

۱. مقدمه

از وقتی انسان‌ها با روی آوردن به زندگی اجتماعی، نیاز به همکاری را در خودشان احساس کردند آنهایی که قدرت بالاتر و ابزار تولید بیشتری داشتند درصدد برآمدند تا عده‌ای را برای خود در خدمت بگیرند و از نیروی جسمانی آنها در راستای تأمین منافع خودشان بهره بگیرند. شاید همان زمان بود که مسئله کارگر و کارفرما به شکل رسمی در جامعه پدیدار شد. هرچند که رابطه کارفرما و کارگر در دوران آغازین از طریق استاد شاگردی، پدر- فرزند، صاحب- بردگی و... نمود پیدا می‌کرد، اما به مرور زمان با ضابطه‌مند شدن این روابط، حق و حقوقی برای کارفرمایان و کارگران به صورت نوشته شده یا نانوشته در نظر گرفته شد که با پیشرفت و تغییر و تحولات زندگی بشری به صورت مدون و با عنوان یکی از شاخه‌های مهم علمی بروز و ظهور کرده است. کارگران به عنوان قشر مهم در جامعه برای برخورداری از زندگی مناسب باید در قبال کار و تلاشی که انجام می‌دهند از یک سری حمایت‌های مادی و معنوی برخوردار شوند. هرچند که در دنیای معاصر نیز در برخی اوقات، اجحاف در حق کارگران و زیرپا شدن حقوق آنها دیده می‌شود، اما با توسعه کشورها و در نظر گرفتن امتیازات و حقوقی که در قوانین و مقرراتشان برای کارگران در نظر گرفته‌اند، می‌توان امیدوار بود که روزه‌روز از نگرانی‌های این قشر زحمتکش کاسته شده و آینده بهتری در انتظارشان باشد. دو کشور اسلامی ایران و افغانستان به پشتوانه آموزه‌های دین اسلام ارزش و جایگاه ویژه‌ای برای کارگران قائل است و همسو با قوانین و مقررات بین‌المللی در حمایت از کارگران در منابع حقوقی خودشان حقوق و مزایایی در ارتباط با کار و کارگری پذیرفته و بر آن تأکید کرده‌اند.

مقاله حاضر با عنوان حقوق کارگر در مرحله استخدام و قرارداد کار در منابع حقوقی ایران و افغانستان می‌خواهد به این سؤال پاسخ دهد که در منابع حقوقی ایران و افغانستان چه حقوق و مزایایی در حمایت از کارگران در این مرحله در نظر گرفته شده است. روشن است که گستره حقوق کارگر در یک تقسیم‌بندی کلی شامل مراحل سه‌گانه: حقوق کارگران در مرحله استخدام و قرارداد کار، حقوق کارگر در حین کار و حقوق کارگر در مرحله پایان کار است که در مقاله حاضر سعی شده است حقوق کارگر در مرحله استخدام و قرارداد کار بررسی شود.

۲. مفهوم‌شناسی

۲-۱. کارگر

کارگر در لغت به معنای کارکننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و مزد می‌گیرد، آمده است و در مقابل کارفرما قرار دارد». (عمید، ۱۳۸۰، ص ۹۵۴) این واژه در اصطلاح حقوقی نیز از معنای لغوی خود دور نشده چنان‌که در تعریفی آمده است: «منظور از کارگر کسی است که در برابر کار، مزد می‌گیرد و بین او و مزددهنده رابطه علیت است» (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸، ص ۲۹۹). در قانون مدنی ایران که برگرفته از فقه امامیه است نیز با توجه به مواد ۴۶۶، ۴۶۷ و ۵۱۲ و ۵۱۳ این قانون آمده است: «کارگر یا اجیر کسی است که در مقابل دریافت عوضی که به آن اجرت می‌گویند منفعت عمل خویش را به دیگری که مستأجر نامیده می‌شود، تملیک می‌کند». این تعریف شامل هر کسی می‌شود که منفعت کار خود را در مقابل عوضی معامله می‌کند؛ کاری را که انجام می‌دهد، خواه یدی باشد یا فکری و یا خواه کارش را به طور مستقل انجام دهد و یا تحت تبعیت و نظارت دیگری کار کند (اباذری فومشی، ۱۳۸۶، ص ۵۷). در ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کارگر این‌گونه تعریف شده است: «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند» (قانون کار، ۱۳۸۹، ماده ۲).

قانون کار افغانستان نیز برای کارگر این تعریف را برگزیده است: «کارکنی که براساس قرارداد معین در اداره استخدام می‌شود». (قانون کار افغانستان، ۱۳۸۵، ماده ۳، بند ۴) بنابراین، معیارهای تشخیص کارگر از سایر افراد شاغل عبارت است از:

- داشتن شخصیت حقیقی: مطابق آنچه از تعریف کارگر در قانون کار فهمیده می‌شود، کارگر باید شخص حقیقی باشد؛

- دریافت حق‌السعی از کارفرما: کارگر باید کار را در قبال دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق و سایر مزایا انجام دهد؛ زیرا قرارداد کار که رابطه کار را ایجاد می‌کند عقدی معوض است و از این جهت با هبه و برخی عقود غیرمعوض تفاوت دارد (اباذری فومشی، ۱۳۸۶، ص ۵۷)؛

تبعیت از کارفرما: از دیگر مشخصات کارگر، تبعیت وی در انجام کار از دیگری است، پس کسانی را که به طور مستقل و برای خود، کار می‌کنند و در انجام کار از کسی دستور نمی‌گیرند، نمی‌توان کارگر محسوب کرد. (اباذری فومشی، ۱۳۸۶، ص ۵۷)

بنابراین، هر کسی که در عرف جامعه کارگر شناخته می‌شود از دیدگاه حقوق کار، کارگر محسوب نمی‌شود و ماده ۱۸۸ قانون کار به طور مشخص این موارد را برشمرده است و مقرر می‌دارد: «اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری و یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود». (اباذری فومشی، ۱۳۸۶، ص ۵۷)

۲-۲. کارفرما

کارفرما در لغت به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، کسی که به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار بدهد، آمده است. (عمید، ۱۳۸۰، ص ۹۵۵) در اصطلاح حقوقی نیز آمده است: «کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را انجام دهد» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷، ۴/۲۹۸). در تعریف دیگر آمده است: «کارفرما، شخصیت حقیقی یا شخصیت حقوقی است که یک طرف امضاکننده موافقت نامه یا قرارداد بوده و اجرای عملیات موضوع موافقت نامه و قرارداد را به پیمانکار یا مشاور واگذار می‌کند (سازمان یا گروهی که مسئولیت هدایت پروژه را به عهده می‌گیرد). دانشجویان و نمایندگان قانونی کارفرما در حکم کارفرما محسوب می‌شوند» (قراگاه سازندگی خاتم الانبیاء، ۱۳۸۷، ص ۲۶). ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کارفرما را چنین تعریف کرده است: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. اگر نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی کند و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است» (قانون کار ایران، ۱۳۶۹). در

ماده ۴ قانون کار کشور اسلامی افغانستان نیز کارفرما این‌گونه تعریف شده است: «کارفرما شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایر حقوق مربوط به کارکن توسط یا به منظوری او اجرا و پرداخته می‌شود» (قانون کار افغانستان، ۱۳۸۵، ماده ۳، بند ۷).

