

حق السعی و مرخصی کارگر

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

- ۱- حق السعی را تعریف کند.
- ۲- مزد را تعریف کند.
- ۳- مزد از لحاظ اقتصادی را شرح دهد.
- ۴- حداقل مزد را تعریف کند.
- ۵- مزد به لحاظ حقوقی را شرح دهد.
- ۶- مزد از لحاظ اجتماعی را توضیح دهد.
- ۷- مقررات مربوط به زمان و مکان پرداخت مزد را توضیح دهد.
- ۸- مقررات مربوط به پرداخت مزد و محدودیت برداشت از آن را شرح دهد.
- ۹- تفاوت مزد نقدی و غیرنقدی را بداند.
- ۱۰- نحوه ارزش‌گذاری مزد غیرنقدی را بداند.
- ۱۱- شرایط برداشت از مزد را بداند.
- ۱۲- گاه مزد را تعریف کند.
- ۱۳- کارمزد را تعریف کند.
- ۱۴- مفهوم کارمزد ساعتی را بداند.

کلیات

هنگامی که از مزد یا مرخصی کارگر صحبت می‌شود، در واقع از مجموعه تعهداتی سخن به میان می‌آید که آنها را شرایط کار می‌نامیم. در فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز، در مواد مربوط به مزد و مرخصی از عنوان شرایط کار استفاده شده است. به‌طور کلی در فصل مربوط به شرایط کار، که در مواد ۳۴ تا ۸۴ قانون کار

آمده است، به مباحث مربوط به مزد و مرخصی اشاره شده است. الزام کارفرما به پرداخت مزد و رعایت ضوابط و مقررات مربوط به مدت کار، تعطیلات رسمی، هفتگی، مرخصی‌های سالانه و رعایت مقررات مربوط به کار نوجوانان و زنان از جمله مواردی است که در این فصل آمده است.^۱

حق السعی چیست؟

حق السعی یکی از مباحث اساسی شرایط کار است. گذشته از جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی، از بعد حقوق کار نیز، همچنان که در بحث قرارداد کار دیدیم، یکی از چیزهایی که در قرارداد نقش اساسی ایفا می‌کند وجوه نقدی یا غیرنقدی است که به صورت مزد از سوی کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود. برابر ماده ۳۴ قانون کار «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید» را حق السعی می‌نامند.

در مباحث حقوق کارگاهی و آژمه مزد به صورت کلی به جای واژه حق السعی بکار رفته است اما این موضوع بدیهی است که مزد برابر ماده ۳۵ قانون کار عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

با این همه برای آشنایی بهتر با مباحث کلی این فصل به توصیف مزد به عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث حقوق کار می‌پردازیم.

مزد، علاوه بر اینکه قیمت کار کارگر است، تنها وسیلهٔ امرار معاش کارگر نیز هست. نکتهٔ مهم دیگر نقش مزد در هزینهٔ تولید است. به این ترتیب مزد، دیگر ماهیتی صرفاً حقوقی ندارد بلکه دارای ابعاد اجتماعی و اقتصادی نیز می‌باشد که بدون آگاهی از آنها نمی‌توان به ماهیت مزد پی برد.

الف - مزد به لحاظ اقتصادی

در اقتصاد مزد تعریف خاص خود را دارد و عوامل خاصی در تعیین آن تأثیر گذارند. از این جهت، همانطور که هر کالایی قیمتی دارد، کار نیز به منزلهٔ یکی از عوامل تولید دارای قیمت است. به عبارت دیگر در بازار کار، کارگر نیروی کار خود را به فروش می‌گذارد و کارفرما در این بازار کار مورد نیاز خود را تأمین می‌کند و در این بازار است که کار قیمت خود را پیدا می‌کند. سطوح مزد و تغییرات آن از سوی اقتصاددانان به طور گسترده‌ای مورد بررسی قرار گرفته است.

۱- در مطالب این فصل از کتاب: گشواد منشی زاده، شرایط کار، تهران مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، استفاده شده است.

ب - مزد به لحاظ اجتماعی

مزد دارای جنبه‌های اجتماعی است. کارگر در برابر کاری که انجام می‌دهد، باید درآمدی داشته باشد که بتواند زندگی خود را با آن اداره کند. لذا، میزان مزد نه تنها باید به اندازه‌ای باشد که بتواند وسیله معیشت یک کارگر و خانواده او را فراهم آورد، بلکه باید تدبیری اندیشیده شود تا زندگی کارگر در ایامی که به دلایل مختلف قادر به انجام کار نیست دچار اختلال نگردد. گذشته از این، میزان مزد کارگر باید متناسب با قوه خرید کارگر، مورد بررسی قرار گیرد و در واقع به جای مزد «اسمی»^۱، مزد «واقعی»^۲ مد نظر قرار گیرد. با توجه به این ملاحظات است که مفهوم مزد اجتماعی باید در کنار دیگر ملاحظات مورد توجه قرار گیرد.

تعریف مزد اجتماعی: مزد اجتماعی^۳ یا مزایای جنبی مزد^۴، مزایا و اضافاتی است که علاوه بر «مزد عادی» به کارگر پرداخت می‌شود و برای او و خانواده‌اش واجد ارزش است. این مزایا ارتباطی با کمیت و کیفیت کار انجام شده ندارد.

حداقل مزد: یکی از مصادیق اجتماعی شدن مزد، رواج تعیین مزد حداقل معیشت^۵ و به تعبیر دیگر حداقل مزد است. امروزه در مقررات تقریباً تمام کشورهای جهان تعیین حداقل مزد یکی از وظایفی است که دولت‌ها، چه به تنهایی و چه با مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، متعهد به انجام آن هستند و پذیرفته شده است که کارگران باید مزدی دریافت دارند که برای اداره زندگی آنها و خانواده‌شان کافی باشد.

ماده یک مقاله‌نامه شماره ۲۶ (مقاله‌نامه درباره ایجاد ساز و کار تعیین حداقل مزد) و ماده یک مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ (مقاله‌نامه درباره تعیین حداقل مزد به ویژه در کشورهای در حال توسعه) کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را مکلف دانسته است تا برای حداقل مزد نظامی ایجاد نمایند که همه گروه‌های مزد بگیر را، با توجه به شرایط کارشان و نیازی که به حمایت دارند، تحت حمایت قرار دهد.^۶ در ایران نیز، چه در قانون کار ۱۳۳۷ و چه در قانون کار سال ۱۳۶۹ موضوع حداقل مزد مورد توجه قرار گرفته است.

۱- مزد اسمی عبارت است از میزان وجه نقدی که کارفرما براساس قانون به کارگر پرداخت می‌کند. در تعیین مزد اسمی توجهی به قدرت خرید و توان اقتصادی مزد نمی‌شود.

۲- مزد واقعی یا مزد حقیقی، عبارتست از میزان کالا و خدماتی که کارگر می‌تواند با مزد اسمی به‌دست آورد. مزد حقیقی به قدرت اقتصادی مزد توجه دارد.

۳- social wage or salary

۴- Fringe benefit

۵- living wage

۶- مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار، نشریه شماره ۹۹، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

در تعیین حداقل مزد یا مزد معیشت، به چند نکته باید توجه داشت :

الف - مزد معیشت برای یک کارگر بدون مهارت در نظر گرفته می شود.

ب - مزد معیشت معمولاً مقداری است که برای اداره زندگی متوسط یک خانواده، با ابعاد متوسط در نظر گرفته می شود. ابعاد متوسط خانواده معمولاً چهار یا پنج نفر فرض می شود.

ج - مزد تأمین معیشت طبیعتاً مزد نازلی خواهد بود، اما باید برای تأمین نیازهای مادی، معنوی و فرهنگی کارگر کافی باشد تا بتواند وظایفش را به عنوان سرپرست خانواده انجام دهد. همچنین در تعیین آن باید به سطح زندگی و عادت مصرف و میزان تورم در هر کشور توجه گردد.

د - مزد تأمین معیشت برای کارگری که تمام وقت کار می کند محاسبه می شود. به این ترتیب کارگران پاره وقت و نیز کارگران فصلی ممکن است از دریافت مزد حداقل معیشت محروم شوند.

ج - مزد مساوی در برابر کار هم ارزش

عدالت اجتماعی و برابری در حقوق اقتضا دارد که در صورت انجام کار مساوی و هم ارزش، مزد مساوی نیز پرداخت گردد. به این موضوع در ماده ۳۸ قانون کار اشاره شده است. برابر این ماده «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنسیت، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است»^۱. البته این هدفی والا و مطلوب است که قانون گذار آن را مورد توجه قرار داده است، اما در برخی موارد دستیابی به آن با موانعی روبرو می باشد از جمله در هنگام تغییرات اقتصادی یا هنگام کمبود کارگر در بعضی از صنایع و وجود کارگران با میزان مهارت یکسان در صناعی که کارگیشان کمتر است، مزد بیشتری را طلب می کنند. البته طبیعی است که اگر تعیین مزد در صنایع و بخش های مختلف اقتصاد یک کشور براساس قاعده و روش پیمان جمعی باشد، آثار این مشکلات کمتر خواهد شد.

