

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۲۰۰

مجموعه حقوق کار

آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی قانون کار

محمدجواد الهیان

مردادماه ۱۳۸۹

الهیان، محمدجواد، ۱۳۲۸ -
ایران، قوانین و احکام
مجموعه حقوق کار/تهیه و تنظیم محمدجواد الهیان.
تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹ -
مؤسسه کار و تأمین اجتماعی؛ ۱۹۹، ۲۰۰
۳۰,۰۰۰ ریال: ج. ۱: 978-600-5244-54-0؛ ۵۰,۰۰۰ ریال: ج. ۲: 978-600-5244-55-7
کتاب حاضر قبلاً به صورت مجزا نیز منتشر شده است.
ج. ۱. دامنه شمول قانون کار. - ج. ۲. آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی قانون کار
کار - - قوانین و مقررات - - ایران
مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
KMHI۱۲۷۰/الف/۳ ۱۳۸۹
۳۴۴/۵۵۰۱
۲۰۹۲۹۵۸

مجموعه حقوق کار - جلد دوم: آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی قانون کار

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول: مردادماه ۱۳۸۹

ناشر: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

تهیه و تنظیم: محمدجواد الهیان

آماده‌سازی و صفحه‌آرایی: محمد عسگری

لیتوگرافی چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات

شابک: ۷-۵۵-۵۲۴۴-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۵۰,۰۰۰ ریال

نشانی: پاسداران - ابتدای اختیاریه جنوبی - کوچه آزاده - شماره ۵

تلفن: ۲۲۵۶۲۷۳۳ دورنگار: ۲۲۵۸۹۸۹۱ کدپستی: ۱۹۴۵۹۴۱۱۴۸

شبکه اطلاع رسانی: www.lssi.ir پست الکترونیکی: lssi@lssi.ir

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

.....	مقدمه
.....	پیشگفتار
.....	بخش اول: آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل دوم قانون کار
.....	۱- آیین نامه اجرائی قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن
.....	۲- اصلاح ماده (۱) آیین نامه اجرائی قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار
.....	۳- مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباط کار در کارگاهها، موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷
.....	۴- ضوابط تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی موضوع ماده (۳۳) قانون کار
.....	بخش دوم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل سوم قانون کار
.....	۱- آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی ، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵
.....	۲- آیین نامه نحوه انعقاد قرارداد های مربوط به چگونگی تعیین و پرداخت پاداش افزایش تولید، موضوع ماده ۴۷
.....	۳- ضوابط و روش های اجرایی آیین نامه موضوع ماده ۴۷
.....	۴- نظام ارزیابی مشاغل موضوع ماده ۴۸
.....	۵- آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹

- ۶- آیین نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع تبصره ماده ۵۲
- ۷- آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان موضوع ماده ۸۳ و ۷۵
- بخش سوم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل چهارم قانون کار**
- ۱- آیین نامه حفاظتی صنایع چوب موضوع مواد ۸۵ و ۸۶
- ۲- آیین نامه ایمنی در آزمایشگاهها موضوع مواد ۸۵ و ۹۱
- ۳- آیین نامه ایمنی مخازن آب و استخراج موضوع مواد ۸۵ و ۹۱
- ۴- آیین نامه مشاورین فنی و خدمات ایمنی موضوع فصل چهارم قانون کار
- ۵- آیین نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی موضوع تبصره ۲ ماده ۸۶
- ۶- آیین نامه مربوط به انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران، نمایندگان مدیران صنایع جهت عضویت در شورای عالی حفاظت فنی موضوع تبصره ۳ ماده ۸۶
- ۷- آیین نامه حفاظتی کارگاههای ساختمانی موضوع مواد ۸۵ و ۸۶
- ۸- آیین نامه کمیته حفاظت و بهداشت کار موضوع تبصره ۲ ماده ۹۳
- ۹- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار موضوع تبصره ماده ۹۷
- ۱۰- اصلاح آیین نامه استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار
- ۱۱- آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹
- بخش چهارم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل پنجم قانون کار**
- ۱- آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰ ..
- ۲- دستورالعمل اجرایی تأسیس مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰

