

آموزش قانون کار به زبان ساده

عبدالفتاح سلطانی
مهناز پراکند

کمیته انتشارات بنیاد پژوهشی - آموزشی کارگران (پاک)

آبان ۱۳۹۲ - اکتبر ۲۰۱۳

پیش‌گفتار

ضرورت آگاهی کارگران از حقوق قانونی خویش بر هیچ فعال کارگری پوشیده نیست. تشکیل کلاس‌های آموزش قانون کار می‌تواند و باید در دستور کار فعالین کارگری در مراکز تولید قرار گیرد. از این آگاهی می‌توان برای تلاش جهت تغییر قانون کار و گسترش مبارزه کارگری بهره برد. متن پیش‌رو، نخستین بار به سال ۱۳۸۵ در شماره ۵۳ نشریه «نامه» چاپ تهران منتشر شد که این بار توسط بنیاد پاک بر روی اینترنت قرار می‌گیرد. قطعاً متن به همه زوایای قانون کار نمی‌پردازد ولی خلاصه‌ای از موارد مهم این قانون را در بردارد. در آینده بنیاد پاک تلاش خواهد کرد که بخش‌های مختلف و مهم قانون کار را مورد بررسی و به ویژه نقد قرار دهد. این متن می‌تواند به عنوان جزوه‌ای مفید و مختصر در اختیار همه کارگران قرار گیرد.

کمیته انتشارات بنیاد پژوهشی - آموزشی کارگران (پاک)

درباره بنیاد پاک

«بنیاد پژوهشی-آموزشی کارگران» (یا به اختصار: بنیاد پاک PAK)، بنیادی پژوهشی-آموزشی (غیر حزبی-ایدئولوژیک) است. فعالیت بنیاد در آغاز محدود به سایتی اینترنتی به منظور ارتقای سطح آگاهی طبقه کارگر و انتشار مطالب آموزشی در همه زمینه‌های مربوط به فعالیت‌های کارگری است. در این راستا، ضبط و مکتوب سازی خاطرات و تجربیات کارگران و انتشار تاریخ شکوهمند طبقه کارگر اولویت بالایی در برنامه‌های این سایت دارد.

در حال حاضر مخاطب اصلی این بنیاد - در همه فعالیت‌ها، مطالب تولیدی، و دیگر مطالب منتشر شده - کارگران فارسی زبان خواهند بود و اولویت کاری خود را بر تولید و گردآوری مطالب سودمند برای آنان قرار خواهد داد.

بنیاد - و به پیروی از آن، سایت بنیاد - به هیچ وجه وارد مجادلات حزبی و ایدئولوژیک نخواهد شد و تمام تلاش خود را در حفظ بی‌طرفی نسبت به تمام گرایش‌ها و احزاب کارگری به کار خواهد گرفت.

در مورد مطالب گردآوری شده - که از منابع دیگری به جز سایت بنیاد برگرفته شده‌اند - احترام به حقوق نویسنده و انتشار دهنده اصلی مطالب از مهمترین اولویت‌های سایت می‌باشد. چنین مطالبی همه با ذکر اسم نویسنده، سایت اینترنتی یا انتشارات اصلی درج خواهد شد، و هر جا که این رویه - به هر دلیلی - قابل اجرا نباشد، از انتشار مطلب پرهیز خواهد کرد. به منظور رعایت اصل حفظ بی‌طرفی سیاسی و ایدئولوژیک نسبت به سازمان‌ها، احزاب، و جریان‌های کارگری، بنیاد خود را در انتشار همه یا بخشی از مطالب اقتباسی، آزاد می‌بیند.

در حال حاضر، بنیاد - در داخل یا خارج از کشور - نسبت به عضوگیری اقدامی انجام نمی‌دهد، چرا که عضویت افراد مستلزم تدارک رویه‌هایی برای مشارکت اعضا در فعالیت‌های بنیاد است که هنوز در دستور کار قرار نگرفته است.

مخاطبانی که علاقمند به انتشار مطالبشان در سایت بنیاد هستند، می‌توانند مطالب و مستندات تولیدی یا گردآوری شده خود را با اسم اصلی یا مستعار - از طریق قسمت «تماس با ما» - ارسال کنند که در صورت سازگاری با زمینه‌های پژوهشی-آموزشی و سیاست انتشار مطالب بنیاد، بر روی [پایگاه اینترنتی بنیاد \(http://www.b-pak.org\)](http://www.b-pak.org) منتشر خواهد شد.

فهرست

۲	پیش‌گفتار.....
۳	درباره بنیاد پاک.....
۴	فهرست.....
۶	بخش اول / تعریف‌ها.....
۷	بخش دوم / حقوق کارگران.....
۷	۱) مطالبات کارگران جزو دیون ممتازه محسوب می‌شود.....
۷	۲) شرایط اتمام قرارداد کار.....
۸	۳) نحوه پرداخت مطالبات کارگر.....
۸	۴) برابری دستمزد زن و مرد کارگر.....
۸	۵) نحوه برداشت طلب کارفرما از کارگر.....
۸	۶) روزهای تعطیلی کار.....
۹	۷) روز جهانی کارگر.....
۹	۸) مرخصی کارگران.....
۱۰	۹) حقوق زنان کارگر.....
۱۰	۱۰) حقوق ویژه کارگران نوجوان و کم سن و سال.....
۱۱	۱۱) تعلیق قرارداد کار و شرایط آن.....
۱۲	۱۲) تشکلهای کارگری و کارفرمایی.....
۱۳	۱۳) مذاکره دست جمعی.....
۱۴	۱۴) پیمان دست جمعی.....
۱۴	۱۵) خدمات رفاهی کارگران.....
۱۵	۱۶) مراجع حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان.....

بخش اول تعريفها

قبل از ورود به بحث، بهتر است تعریفی از کارگر، کارفرما و کارگاه داشته باشیم تا بتوانیم کارگر را از غیر کارگر جدا کنیم.

کارگر: در تعریف قانون کار، کارگر کسی است که به درخواست کارفرما در مقابل دریافت حق السعی، با هر عنوانی کار می‌کند. پس کارگر کار معینی را به درخواست کارفرما در مقابل دریافت حق السعی انجام می‌دهد.

