فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی-فرهنگی، دوره‌ی سیزدهم، شماره‌ی ۲، پاییز ۱۴۰۳، صفحات۴۷-۲۶

مقاله پژوهشی

مطالعهٔ جامعه‌شناختی قوانین و حقوق کار در دورهٔ پهلوی مبتنی بر آراء دورکیم

عارف بلندنظر[۱]؛ نوح منوری[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۲

چکیده

این پژوهش با رویکردی جامعه‌شناختی به مطالعهٔ نقش دولت، کارگر و کارفرما در روابط کار، تنظیمات قانونی کار و همچنین امکان‌ها و امتناع‌های فعالیت گروه‌های حرفه‌ای در متن قوانین کار دورهٔ پهلوی می‌پردازد و مبتنی بر پارادایم انتقادی و روش تحقیق توصیفی است و داده‌های آن به شیوهٔ اسنادی گردآوری شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد دو دههٔ پایانی دورهٔ پهلوی تحت سیطرهٔ قانون کاری بود که ترکیبی از بازگرداندن بخشی از امتیازات سلب شده به کارگران و از سوی دیگر افزایش برخی اختیارات کارفرما در نسبت با کارگران به شمار می‌آمد. محوریت قانون کار سال ۱۳۳۷ افزایش نقش‌آفرینی دولت نسبت به دیگر کنشگران بود. با وجود آنکه امکان شکل‌گیری گروه‌های حرفه‌ای در این قانون در نظر گرفته شده است، اما شاهد کنترل هر چه بیشتر دولت بر آن‌ها هستیم. مقررات تنظیم‌کنندهٔ زندگی اقتصادی بدون برخاستن شکل متعارف آن از دل این گروه‌ها، پراکنده و سازمان‌نیافته باقی می‌مانند یا آن‌که صرفاً مقرراتی برخاسته از دولت‌اند. در این مطالعه می‌توان روندی از ممنوعیت، ظهور و کاهش نقش گروه‌های حرفه‌ای به مثابهٔ بازوی جمعی نیروی کار جهت نقش‌آفرینی در تنظیم روابط کار را مشاهده کرد و از سوی دیگر شاهد حضور پررنگ دولت در تنظیم روابط کار و کنترل گروه‌های حرفه‌ای بود.

واژه‌های کلیدی: حقوق کار؛ دورکیم؛ کارگر؛ کارفرما؛ گروه‌های حرفه‌ای.

[۱]. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
aref.bolandnazar@gmail.com

[۲]. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسندهٔ مسؤول).
monavvary@ut.ac.ir

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

مقدمه و طرح مسأله

تاریخ مدرن ایران در حوزهٔ کار و روابط کاری با مجموعه قوانینی شناخته می‌شود که آغاز آن را باید در اولین نظام‌نامه‌هایی یافت که بیشتر جنبهٔ محلی داشتند، اما رفته رفته تبدیل به مصوبات ملی شدند. قوانین کار به لحاظ وسعت و فراگیری مشمولان آن، چیزی فراتر از موضوعی حقوقی یا حتی سیاسی است و به صورت عمیق، آکنده از مسائل اجتماعی است، زیرا نه تنها در مرحلهٔ طرح و تدوین مورد توجه و حتی مذاکرهٔ نیروهای اجتماعی قرار می‌گیرد، بلکه پس از تصویب نیز آثار اجتماعی وسیع و مهمی برای نیروهای کار در پی دارد. از این‌رو مطالعهٔ جامعه‌شناختی قوانین کار در ایران با توجه به نهادهای اجتماعی و بازیگران اجتماعی برای درک تغییر و تحول مناسبات کاری یا مناسبات اجتماعی پیرامون موضوع کار اهمیت دارد.

مطالعهٔ تاریخی-اجتماعی اسناد حقوق کار به ما این امکان را می‌دهد تا بتوانیم روند تغییرات روابط کار و جایگاه طبقهٔ کارگر را بررسی کنیم. قوانین کار به مثابهٔ اسناد بالادستی در حقوق کار، مناسبات بنیادی روابط کار را تعیین می‌کند و بررسی جایگاه کنشگران مختلف در این متون می‌تواند راهی برای مطالعهٔ مناسبات اجتماعی حاکم بر روابط کار باشد. می‌توان سه کنشگر اصلی را در اسناد حقوق کار شناسایی کرد: دولت، کارگر و کارفرما. میزان نقش‌آفرینی این کنشگران، دامنهٔ عمل آن‌ها، امتیازات و امکان‌های هر کدام از آن‌ها می‌تواند داده‌هایی را در اختیار ما بگذارد که به واسطهٔ آن بتوانیم تصویری بزرگ‌تر را ببینیم که در آن قدرت و جایگاه هر کدام از این کنشگران در عرصهٔ اجتماعی به چه صورت بوده است و به تعبیر دورکیم، دولت با نقش «هماهنگ‌کنندهٔ» خود در جامعه (دورکیم، ۱۳۹۸: ۱۶۲) به چه شکل و تا چه حدودی مبتنی بر نقش خود در راستای تنظیم‌گریِ این قسم از مناسبات اجتماعی یعنی روابط کار پیش رفته است.

تاکنون مطالعات چندانی با رویکرد و مبنای نظری مشخص جامعه‌شناختی دربارهٔ قوانین کار در ایران انجام نشده است. اغلب مطالعات این حوزه، یا صرفاً حقوقی بوده است یا از موضع سیاستی ناظر به اصلاح و تغییر قوانین کار؛ هر چند به فراخور بحث و بیان تاریخ‌مندی شکل‌گیری قوانین کار، گاهی به جنبه‌های اجتماعی موضوع نیز اشاره کرده‌اند. به عنوان نمونه عراقی در دو جلد کتاب حقوق کار، به زمینه‌های اجتماعی تغییر و تحولات قوانین کار اشاره می‌کند (عراقی، ۱۴۰۱). احمدزاده و منصوربخت در پژوهش «ادارهٔ بین‌المللی کار و نخستین قانون کار در ایران» به فقدان مقررات تنظیم‌کنندهٔ کار در دورهٔ پهلوی اول می‌پردازند، همچنین بر نبود طبقهٔ کارگر صنعتی در ایران دورهٔ پهلوی اول و تخاصم رضاشاه با احزاب چپ حامی طبقهٔ کارگر به مثابهٔ عوامل نادیده گرفتن تدوین قوانین حوزهٔ کار در ایران اشاره می‌کنند. این مطالعه، بر نقش ادارهٔ بین‌المللی کار و فشارهای آن بر دولت ایران به منظور نگارش قانون کار تأکید می‌کند و در نهایت آن را مهم‌ترین

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

عامل در نگارش نخستین قانون کار در ایران می‌داند (احمدزاده و منصوربخت، ۱۳۹۸). همچنین مطلبی و عسکری در پژوهش «معیارها و روش‌های تعیین حداقل دستمزد (بررسی مقایسه‌ای قوانین کار کشورهای منتخب و سازمان بین‌المللی کار)» به مطالعه و مقایسهٔ شیوهٔ تعیین حداقل دستمزد در قوانین کار کشورهای ژاپن، چین، اندونزی، ونزوئلا و ایران پرداخته است و تعیین حداقل دستمزد در اسناد سازمان بین‌المللی کار را نیز بررسی کرده است. نویسندگان در این پژوهش، بر این تفاوت تأکید می‌کنند که در کشورهای منتخب این پژوهش، دستمزد به صورت منطقه‌ای تعیین می‌شود و این شیوه از تعیین حداقل دستمزد را شیوهٔ مناسب‌تری معرفی می‌کنند (مطلبی و عسکری، ۱۳۹۲).

در معدود مطالعات جامعه‌شناختی حقوق کار در ایران به بررسی اساسنامه‌های تشکل‌های قانونی به امکان‌های سازمان‌یابی نیروی کار در ایران بعد از انقلاب پرداخته شده است. آن‌ها تنها شکل سازمان‌یابی قانونی کارگران را تحت نظارت کارفرمایان و دولت شناسایی می‌کنند و بنابراین چنین بیان می‌کنند که قانون کار جمهوری اسلامی، امکانی را برای تشکل‌یابی مستقل کارگران فراهم نمی‌کند (اباذری و خیراللهی، ۱۳۹۵). بشیریه در کتاب دولت و انقلاب در ایران بر تلاش دولت پهلوی برای کنترل تشکل‌یابی مستقل کارگران، کارفرمایان و دیگر اصناف از مجرای تنظیم قوانین مختلف اشاره می‌کند و از شکل‌گیری نظامی کورپوراتیستی در دولت پهلوی بحث می‌کند (بشیریه، ۱۳۹۹). همچنین می‌توان به مطالعات ویژهٔ برخی اقشار خاص پیرامون جایگاه قانونی آن-ها در حقوق کار نیز اشاره کرد (قتولی و همکاران، ۱٤۰۰؛ مظهری، ۱۳۹۸؛ جلالوندی، ۱٤۰۲). مطالعات میان‌رشته‌ای هم به نوعی، مرتبط با حوادث کار انجام شده است (موحد مجد و گرگی، ۱۳۹٤).