با توجه به تعریف قانونی کارفرما ملاحظه می‌شود که کارفرما برخلاف کارگر که فقط شخص حقیقی است، ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی باشد و شخصی است که کارگر به درخواست و به حساب او کار می‌کند، اما لازم نیست که کارگر با دستور مستقیم کارفرما کار کند بلکه ممکن است کارگر به طور مستقیم تحت نظارت و دستور کارفرما کار کند و یا مطابق ضوابط کلی و مشخصی که کارفرما معین کرده است، کار کند و در تحت نظارت مستقیم کارفرما نباشد. مهم این است که کارگر، کار خود را به تبعیت از کارفرما انجام دهد و در هر صورت، انجام کار به حساب کارفرما باشد. بنابراین، از نظر حقوقی، کارفرما شخصی است که یک طرف قرارداد کار یا رابطه کارگری و کارفرمایی است و به این اعتبار، تعهدهایی را در برابر کارگر برعهده می‌گیرد. همچنین هرگاه کارفرمایان اشخاص حقیقی متعدد باشند و رابطه آنها با یکدیگر براساس شراکت مدنی باشد در این صورت هر یک از شرکا به نسبت سهم خود در قبال حقوق کارگران مسئول است و از نظر اداره چه به لحاظ جمعی اداره شود یا به صورت مدیر که نماینده کارفرمایان محسوب می‌شود تعهد هر یک در قبال کارگران موجب تعهد همگی خواهد شد هرچند بقیه شرکا این تعهد را تنفیذ نکنند. (رفیعی، ۱۳۹۵، ص ۹۲)

۲-۳. کارگاه

کارگاه در لغت به معنای کارخانه، محل کار (عمید، ۱۳۸۰، ص ۹۵۵) و در اصطلاح حقوق منظور از کارگاه، سازمانی است که برابر طرح پیش‌بینی شده به طور دائم مقداری وسایل مادی و انسانی را برای انجام یک فعالیت اقتصادی و به منظور ارضای حوائج مراجعان خود به کار می‌گیرد. کارگاه لازم نیست همیشه عنوان تجاری و شخصیت حقوقی داشته باشد مانند کارگاهی که یک دانشگاه برای

چاپ کتاب‌ها تأسیس می‌کند (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷، ۴/۲۹۸۸). به موجب ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعریف زیر برای کارگاه در نظر گرفته شده است: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه باشد از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند» (مجموعه قوانین روزنامه رسمی، ۱۳۶۹، ص ۷۳۱). قانون کار افغانستان نیز از عنوان اداره برای کارگاه استفاده کرده و در تعریف اداره می‌گوید «اداره عبارت است از وزارت‌ها، ادارات دولتی و غیردولتی، کمیسیون‌های مستقل، تصدی‌ها، تشبثات خصوصی و مختلط و مؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار تولیدی یا خدماتی دارد» (قانون کار افغانستان، ۱۳۸۵، ماده ۳، بند ۱). براین اساس هر جا که به هر نحوی اشخاص با عنوان کارگر در آنجا مشغول کار باشند اعم از خدماتی و تولیدی، کارگاه گفته می‌شود.

۲-۴. قرارداد کار

قرارداد کار عبارت است از: «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن، کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری (مزد کاری) را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد». (قانون کار ایران، ۱۳۶۹، ماده ۷)

۲-۵. حقوق

از نظر واژگانی، حقوق واژه‌ای جمع است و مفرد آن حق، البته واژه حقوق در چهار مفهوم به کار می‌رود: حقوق گاهی به معنای علم و دانش حقوق است؛ گاهی به معنای دستمزد به کار رفته است؛ گاهی به معنای مجموعه قواعد و مقرراتی است که بر انسان‌ها از این جهت که عضوی از یک

اجتماع هستند حکومت می‌کند. برای مثال وقتی از واژه ترکیبی حقوق اسلام استفاده می‌شود منظور قواعد و مقررات برگرفته از دین مبین اسلام است که بر افراد جامعه حاکم است. واژه حقوق در اینجا به صورت اسم جمع به کار می‌رود و مترادف با واژه شریعت در زبان عربی یا واژه شرع در اصطلاح فقیهان است. اصطلاح (Law) در انگلیسی براساس همین معنی به کار می‌رود اگرچه (Law) به معنای دانش حقوق نیز رایج است. معنای دیگر حقوق، توانایی‌ها و امتیازاتی است که برای افراد جامعه در نظر می‌گیرند و افراد دیگر در برابر این امتیازات تکالیفی نیز دارند. واژه حقوق در این معنی واژه‌ای جمع است و مفرد آن (حق) می‌شود. (پیوندی، ۱۳۹۰، ص ۲۵)

مطابق نظری در تعریف حقوق آمده است: «حقوق جمع حق است و حق، امتیاز و توانایی خاصی است که هر فرد به موجب قانون در برابر دیگران (نسبت به اشیاء یا اشخاص) دارد و می‌تواند هرگونه تصرفی در حق خود کند، اما حق وقتی به ترکیب جمع یعنی، حقوق بیان می‌شود منظور از آن، مجموع مقرراتی است که بر افراد یک جامعه در زمان معین حکومت می‌کند و وقتی علم حقوق گفته می‌شود، مقصود دانشی است که به تحلیل قواعد حقوقی و سیر تحول آن می‌پردازد. چنان که حقوق مدنی، شرح تفسیر قواعد موجود در قانون مدنی است» (آقایی، ۱۳۹۰، ص ۱۴). آنچه در مورد حقوق کارگر مدنظر است معنای اخیر است؛ یعنی حقوق به معنای امتیاز و توانایی‌های است که برای افراد جامعه در نظر می‌گیرند و افراد دیگر در برابر این امتیازات تکالیفی دارند.