پ - مزد به لحاظ حقوقی

در قرارداد کار، مزدی که به کارگر پرداخت می شود به ازای کار انجام شده است. به این ترتیب می توان گفت که اولاً شرط پرداخت مزد از سوی کارفرما، انجام کار مورد تعهد توسط کارگر است و ثانیاً نحوه تعیین مزد با طرفین قرارداد یعنی کارگر و کارفرماست که با توجه به طبیعت کار و عرف و

۱ - مقاله نامه شماره ۱۰۰ مصوب سال ۱۹۵۱ سازمان بین المللی کار بر این امر تأکید دارد. عنوان این مقاله نامه عبارتست از : «تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در مقابل کار هم ارزش» دولت ایران در ۲۶ بهمن ۱۳۵۱ به آن پیوسته است. متأسفانه در بسیاری از کشورها حتی کشورهای صنعتی اروپا و امریکا تبعیض در این امر هنوز وجود دارد.

عادت شغلی صورت می‌پذیرد.

هنگامی که قرارداد مبنای پرداخت مزد باشد، وضعیتی دوطرفه به وجود می‌آید که از یک سو کارگر کار می‌کند و از سوی دیگر کارفرما مزد پرداخت می‌کند. این توازن، نشان از حقوقی بودن رابطه دو طرف قرارداد دارد. به همین علت است که در مواد مختلف قانون کار صراحتاً بر پرداخت مزد «در مقابل» کار اشاره شده است. اما این موضوع یک توضیح ضروری لازم دارد. منظور از انجام کار این نیست که کارگر به طور کامل کار را انجام دهد (حداقل در کارهایی که مزد براساس ساعت و زمان یا گاه مزد پرداخت می‌شود) بلکه منظور قانون‌گذار آن بوده است که کارگر باید نیرو و وقت خود را در اختیار کارفرما قرار دهد، در این صورت مستحق دریافت مزد است، در صورت عدم استفاده از سوی کارفرما وی باید مزد کارگر را کامل پرداخت کند. شفافیت این بحث آنجا بیشتر می‌شود که در تبصره ۲ ماده ۴۱ قانون کار آمده است:

«حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگر و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده متوسط که تعداد آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌گردد را تأمین نماید.» در این تبصره ملاحظه می‌کنیم که وَصَفِ اجتماعی مزد و اینکه مزد به نیاز کارگر توجه دارد و نه به کار انجام شده، کاملاً بر وجه حقوقی آن رجحان دارد.

د- روش‌های پرداخت مزد

مزد با توجه به طبیعت کار مورد نظر یا عرف و عاداتی که در مورد نحوه پرداخت آن در مشاغل و فعالیت‌های مختلف ممکن است وجود داشته باشد، معمولاً توسط کارفرما یا هر دو و یا براساس قانون تعیین می‌گردد. در هر حال تعیین مزد از سه صورت خارج نخواهد بود یا براساس ساعات کار انجام شده است و یا بر مبنای میزان تولید کالا یا خدمت انجام شده که براساس ترکیبی از زمان و کار انجام شده، تعیین و پرداخت شود.

یک - مزد براساس ساعات کار (گاه مزدی): در این فرآیند از تعیین مزد، کارگر مزد را براساس ساعات کار یا روزهای کاری که در خدمت کارفرماست، بدون توجه به میزان تولید و محصول کار، دریافت می‌دارد و این روش رایج‌ترین شیوه پرداخت مزد است. نکته قابل ذکر در این باره این است که این شیوه از پرداخت مزد گاهی مورد انتقاد کارفرمایان قرار می‌گیرد و بیان می‌کنند که در این نوع از پرداخت، کارگران ساعی و پرکار یا کارگران کاهل و تنبل تفاوتی ندارند و در واقع به کارگران دسته نخست اجحاف می‌شود و بالعکس کارگران تنبل مورد تشویق قرار می‌گیرند. کارگران برعکس، معمولاً بیشتر طرفدار این شیوه پرداخت مزد هستند. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران براساس بندهای الف

و ب ماده ۳۷، پرداخت مزد براساس زمان در سه مقطع زمانی ساعت، روز و ماه پیش‌بینی شده است.

دو — مزد براساس محصول یا خدمت تولیدشده (کارمزدی): در این شیوه مزد براساس میزان کاری که کارگر انجام می‌دهد به وی پرداخت می‌شود و برعکس شیوه نخست زمان و مدت کار در آن تأثیری ندارد. هرچند به نظر می‌رسد نه در این نوع مزد و نه در شیوه مزد بر مبنای زمان، در واقع میزان مزد به تنهایی به زمان یا محصول مرتبط نیست. چه می‌دانیم هنگامی که کارفرما به کارگری فی‌المثل روزانه ۵۰۰۰۰ ریال مزد پرداخت می‌کند در حقیقت آن را بر پایه محصول و بازده کارگر در یک روز مد نظر قرار داده است. همچنین، هنگامی که مزد را بر پایه محصول می‌پردازد، نرخ مزد را به نحوی تعیین می‌کند که مزد کارگر در پایان روز تقریباً معادل مزد یک کارگر روزمزد باشد.

به هر حال، همانطور که در مورد مزد براساس زمان اشاره شد، این نحوه پرداخت مزد — کارمزدی — معمولاً با مخالفت کارگران روبه‌رو است. کارگران استدلال می‌کنند که این نوع مزد، کارگران را در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد و حس رقابت جانشین حس هم‌بستگی طبقاتی آنان می‌گردد، که در نهایت به نفع کارفرماست و نتیجه آن برای کارگر تنها فرسودگی بیشتر است. مضافاً این که کارگر در این شیوه مزد، تأمین مالی خود را از دست می‌دهد و در مواردی که کارمزد به دلیل حجم قلیل کار ارجاعی یا سایر دلایل کاهش یابد، زندگی و معیشت کارگر دچار اختلال خواهد گردید، که این امر برخلاف ضرورت توجه به جنبه اجتماعی مزد است.

به همین سبب است که معمولاً در قوانین کار پیش‌بینی می‌شود چنانچه کارمزد کارگر از حداقل مزد قانونی کمتر باشد کارفرما باید تفاوت کارمزد استحقاقی کارگر با حداقل مزد قانونی را به کارگر پرداخت نماید^۱.

سه — کارمزد ساعتی: شیوه دیگری که در قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای تعیین مزد پیش‌بینی شده است، نوعی است که بر پایه این مزد «... در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود...»^۲. در این شیوه، کارگر و کارفرما توافق می‌نمایند که مبلغ مشخصی در ازای تولید معینی در هر ساعت به کارگر پرداخت شود. اجرای این شیوه نیازمند سنجش دقیق کار است به نحوی که تولید استاندارد یک کارگر در ساعت دقیقاً محاسبه شود، که اغلب در کارگاه‌ها معمول نیست.

چهار — مزد نامشخص: مزد کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمدشان، با توجه به طرز

۱- تبصره ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع

تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار

۱- ماده ۲۱ آیین‌نامه فوق‌الانباره

کارشان، به وسیله مراجعین و مشتریان تأمین می‌گردد.

یکی از شیوه‌های تعیین مزد، با توجه به نوع محصول و کار کارگر (کارمزدی) و مشخص و معین نبودن مزد (گاه‌مزدی) برای یک مقطع زمانی (ساعت، روز یا ماه) هنگامی است که دستمزد کارگر از طریق مراجعین و مشتریان کارگاه تأمین می‌شود. مانند موردی که در رستوران‌ها معمول است یا در برخی از بنگاه‌های باربری که مزد کارگران تخلیه و بارزنی که از طریق مشتریان رستوران یا صاحبان بار تأمین می‌شود و کارفرما خود گاه اصولاً سهمی در میزان مزد دریافتی کارگر ندارد.

در ماده ۱۹۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به این دسته از کارگران اشاره شده است. براساس آیین‌نامه‌ای که بر مبنای این ماده برای این گروه از کارگران به تصویب رسیده مزد کارگران وجوهی است که به وسیله کارفرما یا به طریق دیگر، با توجه به ماهیت کار، از مشتریان یا مراجعین جمع‌آوری و پرداخت می‌گردد (ماده ۳).

پنج - مزد نقدی و غیرنقدی: مزدی که به کارگر پرداخت می‌شود، اعم از آنکه براساس ساعات کار یا بر مبنای محصول و خدمات تولید شده توسط کارگر به وی پرداخت شود، به لحاظ شکل پرداخت نمی‌تواند از سه نوع خارج باشد. یا به صورت وجه نقد، اسکناس و سکه یا به شکل کالاها یا خدمات مصرفی یا به هر دو صورت مزد (نقدی و کالایی) پرداخت می‌گردد.

پرداخت مزد به صورت غیرنقدی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران هم پیش‌بینی شده و مجاز اعلام گردیده است. در ماده ۴۰ این قانون آمده است: «در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد. بر اساس ماده ۴۲ قانون مزبور، مزد غیرنقدی باید مازاد بر حداقل مزد قانونی باشد به عبارت دیگر، کارگر تا میزان حداقل مزد قانونی را باید انحصاراً به صورت نقدی دریافت نماید. نکته شایان ذکر این است که در قانون کار به لزوم پرداخت مزد غیرنقدی به صورت کالاها و خدمات مورد مصرف شخص کارگر و خانواده او توجهی نشده است.

