



## فصل ششم

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان این فصل بتواند:

- ۱- شورای عالی حفاظت فنی را شرح دهد.
- ۲- مسئولیت کارفرمایان در اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار را بیان کند.
- ۳- بازرسی کار را شرح دهد.
- ۴- مهم‌ترین وظایف و اختیارات بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای را بیان کند.
- ۵- بهداشت حرفه‌ای را شرح دهد.

### حفاظت فنی و بهداشت کار

**الف - کلیات:** افزایش آمار حوادث ناشی از کار و از دست رفتن و معلول شدن شمار قابل توجهی از کارگران و سرپرستان خانواده‌ها از سویی و آثار ناهنجار اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی آن برای کشورها و فزونی مستمر بار مالی حمایت‌های تأمین اجتماعی از سویی دیگر، مشکلات بزرگی برای همه کشورها پدید آورده است. برای مقابله با این دشواری‌ها، اقدامات گوناگونی به عمل آمده که یکی از مهم‌ترین آن اقدامات پیش‌بینی اصول و معیارهای ویژه‌ای در قوانین کار همه کشورها است. با برتری اصل تقدّم پیشگیری بر درمان، در حوادث ناشی از کار نقش ارزنده، رعایت استانداردها و معیارهای حفاظتی و بهداشتی نمایان‌تر می‌شود. می‌توان گفت بخش قابل توجهی از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب سازمان بین‌المللی کار به امر مهم حفاظت و بهداشت کار اختصاص داده شده است.

**ب - شورای عالی حفاظت فنی:** این شورا مسئول تهیه و تنظیم موازین و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار است. ترکیب اعضای شورا گویای این است که، شورا واحدی تخصصی و فنی است. اعضای شورا از بین آگاهان و متخصصین و مسئولان و دست‌اندرکاران فعالیت‌های تولیدی و صنعتی و علمی انتخاب می‌شوند. اعضای آن بدین قرارند:

- ۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود.

- ۲- معاون وزارت صنایع
  - ۳- معاون وزارت کشاورزی
  - ۴- معاون وزارت نفت
  - ۵- معاون وزارت معادن و فلزات
  - ۶- معاون وزارت جهادسازندگی
  - ۷- رئیس سازمان محیط زیست
  - ۸- دو نفر از استادان باتجربه دانشگاه در رشته های فنی
  - ۹- دو نفر از مدیران صنایع
  - ۱۰- دو نفر از نمایندگان کارگران
  - ۱۱- مدیرکل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.
- آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار خواهد رسید. شورا می تواند در صورت ضرورت، کمیته تخصصی تشکیل دهد تا موضوع از نظر کارشناسی با دقت بیشتری بررسی شود.
- پ - مسئولیت کارفرمایان در چگونگی اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار:**
- ۱- احداث کارگاه جدید و توسعه آن ها: براساس ماده ۸۷ اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی ایجاد کنند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های موردنظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار ارسال کنند. اشخاصی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین ها می پردازند نیز مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب هستند.
  - ۲- آزمایش دستگاه ها و ابزار و لوازم کار: برابر ماده ۸۹ قانون کار «کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، دستگاه ها و ابزار و لوازمی که آزمایش آن ها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است، آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آن را جهت اطلاع وزارت کار ارسال دارند.
  - در ماده ۹۰ نیز وظایف مشابهی برای اشخاصی که می خواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی وارد یا تولید کنند، در نظر گرفته شده است.
  - ۳- تأمین وسایل حفاظتی و بهداشتی برای کارگران توسط کارفرما و نظارت بر استفاده از آن ها: در ماده ۹۱ برای کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدها تکلیف دیگری مقرر شده است. آن ها

وظیفه دارند برابر ضوابط شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین سلامت و حفاظت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار دهند. افزون بر این کارفرمایان مکلف شده‌اند طرز استفاده از وسایل یاد شده و نیز کاربرد آن‌ها را به کارگران بیاموزند و بر اجرای این کار نظارت کنند. قانونگذار بر این امر اکتفا نکرده و مقرر داشته است که کارگران ملزم هستند از وسایل حفاظتی و بهداشتی مورد استفاده به خوبی نگهداری کرده و دستورالعمل‌های کارگاه را دقیقاً رعایت کنند.