۲-۶. کار

فرهنگ فارسی معین، کار را با شغل فعل، عمل، پیشه، صنعت یا آنچه از شخص یا شیء صادر شود یا آنچه کرده شود، تعریف کرده است. (معین، ۱۳۸۳، ذیل واژه کار) بعضی لغویین معنی آن را از معنی فعل محدودتر دانسته و گفته‌اند: «کار عبارت از آن فعلی است که با مشقت باشد» که بر این اساس معنی کار از معنی فعل محدودتر است (حسینی زبیدی، ۱۹۹۴، ۲۴/۸). در هر صورت برای ماده و ریشه کلمه عمل (کار) معانی بسیار و استعمال‌های زیادی در قاموس‌های لغت دیده می‌شود، ولی مهم اینست که کار به معنی شغل و پیشه است و معانی دیگر آن مجاز و یا مشترک

لفظی است و بر تشریح و تحقیق این موضوع اثر مهم و قابل توجهی مترتب نیست» (قریشی، ۱۳۴۴، ص ۲۵).

۳. حقوق کارگر در مرحله استخدام و قرارداد کار

۳-۱. حق کار

حق کار یکی از مهمترین امتیازات اجتماعی و اقتصادی است که تمام افراد یک جامعه به صورت مساوی از آن برخوردار بوده و هیچ کسی را مگر به حکم قانون نمی توان از این حق محروم کرد. براساس ماده ششم میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولت ها مکلف به تأمین شرایط و فرصت های شغلی و همچنان مصونیت آن برای تمام شهروندان هستند. بنابراین، اولین حقی که می توان به پشتوانه قوانین بین المللی و همچنین قوانین دو کشور ایران و افغانستان برای کارگر در نظر گرفت حق کار است. در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر تأکید شده است: «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» (اعلامیه جهانی حقوق بشر، ۱۹۴۸، ماده ۲۳).

براساس میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز حق کار کردن در شرایط عادلانه و مناسب یکی از حقوقی است که این اعلامیه می کوشد از آن حمایت و آن را تضمین کند. در ماده ششم این میثاق آمده است: «کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می کند معاش خود را تأمین کند به رسمیت می شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت» (میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۶). در ادامه ماده مذکور گفته شده است: «اقداماتی که کشورهای طرف این میثاق به منظور تأمین اعمال کامل این حق به عمل خواهند آورد باید شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه ای و طرح برنامه ها و خط مشی ها و تدابیر فنی باشد که از لوازم تأمین توسعه مداوم اقتصادی - اجتماعی و اشتغال تام و مولد است تحت

شرایطی که آزادی‌های اساسی سیاسی و اقتصادی را برای افراد حفظ کند» (میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ۱۹۴۸، ماده ۶).

کشورهای ایران و افغانستان نیز به این میثاق پیوسته است و مفاد آن را به‌عنوان قانون رسمی تصویب کرده و به‌اجرا گذاشته است. هرچند در قانون اساسی این دو کشور نیز به این حق توجه و آن را متذکر شده است. اصل بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تأکید می‌کند: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند» (قانون اساسی ایران، اصل ۲۸). قانون اساسی کشور اسلامی افغانستان نیز بر حق کار به‌عنوان یک امتیاز همگانی برای شهروندان تأکید کرده و در بند اول ماده چهل و هشتم خود آورده است: «کار، حق هر افغان است» (قانون اساسی افغانستان، ماده ۴۸).

۳-۲. آزادی در انتخاب شغل

هر کسی آزاد و مخیر است که به هر کاری که تمایل دارد اشتغال ورزد، پس هیچ‌کسی را نمی‌توان برخلاف میل او به انجام و اشتغال به کاری وادار کرد و یا از اشتغال به کاری باز داشت. (قنواتی، ص ۲۱۵) در گذشته براساس گرایش لیبرالیسم، تکیه بر گزینش آزاد شغل و کار شده بود. در اصل ۱۷ اعلامیه حقوق بشر و شهروند ۱۷۹۳ آمده است: «هیچ‌گونه کاری را نمی‌توان برای شهروند ممنوع دانست». همچنین در اصل ۲۶ اعلامیه ۱۹۴۶ فرانسه گفته شده است: «همه کس وظیفه دارد کار کند و حق دارد شغلی داشته باشد». حق انتخاب کار با این بینش یعنی، آزادی افراد در اختیار کردن حرفه و مؤسسه مورد نظر و همچنین استعفا و خروج از آن. با این ترتیب هیچ‌کسی را نمی‌توان وادار به کاری که بدان تمایل ندارد و یا او را از شغلی که بدان دلبسته است، باز داشت. بر این اصول همیشه استثنائاتی وارد بوده است و هنوز هم وارد است. کار تولیدی مشروع، موافق با اخلاق حسنه و در راستای نظم اجتماعی و اقتصاد سالم کشوری از زمره صفاتی است که در جای قوانین به آنها اشاره شده است (قاضی شریعت پناهی، ۱۳۸۳، ص ۵۷۳).

با توجه همین نکته است که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۸ درباره آزادی کار، این طور مقرر می‌دارد: «هر کسی حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند.» (قانون اساسی ایران، اصل ۲۸) در ماده ۴۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان نیز به این مهم توجه شده و چنین تصریح کرده است: «انتخاب شغل و حرفه در حدود احکام قانون، آزاد می‌باشد» (قانون اساسی افغانستان، ماده ۴۸). همچنین در ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز این حق به طور واضح بیان شده است: «براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند» (قانون کار ایران، ماده ۶).

قانون کار افغانستان با تأکید بر این حق در ماده چهارم خودش در این زمینه بیان می‌دارد: «کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته می‌شود که کارکن به وسیله تهدید یا به نحو دیگر، خلاف اراده وی به اجرای آن مکلف گردد.» «کاری که کارکن به حکم قانون به اجرای آن مکلف گردد، اجباری پنداشته نمی‌شود» (قانون کار افغانستان، ماده ۴).

۳-۳. عدم تبعیض در استخدام

منع تبعیض یک اصل مسلم حقوق بشری است و همه موازین حقوق بشری باید بر این اصل استوار شود. می‌توان گفت که بهره‌مندی از هریک از حقوق بشری بی‌توجه به اصل منع تبعیض بی‌ارزش خواهد بود و در همه اسناد حقوق بشری به این اصل توجه ویژه شده است. مواد ۲ و ۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر و مواد ۲ و ۳ میثاق‌های بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی بر لزوم پرهیز از هرگونه تبعیض بر پایه نژاد، رنگ، جنس، زبان،

مذهب، عقیده سیاسی، یا عقیده دیگر، ریشه و خاستگاه ملی و اجتماعی، ثروت، تبار و... تأکید دارد. سازمان بین‌المللی کار نیز برای این اصل حقوق بشری اهمیت بسیار قائل است و در اعلامیه فیلادلفیا مصوب ۱۹۴۴ (ضمیمه اساسنامه بین‌المللی کار) بر نبود تبعیض تأکید شده است. مهمتر از آن، سازمان بین‌المللی کار در دو مقاله‌نامه دیگر (۱۰۰ و ۱۱۱) که در ۱۹۵۰ و ۱۹۵۸ به تصویب رسانده بر برابری مزد زن و مرد و نیز ممنوع بودن تبعیض در اشتغال و استخدام تأکید و موازینی را در این راستا وضع کرده است. (بهمنی قاجار، ۱۳۸۹، ص ۱۳۶)