پرداخت مزد کارگر به صورت نقد، شکل رایج و معمول پرداخت مزد است. وجه نقد همانطور که قبلاً اشاره شد، چه براساس مقررات مصوب سازمان بین‌المللی کار و چه براساس مقررات قانون کار، می‌باید به صورت پول رایج در هر کشور پرداخت گردد^۱.

مواعد و محل پرداخت مزد

پرداخت مزد ممکن است روزانه، هفتگی یا ماهانه انجام شود. در ماده ۳۷ قانون کار آمده است:

۱- ماده ۳۷ قانون کار و ماده ۳ مقاله‌نامه شماره ۹۵، ماده ۵ مقاله‌نامه شماره ۸۲، ماده ۲۶ مقاله‌نامه شماره ۱۱۰ و ...

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و روز غیر تعطیل و طی ساعات کار و به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود. در صورت توافق طرفین ممکن است مزد به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود. در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، پرداخت باید در آخر هر ماه صورت گیرد. در این صورت مزد را حقوق گویند. در ماه‌های سی و یک روز، حقوق و مزایا باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. در قوانین اسلامی تأکید شده که مزد کارگر زودتر پرداخت شود حتی به اصطلاح پیش از خشک شدن عرق وی، زیرا علاوه بر رفع نیازهای او، در تشویق وی نیز مؤثر است.

مزد باید در محل کار یا محل نزدیک به آن پرداخت شود به طوری که سبب اتلاف وقت کارگر نشود، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌شود باید به کارگران (خواه مرد و خواه زن) مزد مساوی پرداخت شود. این امر از اصول پذیرفته شده در قوانین کار و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی است. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن و جنسیت، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.^۱

و- حدّ اقل مزد

در گذشته دولت‌ها در تعیین شرایط کار و تعیین مزد دخالتی نداشتند. زیرا عقیده بر این بود که بنابر اصل عرضه و تقاضا تعیین مزد باید «آزادانه» و دور از هر گونه دخالت دولت یا قانون باشد ولی به علت عدم تساوی قدرت و امکانات طرفین قرارداد کار و نقش حیاتی مزد که تنها درآمد کارگر برای معاش خود و خانواده‌اش می‌باشد و سرانجام اجحافات برخی کارفرمایان، دولت‌ها در این امر مهم دخالت کردند. تعیین حدّ اقل مزد یکی از این ملاحظات است. برابر ماده ۴۱ قانون کار سال ۱۳۶۹ شورای عالی کار موظف است همه ساله، میزان حدّ اقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به ضوابط زیر تعیین کند:

۱- درصد تورّم و افزایش قیمت‌ها که از جانب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲- حدّ اقل مزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده را که تعداد اعضا آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین کند.

در زمینه حدّ اقل مزد نکات زیر قابل توجه است:

۱- کارفرمایان مکلفند در برابر انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی (در حال حاضر ۴۴

۱- ماده ۲۸ قانون کار سال ۱۳۶۹.

ساعت در هفته) به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید نپردازند، در غیر این صورت ضامن جبران مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید هستند^۱.

۲- کارگران کارمزدی برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد دارند. این مزد بر مبنای میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کارشان محاسبه می‌شود و در هر حال مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی تعیین شده باشد.

۳- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده کار می‌کنند، به نسبت ساعات کار انجام شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۴- حداقل مزد منحصرأ باید «به صورت نقدی پرداخت شود»^۲.

ز- حمایت از مزد

از آنجایی که در بیشتر موارد مزد تنها درآمد کارگر است و در حقیقت زندگی کارگر و معاش خانواده‌اش به مزد دریافتی او بستگی دارد به همین دلیل به موجب قوانین اغلب کشورها و برابر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی حمایت از مزد (مقاله‌نامه شماره ۹۵) مورد توجه قرار گرفته است. حمایت از مزد به طور خلاصه به صورت‌های گوناگون انجام می‌شود. حمایت در برابر کارفرما، حمایت در برابر طلبکاران کارفرما و حمایت در برابر اشخاص ثالث.

۱- **حمایت در برابر کارفرما:** کارفرما فقط در موارد زیر می‌تواند از مزد کارگر برداشت کند.

الف- مواردی که قانون صراحتاً اجازه داده است.

ب- هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده و جهی به کارگر داده باشد.

پ- اقساط وام‌هایی که کارفرما برابر ضوابط مربوطه به کارگر داده است.

ت- در صورتی که به علت اشتباه در محاسبه به کارگر مبالغی اضافی پرداخت شده باشد.

ث- مال‌الاجاره خانه‌های سازمانی برابر شرایط تعیین شده

ج- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی

مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

گفتنی است که ماده ۴۵ قانون کار درباره بدهی‌های کارگر به کارفرما در ارتباط با رابطه کارگری و کارفرمایی است در غیر این صورت برداشت از مزد کارگر تابع دو شرط اساسی است. رسیدگی به اختلاف‌های احتمالی غیر از موارد فوق در صلاحیت محاکم عمومی یعنی دادگاه‌های دادگستری است.

۱- ضمانت اجرا در ماده ۱۷۴ قانون کار مقرر شده است.

۲- ماده ۴۲ قانون کار

۲- حمایت در برابر طلبکاران کارفرما: مزد غالباً تنها منبع درآمد کارگر برای اداره زندگی و تأمین معاش خود و اعضای خانواده‌اش است. بنابراین، باید مورد حمایت‌های قانونی قرار گیرد. به همین جهت در قوانین و مقررات کار کشورهای مختلف، طلب کارگران از کارفرما از بابت مزد و حق‌السعی از «دیون ممتازه»^۱ تلقی می‌شود و نسبت به سایر بدهی‌های کارفرما، در اولویت است. به جز تبصره یک ماده سیزده قانون کار سال ۶۹، در این خصوص مطلب دیگری ذکر نشده است اما با استفاده از قوانین دیگر می‌توان به این نقص پاسخ داد از جمله ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی و ماده ۵۸ قانون تسویه امور ورشکستگی حمایت‌هایی از مزد و حقوق کارگران مقرر گردیده است. در موارد یاد شده کارگران به سه دسته تقسیم شده‌اند: خدمه خانه، خدمتگزاران بنگاه و کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند، مطالبات ایشان جزء دیون ممتازه کارفرما اعلام گردیده و بر طلب‌های دیگر که دارای وثیقه نیستند، مقدم شناخته شده است.

۳- حمایت در مقابل اشخاص ثالث: در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به صراحت در مورد این گونه بدهی‌های کارگر سخنی گفته نشده است، ولی به نظر می‌رسد بند «الف» ماده ۴۵ می‌تواند در این ارتباط مورد استفاده و استناد قرار گیرد. زیرا کلمه «فقط» در این ماده به این معنا نیست که در مواردی که احکام دادگاه‌ها یا سایر قوانین برداشت از مزد کارگر را تکلیف می‌کنند کارفرما حق داشته باشد از عمل به این تکلیف امتناع نماید، بلکه به نظر می‌رسد که منظور قانون‌گذار محدود کردن اختیارات کارفرما در برداشت از مزد کارگر، در غیر موارد مذکور در این ماده، به مواردی است که حکم دادگاه در خصوص آنها صادر شده است.

به عنوان مثال برداشت از بابت مالیات یا حق بیمه، به هر حال با پذیرش این که اجرای احکام دادگاه‌ها در زمینه برداشت از مزد کارگر بابت بدهی وی به اشخاص ثالث با مقررات قانون کار مخالفت و مغایرتی ندارد باید دید قانون در مورد این بدهی‌ها به چه نحو دستمزد وی را مورد حمایت قرار داده است. می‌دانیم که در ماده ۴۴، که در ارتباط با بدهی کارگر به کارفرما است، بنا به پیش‌بینی قانون کار کارفرما تنها می‌تواند «مآزاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه» برداشت نماید.

مضافاً این که این مبلغ نباید در هر نوبت (قسط) از یک چهارم مزد کارگر بیشتر باشد. ولی در مورد بدهی کارگر به اشخاص ثالث چنین حمایتی در قانون مزبور مشاهده نمی‌شود. این نقص در ماده

۱- دین ممتازه، اصطلاحی است حقوقی که در ارتباط با نحوه پرداخت بدهی اشخاص می‌باشد. دین ممتازه دینی است که به موجب قوانین

دارای حق تقدم و رجحان نسبت به سایر دیون می‌باشد. به تعبیر ساده، وقتی بدهی‌های یک شخص اولویت بندی شود و ابتدا بدهی‌های ممتازه پرداخت شود، این بدهی‌ها، دیون ممتازه هستند. مزد کارگر جزء دیون ممتازه است.

۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶/۸/۱ تا حدی برطرف گردیده است. در این ماده آمده است: «از حقوق و مزایای کارکنان سازمان ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت های دولتی و شهرداری ها و بانک ها و شرکت ها و بنگاه های خصوصی و نظایر آنها در صورتی که دارای زن و فرزند باشند ربع و الا ثلث توقیف می شود».

به طوری که ملاحظه می شود در این ماده حداکثری برای هر نوبت برداشت از مزد پیش بینی نشده است. لیکن به نظر می رسد با توجه به جنبه اجتماعی مزد که قبلاً مورد اشاره قرار گرفت، میزان هر قسط حداکثر باید به میزانی باشد که در هر حال مزد دریافتی کارگر از میزان حداقل مزدی که در قانون کار آمده است کمتر نباشد.