۴- تشکیل پرونده پزشکی: در کلیه واحدهای مشمول قانون کار که کارگران آن‌ها به اقتضای کارشان در معرض خطر بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند، کارفرما مکلف است برای همه افراد پرونده پزشکی تشکیل دهد و دست کم هر سال یکبار کارگران به ترتیب مذکور در قانون معاینه و آزمایش شده و نتیجه در پرونده آن‌ها نگهداری شود (ماده ۹۳ قانون کار).

۵- صدور قرار تعطیل تمام یا قسمتی از کارگاه: هرگاه در جریان بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف است مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما و نیز رئیس مستقیم خود اطلاع دهد. وزارت کار و وزارت بهداشت برحسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و این قرار پس از ابلاغ قابل اجرا است. مراجع صلاحیتدار تنها در صورتی دستور رفع تعطیل را صادر خواهند کرد که نواقص و معایب موجود رفع شده و بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناس ذی‌ربط دادگستری مراتب را تأیید کنند.

نکته مهم در این‌گونه موارد این است که کارفرما مکلف است در ایامی که به علل یاد شده کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه خود را بپردازد (تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار). برابر تبصره ۳ ماده ۱۰۵ افرادی که از قرار صادره درباره تعطیل کارگاه زیان دیده‌اند و به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و قرار تعطیل کارگاه اعتراض دارند، می‌توانند از مراجع یاد شده در بالا به دادگاه صالح شکایت کنند. دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. رأی دادگاه در این زمینه قطعی و لازم‌الاجرا است.

۶- مسئول اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار: مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط حفاظت فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما است. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا دیگر مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و

حقوقی برابر این قانون مسئول است. هرگاه کارفرما برابر مقررات به وظیفه خود عمل کند و وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار دهد و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی از وسایل حفاظتی استفاده نکند، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت.

۷- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران کارگاه وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه خود پیش‌بینی کنند، می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی کارگاه یا مسئول کمیته مذکور اطلاع دهند. مسئول کمیته وظیفه دارد آن را در دفتر ثبت حوادث کارگاه ثبت کند (ماده ۹۴).

کارفرما یا مسئولان واحدها برابر تبصره ۱ ماده ۹۵ وظیفه دارند که کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از سوی وزارت کار اعلام می‌شود، ثبت کرده و مراتب را فوراً و به‌طور کتبی به وزارت کار اطلاع دهند.

۸- کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه: برای جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و وزارت بهداشت برابر آیین‌نامه مربوط ضروری تشخیص دهند، کمیته‌ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد. برابر آیین‌نامه مربوط، کمیته حفاظت فنی در کارگاه‌هایی که دست‌کم دارای ۲۵ نفر کارگر هستند (یا در صورت اقتضا در کارگاه‌هایی با کارگران کمتر)، کارفرما مکلف است کمیته حفاظت کارگاه را با عضویت افراد زیر تشکیل دهد:

الف - کارفرما یا نماینده او

ب - مدیر فنی کارگاه

پ - سرپرست یا متخصص حفاظت فنی

ت - پزشک کارگاه

ث - یکی از سراسناده‌کاران

ج - نماینده کارگران در شورای کارگاه

و وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار برابر آیین‌نامه و مقررات مربوط: مهم‌ترین

وظایف این کمیته چنین است:

الف - بازرسی دقیق و مستمر از کلیه قسمت‌های مختلف کارگاه و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما برای ایجاد محیطی مطمئن و سالم در کارگاه و پیشگیری از وقوع حوادث و خطرهای احتمالی.

ب - تعیین خط‌مشی حفاظت فنی کارگاه

پ - تعلیم و آشنا ساختن کارگران به رعایت مقررات و دستورات حفاظتی و ایجاد روح

همکاری در امر حفاظت و بهداشت کار در کارگاه

ت - تشریک مساعی با بازرسان کار در اجرای دقیق و کامل آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت و بهداشت کار

ث - تهیه و تنظیم آمار حوادث ناشی از کار و تجربه تحلیل آن ها و اتخاذ تدابیر لازم به منظور جلوگیری از وقوع حوادث در موارد مشابه

ج - تهیه دستورالعمل های لازم برای کار مطمئن و سالم با دستگاه ها و ماشین های مربوط  
چ - تسویق کارگران و کسانی که در کار حفاظت علاقه و جدیت به خرج می دهند و تنبیه کسانی که در این زمینه قصور و سهل انگاری می کنند.  
ح - تدوین نظامات داخلی حفاظتی و بهداشتی در کارگاه و نظارت بر اجرای آن ها.

