتریان یا مراجعین تامین می‌گردد و دیگری آیین‌نامه مربوط به مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق ماهی‌گیران و ملاحان و کارکنان کشتی‌ها<sup>(۱)</sup> مقررات مذکور در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ ماده ۱۹۰ با اندک تغییراتی در قالب ماده ۱۹۰ به تصویب رسیده است. از جمله در تبصره ۲ ماده ۶ به جای صیادان، کارگران ماهی‌گیر و به جای کارکنان حمل و نقل (هوایی زمینی دریایی) ملاحان، کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و ماموران فنی و کارکنان داخل هواپیما و ..... کارگران بنادر که مامور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند آمده بود.

## حوزه شمول ماده ۱۹۰

در خصوص مفاد ماده ۱۹۰ و حوزه شمول آن، سوالاتی مطرح است از جمله اینکه آیا عنوان عام کارگران حمل و نقل (هوای، زمینی، دریایی) شامل کارگران بنادر هم می‌شود؟ از آنجا که برابر تبصره ماده ۱۹۹ آن دسته از آیین‌نامه‌های اجرایی قانون کار مصوب ۱۳۳۷ که با مقررات این قانون مغایر نباشد تا تصویب آیین‌نامه‌های جدید قابل اجرا می‌باشند آیین‌نامه اردیبهشت ماه ۱۳۴۹ شورای عالی کار که در ارتباط با تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار سال ۱۳۳۷ تصویب شده بود همچنان مجری خواهد بود.<sup>(۲)</sup>

در ماده ۱۹۰ قانون کار (فعلی) دو مورد پیش‌بینی شده است که در تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار سابق از آن‌ها یادی نشده بود که عبارت‌اند از: خدمه و مستخدمین منازل و معلولان، در قانون سال ۱۳۳۷ خدمه و مستخدمین منازل از شمول قانون مستثناً شده و تعیین تکلیف آنها به قانون جداگانه‌ای محول شده بود. ولی چنین قانونی به تصویب نرسید.

از نظر قانونی نیز موادیک و پنج قانون کار که حوزه شمول این قانون را معین می‌سازند، هر دو با کلمه «کلیه» آغاز می‌شوند که نشانگر عموم استغراقی است و اثر قانونی راجع به آن در فرد عام بطور مستقل صدق می‌کند<sup>(۳)</sup> برای استغراقی بودن عام نیز نیازی به دلیل وجود ندارد زیرا این استنباط مبتنی بر اصل است.<sup>(۴)</sup>

فلسفه پیش‌بینی مقررات خاص برای کارگران مذکور در ماده ۱۹۰ نوعاً به ماهیت کار و ویژگی‌های این گونه از مشاغل بر می‌گردد. رانندگانی که به امر جا به جایی مسافر، حمل کالا، از محلی به محل دیگر می‌پردازند، کسانی که به لحاظ طبیعت کار، مزد آنان توسط مشتریان و مراجعین تامین می‌شود، خلبانان و سایر کارکنان حمل و نقل هوایی و نیز کارگران کشتی‌ها که روزها و هفته‌ها در کشتی‌ها به سر می‌برند همچنین معلولین با وضع جسمی و ذهنی خاصی که دارند و بالاخره خدمه و مستخدمین منازل و کسانی که کارشان در ساعات متناوب از شبانه روز انجام می‌شود. هر کدام به‌دلیلی باید مشمول مقررات خاصی غیر از مقررات عام حاکم بر روابط کار شوند. چهار چوب رابطه قرار دادی این‌گونه کارگران با کارفرما به لحاظ شرایط کار بین طرفین که متضمن ساعات کار نحوه مزد بری و استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها است؛ مقررات خاصی را طلب می‌کند که به موجب قانون کار به تصویب مراجع ذیصلاح می‌رسد.<sup>(۵)</sup>

غیر از آیین‌نامه مربوط به چگونگی مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد آن‌ها به‌وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود (مصوب ۱۳۷۲ هیات وزیران) بقیه آیین‌نامه‌های پیش‌بینی شده در ماده ۱۹۰ تا این تاریخ (۱۳۹۲) به تصویب نرسیده است.

نکته حائز اهمیت این است که این قبیل کارگران (کارگرانی که تمام یا بخشی از مزد آنان توسط مشتریان تامین می‌شود) علی‌رغم شیوه خاص مزدبری، مشمول قانون کار بوده و صرفاً مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها و نحوه مزد بری آنان تابع آیین‌نامه مصوب هیات وزیران خواهد بود.<sup>(۶)</sup>

در بررسی تطبیقی می‌توان ملاحظه کرد که در قانون کسب و کار ترکیه نیز برخی از مشاغل مذکور در ماده ۱۹۰ قانون کار ایران مورد استثنای قرار گرفته است از جمله در بند ۱ از ماده ۵ آن قانون، دریا و فعالیت‌های حمل و نقل هوایی، در بند ۸ از خدمات مسکن و مراقبت و در بند ۱۱ کسانی که تحت توان بخشی قرار گرفته‌اند مشمول مقررات حمایت گرایانه قرار گرفته‌اند.<sup>(۷)</sup>

## بررسی موردی مصادیق ماده ۱۹۰

### صیادان:

از نظر لغوی جمع صیدکنندگان و به معنای شکارچی و کسی است که بسیار صید می‌کند،<sup>(۸)</sup> البته معنای اصطلاحی آن صید ماهی است. با توجه به اینکه صیاد دارای دو معنای عام (شکارچی) و خاص (ماهی‌گیر) می‌باشد این سوال پیش می‌آید که منظور قانون‌گذار از صیادان چه گروهی می‌باشند؟ به‌نظر

می‌رسد صیدماهی بیشتر مد نظر قانون گذر بوده است چراکه اگر منظورش همه شکارچیان بود همین لغت را به کار می‌برد در ثانی، در اقلیم ایران شغلی که درآمدش صرفاً از شکار باشد به جزء صید ماهی وجود ندارد و بقیه شکارچیان اغلب برای تفریح به این امر مبادرت می‌ورزند.

در ماده ۱۹۰ قانون کار صیادان نیز جزء کارگران استثنا شده می‌باشند که از جمله دلایل آن، شرایط کاری سخت این شغل می‌باشد. در سال‌های قبل شرکت شیلات ماهی‌گیران را استخدام می‌کرد و در فصل‌های صید به آن‌ها حقوق پرداخت می‌کرد ولی در حال حاضر شرکت شیلات صیدماهی را به تعاونی‌های خصوصی واگذار کرده است.<sup>(۹)</sup> این گروه از کارگران در شمال کشور در دو فصل سرد سال مشغول به کار هستند که این نیز بر سختی و دشواری کار صیادی می‌افزاید و بعلاوه بقیه سال درآمدی عایدشان نمی‌شود.

اتحادیه سراسری تعاونی‌های صیادی ایران در سال ۱۳۶۶ تاسیس گردید و در حال حاضر ۱۵۰۰۰۰ هزار نفر صیاد در قالب اتحادیه استانی در ۷ استان کشور از راه صیادی گذران زندگی می‌کنند.<sup>(۱۰)</sup>

در پایان سال ۱۳۸۵ تعداد ۱۵۵۹۲ نفر در استان‌های مختلف عضو تعاونی‌های صیادی بودند که ۱۴۳۶۳ نفر آنان یعنی ۹۲٪ عضو تعاونی‌های فعال و ۱۲۲۹ نفر یعنی ۸٪ عضو تعاونی‌های در دست اجرا بودند.<sup>(۱۱)</sup> در سال ۱۳۳۲ هجری شمسی شرکت شیلات توسط نخست وزیر وقت ملی اعلام و به‌عنوان شیلات ایران نام‌گذاری شد. این تشکیلات اولین ساختار سازمانی رسمی، ماهی‌گیری کشور بود. از سال ۱۳۳۱ تا ۱۳۴۶ شرکت سهامی شیلات ایران زیر نظر وزارت کشاورزی و منابع طبیعی کار بهره‌برداری از دریای خزر را بر عهده داشت.<sup>(۱۲)</sup>

نخستین آیین‌نامه صید در دریای خزر و در جنوب کشور به ترتیب در سال ۱۳۳۲ و ۱۳۴۳ تدوین و اجرا گردید که عمدتاً مشتمل بر تعیین فصول مجاز و ممنوعه صید و تعیین مناطق مجاز صیادی بود و پس از انقلاب با ادغام شرکت‌های شمال و جنوب تشکیل شرکت سهامی شیلات ایران تحت پوشش وزارت کشاورزی در آمد.<sup>(۱۳)</sup>

قانون حفاظت و بهره‌برداری از منابع آبی جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۷۴/۶/۱۴ در مجلس شورای اسلامی تصویب شد. (همان منبع) آیین‌نامه اجرای این قانون نیز در سال ۱۳۷۸ در هیات وزیران به تصویب رسید و بالاخره با تصویب قانونی مشتمل بر ماده واحده و ده تبصره در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۳۰ توسط نمایندگان مجلس شورای اسلامی شرکت سهامی شیلات ایران به سازمان شیلات تغییر یافت. قانون تاسیس سازمان شیلات ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۳/۱۷ می‌باشد.<sup>(۱۴)</sup>

در تمام این سال‌ها صیادان تنها کسانی بودند که در رابطه صید و صیادی فراموش شده‌اند و فقط چند ماده به صورت کلی از این گروه حمایت کرده است. از جمله ماده ۱۰ قانون حفاظت و بهره‌برداری از منابع آبی جمهوری اسلامی فعالیت شناورهای صید صنعتی در داخل آب‌های ساحلی ایران را ممنوع اعلام می‌کند.