پرسش؟

- ۱- هدف از پرداخت مزد مساوی برای کار هم ارزش را بنویسید.
- ۲- انجام کار شرط پرداخت مزد را شرح دهید.
- ۳- مزد براساس ساعات کار را توضیح دهید.
- ۴- مزد براساس محصول یا خدمت تولید شده را شرح دهید.
- ۵- تفاوت مزد نقدی و غیرنقدی را توضیح دهید.
- ۶- مزد به لحاظ اقتصادی را شرح دهید.
- ۷- نکات مهمی که در تعیین حداقل مزد مورد توجه است را بیان کنید.
- ۸- تفاوت حق السعی و مزد را شرح دهید.
- ۹- حمایت از مزد کارگر در برابر طلبکاران کارفرما را توضیح دهید.
- ۱۰- در صورتی که کارگری متأهل باشد با چه شرایطی و به چه میزان می توان از مزد

او برداشت نمود؟

- ۱- محل و زمان پرداخت مزد باید چه شرایطی داشته باشد؟ توضیح دهید.

ساعات کار

هدف های رفتاری: از فراگیر انتظار می رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- ساعات کار را تعریف کند.
- ۲- تعطیل هفتگی را توضیح دهد.
- ۳- ساعات کار زنان کودکان و نوجوانان را بداند.
- ۴- شرایط قانونی کار در شب را بداند.
- ۵- کارهای سخت و زیان آور را بشناسد.
- ۶- کار اضافی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران را شرح دهد.
- ۷- انواع مرخصی های استحقاقی کارگران را نام برده و توضیح دهد.
- ۸- انواع تعطیلات هفتگی و رسمی کارگران را بداند.

مقدمه

قرن ها افراد بدون هیچ گونه محدودیتی، چه به لحاظ ساعات کار روزانه، چه به لحاظ روزهایی که در هفته، ماه یا حتی سالهایی که باید کار می کردند و تا واپسین لحظه های حیات به کار می پرداختند. محدودیتی برای ساعات کار، و یا بحث تعطیلات هفتگی و سالانه و بازنشستگی اصولاً مطرح نبود. تنها توافق طرفین بود که مدت کار را تعیین می کرد. مدت کار در کارگاه حتی به ۱۶ ساعت در روز می رسید. تنها در برخی از موارد استثنایی، بنا بر مناسبت های مذهبی یا دیگر مراسم، کارگر می توانست از تعطیلاتی برخوردار شود که آن هم عموماً بدون پرداخت مزد بود.

کار طولانی سلامت کارگر را به خطر می اندازد و رشد فکری و جسمی او را دچار اختلال می کند. اولین مسئله ای که پس از انقلاب صنعتی توجه قانون گذاران را به خود جلب کرد و اولین

مقرراتی که در خصوص شرایط کار وضع گردید محدود کردن مدت کار بود. باید توجه داشت که این محدودیت تنها به ساعات کار روزانه یا هفتگی کارگران مربوط نمی‌شود بلکه وضع مقرراتی برای تعطیلات هفتگی و سالانه نیز در همین ارتباط صورت گرفته است. محدودیت ساعات کار، ابتدا با هدف بهبود شرایط کار کارگران مطرح گردید. بعدها، علاوه بر رعایت ملاحظات انسانی و اجتماعی، مسائل اقتصادی نیز در وضع مقررات به منظور محدود نمودن ساعات کار به عامل مهمی تبدیل شد.

هرچند در سال‌های جنگ جهانی دوم و سال‌های پس از جنگ، که کشورهای جنگ‌زده در صدد بازسازی اقتصاد خود برآمدند، فکر تقلیل ساعات کار تا حد زیادی کنار گذاشته شد. ولی با بهبود شرایط اقتصادی ساعت کار بار دیگر روند کاهش خود را بازیافت، به طوری که امروزه در بسیاری از کشورهای جهان به کمتر از چهل ساعت در هفته کاهش یافته است.

باید توجه داشت با تقلیل مدت کار کارگران می‌توان کارگران بیشتری را به کار گمارد و به این ترتیب با بیکاری فنی^۱ مبارزه کرد. البته باید توجه داشت که اولاً تقلیل ساعات کار منجر به کاهش سطح زندگی کارگران نگردد و ثانیاً، مقررات^۲ به نحوی تنظیم شوند که هزینه‌ای که کارفرما برای کارگر جدید متحمل می‌شود از هزینه^۳ به کارگیری کارگران قبلی برای ساعات بیشتر، کمتر باشد و الا ترجیح خواهد داد از همان کارگران قبلی (ارجاع کار اضافی) استفاده نماید.

یکنواختی کار با ماشین روان کارگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و خلاقیت را از او می‌گیرد. لذا باید تلاش شود به نحوی این خستگی و فرسودگی جبران شود. بدیهی است پرداختن به فعالیت‌های فرهنگی، هنری و اجتماعی موجب می‌شود تا کارگر استعدادهای خود را شکوفا سازد و این در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که کارگر فرصت شرکت در این فعالیت‌ها را داشته باشد.

الف - تعریف ساعات کار

قانون کار در ماده^۴ ۵۱ ساعات کار را اینگونه تعریف نموده است: «ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد». به این ترتیب ساعاتی که کارگر صرف آماده شدن برای کار یا مهیاشدن برای ترک کارگاه می‌نماید یا اوقاتی که برای صرف غذا یا انجام فرایض دینی صرف می‌شود و یا فرجه‌هایی که احیاناً برای استراحت

۱- بیکاری که در اثر رواج فن‌آوری و به کار افتادن ماشین در صنایع بدید آید را بیکاری فنی می‌گویند.

۲- ماده ۱ مقاله نامه شماره ۴۷ بند ۴ توصیه نامه شماره ۱۱۶.

در خلال ساعات کار پیش‌بینی می‌شوند^۱ جزء ساعات کار به حساب نمی‌آید. زیرا در این ساعات، کارگر جهت انجام کار در اختیار کارفرما نیست و کارفرما نمی‌تواند کاری به او ارجاع نماید.

مطالعه آزاد

باید توجه داشت با وجود این قاعده کلی ممکن است براساس توافقی‌های فردی یا دسته‌جمعی یا براساس پیش‌بینی‌های قانونی استثنائاتی بر این قاعده دیده شود. به طور مثال در ماده ۱۵۰ قانون کار، ساعاتی که در ماه رمضان صرف ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری می‌شود جزء اوقات کار محسوب شده است.

نکته مهم در مورد ساعات کار این است که این ساعات، نه تنها آنچه را که معمولاً ساعات عادی کار نامیده می‌شود در بر می‌گیرد، بلکه آنچه که «کار اضافی» تلقی می‌شود نیز در دایره این تعریف قرار می‌گیرد.

ب - میزان ساعات کار

یک عامل مهم در تعیین ساعات کار، نوع فعالیت است. این عامل چه در مقررات مصوب سازمان بین‌المللی کار و چه در مقررات ملی کشورها تا حد زیادی در تعیین سقف مجاز و نیز نحوه تنظیم ساعات کار تأثیر اساسی دارد.

به طور مثال، می‌دانیم که کار در مؤسساتی که فعالیت‌شان صنعتی است با آنچه که در مؤسسات کشاورزی یا بازرگانی انجام می‌شود، تفاوت اساسی دارد. در برخی از کارگاه‌ها فعالیت به نحوی است که کار الزاماً باید در گروه‌های متوالی صورت گیرد، در صورتی که در مؤسسات بازرگانی معمولاً چنین نیست.

در برخی از موارد کار عرّفاً در ساعات متناوب انجام می‌شود، در حالی که در دیگر کارگاه‌ها کار معمولاً در ساعات متوالی است.

این تفاوت‌ها و شرایط متفاوت محیط کار در مشاغل موجب گردیده است که در مقررات مربوط

۱- ماده ۸ مقاله‌نامه شماره ۱، ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۳۰، ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۵۱ و ...

به تعیین ساعات کار گوناگونی و تنوع زیادی دیده شود. در مقررات قانون کار ایران نیز این تفاوت تا حدی دیده شده است^۱، اما به هر حال و صرف نظر از تنوعی که طبیعتاً به لحاظ شرایط خاص فعالیت‌های مختلف در مقررات مربوط به محدودیت ساعات کار دیده می‌شود، اما مقررات یکسانی نیز برای محدودیت ساعات کار و روز، هفته وجود دارد.

در ماده ۵۱ و تبصره‌های آن، قانون کار سقف ساعات کار چه در مقطع روز و چه در مقطع هفته پیش‌بینی شده است. «... ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید» «...مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند»^۲.

اشکالی که در این ماده قانونی مشاهده می‌شود این است که تجاوز از ۸ ساعت در روز به حد معینی محدود نشده و به این ترتیب قانون‌گذار عملاً اجازه داده است در صورتی که کارفرما توافق کارگران را جلب نماید بتواند بدون هیچ محدودیتی ساعت کار روزانه را تعیین نماید. بدتر اینکه نداشتن محدودیت می‌تواند موجب گردد کار حتی تا میزان ۲۴ ساعت در یک شبانه‌روز نیز قانونی شناخته شود. زیرا در ادامه ماده آمده است: «کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند...» که این توافق خلاف ایده و فکری است که به وضع مقررات مربوط به محدود کردن ساعات کار منجر شده است.