- ۳- آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد و مؤسسات کارآموزی آزاد موضوع تبصره ماده ۱۱۱.....
- ۴- دستورالعمل شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی توأم با کار موضوع بند ب ماده ۱۱۲.....
- ۵- قرارداد کارآموزی توأم با کار.....
- ۶- آیین نامه انضباطی کارآموزی توأم با کار.....
- ۷- آیین نامه اجرائی ماده ۱۲۹.....
- ۸- اصلاح آیین نامه اجرائی ماده ۱۲۹.....
- ۹- اصلاحیه دستورالعمل روش اجرائی و مدارک لازم جهت صدور روادید ورود با حق کار مشخص و همچنین صدور؛ تمدید و تجدید پروانه کار اتباع خارجی موضوع ماده ۱۱ آیین نامه اجرائی ماده ۱۲۹.....
- ۱۰- دستورالعمل ترکیب و چگونگی تشکیل هیأت فنی اشتغال در استان ها موضوع تبصره ماده ۱۷ آئین نامه اجرائی ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.....
- ۱۱- اصلاحیه مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۶ دستورالعمل ترکیب و چگونگی تشکیل هیأت فنی اشتغال در استان ها موضوع تبصره ماده ۱۷ آئین نامه اجرائی ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۸/۲/۵ وزیر کار و امور اجتماعی.....
- بخش پنجم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل ششم قانون کار.....**
- ۱- آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری موضوع تبصره ۲ ماده ۱۳۰.....
- ۲- آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط موضوع ماده ۱۳۱.....

- ۳- اصلاح آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط موضوع ماده ۱۳۱
- ۴- دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران
- ۵- آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین المللی موضوع تبصره ۳ ماده ۱۳۱
- ۶- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استان ها و عالی
- ۷- دستورالعمل تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته
- ۸- آیین نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی استان و کانون هماهنگی شوراهای سراسر کشور موضوع تبصره ماده ۱۳۵
- ۹- آیین نامه اجرایی ماده ۱۳۶
- بخش ششم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل هشتم قانون کار**
- ۱- آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۱۴۹ در زمینه مسکن کارگران
- ۲- آیین نامه ارائه تسهیلات به شرکت های تعاونی کارگری موضوع ماده ۱۵۳
- ۳- آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ در ارتباط با ورزش کارگران
- ۴- اصلاح آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۱۵۴
- ۵- دستورالعمل ضوابط ایجاد فضای ورزشی واحدهای کارگری موضوع تبصره یک ماده ۵ آئین نامه اجرایی ماده ۱۵۴
- ۶- آیین نامه سواد آموزی کارگران موضوع ماده ۱۵۵
- ۷- آیین نامه تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت موضوع ماده ۱۵۶

بخش هفتم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل نهم قانون کار

۱- آیین نامه مربوط به انتخابات نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیأت های تشخیص موضوع ماده ۱۶۴

۲- آیین نامه مربوط به انتخابات اعضای هیأت های حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴

۳- آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴

۴- آیین نامه طرز اجرای آراء قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۶

بخش هشتم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل دهم قانون کار

۱- دستورالعمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار موضوع ماده (۱۷۰) قانون کار

بخش نهم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل یازدهم قانون کار

۱- آیین نامه نحوه مصرف وجوه جرائم نقدی مقرر در قانون کار جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران موضوع ماده ۱۸۶

۲- دستورالعمل نحوه استفاده از ماده ۳ آیین نامه ماده ۱۸۶

بخش دهم : آیین نامه ها و دستورالعمل های فصل دوازدهم قانون کار

۱- آیین نامه چگونگی مدت کار ، تعطیلات و مرخصی ها ، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود موضوع ماده ۱۹۰

۲- آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه ، مساجد ، حسینیه ها ، تکایا ، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱

۳- تصویب نامه در خصوص تمدید آئین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه ، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱

۴- تصویب نامه کمیسیون موضوع اصل ۱۳۸ قانون اساسی در مورد تمدید آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه ، مساجد ، حسینیه ها ، تکایا ، مدارس علوم دینی و