و در ماده واحده مربوط به اساسنامه شرکت شیلات و صیدماهیان غضروفی مصوب ۱۳۳۹ نیز حمایت اندکی به چشم می‌خورد که بسیار ناچیز است. از جمله در تبصره ۳ شرکت شیلات را موظف می‌کند ماهیه‌های غضروفی و خاویاری را که صیادان آزاد صید می‌کنند حداقل به میزان ۲۰٪ قیمت فروش داخلی از آن‌ها نقدا خریداری کند. و در تبصره ۴ اشاره می‌کند در مواردی که شرکت اجازه صید می‌دهد صیادان محلی حق تقدم خواهند داشت.

در اساسنامه سازمان شیلات هیچ اشاره‌ای به صیادان نشده است در حالی که صیادان بیشترین ارتباط را از لحاظ شغلی با این سازمان دارند و می‌بایست قواعد و راهکارهایی برای حمایت از این قشر از کارگران ارایه می‌نمود. اما با توجه به بند ۴ ماده ۷ اساسنامه سازمان شیلات که ترتیبات تهیه و پیشنهاد لوايح قانونی و تدوین دستور العمل‌ها، بخشنامه‌ها و شیوه‌های مورد نیاز سازمان و کلیه واحدهای استانی تابعه پیش‌بینی شده است و با استفاده از این بند می‌توان تمهیداتی برای این قشر از کارگران در نظر گرفت. و بالاخره آیین‌نامه مورد اشاره در ماده ۱۹۰ قانون کار فعلی در قانون کار قبلی هم مورد اشاره بوده است. لذا در سال ۵۱ شورای عالی کار اقدام به تصویب آیین‌نامه مربوط به مرخصی، تعطیلات، مزد و حقوق ماهی‌گیران و ملاحان در ۲۱ ماده و یک تبصره کرده است.

در آیین‌نامه مربوط به کار، تعطیلات، مرخصی‌ها و مزد یا حقوق کارگران ماهی‌گیر و ملاحان و کارکنان کشتی‌ها مصوب ۱۳۵۱/۰۲/۰۵ از ملاحان نیز نام برده است که در لغت ریشه عربی داشته و به معنی در یانورد و شغل ملوانی می‌باشد.<sup>(۱۵)</sup> آیین‌نامه، بعد از ملاحان کارکنان کشتی را ذکر کرده است در نتیجه به نظر می‌رسد منظور قانون‌گذار از داخل کردن کارکنان کشتی و ملاحان در آیین‌نامه کارکنان حمل و نقل دریایی به‌طور عام بوده است این تفسیر زمانی به جاست که بخواهیم طبق تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار فعلی این آیین‌نامه را در مورد کارکنان حمل و نقل دریایی مجری بدانیم.

## الف- قلمرو آیین‌نامه

در ماده یک این آیین‌نامه کلیه ماهی‌گیران و ملاحان و سایر کارکنانی که در کشتی‌ها با پرچم ایران به کار اشتغال دارند مشمول مقررات آیین‌نامه کرده است. نکته قابل تامل این است که این ماده سه گروه از کارگران را مشمول دانسته است یعنی ماهی‌گیران، ملاحان و کارکنان کشتی‌ها که متناسب با تبصره ۲ ماده ۵ قانون کار سابق می‌باشد. اما اگر بخواهیم این آیین‌نامه را طبق تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار جدید به علت عدم تصویب آیین‌نامه مربوطه در مورد ماده ۱۹۰ قانون کار هم به کار بگیریم، این سوال مطرح می‌شود که آیا منظور از کارکنان کشتی‌ها و ملاحان، کارگران حمل و نقل دریایی نیز خواهد بود؟ که به نظر می‌رسد جواب مثبت است چرا که اگر منظور قانون‌گذار صرفاً ماهی‌گیران بود لزومی نداشت کارکنان کشتی‌ها را ذکر کند.

## ب- ساعات کار

آئین‌نامه مدت کار ماهی‌گیران را ۴۸ ساعت در هفته و در صورت لزوم ۲۴ ساعت کار اضافی تعیین کرده و در مورد کارگران ماهی‌گیری که در کشتی‌های ماهی‌گیری به کار اشتغال داشته و کار آنان در کشتی ظرف مدتی کمتر از یک هفته خاتمه می‌پذیرد مدت کار در روز ۸ ساعت و ۴ ساعت کار اضافه روزانه خواهد بود. با توجه به این که در خود قانون سال ۳۷ نیز مدت کار برای عموم کارگران ۴۸ ساعت در هفته و به‌طور میانگین ۸ ساعت در روز و مدت کار اضافه نیز ۴ ساعت در روز و ۲۴ ساعت در هفته تعیین شده بود و این آیین‌نامه، آیین‌ای حمایتی از نوع کارگران بوده پس علی‌القاعده بایستی مدت کار در آیین‌نامه متفاوت از خود قانون باشد. زیرا غرض از تدوین و تصویب این آیین‌نامه نیز حمایت از این نوع کارگران بوده است، در ماده ۵۱ قانون کار حال حاضر نیز مدت کار را در هفته ۴۴ ساعت تعیین کرده است بنابراین در این مورد این آیین‌نامه مجری نخواهد بود و قانون جدید آیین‌نامه سال ۵۱ را تخصیص زده است و لذا در این مورد قانون جدید حاکم خواهد بود.

## ج- تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۴ و ۵ اختصاص به تعطیلات و مرخصی‌های ماهی‌گیران دارد و ماده ۴ این مورد را به ماده ۱۴ قانون کار سابق ارجاع می‌دهد که در این ماده روز جمعه را تعطیل هفتگی اعلام می‌کند و در تبصره ذکر می‌کند اگر روز دیگری به غیر از روز جمعه را به‌عنوان تعطیل هفتگی تعیین شود با استفاده از مزد خواهد بود بعلاوه ۳۵٪ اضافه بر مزد اصلی روزانه به کارگر تعلق می‌گیرد. در حالی که در قانون جدید میزان اضافه مزد در صورت تعیین روز دیگری به غیر از روز جمعه به عنوان تعطیل هفتگی ۴۰٪ می‌باشد. و باز در این مورد قانون جدید حمایت بیشتری از کارگران می‌کند و این در مورد آیین‌نامه تعطیلات و مرخصی‌های ماهی‌گیران هیچ مزیت یا تفاوتی با بقیه کارگران ندارد و تعطیلات رسمی نیز در ماده ۱۴ قانون کار سابق احصاً شده بود که جمعه ۱۱ روز از سال را در بر می‌گرفت.

ماده ۵ آیین‌نامه برای کارگران ماهی‌گیر که در کشتی‌ها اشتغال دارند به ازای هر ۳۰ روز کار حق استفاده از ۲ روز مرخصی با دریافت مزد را می‌دهد ولی نسبت به سایر ماهی‌گیران یعنی کارگرانی که در کشتی حضور ندارند قائل به تفکیک شده و به ماده ۱۵ قانون کار ارجاع داده و حکم می‌کند. ماده ۱۵ قانون کار سابق هم به ازاء ۱۲ ماه کار ۱۲ روز مرخصی با دریافت مزد را تعیین کرده بود و به عبارتی برای هر ماه یک روز مرخصی در حالی که ماده ۶۴ قانون کار جدید مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعاً یک ماه تعیین نموده است.