حق السعی چیست؟ حق السعی همان حق الزحمه است که می‌تواند به صورت مُزد، حقوق، سود سهام و سایر مزایا پرداخت شود. حق السعی می‌تواند به صورت نقدی یعنی پول باشد؛ مثلاً کارگری توافق می‌کند در مقابل کارش در کارگاه ریخته‌گری ماهانه مبلغ ۲۰۰ هزار تومان مزد بگیرد. این مزد می‌تواند به صورت غیر نقدی باشد؛ مثلاً صاحب ریخته‌گری (کارفرما) هر چند ماه چند کیلو برنج و روغن به کارگر بدهد که قیمت همه‌ی آن‌ها جمعاً به مبلغ ۲۰۰ هزار تومان بشود. مزایای دیگری از قبیل حق عایله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواروبار و ایاب و ذهاب و ... نیز به عنوان حق السعی تلقی می‌شود.

کارفرما: شخصی است که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. کارفرما می‌تواند شخص حقیقی باشد یا شخص حقوقی (مثل شرکت‌ها). وقتی گفته می‌شود کارفرما شخصی حقیقی است، مثل این است که مثلاً کارگر با فردی به نام آقای حسن بختیاری یا خانم فاطمه حسینی قرارداد می‌بندد و وقتی گفته می‌شود کارفرما شخص حقوقی است مثل این است که مثلاً کارگر با کارگاه ریخته‌گری فلان یا فلان شرکت قرارداد کار می‌بندد. کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول کارگاه با کارگر، طرف قرارداد هستند، نماینده‌ی کارفرما تلقی می‌شوند و می‌توانند در مقابل کارگر از طرف کارفرما تعهداتی بکنند. البته تعهداتی که آن‌ها قبول می‌کنند باید به اندازه‌ی اختیاراتی باشد که کارفرما به آن‌ها داده است.

کارگاه: محلی است که کارگر در آنجا کار می‌کند و کلیه‌ی تأسیسات مربوط به کارگاه، مثل نمازخانه، مهدکودک، ناهارخوری، تعاونی‌ها و ... جزو کارگاه هستند.

بخش دوم حقوق کارگران

حال که با عناوین کارگر، کارفرما و کارگاه آشنا شدیم، به توضیح حقوق کارگران به زبان ساده می پردازیم. با توجه به اصول دوم، نوزدهم، بیستم و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی، کلیه افراد بشر از زن و مرد، و با هر قومیت (کرد-لر-ترک-بلوچ-فارس-عرب...) و با هر نژاد و رنگ و ... با هم برابرند و همه از حقوق مساوی برخوردارند و از نظر انتخاب شغل و انجام کار آزادند و هیچ کس را نمی توان به انجام کار معینی مجبور کرد. هم چنین بهره کشی از کار دیگری ممنوع است و در روابط بین افراد باید این اصول رعایت شود.

در قانون کار، حقوقی برای کارگران در نظر گرفته شده است که به لحاظ حجم کار، به برخی از آنها اشاره می شود:

(۱) مطالبات کارگران جزو دیون ممتازه محسوب می شود.

یعنی این که اگر پیمانکاری به کارگر خودش بدهی داشته باشد و چک تضمین حسن انجام کار نزد کارفرما داشته باشد، کارفرما می تواند بدهی کارگر را - البته با رأی مراجع قضایی - از محل چک تضمین حسن انجام کار بردارد. به سخن دیگر، اگر کسی به تعدادی از افراد، بابت معاملات مختلف بدهی داشته باشد و یکی از آنها کارگر او باشد، ابتدا باید طلب کارگر پرداخت شود و اگر چیزی باقی ماند از محل طلب دیگران پرداخت می شود (تبصره ۱ ماده ۱۳).

(۲) شرایط اتمام قرارداد کار

قرارداد کار چگونه خاتمه می یابد؟

الف) فوت کارگر: یعنی اگر کارگر فوت کند، قرارداد او خاتمه یافته تلقی می شود.

ب) بازنشستگی کارگر: یعنی زمانی که کارگر بازنشسته می شود، قرارداد کار او با کارفرما تمام شده محسوب می شود.

پ) از کارافتادگی کلی کارگر: به این معنی که اگر در اثر حادثه ای کارگر دچار از کارافتادگی کلی شده و قادر به ادامه ی کار نباشد، در این صورت نیز قرارداد کار او تمام شده محسوب می شود.

ت) انقضای مدت قرارداد کار با مدت معین و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن: بنابراین وقتی قرارداد کاری، با مدت مثلاً شش ماه بین کارگر و کارفرما بسته شده و شش ماه تمام شد و بعد از آن کارفرما قرارداد کار را تجدید نکرد، قرارداد کار تمام شده است.

ث) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است: پس وقتی قرارداد کار برای مثلاً ساخت ساختمان دو طبقه ی دو واحدی بسته شده و ساختمان ساخته و تکمیل شد، قرارداد کار پایان یافته تلقی می شود.

ج) استعفای کارگر: یک مورد دیگر از مواردی که قرارداد کار پایان می‌یابد، استعفای کارگر است. با توجه به این که قرارداد کار فقط با همین چند راهی که قبلاً گفتیم تمام می‌شود، پس اخراج کارگر نمی‌تواند از موارد خاتمه‌ی قرارداد کار باشد؛ و در صورتی که کارگری بدون دلیل اخراج شود و کارفرما به‌طور یک‌طرفه اقدام به پایان‌دادن قرارداد کار کند، کارگر حق شکایت از کارفرما را در مراجع هیأت تشخیص و حل اختلاف اداری کار و امور اجتماعی محل دارد.

۳) نحوه پرداخت مطالبات کارگر

در پایان کار، باید کلیه مطالبات کارگر به وی پرداخت شود و اگر کارگری فوت کند، کلیه مطالبات کارگر به وراثت او می‌رسد (ماده ۲۲) و چون کارگر از نظر بیمه و پرداخت مستمری و بازنشستگی تابع قانون تأمین اجتماعی است، سازمان تأمین اجتماعی تکلیف دارد تا تعیین تکلیف وراثت قانونی کارگر و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری آن‌ها، به مدت سه ماه به‌طور علی‌الحساب نسبت به پرداخت حقوق متوفی و به‌میزان آخرین حقوق دریافتی او به افراد تحت تکفل کارگر، مستمری پرداخت کند (تبصره‌ی ماده ۲۳).