۵- دستورالعمل موضوع ماده ۴ آئین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه ، مساجد ، حسینیه ها ، تکایا ، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱

۶- آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱

۷- تصویب نامه راجع به تمدید مدت آیین نامه اجرائی ماده ۱۹۱

۸- تصویب نامه راجع به حذف مواد ۵۶ ، ۵۸ و ۶۶ از ماده یک آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار

۹- آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۲

۱۰- ضوابط اجرایی انتخاب کارگران نمونه موضوع ماده ۱۹۵

۱۱- ضوابط اجرایی انتخاب کارگران نمونه زن در ایران موضوع ماده ۱۹۵

۱۲- آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۸

پیوست

جدول آیین نامه ها و دستورالعمل های قانون کار جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

گرچه در تعریف حقوق کار بین حقوقدانان اتفاق نظر وجود ندارد اما در مجموع، حقوق کار در قالب قوانین، مقررات، قواعد و اصول حاکم بر روابط کارگران و کارفرمایان در کار تابع یعنی کاری که با تبعیت یکی از دیگری همراه باشد تعریف می شود و مثل سایر رشته‌های علم حقوق دارای منابع و مأخذ مختلفی است که در این رابطه، آیین نامه ها یکی از منابع این رشته از علم حقوق را تشکیل می دهد. از آنجا که قانونگذار در وضع و تصویب قوانین به بعضی از امور که جنبه فنی و تخصصی دارند ورود پیدا نمی کند، لذا شرح تفصیلی و پرداختن به جزئیات مسائل را به قوه مجریه تفویض می نماید که در این زمینه در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به ۴۶ فقره آیین نامه، دستورالعمل و یا ضوابط و مقررات اشاره شده است که جز در چند مورد، بقیه آیین نامه ها و دستورالعمل ها برابر مقررات پیش بینی شده در قانون کار به تصویب مراجع ذیربط رسیده است. نکته ای که اشاره به آن ضروری به نظر می رسد این است که آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی که به شرح جزئیات و تفصیل مسائل فنی و تخصصی مواد قانونی می پردازند و در واقع مکمل قانون بوده و اجرای آن را تسهیل می کنند اما در عین حال نمی توانند دامنه شمول قانون را کم یا زیاد کنند. از طرفی آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی قانون کار که از منابع ایجاد حق و تکلیف به شمار می روند در جریان دادرسی مراجع حل اختلاف مورد استناد این مراجع در تصمیم گیری و صدور رای قرار می گیرند.

امید است کتاب حاضر که جلد دوم از مجموعه حقوق کار می باشد برای کارگران، کارفرمایان، مسئولان و همه کسانی که به نوعی با مقررات کار در ارتباط می باشند منبعی سودمند و مناسب باشد و صاحب نظران با ارائه پیشنهادات و رهنمودهای خود، ما را در انجام تعهداتمان به جامعه کار و تولید، هر چه بیشتر یاری نمایند.

دکتر محمدرضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

پیشگفتار

از آن زمان که مشخص شد رابطه کارگری و کارفرمایی نمی تواند تنها بر پایه قرارداد بین کارگر و کارفرما بنا شود و باید ضوابط و قواعدی بر تنظیم این رابطه حاکم باشد ، شیوه های مختلفی برای وضع و ایجاد این قواعد به کار برده شد. در آغاز ، قانونگذاران به صورت موردی و مقطعی مقرراتی برای حمایت از برخی کارگران در زمینه های محدود وضع می کردند. اما ضرورت گسترش قواعد حمایتی به همه گروههای کارگری و در بیشتر زمینه های کاری ، سیاستی مناسب را می طلبید.