## بازرسی کار

الف - کلیات: برای اجرای صحیح قانون و مقررات کار و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی کار در وزارت کار با وظایف زیر تشکیل می شود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات در زمینه شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، برنامه کارگر، اشتغال زنان و نوجوانان.  
ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

پ - آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث کار و خطرات ناشی از آن قرار دارند.

ت - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهادهای لازم برای اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوطه به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ث - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری از حوادث.

در زمینه بهداشت کار، وظیفه بازرسی به عهده کارشناس بهداشت است. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مسئولیت برنامه ریزی کنترل و ارزشیابی و بازرسی در امور مربوط به بهداشت کار و درمان کارگری را به عهده دارد (ماده ۹۶).

## ب - مهم‌ترین وظایف و اختیارات بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای:

۱- نمونه‌برداری از موادی که کارگران در کارگاه‌ها با آن‌ها سروکار دارند. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آن‌ها در تماس هستند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است، در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رئیس مستقیم خود تسلیم کنند.

۲- تشخیص احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه‌ها همانطور که اشاره شد. هرگاه در جریان بازرسی، بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه یا بروز خطری را در کارگاه بدهند، مکلفند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند که شرح آن گذشت.

۳- ورود به کارگاه بدون اطلاع قبلی به کارفرما - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود اختیارات خویش حق ورود به کارگاه بدون اطلاع قبلی را دارند. آن‌ها می‌توانند در هر موقع از شبانه‌روز به مؤسسات مشمول قانون کار وارد شده و به بازرسی بپردازند. آن‌ها همچنین اختیار دارند به دفاتر و مدارک مربوطه در هر واحد مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا بخشی از آن‌ها رونوشت تهیه کنند.

۴- کلیه بازرسان کار و بهداشت حرفه‌ای دارای کارت ویژه‌ای هستند. آن‌ها وظیفه دارند هنگام بازرسی کارت خود را همراه داشته و در صورت درخواست مقامات رسمی یا کارفرما آن را ارائه کنند (ماده ۱۰۰ قانون کار).

۵- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای در حدود وظایف و اختیارات قانونی آن‌ها در حکم گزارش ضابطین دادگستری است. این اعتبار و رسمیت، ارزش قانونی بسیار مهمی برای گزارش بازرسان کار و بهداشت حرفه‌ای فراهم ساخته است (ماده ۱۰۱).

۶- بازرس کار و کارشناس بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس کار در مورد آن‌ها اظهارنظر کرده‌اند شرکت کنند. این امر مانع این نیست که آن‌ها به‌عنوان مطلع و کارشناس در جلسات حل اختلاف دعوت شوند.

۷- برای پیشگیری از بی‌آمدهای نامناسب، برابر ماده ۱۰۲ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی کنند که خود یا یکی از بستگان نسبی آن‌ها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای درجه اول آن‌ها مستقیماً در آن ذی‌نفع هستند.

۸- هرگاه کارفرما و یا افراد دیگری مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون شوند و از انجام وظایف آن‌ها جلوگیری کنند، یا از دادن اطلاعات و

مدارک لازم به آنان خودداری کنند، برحسب مورد به مجازات‌هایی که در این قانون پیش‌بینی شده محکوم خواهند شد (ماده ۱۰۴ قانون کار).

۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به منزله افراد امین و مورد اعتماد در روابط کارگر و کارفرما و اجرای وظایف قانونی خویش محسوب می‌شوند. آن‌ها حق ندارند در هیچ موردی حتی پس از برکناری از خدمت دولت، اسرار و اطلاعاتی را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش سازند. تخلف از این تکلیف مجازات دارد.

## پرسش و تمرین



- ۱- چرا بازرسی از کارگاه‌ها امری ضروری است؟
- ۲- چند مورد از مهم‌ترین وظایف بازرسان کار را نام ببرید.
- ۳- آیا می‌دانید علاوه بر وظایف اختصاصی (مسائل مربوط به حفاظت فنی و ایمنی) بازرسان کار وظیفه دارند بر اجرای صحیح قانون کار در کارگاه‌ها نظارت کنند؟ به نظر شما دلیل این کار چیست؟



## فصل هفتم

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان این فصل بتواند:

- ۱- کارآموز را تعریف کند.
- ۲- قرارداد کارآموزی را شرح دهد.
- ۳- اشتغال را بیان کند.
- ۴- اشتغال اتباع بیگانه را شرح دهد.