توضیح: مثلاً شخصی به نام آقای حسن بختیاری قرارداد ساخت یک دستگاه ماشین پنبه‌زنی را با آقای حسین اسلامی می‌بندد که در مدت یک‌سال آن را تمام کند و در قبال آن ماهانه مبلغ ۴۰۰ هزار تومان دریافت کند. در ماه دهم کارگر فوت می‌کند. کارفرما باید حقوق پرداخت نشده‌ی کارگر را اعم از مزایا و سهم سود و ... به وراثت او بپردازد و همچنین برای این‌که ورثه‌ی کارگری که فوت کرده است بتوانند از مزایای مستمری برخوردار شوند، سازمان تأمین اجتماعی مکلف شده است که مثلاً تا اخذ گواهی انحصار وراثت و مشخص شدن ورثه‌ی کارگر و طی سایر مراحل اداری، تا سه ماه به‌میزان آخرین حقوق دریافتی حسن بختیاری را به عایله‌ی تحت تکفل او که همسر و فرزندان صغیرش هستند، بپردازد.

۴) برابری دستمزد زن و مرد کارگر

همان‌طور که گفتیم از نظر قانون اساسی و قانون کار، زن و مرد از جهت دریافت حقوق و انجام کار برابر، حقوق مساوی می‌گیرند؛ مثلاً اگر در کارگاهی سه زن و هفت مرد همگی به کار با چرخ خیاطی مشغول باشند، همه‌ی آن‌ها از یک حقوق برخوردارند و کارفرما حق ندارد حقوق زنان را کم‌تر از مردان بپردازد (ماده ۳۸).

۵) نحوه برداشت طلب کارفرما از کارگر

اگر کارفرمایی از کارگر خودش طلب داشته باشد و بخواهد طلب خود را از حقوق کارگر برداشت کند:

یکم: باید به دادگاه مراجعه کند و از دادگاه برای این کار حکم بگیرد.

دوم: فقط تا میزان اضافه بر حداقل مزد کارگر - که آن‌هم نباید از یک‌چهارم کل حقوق کارگر بیش‌تر باشد - می‌تواند برداشت کند.

برای مثال، آقای حسین اسلامی که کارفرمای حسن بختیاری است، از کارگر خودش (حسن آقا) مبلغ سه میلیون تومان طلب کار است. حسن آقا ماهانه ۲۰۰ هزار تومان حقوق می‌گیرد. آقای حسین اسلامی که کارفرما است باید اول به دادگاه مراجعه کند و دعوا طرح کند. بعد که توانست حق خودش را ثابت کند و از دادگاه حکم بگیرد و حکم قطعی شد، از حقوق حسن آقا فقط می‌تواند ماهانه مبلغ ۵۰ هزار تومان کم کند (و نمی‌تواند بیش‌تر از آن بگیرد) تا طلب او تصفیه شود.

۶) روزهای تعطیلی کار

کارگران یک روز هفته را تعطیل هفتگی دارند که بر اساس قانون، روز جمعه است و کارگر بابت آن روز تعطیل حقوق دریافت می‌کند. البته کارگران و کارفرمایان در بعضی کارهای خدمات عمومی مثل شبکه‌های آب، برق و ... می‌توانند بر سر روز دیگری به‌عنوان روز تعطیل هفتگی به توافق برسند که مزد کارگر هم در آن روز به او تعلق می‌گیرد (ماده ۶۲)؛ و اگر کارگری روز جمعه از تعطیلی استفاده نکند و در آن روز هم کار کند، در مقابل استفاده نکردن از تعطیلی روز جمعه یا تعطیل هفتگی، اضافه‌کاری او ۴۰ درصد اضافه بر مزد دریافتی اش [در روزهای عادی] است.

۷) روز جهانی کارگر

علاوه بر تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی دیگر کشور که در آن روزها کارگران هم تعطیل هستند و حقوقشان را هم می‌گیرند، روز ۱۱ اردیبهشت که روز کارگر است نیز از جمله روزهای تعطیلات رسمی کارگران است و در این روز فقط کارگران تعطیل هستند (ماده ۶۳).

۸) مرخصی کارگران

مرخصی‌هایی که کارگران حق استفاده از آن را دارند، بر چند نوع است:

الف) مرخصی استعلاجی: اگر کارگری به علت بیماری و برای معالجه‌ی بیماری خود، خواه بیماری ناشی از شغل باشد مثل ناراحتی ریه در کارگر چاپخانه و خواه غیر شغلی، برای مراجعه به پزشک و بیمارستان از این نوع مرخصی استفاده می‌کند و در صورتی که مدت مرخصی استعلاجی کارگری که از آن استفاده کرده است، به تأیید سازمان تأمین اجتماعی (بیمه) رسیده باشد، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی کارگر محسوب می‌شود (ماده ۷۴).

ب) مرخصی زایمان و دوره‌ی بارداری زنان کارگر: یکی از حقوقی که برای زنان کارگر در نظر گرفته شده است، مرخصی زایمان و دوره‌ی بارداری است و مدت آن ۹۰ روز است و در قانون بر آن تأکید شده است؛ تا جایی که زنان کارگر می‌توانند ۴۵ روز از ۹۰ روز مرخصی زایمان را پس از زایمان استفاده کنند. این مدت مرخصی زایمان هم، چنانچه به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی زنان کارگر محسوب می‌شود. البته در قانون برای زایمان‌های توأمان یعنی دو قلو، ۱۴ روز اضافه بر ۹۰ روز مرخصی تعلق می‌گیرد (ماده ۷۶).

پ) مرخصی استحقاقی سالانه: کارگران با احتساب روزهای جمعه، در مجموع یک ماه حق استفاده از مرخصی در سال را دارند که از این ۳۰ روز فقط تا ۹ روز آن را می‌توانند ذخیره کنند و از آن استفاده نکنند. بقیه [۲۱ روز] را اگر استفاده کردند، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی آن‌ها محسوب شده و به آن‌ها دست‌مزد تعلق می‌گیرد و اگر از آن استفاده نکنند، در واقع این حق از بین رفته است. اگر کارگری قرارداد کار کم‌تر از یک سال داشته باشد، مدت مرخصی استحقاقی سالانه‌ی او یک ماه نبوده بلکه به نسبت مدت کار محاسبه و تعیین می‌شود.