دولت ایران به هر دو مقاله‌نامه مربوط به ممنوعیت تبعیض یعنی، مقاله‌نامه نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ و میثاق‌های بین‌المللی مدنی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیوسته و از این رو مؤظف به اجرای این اصل بر پایه موازین بین‌المللی است. قانون اساسی ایران در اصول ۱۹ و ۲۰ از برابری حقوق شهروندان و پشتیبانی قانونی یکسان از زن و مرد یاد شده است. علاوه بر آن در قانون کار این کشور نیز در ماده ۶ هرگونه تبعیض را مردود شمرده و تصریح کرده است: «براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردار هستند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند» (قانون کار ایران، ماده ۶). بند اول ماده نهم قانون کار افغانستان نیز هرگونه تبعیض در استخدام به کار را ممنوع دانسته و در این زمینه این چنین تصریح می‌کند: «در استخدام به کار، تأدیه مزد و امتیازات، انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع است» (قانون کار افغانستان، ماده ۹).

۴. شرایط استخدام

۴-۱. تابعیت

به طور کلی اکثر دولت‌ها برای ممانعت از حضور اتباع کشورهای دیگر در بازار کار کشور خود برنامه‌ریزی مشخصی داشته و مقرراتی را تدوین می‌کنند تا حتی الامکان مشاغل موجود توسط اتباع داخلی تصدی و اداره شود. به موجب ماده صد و بیستم قانون کار ایران اصل بر ممنوعیت اشتغال اتباع بیگانه است مگر با شرایط خاصی که بیان شده است. در این ماده مقرر داشته است: «اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای رواید ورود با حق کار مشخص بوده ثانیاً مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه پروانه کار دریافت دارند». بنابراین، اگر تبعه خارجه بدون رعایت شرایط مزبور مبادرت به تنظیم قرارداد کار کند به دلیل ممنوعیت قانونی، قرارداد وی معتبر نبوده و باطل است (موحدیان، ص ۹۳).

قانون کار جمهوری اسلامی افغانستان نیز در ماده سیزدهم اولین شرط استخدام را داشتن تابعیت افغانستان دانسته مگر موارد خاصی که در بند پنجم و ششم ماده سیزدهم بیان کرده است. در این قانون آمده است: «شخص به حیث کارکن استخدام شده، می‌تواند واجد شرایط ذیل باشد: داشتن تابعیت افغانستان، شرایط استخدام، مکلفیت و قرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتی و غیر دولتی و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می‌شود، کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک و سازمان‌های بین‌المللی از این حکم مستثنی و تابع توافقات یا قراردادهای دو جانبه و قوانین بین‌المللی هستند، کارکنان جدیدالشمول داخلی و خارجی در ادارات مکلف هستند حین استخدام، معرفی‌نامه (جواز کار) از وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین را حصول و ارائه کنند». (قانون کار و خدمات ملکی افغانستان، ماده ۱۳)

۴-۲. سن استخدام

سازمان بین‌المللی کار سن ۱۸ سالگی را سن مناسب استخدام برای کار پیش‌بینی کرده است. درعین حال در بعضی اسناد خود، دولت‌ها را موظف کرده که حداقل سن را در قانون داخلی خود

تعیین کنند. قانون کار افغانستان در ماده ۱۳، سن استخدام را ۱۵ سالگی و سن کارآموزی را ۱۴ سالگی تعیین کرده است، اما در شرایط خاص (موافقه ممثل قانونی و تأیید شورای نمایندگان مربوط) استخدام در ۱۴ سالگی و کارآموزی در ۱۳ سالگی را نیز تجویز کرده است. (حکیمی، حقوق و امتیازات کارگران در قانون کار)

در این ماده آورده است: «شخصی به حیث کارکن استخدام شده می‌تواند که واجد شرایط ذیل باشد: اکمال سن هجده سالگی. برای کارکنان در عرصه کارهای خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و برای کارآموزان اکمال سن چهارده سالگی». (قانون کار و خدمات ملکی افغانستان، ماده ۱۳) ماده هفتاد و نهم قانون کار ایران سن ۱۵ سالگی را برای استخدام شرط کرده و مقرر داشته است: «به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است». بنابراین، به موجب این ماده به کار گرفتن افرادی که سنشان کمتر از ۱۵ سال تمام باشد، ممنوع است. این ملاک در مورد دختر و پسر یکسان است با اینکه قید سال قمری در قانون نیامده است. بنابراین به تاسی از اصل ۱۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنای احتساب برای مراجع قانونی تاریخ شمسی خواهد بود» (موحدیان، ص ۸۷).

۳-۴. حقوق ناظر به انعقاد قرارداد کار

در ماده هفتم قانون کار ایران، قانون‌گذار به شرح ذیل به تعریف قرارداد کار می‌پردازد: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن، کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد». باتوجه به ماده فوق به دست می‌آید که: «قرارداد کار می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد و هر دو دارای اعتبار و اهمیت می‌باشد. با اینکه باتوجه به این موضوع باید قرارداد کار را جزء عقود تشریفاتی دانست که هر شکلی می‌تواند منعقد شود و لازم نیست قرارداد حتماً کتبی باشد، ولی امکان دارد در صورت تغییر کارفرما امکان بروز اختلاف بر سر شرایط مورد توافق کارفرمای قبلی ایجاد شود. چنین به نظر می‌رسد که در چنین شرایطی قرارداد کتبی به نحو بهتری می‌تواند حقوق و منافع کارگر را حفظ کند. با اینکه از لحاظ

حقوقی امکان اثبات رابطه قرارداد به استناد قرارداد مکتوب در محاکم سهل تر از قرارداد شفاهی است» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸، ص ۴۸).