در برخی کشورها ، مذاکره بین طرفین رابطه کار را به عنوان راهکار اصلی برگزیدند ، اما به جای آنکه این مذاکره بین کارگر و کارفرما به صورت فردی انجام شود راه مذاکره و گفتگوی جمعی انتخاب شد تا طرف کارگری بتواند در موقعیتی مناسب تر و با برخورداری از قدرت چانه زنی با کارفرما یا طرف کارفرمایی ، بر سر میز مذاکره بنشیند ثمره این گفتگوها و چانه زدنها همان پیمانهای جمعی کار است که به سازمان کارگری و کارفرمایی امکان می دهد با توجه به شرایط و امکانات، در محدوده یک صنعت، یک حرفه و شغل، یک منطقه و یا در سطح ملی به توافقی دست یابند که حتی المقدور در مدتی کوتاه چارچوب اصلی روابط کار را در محدوده مورد تراضی ایجاد نمایند. این شیوه که به لحاظ قابلیت انعطاف و سرعت انجام ، این امتیاز را دارد که شرایط کار را بر اساس نیازها و ویژگی های شغلی و با در نظر گرفتن امکانات اقتصادی و اجتماعی کشور تعیین نماید ، در جوامعی به کار می آید که سازمانهای کارگری قوی و کارآموده و آگاه بتوانند ضمن دفاع از منافع کارگران ، مصالح اجتماعی و اقتصادی را هم در نظر گیرند و از آن چنان پایگاه قوی برخوردار باشند که بتوانند مصالح جامعه را از سوی کارگران تضمین کنند و کارفرمایان هم با توجه به قدرت و نفوذ این سازمانها و برخورداریشان از پشتوانه قانونی ، ناگزیر از پذیرش آنان بعنوان یک طرف مذاکره قانونی باشند.

پیمانهای جمعی کار که در برخی جامعه های صنعتی ، به ویژه کشورهای آنگلو ساکسون از اهمیت بالایی برخوردار است، در جوامع فاقد سازمانهای پر قدرت کارگری، کارآیی لازم را ندارد. در این قبیل کشورها، تنها قانون عهده دار تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان است. قانون که در کشورهای دارای نظام حقوق نوشته مهمترین منبع حقوق به شمار می آید به شیوه های متفاوت ، بر حسب نیازهای مختلف اجتماعی ، متکفل تنظیم روابط حقوقی افراد با یکدیگر و با دولت می باشد. در برخی موارد قانون در معنای محدود کلمه یعنی متن مصوب قوه مقننه، قواعد اساسی را مشخص می کند و جزئیات را قراردادهای منعقد شده بین طرفین تعیین می نماید. در حقوق خصوصی معمولاً وضع چنین است. در حقوق مدنی یا حقوق تجارت منبع اصلی و گاه تنها منبع تعیین روابط طرفین ، قانون است.

مجموعه حقوق کار: آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی قانون کار ۵

در حقوق کیفری نیز به لحاظ اهمیت رعایت آزادی مردم و لزوم حفظ حقوق فردی، قانون تکیه گاه اساسی به شمار می‌آید. اما در پاره ای موارد قانون در معنای وسیع کلمه، منبع حق و تکلیف است و در کنار قانون مصوب قوه مقننه، آیین نامه‌ها و تصویب نامه‌های قوه مجریه و دیگر نهادهای صالح تعیین کننده ضوابط و قواعد لازم می‌باشد. یکی از رشته‌های حقوق که در آن آیین نامه‌ها جایگاه ویژه‌ای دارند حقوق کار است.

اهمیت نقش آیین نامه‌ها در حقوق کار از آنجا نشأت می‌گیرد که طیف وسیعی از مزدبگیران با مشاغل و ویژگی‌های کاری گوناگون، در قلمرو این رشته از حقوق جای می‌گیرند. کارگر ممکن است در بخش صنعت، کشاورزی و یا خدمات شاغل باشد. محل کار او می‌تواند کارگاهی کوچک یا بزرگ بوده و نوع کارسخت یا آسان باشد. آیا کارگری که در عمق یک معدن و در شرایط بسیار سخت کار می‌کند با کارگری که به کار دفتری در محیطی با تهویه مطبوع مشغول است در وضع یکسانی قرار دارد؟ چگونه می‌توان در قانونی واحد، مقرراتی گنجانده که پاسخگوی این گوناگونی باشد؟ چاره چیست؟