ت) مرخصی حج: کارگران حق دارند برای انجام فریضه‌ی حج واجب در تمام مدت کار خود، فقط برای یک نوبت یک ماهه از مرخصی استحقاقی استفاده نمایند و فرد برای بیش از یک نوبت سفر حج از مرخصی بدون حقوق استفاده خواهد کرد.

توضیح: مثلاً حسن آقا که کارگر شرکت واحد است و مدت ده سال است که در شرکت واحد مشغول به کار است و قصد انجام فریضه‌ی حج واجب را دارد، می‌تواند از مرخصی یک ماهه‌ی استحقاقی برای انجام این فریضه استفاده کند. حالا اگر علی آقا هم که کارگر شرکت واحد است و مدت ده سال است که در شرکت واحد مشغول به کار است و همه‌ساله به سفر حج رفته است، امسال نیز قصد انجام فریضه‌ی حج واجب یا عمره را داشته باشد، فقط می‌تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

ث) میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی: ثابت و مشخص نیست و میزان مرخصی استحقاقی آن‌ها برحسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود. مثلاً کارگرانی که کار آن‌ها در فصول بهار و پاییز جمعاً شش ماه است، میزان مرخصی استحقاقیشان برحسب شش ماه تعیین می‌شود.

ج) موارد دیگر: در دو مورد دیگر نیز کارگران می‌توانند از سه روز مرخصی با استفاده از مزد یا حقوق استفاده نمایند که این موارد عبارتند از:

ج-۱) ازدواج دائم: یعنی اگر کارگری ازدواج دائم نماید، می‌تواند به مدت سه روز مرخصی گرفته و از این حق خود که با حقوق و مزد هم هست استفاده نماید.

ج-۲) فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان: در این صورت نیز کارگر حق استفاده از سه روز مرخصی با حقوق را دارد (ماده ۷۳).

چ) مرخصی تحصیلی: کارگران می‌توانند از مرخصی‌های آموزشی، تحصیلی و خدمت وظیفه استفاده نمایند که مدت آن دو سال است و بدون حقوق یا مزایا است. البته مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر هم قابل تمدید است.

ح) مرخصی ساعتی: چنانچه کارگری برای انجام کار، مرخصی کم‌تر از یک روز گرفته باشد، آن هم جزو مرخصی‌های استحقاقی او محسوب شده و از ۳۰ روز مرخصی استحقاقی‌اش کم می‌شود.

۹) حقوق زنان کارگر

قانون گذار به لحاظ شرایط جسمی ویژه‌ای که زنان کارگر دارند و از نظر جسمی ظاهراً ضعیف‌تر و ظریف‌تر از مردان کارگر می‌باشند، مقررات ویژه‌ای برای آنان وضع کرده است. از جمله:

الف) انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش‌تر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است و کارفرمایان حق ندارند کارهای سخت و زیان‌آور را که با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزارت کار و امور اجتماعی معین و مشخص می‌شود و همچنین حمل بارهای بیش از حد مجاز را که میزان آن را هم شورای عالی کار تعیین و وزارت کار تصویب می‌کند، بدون استفاده از ماشین به‌عهده‌ی زنان بگذارند.

ب) همان‌گونه که قبلاً گفته شد، زنان از حق مرخصی بارداری و زایمان به‌مدت ۹۰ روز برخوردارند (ماده‌ی ۷۶).

پ) کارفرمایان مکلف هستند برای کارگران زن شیرده که نوزاد شیرخواره دارند به‌ازای هر سه ساعت کار، نیم‌ساعت فرصت شیردادن بدهند که این مدت تا پایان دو سالگی طفل باید ادامه داشته باشد. همچنین استفاده از این فرصت‌های نیم‌ساعته در هر سه ساعت با مزد و حقوق است و جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی زنان کارگر محسوب می‌شود (ماده‌ی ۷۸).

ت) گاهی مواردی هست که نوع کاری که زنان کارگر به آن مشغول هستند، به تشخیص سازمان تأمین اجتماعی برای زنان باردار زیان‌آور و خطرناک است. در این موارد کارفرما مکلف است که در حد امکانات خود، کار سبک‌تر و خفیف‌تری به زن باردار کارگر محول نماید و در این صورت در میزان مزد و حقوق کارگر هیچ تغییری ایجاد نمی‌شود (ماده‌ی ۷۷).

ث) کارفرمایان مکلف هستند که با توجه به تعداد کودکان کارگران زن و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها، مراکزی مثل شیرخوارگاه یا مهد کودک برای نگهداری کودکان آن‌ها ایجاد کنند که هم زنان کارگر با خیال راحت به کار خود بپردازند و هم کودکان آن‌ها در امنیت و آسایش باشند.

۱۰) حقوق ویژه کارگران نوجوان و کم سن و سال

در رابطه با کارگران نوجوان که حداقل سن آن‌ها باید ۱۵ سال و حداکثر ۱۸ سال باشد نیز قانون گذار شرایط ویژه‌ای را به‌لحاظ سن کم و توانایی‌های محدود آنان در نظر گرفته است که در ادامه بدان‌ها اشاره می‌شود:

الف) استخدام کارگر نوجوان یعنی بالای ۱۵ سال و زیر ۱۸ سال مشروط و منوط به انجام آزمایش‌های پزشکی توسط سازمان تأمین اجتماعی است. توضیح این‌که، استخدام کارگر زیر ۱۵ سال ممنوع است. این آزمایش‌ها باید حداقل یک بار در سال تجدید شود و مدارک مربوط به تجدید آزمایش‌ها در پرونده‌ی استخدامی کارگر نوجوان ضبط گردد. بعد از انجام آزمایش‌های مربوطه، پزشک درباره‌ی تناسب نوع کار نوجوان با توانایی او اظهار نظر می‌کند و چنان‌چه پزشک، کار نوجوان را نامناسب تشخیص دهد، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد (ماده‌ی ۸۰). یعنی اگر کار محول شده به یک کارگر ۱۷ ساله که با دستگاه تراشکاری کار می‌کند، به تشخیص پزشک، نامناسب باشد و تناسبی با سن و توانایی‌های او نداشته باشد، کارفرمای او مکلف است که تا حد امکانات خود، شغل کارگر را تغییر دهد و چنان‌چه امکان داشته باشد، نمی‌تواند او را در همان شغل نگهدارد (ماده‌ی ۸۱).