### آموزش و اشتغال

#### کارآموزی

امروزه کارآموزی یکی از مهم‌ترین مسایل کار و صنعت است. نیاز به کارآموزی و بازآموزی و بروز آوردن دانش و حرفه و تخصص به حدی است که در همه کشورهای جهان خواه در کشورهای در حال توسعه و خواه در کشورهای صنعتی توجه روزافزونی نسبت به آن اعمال می‌شود. کارآموزی و بازآموزی در مراحل مختلف کار اعم از مرحله آغاز و در جریان کار ضروری است و سبب ایجاد ثبات شغلی می‌شود. آشنایی کارگر با مشخصات فنی ماشین‌های جدید و چگونگی کار با آن‌ها سبب افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش ضایعات و صرفه‌جویی در وقت و جلوگیری از بروز حوادث ناشی از کار می‌شود. از سوی دیگر سرعت تحول و دگرگونی علم و صنعت، ساخت ماشین‌ها و دستگاه‌های جدید و بسیار پیشرفته صنعتی به ترتیبی است که کار با آن‌ها جز از طریق کسب آموزش‌های فنی و تخصصی امکان‌پذیر نیست. به عبارت دیگر، فراگیری آموزش و مهارت فنی و بازآموزی در زمینه‌های گوناگون فنی و تخصصی در کلیه سطوح شغلی، بخش جدایی‌ناپذیر صنعت پیشرفته جهان امروز است. به همین دلیل است که برخی از کشورها اعتبارات هنگفتی به این منظور اختصاص می‌دهند و این کار را نوعی سرمایه‌گذاری می‌دانند که بازده مطلوب آن به زودی آشکار می‌شود. در قانون کار ایران، برای ایجاد و گسترش مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت، راه‌های زیر پیش‌بینی شده است:

۱- با توجه به استقرار صنایع در نقاط مختلف کشور و برحسب نیاز، برابر ماده ۱۰۸ قانون



کار، وزارت کار مکلف شده است به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت، به ترتیب زیر اقدام کند :

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر  
ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای  
پ - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط (مانند وزارت بهداشت و درمان، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان ...)  
سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت نیز برای تأمین نیازهای خود در زمینه مسایل فنی و تخصصی برابر مقررات و ضوابط خاص قانونی مصوب مجاز به تأسیس و اداره مراکز کارآموزی هستند.

ت - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی  
۲- واحدهای صنعتی، تولیدی، و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگاهی و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه، یا بین کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند. در قانون کارآموزی مصوب سال ۱۳۴۹ و دیگر مقررات مربوط، چگونگی تشکیل و اداره این گونه مراکز پیش‌بینی شده است.  
۳- علاوه بر آنچه که گذشت، در ماده ۱۱۱ قانون کار مقرر شده که اشخاص حقیقی و یا حقوقی نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین با اجازه وزارت کار، مجاز به تأسیس و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد هستند. به طوری که ملاحظه می‌شود، وزارت کار و امور اجتماعی با توجه به وظایف قانونی و تخصصی خود مسئولیت‌های مهمی در زمینه کارآموزی دارد. برای انجام بهتر این وظایف، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، وابسته به وزارت کار تأسیس شده است. این سازمان در سراسر کشور دارای مراکز آموزشی است.

اول - کارآموز کیست؟ از نظر قانون کار (ماده ۱۱۲) کارآموز به افراد ذیل گفته می‌شود :  
الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معینی که بیش از سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر اینکه سن آن‌ها از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر نباشد. در واقع کارآموز به معنای اخص که مشمول قانون کار است شامل افرادی است که در این بند به آن‌ها اشاره شده است چرا که طبق تبصره

این ماده کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند. بنابراین می‌توان گفت کارآموز کسی است که:

- سن او کمتر از ۱۵ سال و بیشتر از ۱۸ سال نباشد.
- هدف از کارآموزی، فراگرفتن حرفه‌ای خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت باشد.
- از نظر قانونی باید بین کارگر و کارفرما، قرارداد کارآموزی تنظیم شده باشد.
- مدت قرارداد کارآموزی باید معین و روشن باشد و حداکثر مدت آن ۳ سال است.
- محل آموزش ممکن است کارگاهی معین یا کلاس‌های مخصوص باشد (جزئیات کار در مواد ۱۱۳ تا ۱۱۶ قانون کار آمده است).