بنابراین پژوهش‌های مختلف در خصوص قوانین کار ایران و تشکل‌های نیروی کار و یا در معنای جامع‌تر گروه‌های حرفه‌ای، نتوانسته‌اند تصویری جامع و جامعه‌شناسانه از قوانین کار دورهٔ پهلوی به دست دهند و روند تغییرات این قوانین را نشان دهند و نسبت آن را با وضعیت اجتماعی و سیاسی مورد مطالعه قرار دهند. این‌گونه به نظر می‌رسد که مطالعهٔ قوانین کار دورهٔ پهلوی با تأکید بر تغییرات مناسبات کار و نقش گروه‌های حرفه‌ای در این مناسبات موضوعی مغفول در پژوهش‌های حوزهٔ مطالعات کار، تاریخ حقوقی و تاریخ اجتماعی است. به همین منظور، پژوهش حاضر تلاش خواهد کرد تا حد امکان این بحث را پی بگیرد و گامی در جهت پیش‌بردن مطالعات این حوزه انجام دهد.

مطالعهٔ جامعه‌شناختی قوانین کار می‌تواند این امکان را فراهم کند تا به این مهم بپردازیم که این اسناد حقوقی تا چه میزان مجرایی را برای کنش‌گری گروه‌های حرفه‌ای اعم از کارگری و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

کارفرمایی فراهم کرده است و در صورت وجود این گروه‌ها چه اختیارات و وظایفی برای آن‌ها در نظر گرفته شده است. مطالعهٔ روند تغییرات قوانین کار چنان‌که ما در این پژوهش تلاش کرده‌ایم بر این سیاق پیش برویم، ما را قادر می‌کند تا روند تغییرات نقش‌آفرینی کنشگران اصلی در این متون را بررسی کنیم. در این راستا می‌توان نسبت میان دولت و گروه‌های حرفه‌ای را در متن اسناد حقوق کار بررسی کرد. این پژوهش متناسب با وضعیت اجتماعی شکلی از ارتباط را که دولت به مثابه «هماهنگ‌کننده» و «تنظیم‌کننده» در مجموعهٔ حیات اجتماعی (دورکیم، ۱۳۹۸: ۲۸) در متن این قوانین صورت‌بندی کرده است، مطالعه می‌کند و همچنین می‌توان پرسید که آیا دولت در راستای ایفای نقش خود استقلال گروه‌های دیگر را مخدوش کرده است یا خیر.

ما در این پژوهش سعی خواهیم کرد چنان که نقل آن رفت، اسناد حقوق کار را به منظور بررسی نقش دولت، کارگر و کارفرما در روابط کار بکاویم؛ مطالعه‌ای بر تنظیمات قانونی روابط کار در محیط کار داشته باشیم؛ امکان‌ها و امتناع‌های فعالیت گروه‌های حرفه‌ای را مطالعه کنیم و روند تغییرات قوانین کار را تا حد امکان در ارتباط با بستر اجتماعی بررسی کنیم.

ملاحظات نظری

دورکیم در حالی در سال ۱۸۹۲ اولین چاپ کتاب «تقسیم کار» را منتشر می‌کند که هنوز نقش اصناف و گروه‌های حرفه‌ای و همچنین دولت را چندان به وضوح بیان نکرده است. اما او در ادامهٔ حیات فکری خود در «درس‌های جامعه‌شناسی» و پیشگفتار چاپ دوم کتاب تقسیم کار به این موارد خیلی جدی‌تر و عمیق‌تر می‌پردازد.

در چاپ اول تقسیم کار، دورکیم قدرت حکومتی یا دولت را همان قدرتی می‌داند «که به نحو پراکنده و نامتشکل در تمامی جامعه وجود دارد» (همان: ۸۰). از جمله مواردی که دورکیم به مثابهٔ مصداقی از اقدامات برانگیزانندهٔ واکنش دولت مطرح می‌کند، «اعتصاب کارمندان» است (همان: ۷۸). دورکیم با وجود آن‌که منشاء اقتدار دولتی را همان اقتداری می‌داند که «نوع اجتماعی بر وجدان همگان اعمال می‌کند»، معتقد است که دولت نیز بدون قطع ارتباط از منشاء اقتدار خود به صورت مستقل در «حیات اجتماعی» به ایجاد «حرکاتی خاص خویش و بدون ارتباط با هیچ انگیزه خارجی» مبادرت می‌ورزد (همان: ۸۱). دورکیم چنین بیان می‌کند که همگام با توسعهٔ تقسیم کار، «انواع جمعی» هر چه بیشتر شبیه و «انواع فردی» به همین صورت متمایز می‌شوند و به این صورت، بحث خود را به افزایش شباهت میان حرفه‌ها و افزایش تمایز میان افراد درون حرفه‌ها بسط می‌دهد (همان: ۱۲۴-۱۲۵) و به این صورت «شخصیت فردی به عنصر بسیار مهم‌تری در حیات اجتماعی» بدل می‌شود (همان: ۱۵۰). دورکیم دولت را در جوامعی که

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

همبستگی آلی در آن‌ها تفوق دارد، اندام واحدی می‌داند که نقش تعدیل‌کننده بر «پیکر اجتماعی» دارد و چنین بیان می‌کند که «عناصر اجتماعی» دیگر پیرامون این اندام با هم «هماهنگ و تابع یکدیگرند» و البته دولت نیز با وجود مرکزیتی که در نظر دورکیم دارد، خود «تابع دیگران است» (همان: ۱۶۲).

دورکیم در چاپ اول تقسیم کار، توسعهٔ «مناسبات قراردادی» به موازات توسعهٔ تقسیم کار را همگام با توسعهٔ «مناسبات غیرقراردادی» می‌داند. او بخش غیرقراردادیِ قرارداد را برای همکاریِ هماهنگ افراد درون یک رابطه ضروری می‌داند. بخش غیرقراردادیِ قرارداد مقرراتی است که تعیین‌کنندهٔ «وظایف و حقوق» طرفین در اوضاع و شرایطی پویاست چرا که در قرارداد از آن‌جا که منافع افراد در قرارداد به یکدیگر وابسته است، آن‌ها «همواره متمایز از هم و به‌صورت رقیب هم باقی می‌مانند» (همان: ۱۸۷–۱۸۸). دورکیم «رسوم» را ذیل بخش غیرقراردادیِ قرارداد تعریف می‌کند و تکالیف حرفه‌ای در این دسته قرار می‌گیرند و چنان‌که دورکیم بیان می‌کند قرارداد تنها در جایی امکان‌پذیر است که «مقررات اجتماعی قرارداد وجود داشته باشد» (همان: ۱۸۹–۱۹۰). این بحث دورکیم روشن‌کنندهٔ نقش جامعه در قراردادهاست، به این صورت که جامعه دیگر ناظری منفعل نیست بلکه «شرایط اجراشدن و قابل اجرا بودن قرارداد» را تعیین می‌کند و بنابراین جامعه با آن‌که همکاری را آغاز نمی‌کند اما پس از به راه افتادن آن با مداخلهٔ خود به تنظیم آن می‌پردازد. پس می‌توان چنین گفت که افراد در جامعه پس از طی‌کردن نخستین گام در مسیر همکاری به تعهدی تن می‌دهند و از این‌رو «زیر تأثیر اقدام تنظیم‌کنندهٔ جامعه» قرار می‌گیرند (همان: ۱۹۰–۱۹۱). دورکیم بحث پیشین خود را چنین ادامه می‌دهد که مقررات تنظیم‌کنندهٔ «متعارف» مورد نظر وی به وجود «اندام‌های واسطی» نیازمند است که همان «هیأت‌های حرفه‌ای» یا «گروه‌های حرفه‌ای»اند. دورکیم مقررات تنظیم‌کنندهٔ اقتصادی را در نبود این گروه‌ها «پراکنده و سازمان‌نیافته» می‌داند و یا آن‌که مقرراتی‌اند که مستقیم «از دولت برمی‌خیزند» (همان: ۱۹۲)، وی دولت را ناتوان از تنظیم حیات اقتصادی می‌بیند (همان: ۳۱۸)، وی در این راستا تنها کسانی را قادر به تنظیم زندگی اقتصادی و امورات آن می‌داند که «از نزدیک با آن‌ها آشنایی دارند» (دورکیم، ۱۳۹۸: ۳۱۸).