ب) ساعات کار روزانه‌ی کارگر نوجوان، نیم ساعت کم‌تر از ساعت کار معمولی کارگران است. مثلاً اگر کارگران کارگاهی در هر روز هشت ساعت باید کار کنند، کارگر نوجوان آن کارگاه باید ۷ و نیم ساعت کار کند. البته ترتیب استفاده از این امتیاز نیم‌ساعته با توافق کارگر و کارفرماست؛ مثلاً ممکن است توافق کنند که همه روزه هشت ساعت کار کند و روز آخر هفته سه ساعت کم‌تر کار کند (ماده‌ی ۸۲).

پ) کارفرمایان از ارجاع هرگونه کار اضافی و کار در شب و کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل‌بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی منع شده‌اند و انجام این قبیل کارها برای کارگران نوجوان ممنوع است. حد مجاز حمل بار طبق دستورالعمل مورخ ۷۰/۱/۱۱ که به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است، برای کارگران نوجوان ده کیلوگرم است. پس حمل بار اضافه بر ده کیلوگرم با دست برای کارگران نوجوان منع قانونی دارد. همچنین با توجه به این‌که کارفرمایان از ارجاع هرگونه کار اضافی به کارگران نوجوان منع شده‌اند، پس کارگران نوجوان در روز تعطیل جمعه نیز حق کار کردن ندارند.

ت) بعضی شغل‌ها هستند که از نظر ماهیت یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود، از نظر سلامتی و اخلاقی یا روانی برای کارگران نوجوان زیان‌آور هستند و حداقل سن برای اشتغال در آن کارها ۱۸ سال تمام است که تشخیص زیان‌آور بودن این شغل‌ها یا کارها برای کارگران نوجوان با وزارت کار و امور اجتماعی است و اگر وزارت کار و امور اجتماعی، کار یا شغلی را

برای کارگران نوجوان از جهات سلامتی و اخلاقی یا روانی زیان آور تشخیص دهد، کارگران نوجوان حق ندارند به آن کار یا شغل اشتغال داشته باشند و کارفرمایان از ارجاع این نوع کارها به کارگران نوجوان منع شده‌اند؛ مثلاً کار در سالن تشریح پزشکی قانونی یا در سالن تشریح دیگری مانند سالن تشریح دانشکده‌های پزشکی.

(۱۱) تعلیق قرارداد کار و شرایط آن

الف) در مواردی که به واسطه‌ی عواملی مثل سیل، زلزله، طوفان یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی مثل جنگ یا فروریختن سقف کارگاه که وقوع آن به میل و اراده‌ی کارگر و کارفرما نبوده است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به‌طور موقت غیرممکن شود، در این حالت قرارداد کار با کارگران آن کارگاه یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود، به‌حال تعلیق در می‌آید. پس چنان چه قسمتی از کارگاه یا تمام کارگاه به دلایلی خارج از اراده‌ی کارفرما تعطیل شود و انجام کار امکان‌پذیر نباشد، بنا به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی، قرارداد کار تا زمانی که کارگاه تعمیر و آماده‌ی بهره‌برداری شود، معلق می‌شود و بعد از این که کارگاه آماده بهره‌برداری شد، کارفرما مکلف به پذیرش کارگران در کارگاه خود است.

ب) در مدت دو سال یا چهار سالی که کارگران از مرخصی تحصیلی استفاده می‌کنند و همچنین در مدتی که کارگران از مرخصی بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید و بعد از تمام شدن مرخصی تحصیلی یا سایر مرخصی‌های بدون مزد یا حقوق، کارگر می‌تواند به سر کار خودش برگردد و کارفرما حق ندارد از بازگشت به کار کارگران جلوگیری کند.

پ) گاهی ممکن است از کارگری به مراجع قضایی شکایت شود یا در اثر حادثه‌ای کارگر به‌طور موقت بازداشت شود، در این صورت دو حالت پیش‌بینی شده است:

پ-۱) اگر توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و شکایت در مراجع قضایی منتهی به محکومیت کارگر نشود و به سخن دیگر کارگر تبرئه شده و آزاد شود؛ در این صورت:

یکم؛ در این مدت رابطه‌ی قراردادی به حالت تعلیق درآمده و مدت توقیف کارگر جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی او به حساب می‌آید.

دوم؛ کارفرما مکلف به جبران ضرر و زیان وارده است که به حکم دادگاه مشخص می‌شود و باید به کارگر بپردازد (مواد ۱۸ و ۲۹).

سوم؛ کارفرما مکلف است مزد و مزایای کارگر را در آن مدت بپردازد.

چهارم؛ کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف دادگاه مشخص نشده است، برای رفع احتیاجات خانواده‌ی وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه‌ی او را به‌طور علی‌الحساب به خانواده‌اش بپردازد.

پ-۲) اگر توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما نباشد و کارگر به‌علت دیگری در توقیف قرار گیرد. در این صورت نیز چنان چه توقیف کارگر منتهی به برائت او شود، کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد و مدت توقیف جزو ایام تعلیق قرارداد، محسوب می‌شود.

ت) یکی دیگر از مواردی که در آن، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، زمانی است که کارگر به خدمت نظام وظیفه اعزام می‌شود. در مدت خدمت نظام وظیفه هم قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید و بعد از تمام شدن خدمت نظام وظیفه، کارگر باید حداکثر ظرف مدت دو ماه به کار خود برگردد و اگر بعد از دو ماه به کار خود برنگردد، مستعفی تلقی شده و کارفرما می‌تواند او را قبول نکند. اما اگر ظرف مدت دو ماه به سر کار خود برگردد، کارفرما موظف است او را بپذیرد. حال اگر در این مدت، کار آن کارگر به کارگر دیگری واگذار شده باشد و در واقع پست سازمانی او پر شده باشد، کارفرما موظف است کاری مشابه کار سابق کارگر، به وی بدهد.