**دوم - قرارداد کارآموزی:** قرارداد کارآموزی بین کارآموز و کارفرما برای طرفین، حقوق و تکالیفی ایجاد می‌کند که در صورت تخلف هریک از طرفین قرارداد، طرف زیان دیده می‌تواند به استناد مواد قرارداد به مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار مراجعه کرده و تقاضای جبران خسارت کند. به دلیل اهمیت قرارداد کارآموزی و آثار حقوقی و اقتصادی آن مهم‌ترین نکاتی را که باید در قرارداد گنجانیده شود، یادآور می‌شویم:

الف - مشخصات دقیق طرفین قرارداد و نشانی محل اقامت آنان

ب - تعهدات طرفین

پ - سن کارآموز

ت - مزد کارآموز

ث - محل کارآموزی

ج - حرفه یا شغلی که طبق استانداردهای معین تعلیم داده خواهد شد

چ - شرایط فسخ قرارداد

ح - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

## اشتغال

مسئله اشتغال یکی از مهم‌ترین مسایل جهان معاصر است و با توجه به روند افزایش رشد جمعیت در کشورهای مختلف از جمله کشور ما، تأمین اشتغال و ایجاد شغل برای همه افراد جویای کار بویژه جوانان، از سنگین‌ترین و دشوارترین وظایف دولت‌ها در همه کشورها است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حق اشتغال و انتخاب شغل را از حقوق اساسی افراد کشور به شمار آورده و

دولت مکلف شده برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم سازد<sup>۱</sup>. فراهم ساختن زمینه و موجبات اشتغال و تدارک کار برای همه به عوامل متعدد اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی بستگی کامل دارد. تجهیز و تدارک این عوامل و ایجاد زمینه‌های مناسب برای دسترسی به این اهداف از وظایف اصلی و اساسی دولت‌ها است. زیرا علاوه بر برنامه‌ریزی دقیق و تعیین راه‌کارها و اولویت‌ها، چگونگی تهیه سرمایه لازم از منابع داخلی و خارجی، از وظایف و اختیارات دولت است.

در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی هر کشور، اجرای این امر خطیر بین سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی تقسیم می‌شود. وزارت کار می‌تواند از راه گسترش آموزش حرفه‌ای و بالا بردن سطح دانش فنی کارگران با توجه به نیازهای کشور و انجام خدمات اشتغال و راهنمایی‌های شغلی، تأسیس و تجهیز کارایی‌ها نقش و سهم ارزنده‌ای در این کار داشته باشد. در اجرای برنامه‌های اشتغال و ایجاد کار برای همه افراد آماده به کار، منظور از همکاری وزارت کار با دیگر سازمان‌ها دسترسی به اهداف زیر است:

- فراهم ساختن موجبات اشتغال برای همه افراد آماده به کار و جویندگان کار
- امکاناتی که جویندگان کار بتوانند شغل موردنظر خود را که متناسب با تخصص، مهارت و استعداد آن‌ها باشد، آزادانه انتخاب کنند.
- ایجاد تسهیلات برای تطبیق وضعیت بیکاران با مشاغل خالی از راه نقل و انتقالات کاری از حرفه‌ای به حرفه دیگر و از منطقه‌ای به منطقه دیگر.
- ایجاد و اداره خدمات کاریابی رایگان در سراسر کشور همراه با راهنمایی‌های شغلی.
- گردآوری آمار و انجام مطالعات و بررسی‌های تحلیلی درباره چگونگی توزیع نیروی کار در زمان حاضر و آینده اشتغال و انتشار اطلاعات لازم در زمینه بازار کار و گذاشتن این اطلاعات در اختیار کارفرمایان و جویندگان کار.

**فراهم ساختن امکانات اشتغال گروه‌های خاص (مانند معلولان):** با توجه به آنچه گذشت در ماده ۱۱۹ قانون کار آمده، وزارت کار موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام کند. مراکز مذکور موظف هستند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی و در صورت نیاز به مراکز آموزش‌ها اقدام نمایند و یا آنان را به واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی و خدماتی معرفی کنند.

---

۱- اصل ۲۸- هرکسی 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.