## د- مزد و مزایای مادی

اصولاً آیین‌نامه باید حمایت بیشتری از این کارگران خاص بکند. در این راستا، به جا بود که آئین‌نامه

برای کارگران مذکور مبنای مزد بیشتری را در نظر می‌گرفت در حالی که متاسفانه هم در قانون کار سال ۳۷ برای کارگران عادی و هم در آئین‌نامه مذکور مبنا ۳۵٪ است. ماده ۶ آیین‌نامه، مزد یا حقوق کارگران ماهی‌گیر را تابع مقررات فصل پنجم قانون کار ساخته که مواد ۲۱ تا ۲۴ را شامل می‌شود. در ماده ۲۱ اعلام می‌کند مزد یا حقوق باید در آخر هر ۱۵ روز در روز غیر تعطیل در کارگاه به کارگر پرداخت شود. مطابق ماده ۲۲ حداقل مزد کارگر عادی باید با توجه به حوائج ضروری و هزینه زندگی در نقاط مختلف کشور طوری باشد که تامین زندگی یک مرد و یک زن و دو فرزند را بنماید. مقررات قانون کار جدید در قیاس با قانون کار سابق در خصوص مزد بسیار جامع‌تر به نظر می‌رسد زیرا کلیه تعاریف مربوط به مزد حقوق و زمان پرداخت را به‌طور مفصل‌تر بیان نموده و در ماده ۴۱ قانون جدید اعلام کرده شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید در حالی که در قانون سال ۳۷ هر دو سال یک بار توسط هیاتی مرکب از نمایندگان دولت و کارفرما و کارگر طبق آیین‌نامه‌ای خاص پیش‌بینی می‌شد. در خصوص مزد ساعات کار اضافی نیز در ماده ۱۵ آیین‌نامه به ازاء هر ساعت کار اضافی ۳۵٪ اضافه بر مزد برای هر ساعت تعیین شده است، در حالی که در خود قانون کار سابق مبنای مزد کار اضافی ۳۵٪ بود اما در قانون کار جدید برای هر ساعت کار اضافی برای عموم کارگران ۴۰٪ اضافه بر مزد تعیین شده است.

## الف- ساعات کار

طبق ماده ۷ آیین‌نامه مدتکار ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها ۴۸ ساعت در هفته می‌باشد و در صورت لزوم انجام ۲۴ ساعت کار اضافی در هفته که این مورد هم از ایرادات آیین‌نامه به‌شمار می‌آید. چرا که علی‌رغم این آیین‌نامه جنبه حمایتی داشته است، از لحاظ مدت کار هیچ تفاوتی با دیگر کارگران ندارد. این قانون کار جدید کار در هفته را ۴۴ ساعت و ساعات کار اضافی را ۲۴ ساعت تعیین کرده است که به حال کارگران ملاح و کارکنان کشتی‌ها مساعدتر است، می‌توان گفت قانون کار فعلی این ماده را نیز تخصیص زده است.

## ب- تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۸ آیین‌نامه برای هر سال کار حد اقل یک ماه مرخصی برای ملاحان و کارکنان کشتی‌ها در نظر گرفته است که برای هر ماه (دو و نیم) روز حساب می‌شود ولی این ماده مشخص نکرده است که آیا این مرخصی با استفاده از حقوق خواهد بود یا خیر. طبق آئین‌نامه، استفاده از مرخصی در بندر محل استخدام ملاح و یا کارکنان کشتی به عمل خواهد آمد، مگر این که ترتیب دیگری با موافقت طرفین تعیین شده باشد.

ماده ۹ آیین‌نامه که مربوط به تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی ملاحان می‌باشد تابع مقررات مذکور در مواد ۱۴ و ۱۵ قانون کار شده است. به علاوه، روزهای تعطیل رسمی که ملاحان یا سایر کارکنان کشتی‌ها به علت طبیعت کار خود نمی‌توانند از آنها استفاده کنند، به به مدت مرخصی استحقاقی آنان افزوده خواهد شد.

در ماده ۱۲ تصریح شده است اگر ملاح یا کارکنان کشتی برای یک سفر معین استخدام شده باشد در صورت به طول انجامیدن سفر بیش از مدتی که در قرارداد تعیین گردیده است ملاح و کارگر مذکور استحقاق دریافت مزد یا حقوق خود را برای مدت اضافه خواهد داشت و در صورتی که سفر مذکور به علتی کوتاه‌تر از مدت تعیین شده باشد مزد یا حقوق کارگر مورد اشاره برای مدتی که تعیین گردیده است پرداخت می‌شود که این قسمت از ماده جنبه حمایتی دارد زیرا در این صورت ملاح از امنیت شغلی بهتری برخوردار خواهد شد.

### معلولین:

قانون جامع حمایت از معلولین در ۱۶ ماده و ۲۳ تبصره در سال ۱۳۸۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده اما با توجه به این که قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ می‌باشد و در ماده ۱۹۰ آن حقوق، مزد، تعطیلات و مرخصی‌های معلولین به آیین‌نامه‌ای خاص که باید مصوب هیات وزیران باشد محول شده و این آیین‌نامه هنوز تصویب نشده، انتظار می‌رفت قانون جامع حمایت از معلولین به لحاظ ماهیت حمایتی خود به شرایط کار معلولان نیز بپردازد اما مع‌الاسف در هیچ کدام از مواد این قانون صحبتی از حقوق، مرخصی و تعطیلات این دسته از کارگران به میان نیامده است و صرفاً به وظایف دولت در محدوده وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها و شهرداری‌ها در قبال معلولین در خصوص فراهم آوردن شرایط و حمایت‌های لازم جهت اشتغال آنان توجه شده است.

### حمایت های قانون کار از معلولین

ماده ۱۱۹ قانون کار در سه تبصره به حمایت از مشاغل معلولین پرداخته است. از جمله در تبصره ۱ مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان‌ها را موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین کرده است.

در تبصره ۲ دولت را موظف کرده تا در ایجاد شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه دراز مدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار دهد.

طبق تبصره ۳ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است تا آیین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی



برساند. شناسایی حقوق و فرصت‌های کاری برای معلولان از سوی سازمان بین‌المللی (ILO) کار برای اولین بار در سال ۱۹۴۴ صورت گرفت، در توصیه نامه شماره ۷۱ در خصوص استخدام (گذار از جنگ به صلح) تصریح گردید که باید برای کارگران معلول بدون توجه به منشاء معلولیت تمامی فرصت‌های لازم برای تجدید هویت، خصوصاً از نظر مشاوره‌های شغلی، کارآموزی و استخدام فراهم آید. چهار سال بعد، اعلامیه جهانی حقوق بشر حق اشتغال و داشتن کار را برای همه افراد از جمله معلولان شناسایی کرد. به موجب بند ۱ ماده ۲۳ اعلامیه مذکور «هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد» و به موجب بند ۲ همان ماده همه حق دارند که بدون هیچ تبعیضی برای کار مساوی مزد یکسان دریافت کنند.

از دیگر اقدامات مهمی که به‌طور کلی به منظور حمایت از معلولان در سطح بین‌المللی انجام گرفت اعلامیه سازمان ملل در باره اشخاص معلول بود که توسط مجمع عمومی این سازمان در اواخر سال ۱۹۷۵ صادر گردید. این اعلامیه تساوی حقوق مدنی و سیاسی اشخاص معلول با افراد دیگر از جمله در زمینه تحصیلات، آموزش‌های حرفه‌ای، شغلی و خدمات مرتبط را مورد تأکید قرار می‌دهند. همچنین در این اعلامیه مجمع عمومی از دبیر کل سازمان ملل درخواست نمود که نمایندگی‌ها و سایر نهادهای وابسته به سازمان ملل متحد را ملزم به تسریع افزایش فرصت‌های کاری و استخدامی در تمام زمینه‌ها برای اشخاص معلول در آن سازمان و نهادها نماید.

از سوی دیگر مجمع عمومی سازمان ملل متحد در نشست ۱۶ دسامبر ۱۹۷۶ خود سال ۱۹۸۱ را با شعار «مشارکت کامل و برابری» به عنوان سال جهانی معلولان نام‌گذاری کرد.

هر چند نام‌گذاری سال ۱۹۸۱ به عنوان سال جهانی معلولان توجه برخی از دولت‌ها را برانگیخت اما هنوز هم برای رسیدن به وضعیت مطلوب راه زیادی در پیش است. در همین راستا سازمان ملل متحد در سال ۱۹۸۲ فاصله سال‌های ۱۹۹۳ و ۱۹۸۲ را به عنوان دهه جهانی معلولین نام‌گذاری نمود. و علاوه بر آن سال‌های ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۲ را به عنوان دهه معلولان آسیا، اقیانوسیه و سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۰ بنام دهه معلولان آفریقا نام نهاده شده است.<sup>(۱۶)</sup>

### خدمه و مستخدمین منازل:

خدمه و مستخدمین منازل در ماده ۸ قانون سابق کار، خدمه و مستخدمین منازل از شمول قانون کار خارج شده و باید تابع مقرراتی می‌شدند که قرار بود به‌موجب قانون جداگانه به تصویب برسد. به این ترتیب در طول عمر ۳۲ ساله قانون سابق کار، خدمه و مستخدمین منازل در دایره شمول قانون کار قرار نداشتند. با تصویب و اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران این قبیل کارگران نیز تحت پوشش قانون کار قرار گرفتند ولی از لحاظ ساعات کار، مزد و استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها تابع ضوابطی خواهند

بود که در آیین‌نامه مربوط تعیین خواهد شد.<sup>(۱۷)</sup>

اما متأسفانه تا این تاریخ (اردیبهشت ۱۳۹۲) چنین آیین‌نامه‌ای به تصویب نرسیده است. خدمه و مستخدمین منازل کارگرانی هستند که بعنوان خدمتکار، سرایدار، راننده، نگهبان، آشپز، پرستار و مشاعلی از این قبیل که در منازل مسکونی اشخاص کار می‌کنند. اما سرایداران و کارگران مجتمع‌های مسکونی جزء خدمه و مستخدمین منازل محسوب نمی‌گردند.