ث) در مورد کارگرانی که به علت‌های دیگر، غیر از خدمت نظام وظیفه، قرارداد کارشان به حالت تعلیق در می‌آید، کارگران دو راه برای بازگشت به کار دارند:

ث-۱) این کارگران مکلف هستند بعد از این که حالت تعلیق از بین رفت و شرایط برای شروع کار و انجام آن آماده شد، ظرف ۳۰ روز خودشان را به کارفرما معرفی کنند و برای بازگشت به کار اعلام آمادگی کنند. در این صورت

کارفرما مکلف است کارگران را بپذیرد و در صورت تخلف کارفرما، عمل وی مثل این است که کارگر را به طور غیرقانونی اخراج کرده است. پس برای کارگر این حق ایجاد می شود که از تاریخی که کارفرما به او جواب رد می دهد، ظرف مدت ۳۰ روز از کارفرما به هیأت تشخیص اداره کار و امور اجتماعی شکایت کند. اگر کارگر ثابت کرد که عمل کارفرما غیرقانونی است، کارفرما محکوم می شود که او را به سر کار خودش برگرداند ولی اگر کارفرما ثابت کند که به دلیل موجه کارگر را نمی پذیرد، در این صورت کارگر، اخراجی محسوب شده و کارفرما فقط باید به ازای هر سال سابقه کار، معادل ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت کند.

ث-۲) چنانچه کارگر بعد از رفع حالت تعلیق و ظرف ۳۰ روز مقرر به کارفرما مراجعه کرده ولی کارفرما از پذیرفتن او امتناع کند؛ و کارگر هم ظرف ۳۰ روز از آن تاریخ، به هیأت تشخیص مراجعه ننموده باشد، در این صورت، کارگر مستعفی تلقی می شود و فقط مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه و برابر با آخرین حقوق خواهد بود. البته اگر کارگر ثابت کند که برای عدم مراجعه به کارفرما در مدت ۳۰ روز یا عدم شکایت او از کارفرما در هیأت تشخیص در مدت ۳۰ روز عذر موجه داشته است، در این صورت با تشخیص موجه بودن عذر، کارفرما مکلف به قبول او و بازگرداندن وی به کار می شود.

۱۲) تشکلهای کارگری و کارفرمایی

با توجه به مواد ۱۳۰ الی ۱۳۸ قانون کار و با در نظر گرفتن اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، حق تشکیل سه نوع تشکلهای کارگران و کارفرمایان پیش بینی شده است که هر کدام از این تشکلهای ماهیتا با هم فرق دارند و سیاسی-عقیدتی یا صنفی هستند و عبارتند از: انجمن اسلامی، شورای اسلامی کار، و انجمن صنفی که توضیح هر یک از آنها در ادامه مطرح می شود:

الف) انجمن اسلامی

کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دست آوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی می توانند اقدام به تأسیس انجمن های اسلامی کنند. بنابراین انجمن های اسلامی با اهداف زیر تشکیل می شوند:

الف-۱) تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی.

الف-۲) دفاع از دست آوردهای انقلاب اسلامی: با این تعریف، مشخص می شود که انجمن های اسلامی تشکیل شده در واحدهای کارگری از جمله تشکلهای سیاسی-عقیدتی به حساب می آیند. بعد از تشکیل انجمن های اسلامی در واحدهای مختلف تولیدی، برای این که بین انجمن های اسلامی تشکیل شده در واحدهای مختلف هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی ایجاد شود، این انجمن های اسلامی می توانند با هم کانون های هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استانها و در سطح کل کشور هم کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی را تشکیل دهند. البته آیین نامه ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه ی عملکرد انجمن های اسلامی، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد (ماده ی ۱۳۰).

ب) انجمن صنفی (سندیکا - اتحادیه - کانون)

از دیگر تشکلهای شناخته شده ی قانونی، حق تشکیل انجمن صنفی تحت هر عنوان از قبیل سندیکا، کانون، اتحادیه و غیره برای کارگران است. هدف از تشکیل این انجمن ها فقط حفظ حقوق و دفاع از منافع مشروع و قانونی کارگران و کارفرمایان و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان است. در قانون کار به کارگران و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت حق داده شده است که در راستای اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی، نسبت به تشکیل انجمن های صنفی خود اقدام نمایند. همچنین اجازه داده شده است که انجمن های صنفی کارگران و کارفرمایان به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، اقدام به تشکیل کانون انجمن های صنفی در استان و کانون عالی انجمن های صنفی در سطح کل کشور نمایند.

هر یک از تشکلهای صنفی و کانون های مربوطه در زمان تشکیل باید اساسنامه ای داشته باشد که این اساسنامه در مجمع عمومی آنها تصویب و به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم می شود تا نسبت به ثبت آن اقدام کند. متأسفانه علی رغم تصریح قانون اساسی بر این که هر فرد و گروهی حق دارد انجمن سیاسی، صنفی و عقیدتی تأسیس کند یا عضو آن بشود، یعنی قانون اساسی حق ایجاد تشکلهای یا شرکت در هر سه نوع تشکلهای سیاسی، عقیدتی و صنفی را به همه ی آحاد ملت داده است، لیکن متأسفانه در قانون کار محدودیتی برای کارگران واحدهای تولیدی در نظر گرفته شده است که این محدودیت مخالف اصل ۲۶ قانون اساسی است و آن این که کارگران هر واحد فقط می توانند در واحد خود یکی از سه نهاد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده ی کارگران را داشته باشند و چنانچه به فرض در یک واحد کارگری شورای اسلامی کار تشکیل شده و فعالیت داشته باشد،

کارگران حق تشکیل انجمن صنفی را ندارند! و حال آن که شورای اسلامی کار و انجمن صنفی از نظر ماهیت کار و فعالیت و اهداف با هم تفاوت اساسی دارند (تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار).