بحث‌های فوق، زمینه‌ای را برای بحث‌های بعدی دورکیم (در پیشگفتار چاپ دوم تقسیم کار و درس‌های جامعه‌شناسی) حول نقش گروه‌های حرفه‌ای و دولت فراهم می‌کند. وی فعالیت گروهی را لازمهٔ تأثیرگذاری افراد در جامعه و تنظیم زندگی اجتماعی می‌داند (همان: ۲۰–۲۱). به زعم وی در پی تشکیل چنین گروه‌هایی، حیاتی اخلاقی ساخته می‌شود و در نتیجهٔ شرایطی ایجاد می‌شود که افراد با پاس داشتن چیزی فراتر از وجود فردی خود منفعت عام را اولویت خود به

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

حساب آورند (همان: ۲۱). او در این گروه‌ها ارتباطی مستقیم میان «استحکام و سازماندهی» با رشد و کارکرد پیشرفته اخلاق حرفه‌ای می‌بیند (دورکِم، ۱۳۹۸: ٥٦-٦٢). او وجود چنین گروه‌هایی را فراهم‌آورندهٔ امکان سازمان‌یابی افراد در جامعه و مانعی در برابر هرج و مرج در جامعه و به‌ویژه زندگی اقتصادی می‌داند (دورکیم، ۱۳۹۸: ۲۱). دورکیم منافع و ارتباط افراد را تنها در سطح گروهی نمی‌بیند بلکه او به ارتباط افرادِ درون حرفه‌ها با جامعه نیز توجه دارد و از دگردوستی چون «پایهٔ بنیادی حیات اجتماعی» سخن می‌گوید و از «جامعهٔ اخلاقی» سخن به میان می‌آورد که در آن فرد به این آگاه است که «خودش چیزی غیر از جزئی از کل نیست» و جامعه نیز باید افراد را چنان همکارانی در نظر آورد که در قبال آن‌ها مسؤولیت‌هایی دارد (همان: ۲۰۰). دورکیم از لزوم مقرراتی سخن به میان می‌آورد که در کنار «دستمزد»، «مقدار کار» و تکالیف کارکنان حرفه نسبت به یکدیگر، تکالیف آن‌ها در قبال جامعه را نیز مورد نظر دارد (دورکِم، ۱۳۹۸: ٨٤)

دورکیم بحث خود را به مناسبات یک حکومت دموکراتیک بسط می‌دهد. شهروندان در چنین سیستمی «قوانین کشورشان را با هشیاری بیش‌تر، با انفعال کم‌تر» می‌پذیرند چرا که میان آن‌ها و دولت ارتباط‌هایی وجود دارد و «دولت دیگر برای افراد چون قدرتی بیرونی نیست که بر آن‌ها تأثیری کاملاً مکانیکی بگذارد» (همان: ١٦٣). به‌زعم دورکیم این ارتباط نباید به شکل بی‌واسطه میان دولت و تودهٔ افراد بلکه باید از طریق «سازمان‌های واسطه» شکل بگیرد و «گروه‌های حرفه‌ای» را سازمان واسطی مناسب معرفی می‌کند (همان: ١٦٧-١٦٨). او چنین بیان می‌کند که «نبود سازمان‌های واسط متضمن تزلزلی عمیق و به‌عبارتی سستی تمام ساختار اجتماعی و سیاسی ما است» (همان: ۱۸۱) و او در شکل‌گیری چنین گروه‌هایی بر این نکته تأکید دارد که دولت نباید با ارتباط نزدیک خود استقلال این گروه‌ها را مختل کند البته او منکر اهمیت نقش تنظیم‌کنندهٔ دولت بر فعالیت این گروه‌ها نیست اما «این‌گونه دخالت تنظیم‌کننده، اگرچه لازم است نباید به جایی برسد که به [دخالت مطلق دولت در امور صنفی و] وابستگی دقیق [اصناف به دولت]... بیانجامد. دو اندام مرتبط با هم باید هرکدام متمایز و مستقل باقی بمانند» (دورکیم، ۱۳۹۸: ۲۹). دورکیم بر افزایش اهمیت گروه‌های حرفه‌ای در حیات اجتماعی و سیاسی تأکید می‌کند و از این‌رو شرایطی را جهت فعالیت گروه‌های حرفه‌ای مطلوب می‌داند که این گروه‌ها از اقتدار قانونی برخوردار باشند (همان: ۱۳-۱۵ و ۳۱). دورکیم بحث خود را به آن‌جا می‌رساند که نظامی را متشکل از سه رکن دولت، گروه‌های دومین -یا همان سازمان‌های واسط- و فرد به تصویر می‌کشد که در آن دولت از «ویژه‌خواهی جمعی» و «جباریت جمعی» گروه جلوگیری می‌کند و آزادکنندهٔ فرد است و از سوی دیگر گروه‌های دومین چنان «عامل تعادل» از مستبد شدن

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

دولت و تبدیل آن به «عامل فشار» جلوگیری می‌کنند و به زعم وی «از همین درگیری نیروهای اجتماعی است که آزادی‌های فردی متولد می‌شوند» (دورکِم، ۱۳۹۸: ۱۲۵– ۱۲۷).

روش تحقیق

گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر مبتنی بر روش اسنادی انجام شده است. اسناد با وجود آن‌که جهت تحقیق تولید نشده‌اند، اما اطلاعات مندرج در آن‌ها می‌توانند به ما در امر پژوهش یاری برسانند (فلیک، ۱۳۹۹: ۲۷۵). انتخاب اسناد در این پژوهش با در نظر داشتن معیارهای چهارگانه‌ای که فلیک به نقل از اسکات (۱۹۹۰: ٦) بیان می‌کند، انجام شده است. این معیارها از این قرارند: «اصالت»، «اعتبار»، «نمایابودن[۱]» و «معنا». ما همچنین کوشیده‌ایم که «از تمرکز صرف بر محتوای سند بدون توجه به زمینه، کاربرد و کارکرد آن» بپرهیزیم (فلیک، ۱۳۹۹: ۲۸۲). در پژوهش حاضر نمونه‌گیری به شیوهٔ تعمدی انجام گرفته است و مبتنی بر اهداف پژوهش به انتخاب منابع مبادرت شده است (صادقی، ۱۳۹٤).

این پژوهش مبتنی بر پارادایم انتقادی انجام گرفته است. این پارادایم به مطالعهٔ سطوح زیرین واقعیت اجتماعی، نهادی و تاریخی می‌پردازد (محمدپور، ۱٤۰۲). ما نیز در این پژوهش از مطالعهٔ سطحی اسناد پرهیز کرده‌ایم و با مطالعهٔ اسناد حقوقی برای کاوش در بستر نگارش این اسناد و روند تغییرات آن‌ها در هر دوره و در نسبت با یکدیگر تلاش کرده‌ایم. پژوهش حاضر از روش تحقیق توصیفی بهره جسته است. نظر به آن‌که این پژوهش به دنبال تشخیص ویژگی‌ها، روندها و مقولات است و همچنین به دنبال روابط علّی نیست، روش مزبور انتخاب مناسبی است (مک‌کامبس[۲]، ۲۰۲۳؛ تریپودی و بِندر، ۲۰۱۰: ۱۲۰–۱۲۱) و باید متذکر شد که ما در این پژوهش در صدد کشف همبستگی، روابط علّی و یا بررسی تأثیر منتج از مداخله نیستیم. ما تلاش داریم تا بستر و مکانیسم‌های واقعیت موضوع پژوهش را بررسی کنیم.

با توجه به موضوع و حدود مسألهٔ این پژوهش، این امر ضروری است که برای مطالعهٔ تاریخ تشکل‌های نیروی کار و روابط و مناسبات کار در ایران اسناد حقوقی بالادستی و به طور مشخص آن دسته از اسناد حقوقی که به‌عنوان قانون کار شناخته می‌شوند، مورد مطالعهٔ انتقادی قرار بگیرند. ما به این منظور به سراغ چهار سند جامع حقوق کار در دورهٔ پهلوی می‌رویم.

اسناد مورد بررسی ما در این پژوهش «نظام‌نامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی» مصوب سال ۱۳۱۵، «طرح قانون کار» مصوب ۱۳۲۵، «قانون اجازهٔ اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و

---

۱. Representativeness

۲. McCombes

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» مصوب سال ۱۳۲۸ و «قانون کار» مصوب سال ۱۳۳۷ است.

یافته‌های تحقیق

تصویب نخستین سند جامع حقوق کار در ایران به دوران پهلوی اول و مرداد ۱۳۱۵ باز می‌گردد (احمدزاده و منصوربخت، ۱۳۹۸). افزایش تعداد کارخانه‌های صنعتی در دورهٔ پهلوی اول و افزایش شمار کارگران صنعتی (آبراهامیان، ۱۴۰۲: ۱۸۲-۱۸۳)، منجر به نگرانی دولت پهلوی اول از برآمدن جنبش کارگری شد و این امر از زمینه‌های تصویب «قانون مجازات مُقدِمین بر علیه امنیت و استقلال مملکت» در سال ۱۳۱۰ بود. با وجود این، پهلوی اول تحت فشارهای سازمان بین‌المللی کار وادار شد دست به وضع آیین‌نامه‌ای جامع برای تعیین مناسبات کار بزند (احمدزاده و منصوربخت، ۱۳۹۸) و این آیین‌نامه در سال ۱۳۱۵ به تصویب رسید (سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران[۱]، ۲۹۳/٤٥٤٦).

نظامنامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی سال ۱۳۱۵

۱۹ مرداد ۱۳۱۵ «نظام‌نامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی» در هیأت وزرا و به پیشنهاد ادارهٔ کل صناعت و معادن با ۹ فصل و ٦۹ ماده به تصویب رسید (همان). تقسیم‌بندی ما از مواد این نظام‌نامه از این قرار است:

۲۲ ماده در ملاحظات رفاهی و بهداشتی؛ ۵ ماده در ملاحظات درمانی؛ ۲ ماده در ملاحظات تناسب کار؛ ۲ ماده در ملاحظات آگاهی‌رسانی به کارگران؛ یک ماده در ملاحظات سوادآموزی؛ ٤ ماده و یک تبصره در ملاحظات مالی؛ ۵ ماده در تکالیف کارگران؛ ۲ ماده در جرائم سرپیچی کارفرمایان از مفاد نظام‌نامه؛ ۷ ماده در سازوکار رسیدگی و بازرسی؛ یک ماده در اشاره به صلاحیت اداره کل صناعت و معادن در ممنوع کردن ورود کارگر بیگانه و یک ماده در ملاحظات کاریابی[۲] (همان).

این نظام‌نامه، کارگران را «مزدور» می‌نامد و آن‌ها را به سه دسته «عمله، متخصص و صنعتگر» تقسیم می‌کند و از کارفرما نیز با عنوان «صاحب کار» نام برده می‌شود. همچنین قابل توجه است که این نظام‌نامه «بهره‌برداری‌های فلاحتی» را از شمول خود خارج کرده است (همان).

---

۱. ساکما

۲. برخی از دسته‌ها مواد مشترکی با یکدیگر دارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

ملاحظات رفاهی و بهداشتی در نظام‌نامهٔ سال ۱۳۱۵ بر دسترسی به اماکن مختلفی چون غذاخوری و سرویس بهداشتی برای کارگران و مناسب‌سازی محیط از منظر نور و دما و ایمنی و تخصیص زمان شیردهی به نوزادان تأکید دارد. ملاحظات درمانی به تخصیص اقدامات درمانی رایگان و مرخصی استعلاجی و فراهم آوردن امکانات امدادی در محل کار می‌پردازد. ملاحظات تناسب کار به ضرورت اطمینان از سلامت جسمانی کارگر و تناسب ذهنی و بدنی پیش از به کارگماری وی اشاره دارد. ملاحظات آگاهی‌رسانی بر نصب مفاد نظام‌نامهٔ ۱۳۱۵ در محیط کارگاه تأکید دارد. تأمین کلاس‌های درس برای کارگران زیر ۱۸ سال نیز ذیل ملاحظات سوادآموزی قرار می‌گیرد (همان).

نکتهٔ مهم در ملاحظات مالی تأسیس «صندوق احتیاط» با کسر دو درصد از حقوق کارگران است (همان). می‌توان این صندوق احتیاط را شکلی از بیمه‌های اجتماعی کارگران دانست که برای تأمین خسارات و هزینه‌های درمان آن‌ها تعبیه شده بود. آن‌چه که در این مورد به چشم می‌آید عدم تأمین هزینه‌ای برای عایدات این صندوق از سوی دولت یا کارفرما است و همچنین پیش‌بینی شرایطی است که اگر خسارت در نتیجهٔ سهل‌انگاری کارگر اتفاق افتاده باشد وی از حق استفاده از صندوق احتیاط محروم می‌شود. جرائمی چون حبس دو تا هفت روز و غرامت مالی نیز ابزار فشار بر کارفرما برای اجرای وظایف خود بوده است و عمدهٔ امورات بازرسی و رسیدگی برعهدهٔ ادارهٔ کل صناعت و معادن گذاشته شده است (همان).

نظام‌نامهٔ سال ۱۳۱۵ به وضوح هیچ مجرایی را برای نقش‌آفرینی نیروی کار در محیط کار در نظر نگرفته است و به طور دقیق می‌توان از انفعالی اجباری برای نیروی کار سخن گفت. در این قانون بررسی صلاحیت کارگران برای بهره‌مندی از پاداش‌های این نظام‌نامه را منوط به گزارشی از سوی کمیسیونی متشکل از «سرمزدور و مباشر قسمت و صاحب کارخانه و یا مؤسسه و طبیب صحی و یا طبیب معتمد محلی» می‌کند و به این صورت هیچ جای مداخله و مشارکتی از سوی هیچ‌گونه هیأت یا حتی نمایندهٔ کارگری باز نمی‌گذارد. ذیل «تکالیف مزدوران» که پنج ماده را شامل می‌شود، هر شکلی از تشکل‌یابی ممنوع اعلام شده است. این فصل همچنین با منع خودداری کارگران از کار تلویحاً اعتصاب را نیز ممنوع اعلام کرده است و همچنین با انتقال مسؤولیت حفظ ایمنی کار به کارگران، آزادی عمل بیشتری برای کارفرما جهت سرپیچی از وظایف‌اش فراهم آمده است (همان). سرپیچی کارگران از تکالیف‌شان نیز علاوه بر حبس و خسارت مالی –که در مورد کارفرمایان نیز جاری بود– تعقیب جزائی را نیز در پی دارد (همان).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

طرح قانون کار سال ۱۳۲۵

طرح قانون کار بعدی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد، در ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ با ۱۳ فصل و ٤٧ ماده به تصویب هیأت وزیران رسیده است. وزارت کار در مرداد همان سال تأسیس شد. پیش از آن ادارهٔ کل کار در وزارت بازرگانی و پیشه و هنر، امورات مربوطه را پیگیری می‌کرده است و این آیین‌نامه در سال ۱۳۱۵ به تصویب رسید (سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵). طرح قانون کار ۱۳۲۵ نسبت به نظام‌نامهٔ ۱۳۱۵ تغییرات متعددی دارد که در ادامه بدان‌ها خواهیم پرداخت.

فصل ششم مادهٔ ۱۵ در طرح قانون کار ۱۳۲۵ ملاحظات بهداشتی را به تصویب آیین‌نامه‌ای در هیأت وزیران موکول کرده است. علاوه بر این هیچ‌کدام از بندهای این قانون ذیل دسته‌های «ملاحظات آگاهی‌رسانی»، «ملاحظات سوادآموزی» و «تکالیف کارگران» که در مقوله‌بندی ما از نظام‌نامهٔ ۱۳۱۵ شکل گرفتند، قرار نمی‌گیرند (همان). از سوی دیگر دسته‌های جدید را می‌توان به این مقوله‌بندی افزود، دسته‌هایی چون: «ملاحظاتی پیرامون قرارداد»، «ملاحظات اتمام کار[1]»، «ملاحظاتی پیرامون اتحادیه‌ها» و «ملاحظاتی پیرامون اعتصاب و یا تعطیلی کار» (همان).

طرح قانون کار ۱۳۲۵ برخلاف نظام‌نامهٔ ۱۳۱۵، بنگاه صنعتی کشاورزی را نیز ذیل خود تعریف می‌کند. البته این قانون «کارگران و مزدوران کشاورزی» را مشمول خود نمی‌داند و این وضعیت در دو قانون بعدی نیز ثابت باقی می‌ماند؛ لفظ کارگر را جایگزین لفظ مزدور کرده است (به غیر از یک مورد که در بالا به آن اشاره شد)؛ برای کارگران حق شکایت از کارفرما به شکلی مستقل در نظر گرفته شده است؛ کارگر و کارفرما تعریف شده‌اند؛ بندی برای ممنوعیت کار کودکان در نظر گرفته شده است (ممنوعیت کار کودکان زیر ۱۲ سال)؛ ملاحظاتی حول مناسبات قرارداد بین کارگر و کارفرما لحاظ شده است؛ به برابری مزد مرد و زن برای کار یکسان اشاره شده است و اتحادیه‌ها (کارگری و کارفرمایی) به رسمیت شناخته شده‌اند (همان).

طرح قانون کار ۱۳۲۵ همچنین: آیین‌نامه‌ای را برای تعیین مناسبات کار در مورد کارگران کشاورزی پیش‌بینی کرده است؛ مدت مرخصی زایمان به مدت شش هفته قبل و شش هفته بعد از وضع حمل تعیین شده است؛ «صندوق احتیاط» که در نظام‌نامهٔ ۱۳۱۵ در نظر گرفته شده بود با «صندوق تعاون» و «صندوق بهداشت» جایگزین شده است و صندوق تعاون مرکزی که در تهران قرار دارد نیز به عنوان پشتیبان صندوق‌های محلی، البته از محل درآمدهای خود آن‌ها در نظر

[1] نظر به تأکید این دسته بر مسائل مالی می‌توان آن را در دستهٔ «ملاحظات مالی» قرار داد، اما لازم است که تأکید ویژهٔ قانون کار ۱۳۲۵ بر مسألهٔ اتمام کار را مورد توجه قرار داد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

گرفته شده است؛ تأسیس صندوق بیکاری در نظر گرفته شده است و برعهدهٔ دولت گذاشته شده است؛ همچنین تأسیس شورای کارگاه متشکل از یک نمایندهٔ کارگری و یک نمایندهٔ کارفرما برای رسیدگی به اختلافات میان کارگران و کارفرمایان در نظر گرفته شده است (همان).