پ - نوبت کاری

کار نوبتی کاری است که در پست‌های ثابت انجام نمی‌شود و نوبت‌های کار متناوباً گردش دارند. تعریف قانون کار ایران در ماده ۵۵ نیز همین است. براساس این ماده گردش نوبت‌های کار یک کارگر باید در طول یک ماه صورت گیرد.

به‌طور مثال، اگر کارگر یک ماه تمام یا بیشتر در نوبت صبح و در دوره بعد در نوبت شب کار کند این کارگر نوبت کار نخواهد بود. مقررات بین‌المللی و ملی رعایت نکردن سقف ساعات کار در روز یا هفته را در کار نوبتی مجاز دانسته‌اند، مشروط بر این که میانگین ساعات کار انجام شده در یک دوره سه یا چهار هفته‌ای از ۴۸ ساعت در هفته تجاوز نکند.

۱- تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۵۱، تبصره ماده ۵۴ ماده ۵۷

۲- تبصره ۱ ماده ۵۱. به این ترتیب، حداکثر تعیین شده برای هر هفته چهار ساعت از حداکثر تعیین شده در مقاله نامه فوق‌الذکر

کمتر است.

همان‌طور که اشاره شد، در ماده ۵۵ قانون کار ایران موضوع کارگران نوبتی مورد توجه قرار گرفته است. در ماده ۵۷ این قانون و بدون این که به فعالیت خاصی اشاره نماید، گفته شده است: «در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت (میانگین هفتگی ۴۴ ساعت) تجاوز کند». به این ترتیب، در کارهای نوبتی حداکثر مدتی برای کار در یک روز یا در یک هفته در نظر گرفته نشده است و تنها محدودیت این است که ساعات کار کارگر نباید در دوره تعیین شده از میزان مقرر بیشتر باشد.

مطالعه آزاد

در مورد ساعات کار نوبتی ذکر یک نکته لازم به نظر می‌رسد:

انعطافی که برای ساعات کار در کارهای نوبتی در نظر گرفته می‌شود ظاهراً به مواردی مربوط است که نوبت کاری کارگر تغییر می‌کند. در این حالت ممکن است فاصله دو پست (شیفت) کار یک کارگر از ۱۶ ساعت کمتر باشد و به عبارت دیگر کار وی از میزان ۸ ساعت مقرر برای فعالیت‌های غیرنوبتی در یک شبانه‌روز تجاوز نماید.

راجع به احتمال کار کارگر نوبت کار در روز تعطیل هفتگی: «چنانچه گردش نوبت‌ها به نحوی باشد که نوبت کاری کارگر با روز تعطیل هفتگی مقارن شود»، در این حالت ممکن است ساعات کار کارگر در یک هفته از حد مجاز (۴۸ ساعت) تجاوز کند. توجه داشته باشیم که ساعت رسمی کار در یک روز برابر قانون کار هفت ساعت و بیست دقیقه است و نه ۸ ساعت. علاوه بر این با توجه به ماده ۵۷، در کارگاه‌هایی که کار در تمام بیست و چهار ساعت ادامه دارد مدت هر نوبت کار (شیفت) عملاً ۸ ساعت است که این امر موجب خواهد شد ساعات کار، نه تنها از ۴۸ ساعت در هفته، بلکه در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت نیز تجاوز نماید. نکته دیگر تقارن روزهای کار با روز تعطیل هفتگی است. توضیح این که هرچند براساس ماده ۶۲ قانون کار هر کارگری باید یک روز تعطیل هفتگی مشخص و مستمر داشته باشد، لیکن در کارگاه‌هایی که در تمام طول سال کار به‌طور مستمر در همه بیست و چهار ساعت شبانه‌روز بدون وقفه ادامه دارد، عملاً تعیین یک روز مشخص برای روز تعطیل هفتگی ممکن نیست. از این لحاظ

نیز ساعات کار در هفته و در چهار هفته متوالی از ساعات مقررہ قانونی تجاوز خواهد کرد. بالأخره در کارگاه‌هایی که کارگر پس از انجام کار عملاً باید کار را به کارگر جانشین خود (هم‌پست) تحویل دهد نیز مدت یک شیفت از ۸ ساعت بیشتر خواهد بود. با توجه به آنچه گفته شد به نظر می‌رسد مقررات قانون کار به لحاظ مقررات مربوط به میزان ساعات کار برای کارگران نوبت کار و نیز مقررات مربوط به تعطیل هفتگی در مورد آنان نیازمند یک بازنگری جدی باشد.

ت - کارهای متناوب

یکی دیگر از مواردی که محدودیت‌های ساعات کار را می‌توان نادیده گرفت و به عبارت دیگر می‌توان ساعات کار را به نحوی تعیین کرد که از ۸ ساعت در روز یا از سقف ساعات کار در هفته تجاوز نماید کارهایی است که اصطلاحاً آنها را کار متناوب می‌نامند. کارهای متناوب کارهایی هستند که هر نوبت کار روزانه با توجه به طبیعت و نیاز کار به چند بخش جدا از هم تقسیم می‌شود، مانند کار در خبازی‌ها که معمولاً ساعات کار روزانه در سه بخش صبح، ظهر و عصر است یا کار نگهبانی که در پست‌های (پاس‌های) مختلف انجام می‌شود. باید توجه داشت که این اجازه مطلق نیست بلکه تا حدی ممکن است که برای اجتناب از اختلال جدی در گردش کار عادی مؤسسه ضروری باشد.

کارهای متناوب در ماده ۵۴ قانون کار مورد توجه قرار گرفته است: «کار متناوب، کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد». براساس تبصره ماده مزبور فاصله شروع تا خاتمه کار روزانه با احتساب ساعات اضافی و فواصل تناوب (که کارگر در اختیار کارگاه نیست) از ۱۵ ساعت نباید بیشتر باشد.

ث - کارهای سخت و زیان‌آور

کارهای سخت را می‌توان کارهایی دانست که با توجه به طبیعت کار یا شرایط محیطی که کار در آن انجام می‌شود، موجب می‌شوند کارگر، نسبت به کارگری که در مشاغل معمولی کار می‌کند، خستگی جسمی و روحی بیشتری داشته باشد.

به عبارت دیگر، اگر کارگری که در یک شرایط مساعد به نگهبانی مشغول است پس از مدت هشت ساعت کار به حد معینی از خستگی برسد کارگری که مثلاً در گرمای شدید اشتغال به کار دارد،

ممکن است پس از پنج ساعت کار به این حد از خستگی برسد و در نتیجه می‌توان گفت حداکثر ساعات کار روزانه برای کارگر اخیر باید کمتر باشد.

با همین استدلال است که حداکثر ساعات کار برای فعالیت‌های سخت و زیان‌آور معمولاً از حداکثر مربوط به دیگر مشاغل کمتر تعیین می‌گردد. ماده ۵۲ قانون کار به همین دلیل حداکثر ساعات برای کار در مشاغل سخت و زیان‌آور و زیرزمینی را در روز ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت تعیین کرده است. به این ترتیب برخلاف دیگر مشاغل، قانون‌گذار در این فعالیت‌ها، توافق کارگر و کارفرما را برای تجاوز از حداکثر روزانه مجاز ندانسته است که نکته مثبتی است. در نتیجه اگر توافق به عمل آید که کارگر در یک روز کمتر از ۶ ساعت کار کند، جبران کسر کار در دیگر روزهای هفته میسر نخواهد بود.

سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چنانچه کارهای سخت و زیان‌آور به‌طور نوبتی انجام شوند، آیا انعطاف ساعات کار مربوط به نوبت‌کاران که در ماده ۵۷ آمده می‌تواند در مورد این کارها نیز اعمال شود؟ پاسخی که می‌توان به این پرسش داد این است: از آنجا که محدودیت ساعات کار تعیین شده برای مشاغل سخت و زیان‌آور متناسب با طبیعت و محیط کار این مشاغل است، به‌طور قطع باید محدودیت موضوع ماده ۵۲ رعایت گردد، با توجه به این که انجام کار اضافی برای این کارگران ممنوع اعلام گردیده است (ماده ۶۱).

ج - کار اضافی

در قانون کار ایران، کار اضافی تعریف نشده است ولی با توجه به میزان ساعات کار تعیین شده در مواد ۵۱ و ۵۷ این قانون می‌توان گفت که ارجاع کار اضافه بر ساعات عادی کار در هفته برای کارگران غیرنوبتی و در چهار هفته متوالی (۲۸ روز) برای کارگران نوبتی کار اضافی خواهد بود. در مورد این تعریف توجه به سه نکته ضروری است:

– برای احتساب ساعات کار اضافی باید به ساعت کار معمول کارگران تمام وقت کارگاه توجه نمود. در این صورت مازاد بر ساعات تمام وقت کارگاه، اضافه کار خواهد بود. به این ترتیب، کارگران پاره وقت تا زمانی که ساعات کارشان از ساعات کار معمولی کارگران تمام وقت بیشتر نشده باشد، حق دریافت پرداخت‌های اضافه کاری را برای کار اضافی خود نخواهند داشت.