راجع به خدمه و مستخدمین منازل، ذکر این نکته خالی از لطف نخواهد بود که به لحاظ نوع کار و نحوه انجام آن، شکل مزد بری (نقدی و غیر نقدی) ساعات کار و روابط ویژه‌ای که خدمه و مستخدمین با صاحبان منازل پیدا می‌کنند و با لایحه تلقی منزل به عنوان کارگاه؛ اجرای مقررات کار را نسبت به خدمه و مستخدمین منازل همواره با ملاحظاتی مواجه می‌سازد و این مراتب بیشتر در موردی خود را نشان می‌دهد که موضوع تحقیق و بازرسی از محل انجام کار یعنی منازل مسکونی اشخاص مطرح می‌گردد و نیز مسائلی که مراجع حل اختلاف قانون کار در رسیدگی‌ها و صدور رای نسبت به حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی در این زمینه با آن روبرو می‌شوند.

هر چند کار خانگی در جهان سابقه دیرینه دارد اما وضع مقررات حمایتی مربوط به کارگران خانگی به اوایل قرن حاضر بر می‌گردد. با وجود این که آمار دقیق و موثق از کسانی که از طریق کار خانگی کسب درآمد و تامین معاش می‌کنند در دست نیست اما مسلم است که امروزه در سطح جهانی میلیون‌ها نفر در خانه‌ها به کار تولید، مبادله کالا و ارائه خدمات مشغولند و هر روز نیز شاهد گسترش کار خانگی در کشورهای صنعتی و در حال توسعه هستیم و این شکل کار در کلیه بخش‌های اقتصادی از کارهای دستی گرفته تا بخش صنعت و خدمات را در بر می‌گیرد. بیش از نیمی از کارگران خانگی را زنان تشکیل می‌دهند. اغلب کسانی که به کار خانگی روی می‌آورند افرادی هستند که یا به دلیل سطح بالای بیکاری در جامعه، کار ثابت و دائمی پیدا نمی‌کنند یا به جهت مسولیت‌های خانوادگی کار خانگی را به‌منظور کمک به اقتصاد خانواده ترجیح می‌دهند. کسانی نیز به علت معلولیت‌های جسمی و ذهنی کار در خانه را مناسب برای کسب درآمد و تامین هزینه زندگی دانسته و به این نوع کار مبادرت می‌ورزند.

در ارتباط با مسائل روابط کار در کار خانگی وقتی که کارفرما ابزار کار و وسائل و مواد اولیه برای انجام کار را در اختیار کارگر قرار می‌دهد چند پرسش قابل طرح و بررسی است: آیا اساساً این رابطه را می‌توان از نوع رابطه کارگر و کارفرمایی مشمول قانون کار شناخت؟ و این که اجرای مقررات حمایتی نظیر رعایت حداقل مزد قانونی، ساعات کار، تعطیل هفتگی و استفاده از تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی در کارهای خانگی چگونه امکان‌پذیر است؟

در حال حاضر بعضی کشورها دارای مقررات ویژه کار خانگی هستند و در تعدادی نیز مقررات مربوط به کار خانگی جزء قانون کار آمده است. تعداد محدودی از کشورها نیز کارگران خانگی را همانند دیگر

کارگران مشمول قانون کار می‌شناسند و بعضاً کشورهایی هستند که کارگران خانگی را از بخش مقررات قانون کار مستثنی نموده‌اند.<sup>(۱۸)</sup>

«مانند بند ۴ از ماده ۵ قانون کسب و کار ترکیه»<sup>(۱۹)</sup> در تعدادی از کشورها نیز در زمینه کار خانگی مقرراتی وضع نشده است. بدیهی است مقررات کار خانگی کشورها متضمن قواعدی راجع به رعایت حداقل‌های قانونی مزد، مدت کار، ایمنی و بهداشت کار، تامین اجتماعی و اعمال حق نظارت و غیره است.

معمولاً کارگران خانگی ما به ازای کار خود را به‌صورت کارمزد دریافت می‌کنند و میزان آن نیز با توافق طرفین تعیین می‌گردد. در مقررات کار خانگی بعضی کشورها رعایت حداقل‌هایی در محدوده ساعات کارمعمین الزامی قرار داده‌اند و در مواردی نیز قراردادهای جمعی کار خانگی شامل مقرراتی راجع به میزان و نحوه تعیین مزد کارگران خانگی است.

مقاله نامه شماره ۱۷۷ راجع به کار در خانه در سال ۱۹۹۶ به تصویب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار رسید. از نظر این مقاله نامه:

الف کار در خانه به معنی کاری است که توسط شخصی که به او کارگر خانگی اطلاق می‌شود انجام می‌پذیرد که:

۱- در خانه یا محل دیگری غیر از محل کار کارفرما به انتخاب خود کارگر صورت می‌گیرد.

۲- در ازای مزد است.

۳- منجر به تولید یا ارائه خدمتی می‌شود که کارفرما مشخص می‌کند.

ایران به مقاله نامه شماره ۱۷۷ راجع به کار در خانه نپیوسته است.<sup>(۲۰)</sup>

## کارگران حمل و نقل:

کارگران حمل و نقل در طول تاریخ همواره مورد ستم قرار گرفته‌اند. قبل از انقلاب صنعتی و در دورانی که حمل و نقل اغلب توسط انسان یا با مسولیت انسان انجام می‌شد این گروه از کارگران جزء بیشترین ستم دیدگان بودند. لذا لازم است حمایت‌های قانونی ویژه‌ای از این قشر کارگر به عمل آید. به همین جهت قانون کار ایران نیز این کارگران را از موارد عام استثنائاً کرده است.

در تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار سابق به جای کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی، دریایی) ملاحان، کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و ماموران فنی و کارکنان داخل هواپیما و کارگران بنادر که مامور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند آمده بود. آیا عنوان عام کارگران حمل و نقل در قانون کار حاضر شامل کارگران بنادر هم می‌شود؟

از آنجا که ویژگی‌های این گروه‌ها سبب شده است که این قانون‌گذار آنان را تابع مقررات جداگانه قرار دهد و کارگران بنادر که مامور تخلیه و بارگیری کشتی‌ها هستند، نیز وضعیت خاصی دارند که با شرایط کارگران معمولی (برای نمونه کارخانه‌ها) متفاوت است.

منطقی است که این افراد را همانند گذشته تابع مقررات خاص بدانیم.<sup>(۳۱)</sup> مطابق ماده ۱۹۰ قانون کار علی‌الاصول باید تا کنون آیین‌نامه‌ای توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران می‌رسید تا از نظر مدت کار، تعطیلات، حقوق و مرخصی‌ها وضعیت مشخص و روشنی داشته باشند. ولی از تصویب یا عدم تصویب آن تا کنون اطلاع موثقی در دست نیست.

### کارکنان حمل و نقل هوایی:

در مورد کارکنان حمل و نقل هوایی، تعریف خاصی در متون رسمی دیده نمی‌شود. در این مقاله عبارت کارکنان حمل و نقل هوایی شامل کارکنانی می‌شود که به‌عنوان خدمه یا خلبان و هر شخصی که داخل هواپیما مشغول جا به جایی مسافر و یا کالا می‌باشد. به‌عبارتی خود شخص هم به همراه هواپیما در حال جابه‌جایی است که به همین دلیل این قشر از کارگران را در وضعیت متفاوتی از دیگر کارگران قرار داده است و به تبع آن طبق ماده ۱۹۰ قانون کار مقررات خاصی پیش‌بینی شده است.

براساس مطالعه میدانی و مصاحبه با مسولین استخدامی شرکت‌های هوایی مختلفی مختلف منجمه شرکت آتا و هما، در حال حاضر کارگران و کارکنان شاغل در این صنف مشمول قانون کار می‌باشند و آیین‌نامه و مقررات خاصی در این خصوص وضع و ابلاغ نگردیده است. به‌نظر می‌رسد مقررات ماده ۱۹۰ در این خصوص هنوز جامعه عمل نپوشیده است.

### کارگران حمل و نقل زمینی:

#### تعریف:

با توجه به این که در این مورد نیز تعریف خاصی از کارکنان حمل و نقل زمینی در متون رسمی دیده نمی‌شود کارکنان حمل و نقل زمینی را به دو گروه عمده تقسیم می‌کنیم.

الف: کارکنان راه آهن (لکوموتیو رانان و رؤسان قطارها) که در امر جابه‌جایی مسافر و کالا همراه قطار جابه‌جا می‌شوند.