فصل هشتم طرح قانون کار سال ۱۳۲۵ از اتحادیه‌ها بحث می‌کند. این بخش حق کارگران و کارفرمایان را برای تأسیس اتحادیه جهت «حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی» به رسمیت شناخته است البته تعیین «مقررات مربوط به اتحادیه‌ها» به تصویب آیین‌نامه‌ای موکول شده است. همچنین هیأت مدیرهٔ اتحادیه‌ها ملزم به ثبت اساسنامه اتحادیه‌ها شده‌اند. اجبار به عضویت در اتحادیه یا ممنوعیت عضویت، منع و مجازات‌هایی در صورت تجاوز اتحادیه‌ها از «حقوق و حدود»شان پیش‌بینی شده است. حق اعتصاب «مسالمت‌آمیز» نیز در قانون کار ۱۳۲۵ در نظر گرفته شده است و اجبار به ورود یا ترک آن نیز ممنوع اعلام شده است (همان).

دسته‌بندی مواد طرح قانون کار ۱۳۲۵ نیز از این قرار است: هشت ماده و سه تبصره در ملاحظات رفاهی، یک ماده در ملاحظات درمانی، دو ماده و یک تبصره در ملاحظات تناسب کار، ۱۵ ماده و ۱۱ تبصره در ملاحظات مالی و دو ماده و سه تبصره در ملاحظات اتمام کار (دو مورد اخیر با توجه به دو مادهٔ مشترک می‌توانند در یک دسته ادغام شوند)، سه ماده و یک تبصره در ملاحظاتی پیرامون تعطیلی کار و یا اعتصاب، سه ماده و چهار تبصره در ملاحظاتی پیرامون اتحادیه‌ها، یک ماده و دو تبصره در ملاحظاتی پیرامون قرارداد، دو ماده و یک تبصره در جرائم سرپیچی کارفرما از قوانین، ۱۱ ماده و دو تبصره در سازوکار بازرسی و رسیدگی، یک ماده در ملاحظات کاریابی و یک ماده که به تأسیس شورای کارگاه اشاره دارد (همان).

«وسعت نسبی و تنوع مقررات حمایتی در تصویب‌نامهٔ ۱۳۲۵ را بی‌شک می‌توان ناشی از فشارهایی دانست که تشکیلات فعال سندیکایی و اعتصاب‌های مکرر بر دولت وارد می‌کردند. پس از فرونشستن هیجانات اجتماعی و تسلط نسبی دولت بر اوضاع و احوال، اقدامات لازم برای تبدیل تصویب‌نامه به قانون کار آغاز شد. به خاطر همین، با همکاری دفتر بین‌المللی کار مقدمات لایحهٔ قانونی با توقعات و امتیازات حمایتی کمتر تقدیم مجلس دورهٔ پانزدهم شد و مجلس نیز بررسی و تصویب آن را به کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی واگذار کرد. سرانجام، نخستین قانون کار تحت عنوان قانون اجازهٔ اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان طی یک ماده واحده در تاریخ ۱۳۲۸/۳/۱۷ به تصویب مجلس رسید» (هاشمی، ۱۳۸۱: ۲۹).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

قانون کار سال ۱۳۲۸

مجلس شورای ملی پانزدهم در «قانون اجازهٔ اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان[۱]» با ۱۰ ماده در هشت مبحث مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ در ماده واحدی دولت را مکلف به اجرای «به موقع» این گزارش و «تصویب آیین‌نامه‌های مربوط به گزارش» مزبور می‌کند. بنا بوده است که این قانون به طور موقت به مدت یک سال اجرا شود و سپس دولت لایحهٔ جدید قانون کار را متناسب با اقتضائات پیش‌آمده تقدیم مجلس کند. این آیین‌نامه در سال ۱۳۱۵ به تصویب رسید (سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/۶۸۱۲۷).

قانون کار سال ۱۳۲۸ به نسبت طرح قانون کار ۱۳۲۵ جرح و تعدیلاتی در حقوق کارگران و امکانات آن‌ها در مناسبات کارگر و کارفرما انجام داده است و در مجموع مشتمل بر تغییراتی نسبت به قانون کار پیشین است که در ادامه بدان‌ها می‌پردازیم. قانون کار سال ۱۳۲۸ برای نخستین بار در اسناد حقوق کار مورد بررسی این پژوهش به مالیات اشاره کرده است؛ به شرایط کار کارگران خارجی توجه کرده است؛ بین ساعات کار در صنایع فصلی و دیگر صنایع تمایز گذاشته شده است؛ معنای ساعات کار به طور مشخص تعریف شده است؛ ساعات استراحت و ناهار ذیل ساعات کار تعریف نشده‌اند؛ شرایط کار کارگران نوبتی و غیرنوبتی تمییز داده شده‌اند؛ مدت مرخصی با حقوق در ازای شش ماه کار از هفت روز به پنج روز و در ازای یک سال کار از ۱۵ روز به ۱۰ روز کاهش یافته است؛ با وجود اشاره به ممنوعیت کار کودکان زیر ۱۲ سال – مگر در موارد کارآموزی- اما به ممنوعیت کار کودکان زیر ۱۰ سال در هر شرایطی اشاره نشده است حال آنکه این مورد در طرح قانون کار پیشین مورد نظر قرار گرفته بود؛ ممنوعیت فروشندگی دختران زیر ۱۶ سال نیز حذف شده است (۱۳۹۸) و این آیین‌نامه در سال ۱۳۱۵ به تصویب رسید (سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/۶۸۱۲۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵).

تغییرات دیگر قانون کار سال ۱۳۲۸ نسبت به طرح قانون کار ۱۳۲۵ از این قرار است: زمان فرجهٔ نیم‌ساعتهٔ مادران برای شیردادن به نوزادان از فواصل سه ساعته به سه ساعت و نیم افزایش یافته است (البته در قانون کار ۱۳۲۸ به احتساب زمان فرجه در ساعات کار اشاره شده است)؛ مرخصی زایمان از ۱۲ هفته (شش هفته پیش و شش هفته پس از زایمان) به هشت هفته کاهش یافته است و تمدید آن تا سقف چهار هفته منوط به تجویز پزشک شده است؛ پرداخت حقوق در مدت اضافهٔ مرخصی زایمان به صورت نصف و از محل صندوق تعاون پیش‌بینی شده است حال آن‌که در طرح قانون کار ۱۳۲۵ نیمی از حقوق ۱۲ هفته توسط کارفرما و نیم دیگر از صندوق

[۱] این پژوهش از قانون مزبور تحت نام قانون کار سال ۱۳۲۸ یاد می‌کند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

تعاون برداشت می‌شده است؛ کارهای سخت و خطرناک برای کودکان زیر ۱۶ سال ممنوع اعلام شده است و مقاطعه‌کاری رسمیت یافته است (همان).

مقررات مربوط به روابط کارگر و کارفرما در حوزهٔ قرارداد و اختلافات آن نیز تغییراتی داشته است که از این قرار است: زمان اخطار پیش از اتمام قرارداد از سوی کارگر و کارفرما مانند طرح قانون کار ۱۳۲۵ هفت روز تعیین شده است اما آن‌چه در قانون جدید تغییر کرده است، قید «متوالی» به ضرورت دو ماه سابقهٔ کار در کارگاه مزبور جهت استفاده از این حق اضافه شده است؛ حق شکایت از کارفرما در صورت اخراج در طرح قانون کار پیشین برای کارگرانی با چهار ماه سابقهٔ کار –بدون اشاره به توالی آن– و در قانون کار ۱۳۲۸ برای کارگرانی با دو ماه سابقهٔ کار «متوالی» در نظر گفته شده است. قانون ۱۳۲۸ هیأت و سازوکار تعیین حداقل دستمزد را نیز مشخص کرده است (همان).

قانون کار سال ۱۳۲۵ «حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود» را وظیفهٔ اتحادیه‌ها معرفی کرده بود، اما در قانون کار سال ۱۳۲۸ این وظیفه به «حفظ منافع حرفه‌ای» کاهش یافته است. البته در قانون ۱۳۲۸ امکان تأسیس اتحادیهٔ حرفه‌ای توسط سندیکاهای یک حرفه در نظر گرفته شده است (همان). مدت زمان رسیدگی به اختلافات در قانون ۱۳۲۸ به نسبت قانون پیشین از ۲۰ به ۳۰ روز افزایش یافته است و این مدت با توافق نمایندگان دو طرف یک‌بار قابل تمدید است و مانند قانون پیشین تعطیلی کار از سوی کارگران و کارفرما در بازهٔ رسیدگی ممنوع شده است. برخلاف طرح قانون پیشین در قانون ۱۳۲۸ اشاره‌ای به ممنوعیت اجبار به ورود یا خروج از اعتصاب نشده است (همان).

«صندوق تعاون و بیمهٔ کارگران» که در قانون ۱۳۲۸ جایگزین «صندوق تعاون» در طرح قانون ۱۳۲۵ شده است، پوشش حمایتی بیشتری دارد و خانوادهٔ بلافصل کارگران را نیز در موارد حادثه و بیماری تحت پوشش خود قرار می‌دهد. هیأت اداره کنندهٔ این صندوق نیز توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود. تأسیس صندوق بیکاری از موارد قانون ۱۳۲۸ حذف شده است (همان).