## اشتغال اتباع بیگانه

امروزه در خیلی از کشورها، کارگران بسیاری از اتباع کشورهای دیگر کار می‌کنند. دلایل و انگیزه این کار متفاوت است. مهم‌ترین دلایل این کار را باید در نیاز کشورهای صنعتی به نیروی کار فعال و ارزان قیمت برای کار در صنایع آن‌ها دانست. این کشورها به علل گوناگون مانند گسترش دامنه فعالیت‌های صنعتی و تولیدی به نیروی کار بیشتری نیاز دارند. کشورهای صنعتی نیازهای خود را بیشتر از نیروی کار اضافی در کشورهای در حال رشد انتخاب می‌کنند. اما در کشورهای در حال رشد به دلایل گوناگون مانند مشکلات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و نبود برنامه‌ریزی مناسب بیکاری، افزایش بی‌رویه جمعیت و ... نیروی کار اضافی دارند. از سوی دیگر این کشورها برای رفع نیازهای فنی و تخصصی خود در زمینه طرح و اجرای برنامه‌های توسعه صنعتی و اقتصادی و عمرانی و بازسازی، کارشناسان لازم را از کشورهای صنعتی پیشرفته استخدام می‌کنند. برابر قانون کار ایران، اشتغال بیگانگان با شرایط زیر امکان‌پذیر است:

۱- تبعه بیگانه دارای روادید ورود به ایران با حق کار مشخص باشد.

۲- اخذ پروانه کار برابر قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط.

گروه خاصی از اتباع بیگانه به شرح زیر مشمول مقررات بالا نیستند و برابر ضوابط خاص<sup>۱</sup> اجازه اشتغال به وظایف مربوط به خویش را دارند مانند مأمورین سیاسی و کنسولی و یا کارکنان کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آن‌ها و خبرنگاران خبرگزاری‌ها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل...

برابر قانون کار، وزارت کار با رعایت شرایط زیر نسبت به صدور پروانه کار اقدام خواهد کرد.  
الف - برابر اطلاعات موجود در وزارت کار، در میان اتباع ایرانی آماده به کار، افرادی دارای تحصیلات و تخصص‌های مشابه وجود نداشته باشد.

ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

پ - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

کارفرمایانی که اتباع بیگانه را بدون رعایت ضوابط قانونی به کار بگمارند و مراتب را به وزارت کار اعلام نکنند، خاطی محسوب شده و به مجازات حبس از ۹۱ تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد (ماده ۱۸۱ قانون کار).

## کار و آموزش و تأثیر متقابل آن‌ها بر یکدیگر

نکته‌ای که بیان آن با وجود کمی فرصت درخور توجه بسیار است، رابطه کار و آموزش است.

پیشرفت علوم و تکنولوژی در همه زمینه‌های صنعتی و اجتماعی و فرهنگی در چند دهه اخیر در کشورهای پیشرفته صنعتی مسایل مربوط به کار را به کلی متحول ساخته است. یکی از مهم‌ترین شاخص‌های این تحول، نیاز به آموزش مداوم و مستمر همراه و هماهنگ با پیشرفت‌ها و تحولات علمی و صنعتی است. تحقق این امر مستلزم برنامه‌ریزی دقیق و سرمایه‌گذاری مناسب است. این سرمایه‌گذاری بسیار سودآور و خلاق است و امروزه از اساسی‌ترین وظایف دولت‌ها در همه کشورها محسوب می‌شود.

افرادی که نتوانند با گذراندن دوره‌های آموزشی در زمینه‌های نوین خود را با فن‌آوری‌های نو و پیچیده انطباق دهند، چه بسا کار خود را از دست بدهند یا برای پیدا کردن کار مناسب با دشواری بیشتر دست به‌گریبان شوند. این مشکلی است که کارگران ساده و حتی متخصصین با آن روبرو می‌شوند. اصل تخصصی شدن کارها و نیز اصل تقسیم کار در سطح مالی و بین‌المللی به جهانی شدن کار و ابعاد بین‌المللی اشتغال افزوده است. در جهان امروز اعزاز و صدور متخصصین در رشته‌های صنعتی، علمی و آموزشی و عمرانی به کشورهای دیگر به یکی از منابع مهم درآمد و عوامل سلطه کشورهای صنعتی و پیشرفته بدل شده است. به علاوه موضوع از جنبه‌های مختلف اقتصادی و سیاسی و اجتماعی قابل تأمل و اندیشه است.

## پرسش و تمرین



- ۱- در قانون کار برای ایجاد و گسترش مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت چه راه‌هایی پیش‌بینی شده است؟
- ۲- در بحث اشتغال منظور از همکاری وزارت کار با دیگر سازمان‌ها، چه اهدافی را دنبال می‌کند؟
- ۳- تأثیر متقابل کار و آموزش با یکدیگر را توضیح دهید.
- ۴- برابر قانون کار ایران، اشتغال بیگانگان با چه شرایطی امکان‌پذیر است؟ آن شرایط را بیان کنید.