ب: رانندگان جاده‌ای در حمل و نقل مسافر و کالا

۱- در خصوص کارکنان راه آهن با مطالعه میدانی و بر اساس مصاحبه با معاونت اداری و استخدامی راه آهن آذربایجان و لکوموتیورانان و رؤسان قطارها را طبق قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام می‌شوند و از حقوق و مزایا و مرخصی و تعطیلات این قانون بهره‌مند می‌شوند.

۲- در میان اسناد بین‌المللی اولین مقاله نامه‌ای که به این قشر مربوط می‌شود، مقاله نامه شماره ۶۷ است که به ساعات کار و استراحت ترابری جاده‌ای پرداخته است. کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیات میره دفتر بین‌المللی کار بیست و پنجمین نشست خود را در تاریخ ۸ ژوئن ۱۹۳۹ در شهر ژنو برگزار نمود.

### الف: دایره شمول مقاله نامه

ماده ۱ مقاله نامه، اشخاص مشمول این مقاله نامه را تعریف و معین می‌کند. طبق بند الف ماده ۱ نخستین گروه از مشمولین از مقاله نامه عبارتند از (اشخاصی که حرفه آن‌ها رانندگی وسیله نقلیه‌ای است که به ترابری جاده‌ای اختصاص دارد) بند ب این ماده نیز کمک راننده‌ها و اشخاص دیگری که با وسیله نقلیه ترابری جاده‌ای مسافرت می‌کنند و حرفه آن‌ها در ارتباط با وسیله نقلیه، سرنشینان یا بار آن می‌باشد را شامل این مقاله نامه می‌کند.

### ب: ساعات کار

از لحاظ این مقاله نامه اصطلاح ساعات کار به معنی مدت زمانی است که اشخاص مورد نظر در اختیار کارفرما یا اشخاص دیگری قرار دارند که می‌توانند به آن‌ها کار ارجاع دهند، یا در مورد صاحبان وسایل نقلیه و اعضا خانواده آن‌ها، مدت زمانی است که در ارتباط با وسایل نقلیه ترابری جاده‌ای، سرنشینان یا بار آن‌ها، اشتغال دارند و شامل موارد زیر می‌شود.

۱- زمانی که حین حرکت وسیله نقلیه صرف انجام کار شده است.

۲- زمانی که صرف انجام کارهای فرعی شده است.

۳- دوره حضور عادی در محل کار

۴- فرجه‌های استراحت و قطع کار؛ هر گاه از مدت مقرر به وسیله مقام صلاحیت دار تجاوز ننماید.

در عبارت «زمان حرکت وسیله» حرکت به معنای مدت زمانی است که بین آغاز حرکت وسیله نقلیه در ابتدای روز و توقف آن در پایان روز قرار دارد.

اصطلاح «کارهای فرعی» به معنای کلیه کارهای مربوط به وسیله نقلیه، سرنشینان یا بارهای آن می‌باشد که خارج از زمان حرکت وسیله نقلیه انجام می‌گیرد.

اصطلاح «دوره‌های حضور عادی» به معنای دوره‌هایی است که شخص طی آن در پست خود فقط برای پاسخگویی به فراخوانی احتمالی باقی می‌ماند یا برای آنکه برابر برنامه ساعات کار، فعالیت خود را از سر گیرد.

ماده ۵ این مقاله نامه، ساعات کار اشخاصی را که مشمول این مقاله نامه هستند حدکثر ۴۸ ساعت در هفته معین می‌کند و در ماده ۷ ضمن این که ساعت کار اشخاص مشمول این مقاله نامه ۸ ساعت در

روز تعیین گردیده، تجاوز از آن را مجاز شناخته نشده است. اما در بند ۲ همان ماده اعلام شده که هر گاه طبق قانون؛ عرف یا توافق بین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ساعات کار در یک یا چند روز هفته از ۸ ساعت کمتر باشد با تجویز مقام صلاحیت دار ممکن است ساعات کار در روزهای دیگر هفته از ۸ ساعت تجاوز کند به هر حال افزایش مقرر در این بند هرگز نباید از یک ساعت در روز تجاوز کند. همچنین طبق ماده ۱۴ این مقاله نامه هیچ راننده‌ای نباید بیش از یک دوره مداوم ۵ ساعته رانندگی کند. البته طبق همین ماده مقام صلاحیت دار میتواند رانندگانی را که به علت وقفه‌هایی در برنامه ساعات کار یا به سبب طبیعت متناوب کار از فواصل زمانی کافی برخوردارند از شمول بند اول (عدم رانندگی مداوم بیش از ۵ ساعت) معاف کند.

در بند ۲ ماده ۱۳ این مقاله نامه مقام صلاحیت‌دار را مجاز می‌داند تا از طریق تدوین مقرراتی که باید حاوی موازین زیر باشد با انجام کار اضافی موافقت کند:

الف: آیینی که طبق آن مجوز داده شود؛

ب- حداقل نرخ مزد اضافه کاری که در هیچ موردی نباید از ۲۵٪ مزد عادی کمتر باشد، که این در مقایسه با قانون کار فعلی ایران بسیار کمتر می‌باشد زیرا طبق بند ب ماده ۵۹ پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد برای هر ساعت اضافه کاری تعیین شده است.

پ- حداکثر تعداد ساعات مجاز که در هیچ مورد نباید از میزان مذکور در زیر تجاوز کند.

۱- در مواردی که ساعات کار هفتگی بر حسب میانگین دوره‌ای طولانی‌تر از هفته محاسبه می‌گردد ۷۵ ساعت در سال.

۲- در مواردی که حدود ساعات کار هفتگی به‌عنوان میزان قطعی که هر هفته باید اجرا گردد در نظر گرفته می‌شود ۱۰۰ ساعت در سال

۳- هر کشور که مایل نباشد ساعات کار اضافی در سال را به میزان معین در اختیار کارگاه‌ها قرار دهد، مقام صلاحیت‌دار در آن کشور می‌تواند، به شرط این که کلیه ساعات کار اضافی که به موجب این بند انجام می‌گیرد، بر نرخی حداقل ۵۰٪ بیش از مزد عادی پرداخت شود، فرا رفتن از حدود ساعات کار مجاز را طبق مواد قبلی اجازه دهد.

### استراحت رانندگان:

طبق بند ۱ ماده ۱۵ این مقاله نامه هر شخص مشمول این مقاله نامه با ید در هر دوره ۲۴ ساعته از استراحتی ۱۲ ساعت مداوم برخوردار شود و همچنین اضافه می‌کند مقام صلاحیت‌دار می‌تواند کاهش مدت استراحت را در دوره‌های معینی از هفته اجازه دهد، مشروط به این که میانگین استراحت محاسبه شده بر مبنای هفته کمتر از مدت حداقل مقرر در بند ۱ نباشد.

## تعطیلات:

طبق ماده ۱۶ این مقوله نامه هر شخص مشمول این مقاو نامه باید در هر دوره ۷ روزه از استراحتی برخوردار گردد که حداقل ۳۰ ساعت مداوم بوده و حداقل ۲۲ ساعت آن در یک روز قرار داشته باشد همچنین مقام صلاحیت‌دار می‌تواند به جای استراحت در هر دوره ۷ روزه اجازه دهد دوره‌های استراحت که پاسخگوی مقتضیات هر دوره ۷ روزه استراحتی به میزان ۳۰ ساعت باشد طی چند هفته که از حداکثر مقرر تجاوز ننماید، توزیع گردد. در این حالت تعداد دوره‌های استراحت که به چند هفته تخصیص داده شده و بین آن‌ها توزیع می‌شود، باید حداقل برابر تعداد هفته‌ها باشد و فاصله زمانی بین دو استراحت از ۱۰ روز بیشتر نباشد.<sup>(۲۲)</sup>

## مقاله نامه شماره ۱۵۳ در باره ساعات کار و دوره‌های استراحت در ترابری جاده‌ای

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار شصت و پنجمین نشست خود را در ۶ ژوئن ۱۹۷۹ در شهر ژنو برگزار کرده بود مقوله نامه شماره ۱۵۳ را تصویب کرد که ذیلاً محتوای آن را به اجمال مرور می‌کنیم.

تعریف: طبق بند ۱ ماده یک، این مقوله نامه شامل رانندگان مزد بگیری می‌شود که رانندگی وسایل نقلیه ماشینی بر عهده دارند و حرفه آن‌ها ترابری جاده‌ای داخلی یا بین‌المللی کالا یا اشخاص است. خواه این رانندگان در بنگاه‌های ترابری به حساب دیگری مشغول باشند یا به حساب خودشان امر ترابری کالا یا اشخاص را در بنگاه‌ها انجام دهند. و در بند ۲ تصریح شده است: آن دسته از اعضا خانواده رانندگان که بدون مزد کار می‌کنند. هنگامی که به عنوان راننده به کار مشغولند نیز مشمول این مقوله نامه خواهند شد.