– در قانون کار در مورد استثنائات دائمی از مقررات مدت کار مواردی پیش‌بینی شده لیکن اضافه کار موردی عملاً محدودیتی ندارد. ممکن است گفته شود که در مواد ۵۹ و ۶۰ سقف چهار

ساعت در روز در شرایط عادی و سقف هشت ساعت در روز در شرایط مقابله با اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی یا حوادث قابل پیش بینی برای کار اضافی پیش بینی شده است، لکن اگر توجه گردد که چه در ماده ۵۹ و چه در ماده ۶۰ ارجاع کار مازاد بر سقف پیش بینی شده نیز، هر چند به شرط توافق طرفین مجاز شناخته شده است، خواهیم دید که عملاً محدودیتی برای ارجاع کار اضافی موجود نیست^۱.

– در قانون کار، استثنائات دائمی از مقررات مربوط به تعیین ساعات کار و مجاز بودن انجام کار خارج از سقف مقرر در این قانون در مورد برخی کارگران و مؤسسات پیش بینی شده است، لیکن راجع به کار اضافی موردی، انجام کار اضافی به شرایط خاص و استثنایی منحصر نشده است یا حداقل تا میزان چهار ساعت در روز محدودیتی دیده نمی شود و این مورد از نقاط ضعف قانون محسوب می شود. به نظر می رسد چنانچه موارد ارجاع کار اضافی به موارد مذکور در ماده ۶۰ منحصر می گردید، مقررات این قانون بیشتر می توانست با مقررات مربوط به محدود کردن میزان ساعات کار هم سو باشد.

چ – کار در شب

کار در شب در مقایسه با کار در روز^۲ به لحاظ میزان ساعات کار متفاوت نیست. از سویی می دانیم که کار در شب، همانند کار اضافی، اصولاً موجب بروز تنش های جسمی و روانی خاصی در کارگر می گردد که با طبیعت فیزیولوژیکی بشر (در مورد کار در شب) چندان سازگار نیست. به همین جهت در قوانین و مقررات کار، معمولاً سعی می شود با پیش بینی پرداخت فوق العاده به کارگرانی که شب ها کار می کنند و به تعبیری با افزایش هزینه کارفرما، هم تنش های جسمی و روانی کارگر و خستگی وی تا حدی جبران می شود و هم انگیزه کارفرما در استفاده از کارگر در شب کاهش می یابد.

در قانون کار، برای هر ساعت کار کارگر در شب، کارفرما مکلف به پرداخت فوق العاده ای برابر با ۳۵ درصد مزد هر ساعت گردیده و در برخی موارد مانند کارگران در مشاغل سخت و زیان آور (ماده ۶۱) یا کارگران نوجوان (ماده ۸۳) اصولاً ارجاع کار در شب ممنوع شده است.

۱- مستند به مواد ۶۱ و ۸۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای سخت و زیان آور انجام می دهند و نیز به کارگران نوجوان ممنوع است.

۲- کار در شب در بند الف ماده ۱ مقاوله نامه شماره ۱۷۱ کاری که مدت انجام آن دست کم ۷ ساعت مداوم باشد و در فاصله بین نیمه شب و ۵ صبح انجام گیرد و در ماده ۵۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران کار شب از ساعات ۲۲ تا ۶ بامداد تعریف گردیده است.

ح - تعطیل هفتگی

یکی دیگر از نمودهای حمایت از نیروی کار در قبال فرسودگی‌های ناشی از کار طولانی و مداوم، وضع مقررات مربوط به تعطیلات هفتگی و رسمی است. تعطیل یک روز در هفته در غالب کشورها ریشه در مذهب داشته است. از گذشته‌های دور مردم، در ادیان و مذاهب مختلف، جهت انجام فرائض دینی خود یک روز خاص را در هفته دست از کار می‌کشیدند. پس از ظهور ماشین و تشدید خستگی‌های کار و بروز ناراحتی‌های روحی ناشی از ماشینیسیم، اهمیت استفاده از یک روز تعطیل بیشتر خود را نشان داد.

برابر ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و اصولاً این روز ثابت است مگر در موارد خاص. پس از اعلام این حکم کلی، قانون کار به بیان حالات خاص در این زمینه پرداخته است.

۱- تعطیل هفتگی - روز جمعه، روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد است.

۲- در حکم تعطیل هفتگی - در کارهای مربوط به خدمات عمومی مانند آب، برق، اتوبوسرانی یا در کارگاه‌هایی که برحسب نوع یا ضرورت کار یا توافق به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین می‌شود، این روز در حکم روز تعطیل هفتگی است.

۳- در هر حال، تعطیل روز معینی در هفته اجباری است.

۴- تعطیل هفتگی کارگران غیرنوبتی (یا کارگران دارای ساعات کار عادی و ثابت) اگر این کارگران روز جمعه نیز کار کنند حق دارند، یک روز دیگر از هفته را با استفاده از مزد تعطیل کنند. در این صورت یعنی عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد (تبصره ماده ۶۲).

۵- اگر روزهای کار کارگری در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی وی برابر $\frac{1}{6}$ مجموع مزد یا حقوق دریافتی او در روزهای کار در هفته خواهد بود (تبصره ۲ ماده ۶۲).

۶- کارگاه‌هایی که روزهای کار کارکنان آن با توافق طرفین (کارگر و کارفرما) ۵ روز در هفته و ۴۴ ساعت کار هفتگی تعیین شده و کارگران آنها از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می‌کنند، مزد هر روز تعطیل (دو روز تعطیل هفتگی) کارکنان آنها معادل مزد روزانه کارکنان است.

۷- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور؛ روز کارگر (۱۱ اردیبهشت ماه) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید. روزهای تعطیل رسمی با استفاده از مزد به قرار زیر است:

۲۹ اسفند تا ۴ فروردین، ۱۲ فروردین (روز جمهوری اسلامی ایران)، ۱۳ فروردین، ۱۴ خرداد

رحلت حضرت امام، ۱۵ خرداد، ۲۲ بهمن (روز انقلاب اسلامی)، عید سعید مبعث، نیمه شعبان، ۲۱ رمضان شهادت حضرت امیر (ع)، عید فطر، تاسوعا، عاشورا، اربعین، ۲۸ صفر وفات حضرت رسول (ص)، عید قربان، عید غدیر، ۱۳ رجب ولادت حضرت امیر (ع)، شهادت حضرت رضا (ع) ۲۹ صفر، ۲۵ شوال وفات حضرت صادق (ع)، ۱۷ ربیع الاول میلاد حضرت رسول، وفات حضرت فاطمه. ذکر این نکته مهم در اینجا ضروری است که در قانون کار ایران انعطافی برای تعطیلی هفتگی، دیده نمی‌شود و تعطیل یک روز معین در هفته به هر حال اجباری است. این امر گاهی شرایطی را پیش می‌آورد که اجرای قانون را در این زمینه عملاً در برخی کارگاه‌ها به حالت تعطیل درمی‌آورند. مانند موردی که نوبت کار کارگران نوبت کار با روز جمعه تقارن یابد یا در کارهای به اصطلاح «اقماری»، مانند کار در سکوه‌های نفتی یا در پروژه‌های راه‌سازی، که کارگران مدت‌های نسبتاً طولانی در اختیار کارگاه قرار دارند و استفاده از تعطیل هفتگی معنایی پیدا نمی‌کند.

البته در برخی از کشورها جهت حل مشکل این‌گونه کارگران تمهیداتی اندیشیده‌اند. برای نمونه تعدادی کارگر، صرفاً برای کار در نوبت‌های پایان هفته استخدام می‌شوند، هرچند موجب افزایش بی‌رویه هزینه‌ها می‌گردد. مواردی که براساس اسناد یاد شده می‌توان برای تعلیق یا کاهش تعطیل هفتگی آنها اقدام نمود، عبارت‌اند از:

— در صورت بروز حادثه یا در شرف وقوع بودن آن، در حالت قوه قاهره (فُرس ماژور) یا در مورد انجام کارهای فوری تأسیسات و تجهیزات، مشروط به آنکه فقط در حدی باشد که از مختل شدن گردش عادی کار مؤسسه اجتناب شود.

— فشار غیرمتعارف کار ناشی از اوضاع و احوال خاص، چنانچه نتوان از کارفرما انتظار داشت چاره دیگری بکند.

— پیشگیری از اتلاف کالاهای فاسدشدنی.

نکته‌ای که باید مورد توجه باشد این است که در صورت کاهش یا تعلیق تعطیل هفتگی، اشخاص ذی‌نفع باید از تعطیلی جانشین استفاده نمایند که مجموع آن از ۲۴ ساعت تعطیل مقرر کمتر نباشد.^۲

خ - مرخصی

درباره برقراری مرخصی برای کارگران دلایل چندی ارائه شده که دلایل مذهبی و اخلاقی

۱- براساس آخرین مصوبات مجلس شورای اسلامی تعطیلات عید فطر به ۲ روز افزایش یافته است.

۲- بند ۳ ماده ۸ مقاله نامه شماره ۱۰۶

و اجتماعی و پزشکی از آن جمله هستند. برای احتراز از طولانی شدن سخن به همین مختصر اکتفا می‌شود.