دسته‌بندی ما از مواد این قانون به این صورت است: چهار ماده و یک تبصره در ملاحظات رفاهی (علاوه بر این، یک ماده نیز در ملاحظات بهداشتی وجود دارد که مانند قانون کار پیشین با توجه به موکول‌شدن این بخش به تصویب آیین‌نامه، ما آن را از دسته‌بندی خود حذف کردیم)، دو ماده و دو تبصره در ملاحظات تناسب کار، هشت ماده و سه تبصره در ملاحظات مالی، یک ماده و یک تبصره در ملاحظات اتمام کار، یک ماده در ملاحظات تعطیلی کار یا اعتصاب، یک ماده در ملاحظات اتحادیه‌ها، یک ماده در ملاحظات قرارداد، سه ماده و دو تبصره در ملاحظات بازرسی و رسیدگی و یک ماده در ملاحظات کاریابی (همان).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

قانون کار ۱۳۳۷

مصوبهٔ ۱۳۲۸ به مدت ۹ سال قانون کار کشور باقی ماند و در نهایت در اسفند ۱۳۳۷ قانون کار جدید در کمیسیون مشترک کار مجلسین به تصویب رسید (مپمشا[۱]، قانون کار ۱۳۳۷) و در ماه‌های ابتدایی سال ۱۳۳۸ «لازم‌الاجرا» شد (رسایی‌نیا، ۱۳۹۰: ۹۷). این قانون با ١٤ فصل و ٦٩ ماده مفصل‌ترین قانون کار دورهٔ پهلوی است (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷). ما در ادامه تلاش خواهیم کرد تغییرات مهم این قانون کار را نسبت به اسناد حقوقی هم‌ارز پیش از آن بررسی کنیم.

قانون کار ۱۳۳۷ برای نخستین بار بر ضرورت نوشتن قرارداد برای کارآموزی اشاره کرده است و برخلاف قانون کار ۱۳۲۸ کارآموزی را برای کودکان زیر ۱۲ سال ممنوع کرده است (البته در طرح قانون کار ۱۳۲۵ کارآموزی برای کودکان زیر ۱۰ سال ممنوع اعلام شده بود). شمول قانون کار ۱۳۲۸ در مورد کارگاه‌های مختلف به وزارت کار و در طرح قانون ۱۳۲۵ به ادارهٔ کار محول شده بود، اما در قانون کار ۱۳۳۷ وزارت کار تنها به صورت موقت قادر است کارگاه‌هایی با کم‌تر از ۱۰ کارگر را «از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید». از سوی دیگر قانون اخیر «کارگاه‌های خانوادگی» و همچنین افرادی را که «مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی» باشند، از شمول این قانون خارج کرده است. قانون مزبور به کارفرما امکان تغییر ساعات کار روزانه را با حفظ ٤٨ ساعت کار در هفته داده است و امکانی را برای مخالفت کارگران در نظر نگرفته است (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/٦٨١٢٧؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵).

قانون کار ۱۳۳۷ برخلاف قانون پیشین ضمن ممنوعیت اضافه‌کاری در مورد کارهای سخت و زیان‌آور بر ضرورت رضایت دو طرف جهت اضافه‌کاری تأکید کرده است (البته بدون توجه به رضایت کارگر، کارفرما را قادر کرده است که کارگران را در صورت وقوع حادثه، لزوم تعمیرات و موارد «فورس‌ماژور»[۲] برای کار نگاه دارد). مرخصی با احتساب حقوق به ازای ۱۲ ماه کار در مورد سه قانون ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ به این ترتیب است: ۱۵، ۱۰ و ۱۲ روز. همچنین قانون کار ۱۳۳۷ این مدت را برای کودکان زیر ١٦ سال به طور استثنا، ۱۸ روز در نظر می‌گیرد و برای نخستین بار استفاده از «مرخصی استحقاقی» را الزامی و استفاده از آن را به رضایت طرفین منوط می‌کند. تعطیلات رسمی نیز در قانون ۱۳۳۷ از هفت روز در دو قانون پیشین به ۱۰ روز افزایش

[۱] .مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

[۲] غیر قابل پیش‌بینی و غیر قابل اجتناب

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

یافته است. مرخصی زایمان در سه قانون ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ به این ترتیب تعیین شده است: ۱۲، هشت و ۱۰ هفته. قانون کار ۱۳۳۷ مسأله پرداخت حقوق در مرخصی زایمان را مسکوت گذاشته است و صرفا برخلاف قوانین پیشین به صورت صریح بر ممنوعیت اخراج در این دوره تأکید کرده است. فرجهٔ نیم‌ساعته شیردهی به نوزادان نیز در سه قانون ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ از این قرار است: پس از هر سه ساعت، سه ساعت و نیم و سه ساعت. برخلاف قوانین پیشین که تعبیهٔ محلی برای نگهداری و شیردادن به نوزادان را فارغ از تعداد مادران شیرده یا تعداد کودکان شیرخواره در کارگاه برعهده کارفرما گذاشته بود، این مورد در قانون کار ۱۳۳۷ تنها در مورد کارگاه‌هایی با بیش از ۱۰ کودک شیرخوار لازم‌الجراست (همان).

قانون کار ۱۳۳۷ تعیین حداقل دستمزد را هر دو سال یکبار پیش‌بینی کرده است که این مورد در قانون کار پیشین سالانه در نظر گرفته شده بود. همچنین در قانون کار ۱۳۳۷ برخلاف قانون پیشین، تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای پیش‌بینی شده است و علاوه بر این طبقه‌بندی مزدی مشاغل مختلف از سوی کارفرما را نیز در نظر گرفته است (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/۶۸۱۲۷).

میان قوانین کار مورد بررسی ما بیشترین مواد قانونی مربوط به اتحادیه‌ها در قانون کار ۱۳۳۷ به چشم می‌خورد. قانون کار ۱۳۳۷ در یک فصل مشتمل بر پنج ماده و یک تبصره به این موضوع پرداخته است، حال آن‌که قانون کار ۱۳۲۸ تنها در یک ماده و طرح قانون کار ۱۳۲۵ نیز در سه ماده و دو تبصره به آن پرداخته بود. قانون کار ۱۳۳۷ برخلاف قوانین کار پیشین بر «تأیید» اساسنامهٔ تشکل مزبور مطابق با «قانون و آیین‌نامهٔ مربوطه» توسط وزارت کار تأکید کرده است و این می‌تواند نمودی از تلاش دولت برای کنترل و نظارت بیشتر بر فعالیت اتحادیه‌ها باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷). وظایف تشکل‌های مورد بحث در قانون کار ۱۳۳۷ نیز به این صورت بیان شده‌اند: «الف. انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی کار؛ ب. خرید و فروش و تملک اموال منقول و غیرمنقول مشروط بر این‌که به قصد تجاری و جلب نفع نباشد؛ پ. دفاع از حقوق و منافع حرفه‌ای اعضاء؛ ت. تأسیس شرکت‌های تعاونی جهت رفع نیازمندی‌های اعضاء؛ ث. تأسیس و ایجاد صندوق بیکاری به منظور تعاون و معاضدت کارگران بیکار» (همان). مورد «ث» در طرح قانون ۱۳۲۵ برعهدهٔ دولت قرار داشت و در قانون کار ۱۳۲۸ نیز به کلی حذف شد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/۶۸۱۲۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵). قانون سال ۱۳۳۷ حق دخالت در امورات سیاسی را از «سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها» سلب می‌کند. البته آن‌ها «در موارد

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود می‌توانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل داشته باشند و با آنان همکاری نمایند» (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷).

بیشترین مواد قانونی مربوط به ملاحظات قراردادها در قوانین مورد بررسی ما به قانون کار ۱۳۳۷ با پنج ماده و یک تبصره اختصاص دارد و این مبحث در سال ۱۳۲۵ در یک ماده و دو تبصره و در سال ۱۳۲۸ در یک ماده بحث شده بود. قانون ۱۳۳۷ برخلاف قوانین پیشین، حتی قرارداد شفاهی را هم به رسمیت می‌شناسد، جز در مورد «پیمان‌های دسته‌جمعی». قانون کار ۱۳۳۷ مدت اخطار پیش از فسخ قرارداد را که در دو قانون پیشین هفت روز بود به ۱۵ روز افزایش داده است و همچنین تعیین کرده است که علاوه بر روزهای اخطار، باید به ازای هر یک سال کار، فارغ از متوالی یا متناوب بودن آن، معادل ۱۵ روز کاری به کارگر خسارت پرداخت شود. حال آن‌که خسارت پرداختی در دو قانون پیشین معادل هفت روز کاری بود و علاوه بر آن، این خسارت تنها برمبنای مدت زمان کار متوالی محاسبه می‌شد. در مواری که کارگاه یا بخشی از آن بنا بر نظر بازرس کار و تقاضای وزارت کار تعطیل شود، کارفرما مکلف است حقوق کارگران را در مدت تعطیلی بپردازد. چنین موردی در قوانین پیشین پیش‌بینی نشده بود (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ، قانون کار ۱۳۳۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۹۳/۶۸۱۲۷؛ سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵).