پ) شرکت‌های تعاونی کارکنان

از جمله نهادهایی که متضمن منافع کارگران می‌باشند و در واقع ماهیتاً صنفی هستند نه سیاسی یا عقیدتی، شرکت‌های تعاونی مسکن، توزیع و مصرف را می‌توان نام برد. به کارگران اختیار داده شده است تا در راستای اجرای اصل ۳۱ قانون اساسی و بر اساس مفاد اصل ۴۳ همان قانون، نسبت به تشکیل این شرکت‌های تعاونی اقدام کنند و همان‌گونه که انجمن‌های اسلامی و انجمن‌های صنفی می‌توانند برای هماهنگی میان انجمن‌های در سطح استان قانون و در سطح کل کشور عالی تشکیل دهند، شرکت‌های تعاونی نیز می‌توانند در سطح استان قانون‌های هماهنگی و در سطح کل کشور کانون‌های عالی هماهنگی شرکت‌های تعاونی را تشکیل دهند (مواد ۱۳۲ الی ۱۳۴).

ت) کانون‌های بازنشستگان

به منظور بررسی و پیگیری مسایل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای قسمتی از اصل ۲۹ قانون اساسی که ناظر بر حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، به کارگران بازنشسته اختیار تشکیل و تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته در سطح شهرستان‌ها و استان‌ها داده شده است که کانون‌های بازنشستگان نیز در سطح استان‌ها می‌توانند به منظور هماهنگی با سایر کانون‌ها نسبت به تشکیل کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته اقدام کنند (ماده ۱۳۴).

ث) شورای اسلامی کار

شورای اسلامی کار نیز از نهادهایی است که در واحدهای تولیدی تشکیل می‌شود و هدف از تشکیل شوراهای اسلامی کار، اجرای اصل ۱۰۴ قانون اساسی در جهت تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی است و مرکب از نمایندگان کارگران و کارمندان و نماینده مدیریت است. همان‌گونه که در اصل ۱۰۴ قانون اساسی آمده است، شوراهای اسلامی کار، ماهیتاً با انجمن‌های صنفی فرق دارند و هدف از تشکیل آن‌ها راهنمایی و برنامه‌ریزی در جهت پیش‌برد کارهای واحد تولیدی و کمک به مدیریت در اداره بهتر واحد است و حال آن که هدف از تشکیل انجمن‌های صنفی، دفاع از منافع مشروع و قانونی کارگران و حفظ منافع اقتصادی و طبقاتی آنان می‌باشد و با مدیریت هیچ‌گونه ارتباطی ندارند و مدیریت نمی‌تواند نماینده‌ای در انجمن‌های صنفی کارگران داشته باشد. شوراهای اسلامی کار نیز در سطح استان می‌توانند کانون‌های شوراهای اسلامی و در سطح کل کشور کانون‌های عالی شوراهای اسلامی را به منظور هماهنگی و ایجاد وحدت روش و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی تشکیل دهند.

ج) یکی از محاسن وجود انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی در واحدهای تولیدی، صنعتی... انتخاب نماینده کارگران و کارفرمایان برای حضور در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن است و در صورت عدم وجود تشکلهای کارگری و کارفرمایی، انتخاب نماینده کارگران در مجامع و شوراهای مذکور به عهده وزیر کار و امور اجتماعی است.

چ) هر کدام از تشکلهای صنفی کارگری و کارفرمایی می‌توانند به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف محوله، اقدام به ایجاد تشکیلات مرکزی نمایند (ماده ۱۳۷).

۱۳) مذاکره دست جمعی

یکی دیگر از حقوق کارگران انجام مذاکرات دسته‌جمعی با کارفرمایان به منظور تحقق اهداف زیر است:

الف) پیشگیری از ایجاد مشکلات حرفه‌ای و شغلی یا حل آن‌ها.

ب) بهبود شرایط تولید.

ج) بهبود امور رفاهی کارگران.

رسیدن به اهداف مذکور از طریق مذاکرات دسته‌جمعی و به شیوه‌های مختلفی است که برخی از آن‌ها به قرار ذیل است:

الف) تعیین ضوابط و مقرراتی برای مقابله با مشکلات.

(ب) تأمین مشارکت طرفین مذاکره در حل آن‌ها.

(ج) تعیین شرایط در سطح کارگاه، حرفه یا صنعت با توافق طرفین.

(د) تغییر شرایط در سطح کارگاه، حرفه یا صنعت با توافق طرفین.

پس موضوع مذاکرات دسته‌جمعی می‌تواند این باشد که مقررات و ضوابطی را ایجاد کنند که با رعایت آن‌ها مشکلات پیش آمده حل شود؛ منتها آن مقررات نباید مخالف با مقررات جاری کشور و سیاست‌های برنامه‌ای دولت باشد. با داشتن این حق، در واقع کارگران می‌توانند خودشان و بدون مراجعه به مراجع قضایی و اداری اختلافات خود با کارفرمایان را حل کرده و در تعیین ضوابط و مقررات کارگاه یا تغییر شرایط در کارگاه نقش داشته باشند.

۱۴) پیمان دست جمعی

پیمان‌های دسته‌جمعی کار، از حقوقی است که کارگران از طریق انجمن‌های صنفی یا نماینده‌ی قانونیشان یا شوراهای اسلامی کار اعمال می‌کنند؛ که ممکن است:

(الف) یک طرف پیمان یک یا چند شورای اسلامی یا انجمن صنفی کارگران یا نماینده‌ی کارگران باشد و طرف دیگر یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آن‌ها.

(ب) یک طرف پیمان کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری باشد و طرف دیگر کانون‌ها و کانون‌های عالی کارفرمایی.

۱-۱۴) در پیمان‌های دسته‌جمعی کار هیچ‌کدام از طرفین پیمان حق ندارند قبل از پایان مدت پیمان، درخواست تغییر پیمان را بنمایند مگر این که شرایط استثنایی باشد و وزارت کار و امور اجتماعی استثنایی بودن شرایط را تشخیص داده باشد.