## ساعات کار:

طبق بند ۱ ماده چهار این مقوله نامه اصطلاح ساعات کار به معنای زمانی است که رانندگان مزد بگیر صرف موردهای زیر می‌نمایند:

الف: رانندگی و کارهای دیگر هنگام حرکت وسیله نقلیه.

ب: کارهای فرعی مربوط به وسیله نقلیه، مسافران یا بار آن.

در بند دوم این نکته ذکر میشود که دوره‌های حضور عادی (انتظار یا در دسترس بودن) که در داخل وسیله نقلیه یا در محل کار سپری می‌شود و طی آن رانندگان نمی‌توانند آزادانه از وقت خود استفاده کنند (Stand by) ممکن است جزء ساعات کار محسوب شود.

نکته حائز اهمیت این که در مقاله نامه شماره (۱۵۳) بر خلاف مقاله نامه شماره ۶۷ میزان رانندگی مداوم بدون استفاده از فرجه استراحت، ۴ ساعت اعلام شده است یعنی یک ساعت کمتر از مقاله نامه شماره ۶۷.

مقاله نامه شماره (۱۵۳) اجازه افزایش ۴ ساعت رانندگی بدون استفاده از فرجه استراحت را به مدت یک ساعت می‌دهد که در مقاله نامه قبلی این مورد مشاهده نمی‌شود. حداکثر کل مدت رانندگی با محاسبه ساعات کار اضافی نباید از ۹ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته تجاوز نماید. (نسبت به مقاله نامه قبلی تغییر چندانی نکرده است)

در بند ۳ ماده ۶ مقاله نامه شماره ۱۵۳ اعلام شده که کل ساعات رانندگی مذکور در بند ۱۴ (۹ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته) در ترابری‌هایی که در شرایط بسیار مشکل انجام می‌گیرد باید کاهش یابد. در هر دوره ۲۴ ساعته که از آغاز روز کار محاسبه می‌شود استراحت روزانه رانندگان باید دست کم ۱۰ ساعت مداوم باشد. با اینکه این مقاله نامه نسبت به مقاله نامه شماره ۶۷ مؤخر است. دوره استراحت روزانه رانندگان را از ۱۲ ساعت به ۱۰ ساعت در هر ۲۴ ساعت کاهش داده است.<sup>(۳۲)</sup>

در حقوق ایران طبق ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۱ ماده ۳۱ و ۳۲ قانون رسیدگی به تخلفات رانندگی وسیله نقلیه، رانندگی با وسیله نقلیه عمومی ۹ ساعت در یک شبانه روز است، در حالی که در مقاله نامه-های سازمان بین‌المللی کار حداقل ۴ ساعت و حداکثر ۵ ساعت رانندگی مداوم را مجاز می‌داند که در مقایسه، میزان ساعات رانندگی کشور با استاندارد سازمان بین‌المللی کار دو برابر می‌باشد که باید میزان ساعات رانندگی در کشور تقلیل یابد زیرا این شغل شغلی حساس بوده و این قدر تفاوت با استاندارد جهانی قابل اغماض نمی‌باشد.

### کارکنان حمل و نقل دریایی:

مقاله نامه شماره ۱۰۹ سازمان بین‌المللی کار در مورد مزد، ساعات کار و تامین نیروی انسانی کشتی‌ها می‌باشد که در سال ۱۹۵۸ به تصویب رسیده است. شم‌های از مقاله نامه مذکور به این ترتیب است:

### تعاریف:

محدوده اعمال مقاله نامه شامل هر کشتی اعم از خصوصی یا عمومی است که اولاً با وسایل مکانیکی حرکت کند ثانیاً در کشوری به ثبت رسیده که مقاله نامه برای آن معتبر است ثالثاً در حمل و نقل کالا یا بار به منظور بازرگانی اشتغال دارد و رابعاً به مسافرت دریایی اشتغال دارد ماده ۱۴ این مقاله نامه نیز به کارکنان کشتی‌های مسافر بری اشاره می‌کند.



## و اما در این مقاله نامه افرادی را مورد استثنای قرار داده از جمله

- ۱- رئیس.
- ۲- ناخدا که عضو کارکنان نیست.
- ۳- پزشک.
- ۴- کارمندان پرستاری که منحصراً به کار پرستاری می‌پردازند و کارمندان بیمارستان.
- ۵- اشخاصی که فقط به حساب خود کار می‌کنند.
- ۶- اشخاصی که بابت خدمات خود حقوق نمی‌گیرند یا فقط حقوق و مزد اسمی دریافت می‌کنند.
- ۷- اشخاصی که در کشتی توسط کارفرمایی به‌جز صاحب کشتی استخدام شده‌اند.
- ۸- باراندازان سیار که عضو خدمه نیستند.

### ساعات کار:

طبق بند ت ماده ۱۱ مقاله نامه اصطلاح ساعات کار یعنی مدت زمانی که شخص طبق دستور مقام ارشد ملزم است به حساب کشتی یا مالک کار کند.

ماده ۱۳ این مقاله نامه به‌مدت کار افسران و دریانوردانی که در قسمت‌های عرشه، موتورخانه و رادیوی کشتی‌های بازرگانی که به مناطق نزدیک سفر می‌کند کار می‌کنند اعمال می‌شود و چنین بیان می‌کند که:

ساعات عادی کار افسر یا دریانورد نباید از موارد زیر تجاوز کند؛

الف) زمانی که کشتی در دریا است ۲۴ ساعت در هر دو روز متوالی

ب) زمانی که کشتی در بندر است:

۱- در روز استراحت هفتگی این زمان از دو ساعت که برای انجام وظایف معمولی و روزمره و بهداشتی لازم است تجاوز نمی‌کند؛

۲- روزهای دیگر ۸ ساعت مگر اینکه در موافقت‌نامه جمعی میزان کمتری برای هر روز مقرر شده باشد.

پ) ۱۱۲ ساعت در مدت دو هفته متوالی

۳- زمانی که طی آن بیشتر از حدود مقرر در بندهای فرعی (الف) و (ب) از بند ۲ کار انجام می‌گیرد اضافه کاری محسوب شده که بابت آن افسر یا دریانورد می‌بایست استحقاق داشته باشد که طبق ماده ۱۸ مقاله نامه حاضر غرامت دریافت کند.

ماده ۱۴ نیز در مورد افسران و دریانوردانی که در قسمت‌های عرشه، موتور و رادیوی کشتی‌های بازرگانی دور استخدام شده‌اند اجرا می‌شود:

۴- موقعی که کشتی در دریاست و روزهای سفر و ورود ساعات کار معمولی افسر و دریانورد نباید در هیچ روزی از ۸ ساعت فراتر رود و ساعات کار در زمانی که کشتی در بندر است به ترتیب ماده قبل ماده (۱۳) می‌باشد.

### کشتی مسافربری:

بند ۲ ماده ۱۵ اعلام می‌کند که ساعات عادی کار نباید از موارد زیر تجاوز کند؛  
الف) موقعی که کشتی در دریاست و روزها سفر و ورود، ۱۰ ساعت در هر دوره ۱۴ ساعت متوالی.  
ب) موقعی که کشتی در بندر است.  
۱- موقعی که مسافرین در کشتی هستند ۱۰ ساعت در هر مدت ۱۴ ساعته  
۲- در حالات دیگر:  
در روز قبل از روز استراحت هفتگی ۵ ساعت  
در روز استراحت هفتگی ۵ ساعت برای اشخاصی که وظایف اتاق غذاخوری را انجام می‌دهند و در مورد سایر اشخاص برای انجام وظایف روزمره و بهداشتی لازم است ۲ ساعت  
۳- در روزهای دیگر ۸ ساعت  
کشتی غیر مسافربری  
در کشتی‌های غیر مسافربری، ساعات عادی کار نباید از موارد زیر تجاوز کند.  
الف) زمانی که کشتی در دریاست و در روزهای سفر و ورود ۹ ساعت در هر مدت ۱۳ ساعت  
ب) موقعی که کشتی در بندر است؛  
در روز استراحت هفتگی، ۵ ساعت  
در روز قبل از روز استراحت هفتگی ۶ ساعت  
در سایر روزها ۸ ساعت در هر مدت ۱۲ ساعت

### مزد یا حقوق:

طبق بند ۱ ماده ۶ مقاله نامه ۱۹۵۸ سازمان بین‌المللی کار، پرداخت یا مزد پایه بابت یک ماه تقویم خدمت دریانوردی، کارگری که در یک کشتی استخدام شده که مقاله نامه حاضر در مورد آن اعمال می‌شود نباید کمتر از ۱۶ پوند پول رایج بریتانیا کبیر و ایرلند شمالی یا ۶۴ دلار به پول رایج ایالات متحده امریکا یا معادل آن به پول‌های دیگر باشد.<sup>(۲۴)</sup>  
در ماده ۲۶ قانون دریایی ترکیه از نظر کلی مدت زمان کار روزانه ۸ ساعت و در هفته ۴۸ ساعت می‌باشد و این مدت در تمام روزهای کاری به میزان مساوی تقسیم شده است.