حضور بیشتر دولت در فرایند رسیدگی به شکایات در قانون کار ۱۳۳۷ کاملاً محسوس است. ابتدا می‌توان به این نکته توجه کرد که هرگونه امکان قانونی برای برگزاری اعتصاب از کارگران سلب شده است و در صورت عدم حل اختلاف از طریق مجاری تعیین‌شده تا پایان حل اختلاف هیأت دولت به هر شکلی که مقتضی بداند کارگاه را اداره خواهد کرد. شورای کارگاه نیز که در طرح قانون کار ۱۳۲۵ وجود داشت دوباره مطرح شده است، اما این بار یک نماینده از وزارت کار به آن اضافه شده است. علاوه بر این، شکایات پیش از مطرح شدن در این شورا باید در «ادارهٔ کار محل» مطرح شود و از آن‌جا به این شورا ارجاع داده می‌شود و در صورت عدم تشکیل شورای کارگاه نیز خود ادارهٔ کار، مسؤول رسیدگی به شکایات تعیین شده است. مورد دیگری که در مورد قانون کار ۱۳۳۷ قابل توجه است اضافه شدن دادگستری به عنوان یکی از مجریان قانون مزبور است و به طورمشخص، اجرای احکام شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف برعهدهٔ آن گذاشته شده است. تلاش دولت برای کنترل بیشتر روابط کار در انتخاب اعضای کارگری شورای عالی کار نیز مشهود است چنان‌که حق انتخاب نمایندگان سندیکاهای کارگری به وزارت کار سپرده شده است حال آنکه در قانون سال ۱۳۲۸ کنگره‌ای متشکل از نمایندگان سندیکاهای کارگری خود عهده‌دار این مسؤولیت بود (همان).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

ما در این پژوهش، مواد قانون کار ۱۳۳۷ را به این شکل دسته‌بندی می‌کنیم: هشت ماده و پنج تبصره در ملاحظات رفاهی و بهداشتی، چهار ماده و یک تبصره در ملاحظات تناسب کار، هشت ماده و هشت تبصره در ملاحظات مالی، سه ماده و دو تبصره در ملاحظات اتمام کار، یک ماده و یک تبصره در ملاحظات پیرامون تعطیلی کار یا اعتصاب (در این قانون هیچ اشاره‌ای به اعتصاب نشده است)، هفت ماده و یک تبصره در ملاحظات پیرامون اتحادیه‌ها، شش ماده و یک تبصره در ملاحظات پیرامون قرارداد، شش ماده در جرائم سرپیچی کارفرما از مقررات، ۲۳ ماده و پنج تبصره در سازوکار بازرسی و رسیدگی، دو ماده در ملاحظات آموزش حرفه‌ای، یک ماده در ملاحظات کاریابی (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون کار ۱۳۳۷).

ما در جدول زیر تلاش کرده‌ایم دسته‌بندی‌های مربوط به قوانین کار دورهٔ پهلوی را به شکلی خلاصه ارائه دهیم:

جدول شمارهٔ یک- قوانین کار[1] در دورهٔ پهلوی

قوانین / دسته	۱۳۱۵	۱۳۲۵	۱۳۲۸	۱۳۳۷
رفاهی و بهداشتی	۲۲ماده	۸ ماده، ۳ تبصره	٤ ماده؛ ۱تبصره	۸ ماده؛ ۵ تبصره
درمانی	۵ ماده	۱ ماده	–	–
تناسب کار	۲ ماده	۲ ماده؛ ۱ تبصره	۲ ماده؛ ۲ تبصره	٤ ماده؛ ۱ تبصره
آگاهی‌رسانی	۲ ماده	–	–	–
سوادآموزی	۱ ماده	–	–	–
مالی	٤ ماده؛ ۱ تبصره	۱۵ ماده؛ ۱۱ تبصره	۸ ماده؛ ۳ تبصره	۸ ماده؛ ۸ تبصره
تکالیف کارگران[2]	۵ ماده	–	–	–
جرائم سرپیچی کارفرمایان از مقررات	۲ ماده	۲ ماده؛ ۱ تبصره	–	٦ ماده
بازرسی و رسیدگی	۷ ماده	۱۱ ماده؛ ۲ تبصره	۳ ماده؛ ۲ تبصره	۲۳ ماده؛ ۵ تبصره
کاریابی	۱ ماده	۱ ماده؛ ۱ تبصره	۱ ماده	۱ ماده
اتمام کار	–	۲ ماده؛ ۳ تبصره	۱ ماده؛ ۱ تبصره	۳ ماده؛ ۲ تبصره
تعطیلی کار و یا	–	۳ ماده؛ ۱ تبصره	۱ ماده	۱ ماده؛ ۱ تبصره[1]

[1] این جدول مشتمل بر نظامنامهٔ ۱۳۱۵، طرح قانون کار ۱۳۲۵ و دو قانون کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ است.

[2] «نظامنامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی» مصوب سال ۱۳۱۵ از کارگران با عنوان مزدوران یاد می‌کند و ذیل این عنوان، آن‌ها را به سه دستهٔ «عمله، متخصص و صنعتگر» تقسیم می‌کند و فصلی تحت نام «در تکالیف مزدوران» را در خود جای داده است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

اعتصاب				
اتحادیه‌ها	–	۳ ماده؛ ٤ تبصره	۱ ماده	۷ ماده؛ ۱ تبصره
قرارداد	–	۱ ماده؛ ۲ تبصره	۱ ماده	۵ ماده؛ ۱ تبصره
آموزش حرفه‌ای	–	–	–	۲ ماده

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعهٔ قوانین کار دورهٔ پهلوی می‌تواند سه کنشگر اصلی را در متن این قوانین به ما نشان بدهد: دولت، کارگر و کارفرما. این کنشگران از مجرای نهادهای مختلف و گاه به صورت انفرادی در این قانون، امکان حضور پیدا کرده‌اند: دولت از مجرای ادارهٔ کار، وزارت کار و دادگستری؛ کارگر و کارفرما نیز از مجرای اتحادیه یا سندیکا یا به صورت انفرادی.

«نظامنامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی» سال ۱۳۱۵ به کارگران امکانی برای کنشگری نمی‌دهد و مقتضیات این قانون می‌تواند بیان‌گر انفعال اجباری کارگران باشد. روابط کار در این قانون، کارگران را از هر گونه اقدام فردی یا جمعی در جهت پیگیری امورات حرفه‌ای خود منع می‌کند. این قانون ضمن منع هرگونه امکان تشکل‌یابی، هیچ‌گونه مقرراتی برای تنظیم قراردادها در نظر نمی‌گیرد و به هیچ عنوان، ملاحظاتی پیرامون «شرایط اجرا و قابل‌اجرابودن قرارداد» مطرح نمی‌کند. به این صورت در متن این قانون بخش «غیرقراردادیِ قرارداد» توسعه نیافته است و از سویی با منع شکل‌گیری گروه‌های حرفه‌ای حتی امکان برخاستن مقررات تنظیم‌کنندهٔ «متعارف» از دل این «اندام‌های واسط» نیز سلب شده است (دورکیم، ۱۳۹۸: ۱۹۰-۱۹۲).

نظامنامهٔ ۱۳۱۵ مشتمل است بر نقش نظارتی صرف دولت برای تنظیم روابط کار. این قانون فارغ از مواردی که کارفرما را موظف به انجام وظایفی می‌کند، دست کارفرما را بازمی‌گذارد تا آن‌چه را که به مثابهٔ «پاداش» کارگران در نظر گرفته شده است، از آن‌ها سلب کند و از سویی با سلب هر گونه امکان پیگیری مستقل از سوی کارگران، مقاومت در برابر این رویه را به لحاظ قانونی ناممکن کرده است. در مجموع در این قانون جایگاهی برای نقش‌آفرینی کارگران به شکل منفرد یا گروهی مشاهده نمی‌شود. نظامنامهٔ ۱۳۱۵ را می‌توان با دولت به مثابهٔ کنشگر اصلی آن شناخت، چنان‌که در آن بیشتر مسائلی مورد توجه هستند که به پیشرفت صنعت و دولت که بزرگترین کارفرمای زمان خود بوده است، منجر می‌شود (احمدزاده و منصوربخت، ۱۳۹۸).

[۱] قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ هیچ اشاره‌ای به اعتصاب نکرده است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

این وضعیت که در بالا شرح آن رفت در طرح قانون کار ۱۳۲۵ تا حدودی تغییر کرد و این نیز در نتیجهٔ فشارهای جنبش کارگری در سال‌های آغازین دولت پهلوی دوم بود (سوداگر، ۱۳٦۹: ۷۵۵؛ هاشمی، ۱۳۸۱: ۲۹). قانون مزبور برابری حقوق زن و مرد را به رسمیت شناخت و برای نخستین بار از ممنوعیت کار کودکان سخن به میان آورد. نظر به تغییرات نقش کنشگران اصلی قانون کار می‌توان در این قانون مشاهده کرد که امکان تشکل‌یابی برای کارگران و البته همچنین کارفرمایان فراهم شده است. طرح قانون ۱۳۲۵ حق اعتصاب کارگران را به رسمیت می‌شناسد و پیش از آن نیز با در نظر گرفتن «شورای کارگاه» جایگاهی را برای آن‌ها در نقش‌آفرینی برای حل اختلافات میان خود و کارفرما لحاظ کرده است. البته این متن حقوقی نیز باز هم امکان چندانی را برای تنظیم زندگی اقتصادی و امورات آن توسط نیروی کار و گروه‌های حرفه‌ای، چنان‌که دورکیم از آن سخن می‌گوید (دورکیم، ۱۳۹۸: ۳۱۸)، در نظر نمی‌گیرد.