مطابق ماده مورد بحث کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای کارفرما انجام می دهد. از دیدگاه حقوقی قرارداد کار توافقی است که بین کارفرما و کارگر صورت می گیرد و بر پایه آن، یک طرف (کارگر) متعهد می شود کاری را در برابر اجرت و تحت اشراف و نظارت شخص دیگر (کارفرما) برای او انجام دهد. مطابق این برداشت باید قرارداد کار را در زمره عقود معوضه دانست. چون مطابق تعریف عقود که بر حسب طبیعت خود دو مورد دارد و هر یک از دو طرف در برابر مالی که می دهد یا دینی که به عهده می گیرد مال یا تعهد دیگری را برای خود تحمیل می کند، معوض می نامند؛ یعنی یک طرف (کارگر) مطابق قرارداد کار در برابر انجام کار برای طرف دیگر که کارفرما نامیده می شود عوضی به نام حق السعی دریافت می کند. (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸، ص ۴۹)

نکته مهم در قرارداد کار این است که رعایت حداقل های پیش بینی شده در قانون کار برای طرفین الزامی است و کارگر و کارفرما حتی با توافق نمی توانند امتیازات و مزایای کمتر از مصرحات قانونی در قرارداد لحاظ کنند و هرگونه توافق برخلاف قواعد آمره قانون کار فاقد اعتبار بوده و در مراجع حل اختلاف نیز مورد پذیرش قرار نمی گیرد و این مراجع در هر حال حکم قانون را ملاک تصمیم و صدور رأی قرار می دهند. (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸، ص ۴۹) آنچه گفته شد مربوط به تعریف قرارداد کار در قانون جمهوری اسلامی ایران بود، اما قانون کار جمهوری اسلامی افغانستان کتبی بودن قرارداد را شرط اصلی آن دانسته و در این زمینه این گونه تصریح می کند: «قرارداد کار عبارت از توافق کتبی است که بین کارگران و اداره یا کارفرمایان به طور انفرادی یا دسته جمعی مطابق به احکام قانون عقد می گردد» (قانون کار افغانستان، ماده ۱۴، بند ۱). بنابراین، قرارداد شفاهی در قانون کار افغانستان جایگاهی ندارد و از اعتبار ساقط است.

نکته دیگری که در تعریف قرارداد کار در قانون کار افغانستان آمده است این است که قرارداد کار را به دو نوع انفرادی و دسته جمعی تقسیم کرده است، چیزی که در قانون کار ایران به پیمان های دسته جمعی کار تعبیر شده است. قانون کار افغانستان از قرارداد انفرادی و جمعی این گونه تعریف

کرده است: «قرارداد انفرادی عبارت توافق کتبی است که بین کارگر و اداره یا کارفرما عقد می‌گردد» (قانون کار افغانستان، ماده ۱۴، بند ۲). قرارداد جمعی عبارت از توافق کتبی است که بین اتحادیه صنفی کارگری مربوط و کارفرمایان (ادارات دولتی و شخصیت‌های حقیقی و حکمی غیردولتی) عقد می‌گردد» (قانون کار افغانستان، ماده ۱۴، بند ۳).

موضوع دیگری که در تعریف قرارداد کار ایران به آن تصریح شده و در قانون کار افغانستان نیز بعد از تعریف در بند دیگری به آن اشاره کرده است، تعیین مدت در قرارداد است که قانون ایران آن را به مدت موقت و غیر موقت تقسیم کرده و هر دو را معتبر دانسته است، اما قانون کار افغانستان به ذکر مدت زمان قرارداد معین اکتفا کرده و سخنی از قرارداد غیر معین به میان نیاورده است. چنان‌که بیان می‌دارد: «میعاد قرارداد معین یک سال بوده و با توافق طرفین تمدید شده می‌تواند در صورتی که در ختم قرارداد معین، طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الی یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می‌گردد» (قانون کار افغانستان، ماده ۱۴، بند ۴).

۴-۳-۱. تقسیم‌بندی قرارداد کار

- تقسیم بندی از لحاظ شکلی و ماهوی: قرارداد کار از این جهت به دو صورت کتبی و شفاهی تقسیم بندی می‌شود. این تقسیم بندی فقط می‌تواند در قانون کار ایران صدق نماید، ولی چنانچه بیان شد قانون کار افغانستان فقط قرارداد کتبی را معتبر می‌داند.

تقسیم بندی از لحاظ مدت اعتبار: براساس این تقسیم، قرارداد می‌تواند موقت و غیر موقت باشد که در قانون ایران به آن تصریح شده است، اما قانون کار افغانستان به بیان قرارداد معین (موقت) اکتفا کرده است. هرچند که کلمه غیر موقت (دائم) در تعریف قرارداد در قانون کار ایران ذکر شده است، اما قانون گذار تعریف مشخصی از آن ارائه نداده است. باین حال از مفهوم مخالف تعریف قرارداد موقت که رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ ذکر می‌کند که: «در صورت ذکر مدت قرارداد کار، قرارداد کار تنظیمی موقت و غیر دایمی خواهد بود» می‌توان

قرارداد کار غیر موقت را قراردادی تلقی کرد که در آن مدتی برای پایان کار ذکر نشده است و خاتمه آن محدود به زمان خاصی نیست» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸، ص ۶۰).

تقسیم بندی از لحاظ طرفین قرارداد: باتوجه به تعریف ارائه شده از قرارداد کار در قانون کار افغانستان هر کدام از کارگر و کارفرما می تواند به فردی یا جمعی تقسیم شود. بیان شد که قانون کار ایران ذکری در این باره ندارد.

۴-۳-۲. ویژگی های قرارداد کار

قرارداد کار ویژگی هایی دارد که عبارتند از:

- قرارداد کار از عقود معوض عهدی است. در این قرارداد هر دو طرف تعهداتی دارند. کارگر به انجام کار متعهد است و در قبال آن مزد و حقوق که مورد تعهد کارفرماست را دریافت می کند؛
- قرارداد کار از عقود غیر تشریفاتی است؛ یعنی انعقاد آن به هیچ گونه تشریفات خاصی نیاز ندارد. هرچند که در تبصره ماده ۱۰ قانون کار مقرر داشته که به شرط کتبی بودن قرارداد کار، قرارداد مربوطه باید در چهار نسخه تنظیم شود، اما باتوجه به مجاز بودن قرارداد کار شفاهی و عدم پیش بینی ضمانت اجرا برای ماده قانونی یاد شده و تبصره آن به نظر می رسد مقررات ماده ۱۰ از جمله مقررات تکمیلی بوده و فاقد جنبه های امری باشد. از این رو طرفین می توانند آن را رعایت نکنند؛

قرارداد نسبت به متعهد انجام کار از عقود شخصی است؛ یعنی انجام کار باید توسط کارگر امضاکننده و طرف قرارداد انجام شود و او نمی تواند انجام آن را به دیگری واگذار کند. به عبارتی قرارداد نسبت به کارگر قائم به شخص اوست و اگر به دلایلی مانند بازنشستگی و ازکارافتادگی و فوت، انجام کار غیر ممکن شود قرارداد کار خود به خود از اجرا بازمانده و منحل می شود. این ویژگی نسبت به کارفرما برقرار نیست و با فوت وی یا تغییر مالکیت کارگاه، قرارداد کار معتبر و نافذ خواهد بود و کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای پیشین است؛

- قرارداد کار از عقود لازم است. به موجب ماده ۱۸۵ قانون مدنی ایران، عقد لازم عقدی است که هیچ یک از طرفین مگر در موارد تعیین شده در قانون حق فسخ یک جانبه آن را نخواهند داشت. قرارداد کار نیز به عنوان عقد لازم واجد این ویژگی است (بیاری و منفرد، ۱۳۸۶، ص ۵۶).