راه حل مناسب که در حقوق بسیاری از کشورهای دارای نظام حقوق نوشته انتخاب شده آن است که شرایط و چارچوب اصلی روابط کار در قانون مصوب قوه قانونگذاری مشخص گردد و موارد تفاوت و استثناء و یا جزئیات عملی به آیین نامه‌ها واگذار شود تا به تناسب موضوع، مقررات مناسب تدوین و تنظیم گردد، به ویژه آنکه در پاره ای موارد، تحول سریع، تغییر برخی مقررات و یا تکمیل آنها را ایجاب می‌کند. مواردی مانند مقررات ایمنی و حفاظت فنی، از جمله موضوعاتی است که، نمی‌توان تصویب آن را بر عهده قوه قانونگذاری گذاشت بلکه آیین نامه‌های مصوب قوه مجریه و یا نهادهای صلاحیت دار، می‌تواند ظرائف چنین موضوعاتی را تبیین نماید. نکته مهمی که نباید از نظر دور بماند آن است که ویژگی‌های روابط کار و ضرورت مشارکت سه گروه کارگر، کارفرما و دولت در تنظیم روابط کار، ایجاب می‌کند که در تدوین مقررات کار و اجرای آن، این سه گروه با یکدیگر همکاری نمایند. سازمان بین المللی کار نیز همواره بر لزوم این همکاری تأکید می‌نماید.

برای تأمین این همکاری، در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ دو شورا یعنی شورای عالی کار و شورای عالی حفاظت فنی در نظر گرفته شده بود که از مهمترین وظایف آنها، تصویب آیین نامه‌های مربوط بود. این شوراها هر دو به ریاست وزیر کار و امور اجتماعی تشکیل می‌شد و در آن نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان شرکت داشتند. پس از تصویب قانون اساسی جمهوری اسلامی، به استناد اصل ۱۳۸ که «... هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیأت وزیران حق وضع آیین نامه و صدور بخشنامه را دارد...» برخی گمان می‌کردند که این اختیار مخصوص شخص وزیر است و اگر هیأتی مرکب از وزیر و اشخاص دیگر باشد (هر چند ریاست آن هیأت با یکی از وزرا باشد) صلاحیت وضع آیین نامه را ندارد. این دیدگاه سبب شد که حتی پیش از

۵ پیشگفتار

تصویب قانون جدید کار و در زمانی که قانون سال ۱۳۳۷، لازم الاجرا بود در صلاحیت شورای عالی کار و شورای عالی حفاظت فنی بررسی تصویب آیین نامه های مربوطه تردید حاصل شود. برای رفع این اشکال که چندان موجه هم به نظر نمی رسد، پیشنهاد شد شوراهای مزبور آیین نامه ها را تنظیم کنند و وزیر کار آنها را تأیید و در تعبیر مرسوم تصویب کند. این راه حل در قانون جدید کار هم به کار برده شد.

قانون کار ۱۳۶۹، شورای عالی کار را با ترکیبی مشابه و شورای عالی حفاظت فنی را با ترکیبی متفاوت با قانون کار سال ۱۳۳۷ پیش بینی کرده و آنها را حسب مورد، مأمور تدوین و تنظیم آیین نامه های مختلف نموده است و برای اینکه دیدگاه کسانی که اصل ۱۳۸ قانون اساسی را تفسیر مضیق می کنند نیز رعایت نماید، تصویب آیین نامه را بر عهده وزیر کار و امور اجتماعی به تنهایی یا همراه با یکی دیگر از اعضاء هیأت وزیران قرار داده است. به هر صورت آیین نامه ها که بخش مهمی از مقررات و ضوابط حاکم بر روابط کارگران و کارفرمایان را تشکیل می دهد مبین حقوق و تکالیف طرفین و گاه دستگاههای اجرایی وزارت کار و دیگر نهادهای ذیربط می باشند. باتوجه به اهمیت و گستردگی این مقررات، جمع آوری آنها در مجموعه ای واحد، خدمت شایسته ای است به همه کسانی که با حقوق کار و نیز مسائل کارگری سروکار دارند.

امید است این مجموعه، برای کارگران، کارفرمایان، مسئولان و همه کسانی که به نوعی با مقررات کار در ارتباط می باشند منبعی سودمند و مناسب باشد.

دکتر عزت الله عراقی