بر طبق این قانون، کار انجام شد بیش از حد تعیین شده اضافه کار به حساب می‌آید و مزد هر ساعت اضافه کاری (حداقل معادل ۲۵٪ مزد ساعات کاری عادی محاسبه و پرداخت می‌شود و همچنین به این نکته اشاره شده است که پرداخت دستمزد اضافه کاری و دستمزد ساعات کاری عادی در محل و زمان مشخص در قرارداد توسط کارفرما یا نماینده کارفرما به دریاورد انجام می‌گیرد.

### مرخصی‌ها و تعطیلات:

قانون دریایی ترکیه مرخصی‌هایی را برای دریانوردان در نظر گرفته که قابل توجه می‌باشد از جمله:

۳ روز برای ازدواج

۲ روز برای مرگ پدر، مادر، همسر، خواهر، برادر و فرزندان

در مرخصی‌های با صلاحدید کارفرما به مدت کمتر از یک هفته، مرخصی‌های بیماری با گواهی پزشکی، مزد یا حقوق به اندازه روز کاری حساب می‌شود.<sup>(۲۵)</sup>

### کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمدشان به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود:

مثالی که برای این گروه از کارگران می‌توان ذکر کرد گارسون‌ها، کارگران شاغل در اماکنی مانند هتل‌ها؛ رستوران‌ها، مکان‌های شادی، بازاریاب‌هایی که به صورت درصدی کار می‌کنند و..... می‌باشد. آیین‌نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از درآمدشان به وسیله مشتریان تامین می‌شود به وسیله هیات وزیران در جلسه ۷۲/۴/۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۵۴۸۱۷ مورخه ۷۲/۴/۱۳ وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب رسید.

### مزد یا حقوق:

در مواردی که مزد کارگر از وجوه دریافتی از مراجعین و مشتری تامین می‌شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود. در تبصره ۲ آیین‌نامه تاکید می‌کند وجوهی که عرفاً تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می‌شود و در قرارداد کار ذکری از آنها به عنوان بخشی از مزد نشده جزء مزد محسوب نمی‌شود. (ماده ۲)

در هر حال مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین که به کارگر تعلق می‌گیرد نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد. (ماده ۴) و مزدی که مبنای محاسبه فوق‌العاده اضافه کاری قرار می‌گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصی‌ها نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

### تعطیلات و مرخصی‌ها:

کارگران مشمول این آیین‌نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها تابع مقررات مبحث سوم قانون کار می‌باشد و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می‌شود.

### کارگرانی که کار آن‌ها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد:

در مورد این گروه از کارگران نیز علی‌رغم پیش‌بینی‌های لازم در ماده ۱۹۰ قانون کار آیین‌نامه‌ای به تصویب مراجع ذی صلاح نرسیده است.

ماده ۵۴ قانون کار، کار متناوب را این‌گونه تعریف می‌کند که کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌گیرد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز انجام می‌شود. تبصره همان ماده نیز به این نکته اشاره می‌کند که فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است. مثلاً اگر ساعات کار یک کارگر در رستورانی ۶ تا ۸ صبح، ۱۲ تا ۱۵ ظهر و ۱۹ تا ۲۱ باشد فواصل ساعات ۸ تا ۱۲ و ۱۵ تا ۱۹ در اختیار خود کارگر خواهد بود.

در مورد میزان ساعات کار در کارهای متناوب تبصره ماده ۵۴ به این نکته اشاره می‌کند که در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز اضافه کار نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. برای مثال اگر یک کارگر نانوايي از ساعت ۵ صبح تا ۹ و ۱۸ تا ۲۲ کار کند مجموع ساعات کار و فواصل تناوب (از ۵ صبح تا ۲۲) جمعاً ۱۷ ساعت خواهد بود که خلاف آئین‌نامه است. ولی اگر از ۵ صبح تا ۹ و ۱۵ تا ۱۹ کار بکند از ساعت ۵ تا ۱۹ جمعاً ۱۴ ساعت است که مغایرتی با قانون نخواهد داشت.

## ضمایم

شورای عالی کار در جلسه مورخ ۱۳۵۱/۲/۵ آئین‌نامه مربوط به مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق کارگران ماهی‌گیر و ملاحان و کارکنان کشتی‌ها را در ۲۱ ماده و یک تبصره به شرح زیر مورد تصویب قرار داد:

ماده ۱ - کلیه کارگران ماهی‌گیر و ملاحان و سایر کارکنانی که در کشتی‌های با پرچم ایران بکار اشتغال دارند مشمول مقررات این آئین‌نامه خواهند بود.

### فصل اول - کارگران ماهی‌گیر

ماده ۲ - کارگران ماهی‌گیر از نظر این آئین‌نامه کارگرانی هستند که به صید ماهی و یا سایر آبزیان اشتغال دارند اعم از این که در کشتی‌های ماهی‌گیری و یا در ساحل اشتغال داشته باشند.

تبصره - کشتی ماهی‌گیری از نظر این آئین‌نامه عبارت از هر نوع کشتی و قایقی است که برای صید ماهی و یا سایر آبزیان در آب‌های شور بکار برده می‌شود:

ماده ۴ - مدت کار کارگران ماهی‌گیر ۴۸ ساعت در هفته است و در صورت لزوم ۲۴ ساعت کار اضافی در هفته مجاز خواهد بود در مورد کارگران ماهی‌گیر که در کشتی‌های ماهی‌گیری بکار اشتغال داشته و کار آنان در کشتی ظرف مدتی کمتر از یک هفته خاتمه پذیرد مدت کار ۸ ساعت در روز بوده و در صورت لزوم انجام ۴ ساعت کار اضافی روزانه نیز برای آنان مجاز خواهند بود. اوقات استراحت و صرف غذا جز ساعات کار محسوب نمی‌شود.

ماده ۴ - استفاده از تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی کارگران ماهی‌گیر طبق مواد ۱۴ و ۱۵ قانون کار خواهد بود.

ماده ۵ - کارگران ماهی‌گیر که در کشتی‌های ماهی‌گیری بکار اشتغال دارند بازای هر سی روز کار حق استفاده از ۲ روز مرخصی با دریافت مزد را خواهند داشت. نسبت به سایر کارگران ماهی‌گیر طبق مقررات ماده ۱۵ قانون کار رفتار خواهد گردید ولی مرخصی سالانه آنان به‌ازای هر کار قابل تفکیک و احتساب خواهد بود.

ماده ۶ - مزد یا حقوق کارگران ماهی‌گیر تابع مقررات فصل پنجم قانون کار می‌باشد.

### فصل دوم - ملاحان و کارکنان کشتی‌ها

ماده ۷ - مدت کار ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها ۴۸ ساعت در هفته می‌باشد و در صورت لزوم انجام ۲۴ ساعت کار اضافی در هفته برای آنان مجاز خواهد بود. اوقات استراحت و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود.

ماده ۸ - ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها بازای هر یکسال کار حداقل از یک ماه مرخصی استفاده خواهند کرد. مرخصی سالانه بازای هر ماه کار قابل تفکیک و احتساب خواهد بود.

استفاده از مرخصی در بند محل استخدام ملاح و یا کارکنان کشتی بعمل خواهد آمد مگر این که ترتیب دیگری با موافقت طرفیت تعیین شده باشد.

ماده ۹ - ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها از نظر تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی تابع مقررات مواد ۱۴ و ۱۵ قانون کار خواهند بود. روزهای تعطیل رسمی که ملاحان یا سایر کارکنان کشتی‌ها بعلت طبیعت کار خود نمی‌توانند از آن استفاده کنند به مدت مرخصی استحقاقی آنان اضافه خواهد گردید.

ماده ۱۰ - مقررات فصل پنجم قانون کار باستثنای تبصره ۲ ماده ۲۱ در مورد مزد یا حقوق ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۱ - مزد یا حقوق ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها در مواقعی که کشتی در یک بندر خارجی باشد در صورت دادخواست و یا موافقت آنان به پول خارجی با رعایت نرخ رسمی ارز پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۲ - در مواردی که ملاح یا کارکن کشتی برای یک سفر معین استخدام شده باشد در صورت بطول انجامیدن سفر بیش از مدتی که در قرارداد کار تعیین گردیده است ملاح و یا کارکن مزبور استحقاق دریافت مزد یا حقوق خود را برای مدت اضافی خواهد داشت. در صورتی که سفر مزبور به‌علتی کوتاه‌تر از مدت تعیین شده در قرارداد کار انجام پذیرد مزد یا حقوق ملاح یا کارکن مزبور برای مدتی تعیین گردیده است پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۳ - کارفرمایان کشتی‌ها دارای الزامات زیر خواهند بود و این الزامات نباید در میزان مزد یا حقوق ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها موثر باشد.