مرخصی سالانه استحقاقی: برابر ماده ۶۴ قانون کار مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز جزء مرخصی استحقاقی محسوب می‌شود. به این ترتیب میزان مرخصی سالانه کارگران از ۱۲ روز در قانون کار سال ۱۳۳۷ به ۲۶ روز افزایش پیدا کرده است (پس از کسر ۴ روز جمعه). و این گام بسیار مثبتی در جهت رفاه و آسایش کارگران و خانواده آنان است. به علاوه کارگر بعد از استفاده از مرخصی با آمادگی بهتری به کار خواهد پرداخت. در صورتی که ماه‌های کار کارگر کمتر از یکسال باشد، مرخصی به نسبت مدت کار انجام شده محاسبه می‌شود.

تاریخ استفاده از مرخصی: با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف نظر اداره کار محل معتبر و لازم‌الاجرا است (ماده ۶۹).

الزام کارگر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه: هر کارگر حداکثر ۹ روز از مرخصی سالانه خود را می‌تواند ذخیره کند (ماده ۶۶) و استفاده از بقیه آن الزامی است.

پرداخت مزد مرخصی استحقاقی: برابر ماده ۷۱ مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر در موارد زیر باید محاسبه و پرداخت شود: ۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار (و اخراج کارگر) ۲- بازنشستگی کارگر ۳- از کارافتادگی کلی کارگر ۴- تعطیل کارگاه ۵- فوت کارگر. در صورت فوت کارگر مطالبات وی به ورثه قانونی وی پرداخت خواهد شد. به نظر می‌رسد در موارد استعفای کارگر و ترک کار نیز باید مزد مرخصی استحقاقی برابر ماه‌های کار محاسبه و پرداخت شود.

مرخصی برای انجام فریضه حج و اجب: هر کارگر حق دارد برای ادای فریضه حج واجب در طول مدت کار خویش فقط برای یکبار و به مدت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق، از مرخصی استفاده کند (ماده ۶۷).

مرخصی استحقاقی کارگران فصلی: برحسب ماه‌های کار آنها محاسبه و پرداخت می‌شود. **مرخصی بدون حقوق:** چگونگی استفاده کارگران از مرخصی بدون حقوق و مدت و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین می‌شود.

مرخصی استعلاجی بارداری و زایمان: مدت مرخصی استعلاجی کارگران با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی آنها محسوب خواهد شد (ماده ۷۴).

هرگونه بیماری کارگر اعم از اینکه بیماری عادی، ناشی از کار و یا بیماری ناشی از حوادث کار باشد مستوجب استفاده از مرخصی استعلاجی است. در برخی کشورها سقف زمانی برای مدت مرخصی مذکور پیش بینی شده است که حسب مورد از ۳ ماه تا ۳ سال متغیر است. اما در کشور ما محدوده خاصی ندارد و می تواند تا سلامتی و اعاده کار به کارگر با معرفی نامه سازمان تأمین اجتماعی و یا از کارافتادگی او به تشخیص کمیسیون های پزشکی مذکور در قانون تأمین اجتماعی و یا بازنشستگی او ادامه یابد. راجع به مرخصی بارداری و زایمان که نوعی مرخصی استعلاجی است قبلاً توضیح دادیم در مدت مرخصی استعلاجی، سازمان تأمین اجتماعی به کارگر بیمه شده که مزد و حقوق دریافت نمی کند، غرامت دستمزد پرداخت می نماید. غرامت دستمزد برای بیمه شدگان اگر ناشی از حادثه یا بیماری حرفه ای باشد از اولین روز بیماری و برای بیماری هایی که ناشی از کار نباشد از روز چهارم بیماری تا پایان مدت بیماری پرداخت می شود و غرامت دستمزد بیمه شده ای که متکفل است به میزان $\frac{3}{4}$ مزد روزانه و غرامت دستمزد بیمه شدگان غیرمتکفل معادل $\frac{2}{3}$ آخرین مزد روزانه خواهد بود. در مورد مرخصی زایمان و بارداری، کمک بارداری پرداخت می شود که بعداً راجع به آن توضیح می دهیم.

مرخصی موردی اضطراری: کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد دارند: الف- ازدواج دائم ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان، استفاده از این مرخصی علاوه بر مرخصی استحقاقی است که حکمش گذشت.

مرخصی سالیانه در کارهای سخت و زیان آور: کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، سالیانه از ۵ هفته مرخصی استحقاقی استفاده می کنند. استفاده از این مرخصی حتی الامکان در هر سال دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد (ماده ۶۵).

د- ساعات کار زنان و کودکان و نوجوانان

۱- کار اطفال و نوجوانان: برابر ماده ۷۹ قانون کار سن پذیرش به کار ۱۵ سال تمام است. بنابراین به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام از نظر قانون کار ایران ممنوع است. درباره مشکلات کار کودکان در بخش های پیشین این کتاب مطالبی گفته شده متأسفانه با وجود قواعد و موازین داخلی و بین المللی این مشکل همچنان وجود دارد. برای حل این مشکل باید ابتدا به رفع دشواری ها و نارسایی های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی پرداخت. در قانون کار ایران به کار نوجوانان توجه شده و درباره کار آنان ترتیبات ویژه ای مقرر شده است.

تعریف کارگر نوجوان: کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود. در مورد این گونه کارگران مقررات و ضوابط خاصی در قانون کار پیش‌بینی شده که بدین ترتیب است:

۱- کارگر نوجوان باید در ابتدای استخدام توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

۲- این آزمایش‌ها باید حداقل سالی یک بار تجدید شود و مدارک در پرونده استخدامی هر فرد ضبط و نگهداری شود. پزشک باید در مورد تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر کند. در صورتی که کار کارگر نوجوان با توانایی وی تناسب نداشته باشد، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل وی را تغییر دهد.

۳- ساعت کار کارگر نوجوان، روزانه نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران عادی است.

۴- واگذاری انجام هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و نیز حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (مانند چرخ دستی، فرغون و ...) برای کارگر نوجوان ممنوع است.

۵- در مشاغلی که به علت ماهیت آنها یا شرایط انجام کار، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و کارگران نوجوان زیان‌آور باشند، حداقل سن کار، ۱۸ سال تمام است (ماده ۸۴).

۲- **کار زنان:** همچنان که گفته شد مسئله کار کودکان و زنان از دیرباز مورد توجه بوده است زیرا شرایط خاص جسمانی و روحی آنها از سویی و مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی زنان از سویی دیگر و نیز نقش ارزنده آنها در تربیت و نگهداری فرزندان ایجاب می‌کند که از بهره‌کشی و استثمار آنان جلوگیری شود. درباره کار زنان باید به نکات زیر توجه داشت:

۱- ممنوعیت‌های قانونی، انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است ... (ماده ۷۵).

۲- در مواردی که پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگران باردار را خطرناک یا سخت تشخیص دهد، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع خواهد کرد. پس از پایان دوره بارداری، کارگر زن به کار سابق خود برمی‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سابقه کار او محسوب می‌شود. درباره مقررات حمایتی مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن قبلاً توضیح دادیم. حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات

قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

۳- کمک بارداری: وجوهی است که در ایام مرخصی بارداری و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون تأمین اجتماعی مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود. برابری ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری معادل $\frac{2}{3}$ آخرین مزد یا حقوق حداکثر برای مدت ۱۲ هفته قبل از زایمان و بعد از آن بدون کسر سه روز اول بهره مند شود.

۴- فرجه شیردادن (مرخصی شیردهی) و ایجاد شیرخوارگاه: در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار محسوب می شود. البته این حکم به موجب تبصره ۱ ماده ۴ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۲ تغییر پیدا کرده است که طبق آن کارگران زن که پس از اتمام مرخصی زایمان، مجدداً شروع به کار نمایند در صورت ادامه شیردهی به فرزندانشان می توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی استفاده نمایند. به علاوه کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها، مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد کند (ماده ۷۸ قانون کار این ماده دارای یک آیین نامه اجرایی است که جزئیات کار در آن پیش بینی شده است).

پرسش؟

- ۱- دلایل مربوط به برقراری مرخصی را بیان کنید.
- ۲- شرایط کار زنان، کودکان و نوجوانان را به اختصار بنویسید.
- ۳- شرایط استفاده از تعطیل هفتگی توسط کارگران براساس قانون کار را توضیح

دهید.

- ۴- آیا اضافه کاری حداکثر دارد؟ توضیح دهید.
- ۵- نوبت کاری چیست؟ توضیح دهید.
- ۶- آیا کارهای سخت و زیان آور همانند کارهای عادی است؟ ساعات کار این قبیل

کارها در قانون کار به چه میزان است؟ توضیح دهید.

۷- میزان مرخصی استحقاقی کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور را توضیح

دهید.

۸- حق کارگر زن دارای کودک کمتر از ۲ سال در استفاده از فرصت شیردهی را شرح

دهید.

تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

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

- ۱- انجمن‌های اسلامی کارگران را توضیح دهد.
- ۲- انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان را شرح دهد.
- ۳- شورای اسلامی کار را بیان کند.
- ۴- وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار را شرح دهد.