تغییرات طرح قانون کار ۱۳۲۵ نسبت به نظامنامهٔ ۱۳۱۵ می‌تواند چون قدمی به سمت افزایش امکان‌های نقش‌آفرینی کارگران دانست. همچنین به‌نظر می‌رسد در این طرح ضرورت تعیین مقرراتی حول قرارداد در نظر گرفته شده است گرچه نگارش آن‌ها به آیین‌نامه‌ای موکول شده است (سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران، ۲۲۰/۱۰۵۲۵). بنابراین آن‌چه می‌توان در طرح قانون کار ۱۳۲۵ مشاهده کرد امتیازات بیشتر و فضایی برای کنشگری نیروی کار است. این وضعیتی است که قانون کار ۱۳۲۸ عقب‌نشینی محسوسی از آن دارد. موارد متعددی که این پژوهش بدان‌ها پرداخت، نمایانگر وضعیتی است که بسیاری از امتیازات نیروی کار تعدیل شده‌اند و حذف حق اعتصاب، به عنوان مهم‌ترین شکل کنش جمعی نیروی کار، مصداقی بر این ادعاست. اختصار قانون ۱۳۲۸ نیز این را به ذهن متبادر می‌کند که نگارش آن تلاشی برای تأکید بر این محدودیت‌ها باشد. چنان‌که این قانون در دوره‌ای «از فرونشستن هیجانات اجتماعی و تسلط نسبی دولت بر اوضاع و احوال» (هاشمی، ۱۳۸۱: ۲۹) نگاشته شده است.

عمدهٔ تغییرات قانون ۱۳۲۸ را می‌توان در راستای کاهش وظایف کارفرما و تضعیف امکان‌های کارگران دید اما قانون ۱۳۳۷ به شکلی نسبتاً متفاوت عمل می‌کند و افزایش نقش دولت در آن عنصر مهم‌تری است. قانون ۱۳۳۷ ترکیبی است از بازگرداندن بخشی از امتیازات سلب‌شده در قانون ۱۳۲۸ به کارگران و از سوی دیگر افزایش برخی اختیارات کارفرما در نسبت با کارگران. اما آن‌چه که می‌تواند دال محوری این متن حقوقی باشد افزایش نقش‌آفرینی دولت نسبت به دیگر کنشگران است. با وجود آنکه امکان شکل‌گیری گروه‌های حرفه‌ای در این قانون در نظر گرفته شده است، اما همان‌طور که شرح آن در این پژوهش رفت، نقش تنظیم‌کنندهٔ دولت و ارتباط آن با این گروه‌ها چنان‌که دورکیم بیان می‌کند «به دخالت مطلق دولت در امور صنفی و وابستگی دقیق

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

اصناف به دولت» (دورکیم، ۱۳۹۸: ۲۹) رسیده است و از این‌رو حتی با وجود آن‌که گروه‌های واسط در این دوره از قانون کار امکان شکل‌گیری دارند، اما با تلاش دولت برای کنترل هرچه بیشتر آن‌ها، چون «تأیید» اساسنامه‌های آن‌ها توسط دولت، امکان استقلال و تمایز «دو اندام مرتبط با هم (دولت و گروه‌های حرفه‌ای)» از میان رفته است. بنابراین مقررات تنظیم‌کنندهٔ زندگی اقتصادی بدون برخاستن شکل «متعارف» آن از دل این گروه‌ها، «پراکنده و سازمان‌نیافته» باقی می‌مانند یا آن‌که صرفاً مقرراتی برخاسته از دولت‌اند حال آن‌که دولت به واسطهٔ دوری خود از منافع خصوصی ناتوان از تنظیم حیات اقتصادی است.

منابع

۱. آبراهامیان، یرواند (۱٤۰۲) **ایران بین دو انقلاب**، ترجمهٔ محسن مدیر شانه‌چی، حسن شمس‌آوری، کاظم فیروزمند، تهران: مرکز.

۲. اباذری، یوسف و علیرضا خیراللهی (۱۳۹۵) «قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال‌های پس از انقلاب»، **مطالعات جامعه‌شناختی**، ۲۳(۲): ۵۱۵-۵۳۹.

۳. احمدزاده، حسین و قباد منصوربخت (۱۳۹۸) «ادارهٔ بین‌المللی کار و نخستین قانون کار در ایران»، **تحقیقات تاریخی و مطالعات آرشیوی (گنجینهٔ اسناد)**، ۲۹(٤): ٤۰-٦۰.

٤. بشیریه، حسین (۱۳۹۹) **دولت و انقلاب در ایران ۱۳٤۱-۱۳٦۱**، ترجمهٔ محمود رافع، تهران: مانیا هنر.

۵. جلالوندی، فاطمه (۱٤۰۲) «حقوق کار زنان قالیباف»، **مطالعات علوم اجتماعی**، ۲(۱): ۳۳-۳۸.

٦. دورکم، امیل (۱۳۹۸) **درس‌های جامعه‌شناسی: فیزیک اخلاقیات و حقوق (بوردو، ۱۹۰۰ - ۱۸۹۰)**، ترجمهٔ جمال‌الدین موسوی و افشین جهاندیده. تهران: نی.

۷. دورکیم، امیل (۱۳۹۸) **دربارهٔ تقسیم کار اجتماعی**، ترجمهٔ باقر پرهام. تهران: مرکز.

۸. رسایی‌نیا، ناصر (۱۳۹۰) **حقوق کار: سوابق تاریخی، منابع بین‌المللی و داخلی**، تهران: آوای‌نور.

۹. سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران (ساکما)، ۲۹۳/٤۵٤٦، **نظام‌نامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی ۱۳۱۵**.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

١٠. سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران (ساکما)، ٢٢٠/١٠٥٢٥، **طرح قانون کار ١٣٢٥**، تصویب‌نامهٔ هیأت وزیران بر حسب پیشنهاد شورای عالی کار و تأیید وزارت بازرگانی و پیشه و هنر و طرح قانون کار.

١١. سازمان اسناد کتابخانه ملی ایران (ساکما)، ٢٩٣/٦٨١٢٧، **قانون اجازهٔ اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان (قانون کار ١٣٢٨)**.

١٢. سوداگر، محمدرضا (١٣٦٩) **رشد روابط سرمایه‌داری در ایران؛ مرحلهٔ گسترش ٥٧-١٣٤٢**، تهران: شعلهٔ اندیشه.

١٣. صادقی فسایی، سهیلا و ایمان عرفان‌منش (١٣٩٤) «مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی؛ مورد مطالعه: تأثیرات مدرن‌شدن بر خانواده ایرانی»، **راهبرد فرهنگ** (٨)٢٩: ٦١-٩١.

١٤. عراقی، عزت‌الله (١٤٠١) **حقوق کار**، تهران: سمت.

١٥. فلیک، اووه (١٣٩٩) **درآمدی بر تحقیق کیفی**، ترجمهٔ هادی جلیلی. تهران: نی.

١٦. قتولی، زینب؛ ترکمان، فرح و عالیه شکربیگی (١٤٠٠) «آسیب‌شناسی رفاه زنان شاغل با تأکید بر اجرای حقوق حمایتی (مورد مطالعه: شکوائیه‌های ارائه شده به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران)»، **برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی**، ٤٧: ١٦٧-١٩٠.

١٧. محمدپور، احمد (١٤٠٢) **روش در روش؛ دربارهٔ ساخت معرفت در علوم انسانی**، تهران: جامعه‌شناسان.

١٨. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (مپمشا)، **قانون کار ١٣٣٧**.

١٩. مطلبی، سیدمحمدموسی و لیلی عسکری (١٣٩٢) «معیارها و روش‌های تعیین حداقل دستمزد؛ بررسی مقایسه‌ای قوانین کار کشورهای منتخب و سازمان بین‌المللی کار»، **کار و جامعه**، شمارهٔ ١٥٩: ٣٥-٤٣.

٢٠. مظهری، محمد (١٣٩٨) «بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در محیط کار»، **پژوهشنامهٔ زنان**، (١٠) ٣: ٩٩-١٢٢.

٢١. موحدی مجد، مجید و عباس گرگی (١٣٩٤) «مطالعهٔ ساخت اجتماعی حوادث ناشی از کار (مطالعهٔ موردی کارگران معادن زغال سنگ منطقه کوهبنان کرمان و طبس)»، **مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی**، ٧(٢): ١٠١-١٢٦.

٢٢. هاشمی، محمد (١٣٨١) **تاریخچه و سیر تحول حقوق کار**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]

23. McCombes, S. (2023) «Descriptive Research | Definition, Types, Methods & Examples». **Scribbr**. Retrieved September 24, 2024, from https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/

24. Scott, John. A (1990) **Matter of Record Documentary Sources in Social Research. Oxfordshire**, England; Polity Press.

25. Tripodi, S., & Bender, K. (2010) «Descriptive studies», **the handbook of social work research methods**, 2: 120-130.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.26]