(۱) محل استراحت و سکونت آنان راحت و بهداشتی باشد.

(۲) غذای سالم و مناسب به میزان کافی به آنان داده شود.

(۳) هنگامی که کشتی در یک بندر خارجی است و وضوع کشتی بعللی اجازه سکونت در آن را نمی‌دهد غذا و مسکن رایگان برای ملاحان و سایر کارکنان کشتی در بندر فراهم شود. این الزام در بنادر ایران نیز جز در بندر محل استخدام ملاح یا کارکن کشتی وجود خواهد داشت.

(۴) هنگامی که کشتی در یک بندر خارجی است مخارج ارسال وجه جهت اعضای خانواده ملاح یا کارکن کشتی پرداخت گردد.

(۵) درمان و مراقبت‌های پزشکی برای ملاحان و سایر کارکنان در کشتی و در صورت لزوم در بنادر خارجی تامین شود.

ماده ۱۴ - در صورتی که در قرارداد کار بندر محل پیاده شده ملاح یا کارکن کشتی هنگام خاتمه مدت قرارداد کار یا فسخ آن پیش‌بینی نشده باشد بندر محل پیاده شدن همان بندر محل استخدام خواهد بود. در غیر اینصورت کارفرما مکلف است که وسیله و هزینه مسافرت ملاح یا کارکن مزبور را تا بندر محل استخدام تامین نماید و در هر حال نامبرده تا زمان رسیدن به محل مذکور طبق عرف بین‌المللی استحقاق دریافت مزد یا حقوق مقرر خود را خواهد داشت.

فصل سوم - مقررات عمومی

ماده ۱۵ - در ازای هر ساعت کار اضافی ۰/۰۳۵ اضافه بر مزد هر ساعت کار پرداخت خواهد گردید. ارجاع کار اضافی به کارگران ماهی‌گیر و ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها که کمتر از ۱۶ سال دارند ممنوع است.

ماده ۱۶ - شرایط کارزنان و کودکان موضوع فصل چهارم قانون کار در مورد مشمولین مقررات این آئین‌نامه لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۷ - قرارداد کار ملاحان و سایر کارکنان کشتی‌ها و همچنین کارگران ماهی‌گیر که در کشتی‌های ماهی‌گیری بکار اشتغال دارند کتبی خواهد بود.

ماده ۱۸ - ناخدای کشتی از نظر این آئین‌نامه بمنزله نماینده کارفرما موضوع ماده ۳ قانون کار می‌باشد.

ماده ۱۹ - در مواردی که مقررات قسمت اخیر ماده ۹ و مواد ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ این آئین‌نامه به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی با وضع کار کارگران ماهی‌گیر که در کشتی‌های ماهی‌گیری کار می‌کنند قابل تطبیق باشد مقررات مزبور در مورد این دسته از کارگران نیز اجرا خواهد گردید.

ماده ۲۰ - در مواردی که مقررات خاصی در این آئین‌نامه پیش‌بینی نشده باشد طبق مقررات قانون کار رفتار خواهد گردید در صورتی که در موارد مزبور قانون کار نیز ساکت باشد طبق توافق کتبی کارگر و کارفرما عمل خواهد شد و در غیر اینصورت عرف بین‌المللی مجری خواهد بود.

ماده ۲۱ - اجرای این آئین‌نامه هیچ‌گونه خللی به حقوق مکتسب مشمولین این آئین‌نامه وارد نخواهد ساخت. (۲۶)

## پی‌نوشت‌ها

### منابع فارسی

#### الف-کتب

- ۱- الهیان، جواد، (بی‌تا)، **دامنه شمول قانون کار**، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، ص ۷۴.
- ۲- عراقی، عزت الله (۱۳۹۰)، **حقوق کار**، انتشارات سمت، تهران، چاپ ۱۲، ص ۱۶۳.
- ۳- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، (۱۳۸۵)، **ترمینولوژی حقوق**، انتشارات گنج، تهران، چاپ شانزدهم، ص ۴۴۱.
- ۴- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، (۱۳۷۵)، **مقدمه عمومی علم حقوق**، انتشارات گنج دانش، تهران، چاپ چهارم، ص ۲۶۸.
- ۵- الهیان، جواد، پیشین، ص ۵۸.
- ۶- همان، صص ۵۸ و ۵۹.
- 7- **İŞ KANUNU** ,4857SayılıYeniKanunla (ResmigazeteTarihi / Sayısı : 10.06.2003/25134) 14
- ۸- عمید، حسن (۱۳۷۴)، **فرهنگ لغت**، انتشارات امیر کبیر، تهران، چاپ سوم، ص ۱۶۳۹.
- 9- [www.shlat.it](http://www.shlat.it) (1391.4.25)
- 10- [www.afsu.ir](http://www.afsu.ir) (1391.4.29)
- 11- [www.tavoni.ir](http://www.tavoni.ir) (1391.5.5)
- 12- [www.shlat.it](http://www.shlat.it) (1391.4.25)
- 13- [www.shlat.it](http://www.shlat.it) (1391.4.25)
- 14- [www.shlat.it](http://www.shlat.it) (1391.4.25)
- ۱۵- معلوف، لوئیس، **المنجد**، بندر ریگی، فرهنگ المنجد عربی به فارسی، انتشارات ایران، تهران، (۱۳۸۶)، چاپ ششم، جلد ۲، ص ۱۸۲۶.
- ۱۶- السان، مصطفی **حقوق بشر و حقوق کارگران معلول در مقررات داخلی و بین المللی**، فصل‌نامه علمی پژوهشی جامعه شناسی و علوم اجتماعی رفاه اجتماعی، سال سوم، شماره ۱۳، (۱۳۸۳)، صص ۵۹ و ۶۰.
- ۱۷- الهیان، جواد، پیشین، ص ۷۷.
- ۱۸- الهیان، جواد، (بی‌تا)، **دامنه شمول قانون کار**، موسسه کار و تامین اجتماعی، PDF شماره ۴۸۱، صص ۸۱-۸۳.
- 19- **İŞ KANUNU** ,4857SayılıYeniKanunla (ResmigazeteTarihi / Sayısı : 10.06.2003/25134) 14.



۲۰- الهیان، جواد، (بی تا)، **دامنه شمول قانون کار**، موسسه کار و تامین اجتماعی، PDF شماره ۴۸۱، ص ۸۴.

۲۱- عراقی، عزت الله، پیشین، ص ۱۶۲.

۲۲- سپهری، محمدرضا، (۱۳۸۳)، **مقاله نامه های بین المللی کار ۱۹۱۹-۲۰۰۴**، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، ص ۳۴۲.

۲۳- ثقفی، احمد، (۱۳۷۹)، **مقاله نامه های بین المللی کار**، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، چاپ اول، ص ۱۲۵.

۲۴- سپهری، محمدرضا، پیشین، ص ۶۳۹.

25- DENİZ İŞ KANUNU (1)

KanunNumarası : 854

Kabul Tarihi : 20/4/1967

Yayımlandığı R. Gazete: Tarih : 29/4/1967 Sayı : 12586

26- [www.vekalatonlain.ir](http://www.vekalatonlain.ir) (1391.5.5)

### منابعی که بطور غیرمستقیم استفاده شده است:

#### قوانین و مقررات

۲۷- قانون تاسیس سازمان شیلات ایران، مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳

۲۸- آیین نامه اجرایی ماده ۲ قانون حمایت از حقوق معلولان

۲۹- آیین نامه اجرایی ماده ۸ قانون حمایت از حقوق معلولان

۳۰- آیین نامه میزان کمک هزینه (یارانه) قابل پرداخت به مراکز غیر دولتی بابت نگهداری، خدمات، توانبخشی، آموزشی و حرفه ای معلولان

۳۱- آیین نامه اجرایی ماده ۱۳ قانون حمایت از حقوق معلولان

۳۲- آیین نامه اجرایی ماده ۱۴ قانون حمایت از حقوق معلولان

۳۳- آیین نامه اجرای قانون حفاظت و بهره برداری از منابع آبی، هیات وزیران، ۱۳۷۸

۳۴- قانون جامع حمایت از معلولان، مجلس شورای اسلامی، مصوب سال ۱۳۸۳

۳۵- قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۶۹

۳۶- قانون کار قبل از انقلاب، مجلسین ملی و سنا، ۱۳۳۷

۳۷- قانون حفاظت و بهره برداری از منابع آبی، مجلس شورای اسلامی، ۱۳۳۷

۳۸- قانون مربوط به اساسنامه شرکت شیلات وصید ماهیان غضروفی، مجلسین سنا و ملی، ۱۳۳۹

39-[www.kanunlari.com](http://www.kanunlari.com)

40-[www.merzuatara.net](http://www.merzuatara.net)