۴-۳-۳. شرایط انعقاد قرارداد کار

شرایط کار باید به عنوان یک عقد از لحاظ مدنی شرایط اساسی صحت عقود را داشته باشد. همچنین می تواند شروطی داشته باشد که به آن شروط ضمن عقد می گویند. این شروط در مرحله دفاع از حقوق کارگر در اختلافات کارگری و کارفرمایی می توانند بر حسب مورد استناد قرار گیرند. شروط قرارداد کار به دو گونه ماهوی و شکلی هستند.

اول) مشروعیت مورد قرارداد

این شرط در بند الف ماده نهم قانون کار ایران و در ماده دهم قانون کار افغانستان به عنوان اولین شرط قرارداد کار آورده شده است. مشروعیت دربرگیرنده وجه قانونی موضوع قرارداد است. به عبارتی، هم کار مورد نظر باید قانونی باشد و هم مزد کار کارگر. از این رو طرفین نمی توانند قراردادی دائر بر تولید مشوربات الکلی انعقاد کنند یا در کار مشروعی در مورد میزان پرداخت مزد و مزایا خلاف حداقل قانونی مزد به انعقاد قرارداد کار مبادرت کنند (بیاری و منفرد، ۱۳۸۶، ص ۵۶). مشروعیت ناظر به چیست؟ آیا منظور از مشروعیت برای معامله است یا منظور از مشروعیت، مورد معامله است. برای مثال اگر کارگری تعهد به حمل مواد مخدر در برابر دریافت مزد از کارفرمای خود کند نامشروعیت ناظر به کار کارگر است. به عبارت دیگر می توان گفت یکی از عوضین معامله نامشروع است یا اینکه اگر کارگری وسایل بازی قمارخانه ای را تعمیر کند اصل عمل وی نامشروع نیست، اما جهت معامله او عبارت است از تعمیر وسایل قمار برای مهیا کردن و آسان تر کردن بازی قمار برای مشتریان (ضرابی، ۱۳۸۶). از نظر فقه اسلامی معامله ای که موضوع آن گناه و فعل حرام باشد نامشروع است و ممکن است این فعل حرام ناظر به جهت معامله باشد؛ یعنی فروش مباح کالایی با این قصد که در راه نامشروع به کار رود مثل فروش انگور برای درست کردن شراب یا ممکن است

فعل حرام ناظر به یکی از عوضین معامله باشد. برای مثال شخصی در مقابل دیگری تعهد به درست کردن شراب به ازای عوض مشخص کند. بنابراین، نامشروعیت در هر دو صورت ممکن است (ضرابی، ۱۳۸۶).

دوم) اهلیت کارگر و کارفرما

اهلیت در لغت به معنای قدرت و صلاحیت است و در اصطلاح حقوق به معنای صلاحیت و شایستگی شخص برای دارا شدن حق و تکلیف و اجرای آن است. (رسولی، ۱۳۹۱، ص ۶۷) در تعبیر دیگر آمده است: «اهلیت، صلاحیت شخص برای دارا شدن حق (اهلیت تمتع) و تحمیل تکلیف و استفاده از حقوق (اهلیت استیفا) که به موجب قانون دارا شده است، می باشد» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲، ص ۹۷). در بند ج ماده ۹ قانون کار ایران شرط: «عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر» برای انعقاد قرارداد کار پیش بینی شده است، اما در ماده ۱۵ قانون کار افغانستان عبارت: «عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار» را ذکر کرده است که می توان شرط اهلیت را از آن استنباط کرد.

براساس این شرط، طرفین قرارداد کار مثل هر قرارداد حقوقی دیگر باید اهلیت داشته باشند. اهلیت به معنی توانایی قانونی شخص است برای برخورداری از حقوق قانونی خود که به اهلیت تمتع و استیفا تقسیم می شود. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲، ص ۹۷) البته اهلیت تمتع همیشه با اهلیت استیفا همراه نیست؛ زیرا ممکن است شخص حقی داشته باشد، ولی نتواند آن را اجرا کند. کسی که حقی دارد و عهده دار تکلیفی است وقتی می تواند حق یا تکلیف خود را اجرا کند که توانایی و شایستگی آن را داشته باشد. در اصطلاح حقوق، این توانایی و شایستگی را اهلیت استیفا می گویند (سلطانی، ص ۱۴۳). داشتن اهلیت استیفا برای طرفین قرارداد در هر عقدی شرط است. بنابراین، اگر طرفین قرارداد کار یا یکی از طرف های قرارداد، مجنون، صغیر و یا غیر ممیز باشد قرارداد کار منعقد نمی شود (سلطانی، ص ۱۴۴). برابر ماده ۲۱۱ قانون مدنی ایران برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند و متعاقب آن در ماده ۲۱۳ قانون مدنی ایران گفته شده است که معامله با محجورین (کسانی که به عللی دارای اهلیت نیستند

مانند صغار- دیوانه‌ها و... نافذ نیست و برابر ماده ۷۹ قانون کار ایران سن قانونی کارگر باید ۱۵ سال تمام باشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲، ص ۶۰). قانون مدنی افغانستان در ماده‌های ۴۰، ۳۹، ۴۱ و بیان می‌دارد: «سن رشد هجده سال مکمل شمسی است. شخص رشید در حالت صحت عقل در اجرای معاملات، دارای اهلیت حقوقی کامل شناخته می‌شود. شخصی که از نگاه صغر سن، معتوه بودن، یا جنون، غیر ممیز باشد، نمی‌تواند معاملات حقوقی انجام دهد. شخصی که به سن هفت سالگی نرسیده باشد غیر ممیز محسوب می‌شود. شخصی که به سن رشد نرسیده یا اینکه به سن رشد رسیده، اما سفیه یا مبتلی به غفلت کاری باشد ناقص اهلیت پنداشته می‌شود» (قانون مدنی افغانستان، ۱۳۹۱، ص ۶).

بنابراین، براساس قانون مدنی افغانستان شخصی که به سن هجده سالگی برسد و درک، تمیز و عقلش هم کامل شود، اهلیتش کامل می‌شود و می‌تواند هرگونه معاملات حقوقی را انجام دهد. قانون کار افغانستان در مورد اهلیت سنی در انجام کار، اکمال سن هجده سالگی را برای کارهای سنگین و اکمال سن پانزده سالگی را برای کارهای خفیفه و اکمال سن چهارده سالگی را برای کارآموزان در نظر گرفته است. (قانون کار افغانستان، ماده ۱۳) بنابراین، کمتر از این سن از لحاظ حقوقی تأمین‌کننده اهلیت نخواهد بود. چنان‌که در بند دوم ماده شانزدهم قانون کار تصریح شده است: «قرارداد کار اشخاص دارای سن کمتر از ۱۸ سال و کارآموزی با ممثل قانونی آنها عقد می‌شود».