۲-۱۴) در صورتی که اختلاف نظر بین کارگران و کارفرمایان در مورد مواد قانون کار یا پیمان‌های قبلی کار یا هر یک از موضوعاتی که مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید است، پیش بیاید و این اختلاف نظر منجر به این شود که کارگر در کارگاه حاضر شود ولی کار تعطیل باشد یا این که عملاً تولید کاهش پیدا کند، در این صورت رفع اختلاف با درخواست هر یک از طرفین اختلاف یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و با نظر هیأت تشخیص اداره‌ی کار و امور اجتماعی است و چنان چه هیأت تشخیص، نظر خود را بدهد ولی یکی از طرفین، نظر هیأت تشخیص را نپذیرد و به آن اعتراض داشته باشد، حق دارند که ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص، اعتراض خودشان را به هیأت حل اختلاف اعلام کنند. هیأت حل اختلاف فوراً رسیدگی و اعلام نظر می‌کند و چنان چه به نظر هیأت حل اختلاف هم اعتراضی وجود داشته باشد، باید ظرف سه روز اعتراض توسط رئیس اداره‌ی کار و امور اجتماعی به اطلاع وزیر کار و امور اجتماعی برسد که در صورت لزوم، هیأت وزیران تا زمان رفع اختلاف، کارگاه را به نحوی که مقتضی بداند و به حساب کارفرما اداره می‌نماید.

۳-۱۴) فوت کارفرما یا تغییر مالکیت، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار تأثیری ندارد و کارفرمای جدید قائم مقام و جانشین کارفرمای متوفی یا قدیم می‌شود.

۴-۱۴) چنان چه قبل از بسته شدن پیمان دسته‌جمعی کار، بین کارفرما و کارگران قراردادهای انفرادی بسته شده باشد، بعد از این که بین کارگران و کارفرمایان پیمان دسته‌جمعی کار بسته شد، اجرای مقررات و شرایط پیمان جمعی برای هر دو طرف الزامی است ولی این الزام تا زمانی است که مزایای قراردادهای انفرادی بیش تر از پیمان نباشد. چنان چه قراردادهای انفرادی مزایایی بیش تر از مزایای پیمان دسته‌جمعی در بر داشته باشد اجرای مقررات پیمان الزامی نیست. همچنین است در مورد قراردادهای انفرادی که بعد از پیمان بسته می‌شوند (ماده‌ی ۱۴۲ الی ۱۴۶).

لازم به ذکر است که مقررات مذکور به لحاظ حمایتی بودن قانون کار وضع شده است.

۱۵) خدمات رفاهی کارگران

طبق قانون کار، دولت و کارفرمایان مکلف شده‌اند پاره‌ای از خدمات را در اختیار کارگران و کشاورزان مشمول قانون کار قرار دهند. در واقع استفاده از این خدمات نیز بخشی از حقوق کارگران و کشاورزان مشمول قانون کار به‌شمار می‌آید و مهم‌ترین آن‌ها به‌قرار ذیل است:

(الف) **حق داشتن مسکن مناسب:** که در این رابطه دولت مکلف شده است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذیربط، همکاری لازم را بنماید. کارفرمایان مکلف شده‌اند که از طریق

تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری کنند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف شده‌اند تا در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر، برای کارگران خانه‌های سازمانی احداث نمایند.

(ب) خوراک و خوابگاه: کارفرمایانی که کارگاهشان دور از مناطق مسکونی است که برای مدتی محدود به منظور انجام کاری معین ایجاد شده است، موظفند:

یکم؛ سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت که حداقل یک وعده‌ی آن غذای گرم باشد، برای کارگران خود فراهم سازند.

دوم؛ به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب برای کارگران ایجاد نمایند.

(پ) سرویس رفت و آمد: کارگران حق دارند در صورتی که کارگاه محل کار آنان دور بوده و وسیله‌ی نقلیه‌ی عمومی کافی نباشد، برای رفت و برگشت به کارگاه از وسیله‌ی نقلیه‌ی مناسب که کارفرمایان در اختیار آنان قرار می‌دهند استفاده نمایند. به سخن دیگر حق استفاده از سرویس ایاب و ذهاب را دارند.

(ت) امکانات ورزشی: کارگران حق دارند محلی مناسب برای ورزش در رشته‌های مختلف ورزشی داشته باشند.

(ث) کارگران حق دارند که محل مناسبی برای ادای فریضه‌ی نماز داشته باشند و مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه‌ی نماز و در ایام ماه مبارک رمضان، برای صرف افطار یا سحری صرف نمایند.

۱۶) مراجع حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان

اختلاف بین کارگران و کارفرمایان به یکی از طرق ذیل مورد رسیدگی قرار گرفته و حل و فصل می‌شود:

۱) سازش مستقیم بدون مراجعه به مراجع حل اختلاف که ممکن است به یکی از سه روش زیر به عمل بیاید:

الف) سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز.

ب) سازش مستقیم بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای اسلامی کار.

پ) چنان چه در واحدی شورای اسلامی کار وجود نداشته باشد، سازش مستقیم از طریق انجمن صنفی کارگران یا نمایندگان کارگران و کارفرما.

۲) در صورت عدم حل اختلاف از طریق مذاکره و سازش، کارگران یا کارفرمایان حق مراجعه به هیأت‌های تشخیص اداره‌ی کار و امور اجتماعی را دارند که مشتمل است بر:

- یک نفر نماینده‌ی وزارت کار و امور اجتماعی.

- یک نفر نماینده‌ی کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.

- یک نفر نماینده‌ی مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان.

شکایت کارگران از کارفرمایان و برعکس کارفرمایان از کارگران، ابتدا در هیأت‌های تشخیص مطرح شده و مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. رأی هیأت تشخیص پس از ابلاغ تا ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ قابل اعتراض و تجدیدنظر است و چنان چه تا ۱۵ روز پس از ابلاغ، به رأی هیأت تشخیص اعتراض نشود، لازم‌الاجرا می‌گردد. در غیر این صورت - یعنی اگر اعتراض شود - در هیأت‌های حل اختلاف قابل رسیدگی است.

۳) اعتراض به رأی هیأت تشخیص باید به صورت کتبی تقدیم هیأت حل اختلاف شود. بعد از وصول اعتراض و دعوت طرفین حداکثر ظرف یک ماه رسیدگی و رأی لازم صادر می‌شود. رأی صادره از هیأت حل اختلاف، قطعی و غیرقابل اعتراض و لازم‌الاجراست.

۴) اجرای آرای قطعی شده و لازم‌الاجرای هیأت‌های تشخیص و هیأت‌های حل اختلاف توسط اجرای احکام دادگستری به عمل می‌آید.

شایان ذکر است که آرای قطعی هیأت‌های حل اختلاف، در دیوان عدالت اداری قابل نقض می‌باشد.