کلیات

از دیدگاه تاریخی هم کارگران و هم کارفرمایان از دیرباز برای ایجاد وحدت بین همکاران خود و کمک به رفع مشکلات صنفی و شغلی و نیز دفاع از منافع حرفه‌ای خویش به دور یکدیگر جمع شده و مجامعی به وجود آوردند که این مجامع به نام‌های گوناگون مانند اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی و یا سندیکا نامیده می‌شدند. روشن است موجبات ایجاد تشکّل و وحدت برای کارفرمایان به مراتب مناسب‌تر از کارگران بوده است، زیرا آنها از جهات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از قدرت و توانایی‌های بالایی بهره‌مند بوده‌اند در حالی که تشکل‌های کارگری غالباً با موانع گوناگونی مانند موانع قانونی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی روبه‌رو بوده و هنوز هم می‌باشند. پیش از ظهور انقلاب صنعتی و پیدایش ماشین و ایجاد صنایع جدید، کارفرمایان با تشکیل اتحادیه‌های صنفی نه تنها به تنظیم روابط صنفی خود با یکدیگر می‌پرداختند بلکه در زمینه‌های مختلف مانند استخدام، کارآموزی و حلّ و فصل اختلافات نیز اقدام می‌کردند. در ایران نیز این روابط به نام استاد شاگردی معروف بوده که در چهارچوب آن، روابط کار و چگونگی به کارگماری کارگران تنظیم می‌شد. با پیدایش انقلاب صنعتی (در قرن ۱۹) و رشد کمی و کیفی صنعت در کشورهای اروپایی (به ویژه در انگلستان، فرانسه و آلمان) جنبش‌های کارگری به سرعت گسترش پیدا کردند. شرایط طاقت‌فرسای کار و بهره‌کشی از کارگران بویژه کارگران خردسال و زنان و

ساعات کار طولانی کار (حتی بیش از ۱۲ ساعت در روز) و عدم پرداخت مزدی که حداقل نیازهای زندگی را برایشان فراهم سازد و نبودن کمترین مقررات حفاظتی و بهداشتی که سبب بیماری و مرگ و میر و نقص عضو کارگران می‌شد، کارگران را به چاره‌جویی واداشت، رهبران مذهبی و اجتماعی و تحولات سیاسی گسترده قرن ۱۹ نیز به آنان کمک کرد تا از راه تشکیل اتحادیه‌های کارگری و صنفی (سندیکاها) مبارزه پر دامنه‌ای را برای دفاع از منافع خود آغاز کنند. سرنوشت رقت‌انگیز کارگران در دوران پس از انقلاب صنعتی و تشدید استثمار آنان از خاطره‌های غم‌انگیز و دردناک تاریخ کار و صنعت است. همچنانکه گفته شد، تحولات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی سبب شد که در سطح ملی و بین‌المللی گام‌های با ارزشی برای تأمین حقوق کارگران برداشته شود. به تدریج قوانین و مقررات مدون و سودمندی در زمینه مسائل کار و تأمین اجتماعی برای حمایت از کارگران به تصویب رسیده است. اینک به اختصار به دیدگاه‌ها و ضوابط قانون کار ایران در این زمینه می‌پردازیم:

الف - انجمن‌های اسلامی

در ماده ۱۳۰ قانون کار مقرر شده که کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام کنند. انجمن‌های اسلامی می‌توانند برای ایجاد هماهنگی در انجام وظایف خود به تأسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان و نیز به تأسیس کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح کشور اقدام کنند. چگونگی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی در مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط تشریح شده است.

ب - انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان

اتحادیه‌های صنفی براساس اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۱ و برابر ماده ۱۳۱ قانون کار به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان و کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند انجمن صنفی (اتحادیه صنفی) تشکیل دهند.

۱- اصل بیست و ششم قانون اساسی - احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند، مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد و یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

اصل آزادی عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی: برابر ماده ۱۷۸ قانون کار

هرکس شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کند، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور شود، چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حاکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

برای ایجاد هماهنگی در انجام وظایف قانونی خود، انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در سطح استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام کنند. انجمن‌های صنفی و کانون‌های وابسته به آنها برابر مقررات باید دارای اساسنامه باشند. اساسنامه پس از تصویب در مجمع عمومی انجمن برای ثبت به وزارت کار داده می‌شود. برابر تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، چگونگی تشکیل یا حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط به آیین‌نامه‌های محول شده که توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران رسیده است و هم‌اکنون اجرا می‌شود.

پ - شورای اسلامی کار

براساس اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۱ و در اجرای قانون شوراهای اسلامی کار به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌شود. مجمع عمومی هر واحد عبارت است از اجتماع کلیه کارگران و کارکنان آن واحد به استثنای مدیریت واحد تصمیمات و مصوبات شورا در چهارچوب قانون شورا اتخاذ می‌شود. برابر تبصره ۳ ماده ۱ قانون شوراهای امور مربوط به وظایف مدیریت، شورا، نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می‌سازد. ساعاتی که شورا در آن به وظایف شورایی خود می‌پردازد جزء ساعات کار اعضای آن محسوب

۱- اصل ۱۰۴- به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در زمینه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی و اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می‌شوند. چگونگی تشکیل این شوراهای و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می‌کند.

می‌شود. وزارت کار موظف است در هر کارگاهی که تعداد کارگران دائم آن بیش از ۳۵ نفر باشد، نسبت به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام کند.

وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار: برابر ماده ۱۳ قانون شورای اسلامی کار، وظایف شورا چنین است:

الف - ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به منظور پیشرفت سریع امور
ب - همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی

و سیاسی

پ - بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی، فنی، حرفه‌ای و نظایر آن
ت - نظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به

مسئولین مربوط

تبصره: اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد شود.

ث - همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به منظور پیشبرد امور واحد

ج - بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی‌های واحد و پیگیری موارد حقّه

چ - تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد

ح - بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی‌های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیئت مدیره

خ - همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی شده در

برنامه‌های تولیدی واحد

د - پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت‌های مناسب به

مدیریت

افزون بر آنچه که گذشت، شورا حق دارد از مدیریت درخواست کند که آمار و مدارک مربوط به شورا را در اختیارش قرار دهد. اعضای شورا حق ندارند آمار و اطلاعات سری و محرمانه واحد را فاش کنند. مع الوصف باید گفت که شوراهای اسلامی کار عملاً نقش نمایندگی کارگران و دفاع از منافع آنها را ایفا می‌کند و نقش چندانی در مشاوره و کمک به مدیریت کارگاه ندارد.

در ماده ۲۱ قانون شورای اسلامی کار پیش‌بینی شده که هر شورا باید یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت واحد معرفی کند. عضو مشاور بدون داشتن حق رأی در جلسات هیئت مدیره شرکت خواهد کرد. طبق قانون مذکور شوراهای اسلامی کار دارای قانون استانی (در سطح استان) و کشوری در سطح کشور هستند. گفتنی است که برابر تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار در هر واحد

کارگران می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.^۱ طبق مقررات شورای اسلامی کار در کارگاه‌های بیش از ۳۵ نفر کارگر و انجمن صنفی در کارگاه‌های دارای حداقل ۱۰ نفر کارگر تا ۳۵ نفر تشکیل می‌شود و کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر دارای نماینده کارگران خواهند بود.

پرسش؟

- ۱- آیا می‌توان گفت شورای اسلامی کار سبب افزایش علاقه‌مندی کارکنان برای مشارکت واقعی و احساس مسئولیت نسبت به کارگاه و پیشرفت و سرنوشت آن است؟ چرا؟
- ۲- چند مورد از مهم‌ترین وظایف شورا را به تشخیص خود بنویسید، دلایل آن را بگویید.
- ۳- شرایط و عوامل موفقیت بیشتر شوراهای اسلامی کار در رسیدن به اهداف تعیین شده در قانون اساسی چیست؟ پیشنهادات خود و دلایل آن را بنویسید.
- ۴- تفاوت شورای اسلامی کار با انجمن صنفی کارگران را بنویسید.

۱- یکی از موارد اختلاف میان مقررات داخلی کشورمان با مقررات بین‌المللی در حوزه روابط کار همین موضوع است.

منابع



- قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل، *بایسته‌های حقوق اساسی*، نشر یلدا، چ ۱، بهار ۱۳۷۳
- الهیان، جواد، *پرسش و پاسخ کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۵
- سپهری، محمدرضا، *حقوق بنیادین کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۳
- هیپل، باب، *حقوق بنیادین کار، گزارش سازمان بین‌المللی کار*، ۲۰۰۶
- الهیان، محمد جواد، *دامنه شمول قانون کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۵، چ ۱
- منشی‌زاده، گشواد، *قرارداد کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۱، چ ۲
- همدانی، علی‌الله، *مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوق آن، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۰
- مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، *قوانین و مقررات تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، تهران، ۱۳۸۵*، چاپ اول
- هاشمی، سیدمحمد، *حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران*، چ ۲، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۴، چ ۲
- عراقی، عزت‌الله، *تحول حقوق بین‌المللی کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی*، ۱۳۸۵، چ ۱
- دوره حقوق کار، تهران، انتشارات دانشگاه ملی ایران*، ۱۳۵۶، چ اول
- حقوق کار*، چ ۱، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۶، چ ۷
- قانون کار کد ۵۹۷ شاخه کاردانش کلیه رشته‌ها، دفتر برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش وزارت آموزش و پرورش، شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران، چاپ ۱۳۸۸*