سوم) معین بودن موضوع قرارداد

به موجب بند ب ماده نهم قانون کار ایران و همچنین ماده ۱۰ قانون کار افغانستان معین بودن موضوع قرارداد کار از شروط اساسی قرارداد کار است و مقصود آن است که کار مورد قرارداد باید به طور کامل روشن و مشخص باشد، وظیفه کارگر در برابر قرارداد کار تعیین شود و تعهدات کارفرما در مقابل آن مشخص و به عبارتی باید نوع منفعت در قرارداد معین شده باشد. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲، ص ۶۰)

چهارم) قصد و رضا

انجام هر امر ارادی مستلزم تصور اولیه آن در ذهن است که پس از تجزیه و تحلیل عقلانی و بررسی کم و کیف و خوب و بد و یا سود و زیان، تصمیمی بر مبنای آن اتخاذ می‌شود. این اراده و تصمیم امر درونی است و مبین قصد است و تا زمانی که ظاهر نشده باشد هیچ‌گونه اثر حقوقی ندارد. (موحدیان، ۱۳۸۶، ص ۸۴) شرط قصد و رضای طرفین در ماده ۹ قانون کار ایران نیامده است، اما در ماده ۱۹۰ قانون مدنی ایران، قانون‌گذار علاوه بر سه شرط قبلی که ذکر شد قصد طرفین و رضای آنها را نیز از شروط صحت قرارداد دانسته است. این شرط دربرگیرنده اراده و رضایت طرفین قرارداد است. قراردادی رضایی است که انعقاد آن تنها با توافق دو طرف قرارداد صورت پذیرد و تحقق آن نیازمند تشریفات خاصی نیست (عراقی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۶). طرفین با قبول و امضای آن قصد و اراده خود را اعلام می‌کنند و اگر رضایت کارگر از روی اکراه یا اجبار بوده است، قرارداد قابل ابطال خواهد بود مگر اینکه کارگر مکره یا مجبور، قرارداد مورد بحث را تنفیذ کند (منشی‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۷).

شروط مطرح شده به‌عنوان شروط اصلی در قانون کار ایران آمده است، اما در ماده ۱۰ همین قانون برای تنظیم قرارداد کار ۸ مورد دیگر را نیز ذکر کرده است: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی این موارد باشد: نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد؛ حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن؛ ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها؛ محل انجام کار؛ تاریخ انعقاد قرارداد؛ مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد؛ موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب کند. قانون کار افغانستان نیز در ماده پانزدهم، ده شرط برای قرارداد کار ذکر کرده است که عبارتند از: مشروعیت قرارداد؛ معین بودن موضوع قرارداد؛ عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار؛ نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می‌ورزد؛ مزد، حقوق و امتیازات کارکن؛ اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون؛ رخصتی‌ها طبق احکام این قانون؛ محل یا واحدی که کارکن شامل کار می‌شود؛ تاریخ عقد قرارداد؛ مدت اعتبار قرارداد (قانون کار افغانستان، ماده ۱۰).

از مقایسه قانون کار ایران و افغانستان چنین بر می آید که قانون ایران درست است که سه شرط برای صحت قرارداد ذکر کرده است اما هفت مورد دیگر را نیز برای تنظیم قرارداد لازم می داند که مجموعاً ده مورد می شود. قانون کار افغانستان به صورت کلی ده مورد را شرط اصلی تنظیم قرارداد می داند که در حقیقت همان اموری است که در قانون کار ایران بیان شده است. البته در سه مورد اختلاف جزئی در نحوه بیان دو قانون مشاهده می شود که عبارتند از:

الف) سه شرط اول که قانون کار ایران آنها را به عنوان شرط صحت قرارداد می داند، اما در قانون کار افغانستان به صورت کلی جزء شروط قرارداد کار است؛

ب) تعطیلات و مرخصی ها در قانون کار ایران در ضمن شرط ساعات کار بیان شده است، اما در قانون کار افغانستان به عنوان یک شرط مستقل بیان شده است؛

ج) شرط: «موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید» که در قانون کار ایران به عنوان شرط دهم آمده است، اما از این شرط در قانون کار افغانستان ذکری به عمل نیامده است. باید گفت که در قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران نیز قانون گذار چهار شرط اساسی را برای صحت قرارداد ذکر کرده است که آن چهار شرط عبارتند از: قصد طرفین و رضای آنها، اهلیت طرفین، موضوع معین که مورد معامله باشد، مشروعیت جهت معامله (قانون مدنی ایران، ماده ۱۹۰).

۵. نتیجه گیری

کارگران به عنوان قشر مهم در جامعه برای برخورداری از زندگی مناسب باید در قبال کار و تلاشی که انجام می دهند از برخی حمایت های مادی و معنوی برخوردار شوند. هرچند در دنیای معاصر نیز در برخی اوقات در حق کارگران اجحاف می شود، اما با توسعه کشورها و در نظر گرفتن امتیازات و حقوقی که در قوانین و مقرراتشان برای کارگران در نظر گرفته اند، می توان امیدوار بود که روز به روز از نگرانی های این قشر زحمتکش کاسته شده و آینده بهتری در انتظارشان باشد. دو کشور اسلامی ایران و افغانستان به پشتوانه آموزه های دین اسلام که ارزش و جایگاه ویژه ای برای کارگر قائل است

و همسو با قوانین و مقررات بین‌المللی در حمایت از کارگران در منابع حقوقی خودشان حقوق و مزایای در ارتباط با کار و کارگری پذیرفته و بر آن تأکید کرده‌اند. تحقیق حاضر با عنوان حقوق کارگر در مرحله استخدام و قراردادکار در منابع حقوقی ایران و افغانستان» خواسته است به این سؤال پاسخ دهد که در مرحله استخدام و قرارداد کار، منابع حقوقی ایران و افغانستان چه حقوق و مزایای را در حمایت از کارگران در نظر گرفته است.

در این زمینه از منابع داخلی مانند قانون اساسی، قانون مدنی، قانون کار، رویه‌های قضایی، عرف و عادات شغلی، پیمان‌های دسته جمعی و دکترین و نظریه علمای حقوق و از منابع خارجی پذیرفته شده در دو کشور مانند اعلامیه جهانی حقوق بشر در حمایت از کارگران، اعلامیه فلافلیا و پیمان‌های دو یا چندجانبه کشورها نام برده شده و مواردی برای نمونه مورد استناد قرار گرفته است. نگاهی به منابع مذکور نشان می‌دهد که ارزش و جایگاه کارگران در هر دو کشور یادشده مورد اهتمام بوده و قوانین و مقررات حمایتی از ایشان به صورت کلی در سه دوره مختلف (در زمان استخدام، در حین کار و پایان کار) بیان شده است. تبیین حقوق کارگر در مرحله استخدام و قرارداد کار هدف از این نوشتار بود که با بررسی منابع حقوقی ایران و افغانستان به طور مشخص مستنداتی در زمینه حقوق کارگران در زمینه حق کار، آزادی در انتخاب شغل، عدم تبعیض در استخدام به کار و حقوقی که ناظر به قرارداد کار است بیان کرده است.

فهرست منابع

۱. ابابذری فومشی، منصور (۱۳۸۶). حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرایم در قانون کار. تهران: انتشارات خرسندی.
۲. اداره کل تدوین و تنقیح قوانین و مقررات، مجموعه قوانین و مقررات کار (۱۳۸۵). نشر معاونت پژوهش تدوین و تنقیح قوانین و مقررات.
۳. اعلامیه جهانی حقوق بشر. مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ میلادی.
۴. انصاری، مسعود، و طاهری، محمدعلی (۱۳۸۴). دانشنامه حقوق خصوصی. به نقل از: سلطانی، نعمت‌الله. حقوق کار افغانستان. تهران: انتشارات محراب فکر. به
۵. آشوری داریوش (۱۳۸۹). دانشنامه سیاسی. تهران: انتشارات مروارید.
۶. آقایی، محمدعلی (۱۳۹۰). شرح مختصر اصطلاحات حقوقی. تهران: نشر خط سوم.

۷. آنتونی گیدنز (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی. مترجم: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.
۸. براتی‌نیا، محمود (۱۳۸۲). دیدگاه‌های نو در حقوق کار. تهران: فکرسازان.
۹. بهمنی قاجار، محمدعلی (۱۳۸۹). حقوق کار ایران و موازین حقوق بنیادی کار. نشریه اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۲۷۹ و ۲۸۰، ۱۲۴-۱۳۵.
۱۰. بیاری، سعید، و منفرد، حسین (۱۳۸۶). دانستنی‌های حقوق کار (روابط کار). شیراز: نشر فرهنگ پارس.
۱۱. پیوندی، غلامرضا (۱۳۹۰). حقوق کودک. تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۲. جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۸). مبسوط در ترمینولوژی حقوق. تهران: گنج دانش.
۱۳. حسینی زبیدی، محمد (۱۹۹۴). تاج العروس من جواهر القاموس. بیروت: ناشر: دالفکر.
۱۴. حکیمی، اسماعیل (۱۳۹۱). حقوق و امتیازات کارگران در قانون کار. سایت هفته‌نامه مشارکت ملی ارگان نشراتی حزب وحدت اسلامی افغانستان.
۱۵. دارابی، محمد (۱۳۸۷). اطلاع دادرسی و روش‌های جایگزین حل اختلاف. تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۶. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷). لغتنامه دهخدا. تهران: نشر دانشگاه تهران.
۱۷. رسولی، عبدالحسین (۱۳۹۱). قواعد عمومی قراردادها. کابل: انتشارات امیری.
۱۸. رفیعی، احمد (۱۳۸۳). معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی (نقد آرای وحدت رویه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۳/۸/۲۶ و شماره ۲۳۶ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). نشریه نقد رأی، (۲)، ۷۱-۹۲.
۱۹. زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۷). روابط صنعتی؛ نظام روابط کار. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
۲۰. سلطانی، نعمت‌الله (۱۳۹۳). حقوق کار افغانستان. کابل. مؤسسه انتشارات مقصودی.
۲۱. شکراللهی، سمانه، و پرستش، رضا (۱۳۹۰). امنیت شغلی و جایگاه آن در حقوق ایران. نشریه پژوهشنامه حقوقی، ۱، ۷۵-۹۱.
۲۲. شهبازی‌نیا، مرتضی (۱۳۸۶). حق برخورداری از تأمین اجتماعی؛ ویژگی‌ها، محتوا و اصول کلی حاکم بر آن. نشریه تأمین اجتماعی، ۳۰، ۳۹-۶۴.
۲۳. ضرابی، میترا (۱۳۸۶). قرارداد کار نامشروع. نشریه کانون وکلا، ۱۹۶ و ۱۹۷، ۸۵-۱۰۲.
۲۴. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۱). حقوق کار. تهران: نشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
۲۵. عراقی، عزت‌الله (۱۳۶۷). حقوق بین‌المللی کار. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۲۶. عمید، حسن (۱۳۸۰). فرهنگ فارسی عمید. تهران: امیرکبیر.
۲۷. قاضی شریعت‌پناهی، سید ابوالفضل (۱۳۸۳). حقوق اساسی و نهادهای سیاسی. تهران: نشر میزان.
۲۸. قانون اجتماعات، اعتصابات و تظاهرات. مصوب ۱۳۸۱/۱۰/۹.
۲۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. مصوب ۱۳۵۸. تهران: انتشارات حقوق اسلامی.
۳۰. قانون کار جمهوری اسلامی ایران. مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹. با اصلاحات و الحاقات.
۳۱. قانون کار دولت اسلامی افغانستان. مصوب شماره ۳۵ در تاریخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ شورای وزیران.
۳۲. قانون کار و خدمات ملکی جمهوری اسلامی افغانستان.
۳۳. قانون مدنی افغانستان. تدوینگر: عبدالرب رسول مشفق. هرات: انتشارات رسالت.

۳۴. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران. تدوین جهانگیر منصور. تهران: انتشارات دیدار.
۳۵. قراگاه سازندگی خاتم الانبیاء (۱۳۸۷). مدیریت طرح‌های عمرانی. تهران: موسسه مهندسی مشاور طرح جامع.
۳۶. قریشی، باقر شریف (۱۳۴۴). کار و حقوق کارگر. مترجم: ادیب لاری، نعمت الله، و محصل یزدی، احمد. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۳۷. معین، محمد (۱۳۹۱). فرهنگ فارسی معین. تهران: انتشارات سرایش.
۳۸. منشی زاده، گشواد (۱۳۸۱). قرارداد کار. تهران: نشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۳۹. موحدیان، غلامرضا (۱۳۸۶). حقوق کار. تهران: انتشارات فکرسازان.
۴۰. میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. مصوب دسامبر ۱۹۴۸ میلادی.
۴۱. وزارت عدلیه افغانستان. قانون اساسی افغانستان. مصوب ۱۴ دی ماه ۱۳۸۲.
۴۲. هدایتی زرقندی، محمد (۱۳۸۸). قرارداد کار. تهران: نشر میزان.