

« حقوق کار و تامین اجتماعی »

مقدمه :

از آن هنگام که انسانها نیاز به همکاری یافتند و آنها که ابزار تولید داشتند و درصدد استفاده از نیروی جسمانی افراد دیگر برآمدند، موضوع کار در جامعه انسانی شکل گرفت...

برای اینکه صاحب کار بتواند از ابزار تولید به نحو مطلوب استفاده کند و کارگر از ثمره کار خود به خوبی بهره مند شود، ضرورت ایجاد ضوابط و معیارهایی بدین منظور خود نمایی کرد.

در آغاز، رابطه آن که صاحب کار بود و آن نیروی خود را در اختیار وی قرار می داد تا نتیجه ای ثمر بخش از این همکاری به دست آید و مفید واقع شود، رابطه پدر فرزندی و استاد شاگردی بود.

کارگر یا شاگرد با علاقه شدید کار می کرد، با استاد و خانواده اش عجین میشد و هواره سعی در راضی نگه داشتن آنها میکرد و این امر باعث ایجاد رابطه عاطفی بین آنها میگشت و چه بسا بین آنها وصلتی صورت میگرفت و شاگرد جای گزین استاد میشد و در آن دوران سخن کمتری از قطع رابطه میان شاگرد و استاد به میان می آمد و موضوع با کد خدا منشی حل می شد و زندگی همچنان ادامه می یافت.

ولی وضع چنان نماند. ابزار تولید تحول و دگرگونی یافت و ماشین وارد کارگاه شد. اندک اندک شاگرد آن روز، عنوان کارگر یافت و همواره، تعداد کارگران در کارگاهها افزایش پذیرفت و باز هم ابزار تولید دچار دگرگونی شد. ماشینها پیچیده تر و نیازها به کارگران متخصص و ماهر نیز بیشتر شد.

شرایط جدید چنان بود دیگر کارگران استاد کار و یا به عبارتی، کار فرمای خود را نمی دیدند. به جای کار فرما، مدیر به عنوان نماینده او اداره امور کارگاهها را بر عهده دار میشد. شرایط جدید اداره کارگاه نیاز به ضوابطی داشت که بتواند روابط بین کارگر و کار فرما را، که دیگران اکنون نسبت به یکدیگر بیگانه و هر یک در پی نیل به اهداف خود بودند، نظم دهد.

شرایط اقتصادی - اجتماعی جدید اتوماسیون را با خود به کارگاهها و بنگاههای اقتصادی بزرگ وارد کرد و به تدریج ماشینهای خودکار جای انسانها را گرفتند.

از سوی دیگر، عامل بازار نقش بسار مهمی در تبیین وضع اقتصادی این کارگاهها ایفا می کرد. در مواردی عدم استقبال بازار از محصولات ساخته شده باعث رکود در کارها میشد.

سیاستهای اقتصادی دولت نقدینگی موجود نزد مردم و بانکها، امکانات وارد کردن ماشین و مواد اولیه و صادر کردن کالا و سرانجام تاثیر عوامل بین المللی، همه و همه وجود مقررات و ضوابط جدیدی را طلب می کرد. این مقررات برای کلیه جنبه های مختلف اقتصادی کشور و در داس آنها اداره بنگاههای اقتصادی و نظم بخشیدن به روابط کار الزام آور بود و در همین

راستا بود که اندیشمندان، اقتصاد دانان و جامعه شناسان به پا خاستند و با انتشار مقاله ها، کتابها و ایراد سخنرانیها، زمینه را برای تدوین این نظام فراهم ساختند و بدین ترتیب بود که حقوق کار شکل گرفت و تکوین یافت.

تعریف حقوق کار:

درباره حقوق کار به مفهوم و معنای امروزی آن، تعاریف گوناگونی به عمل آمده و اغلب این تعاریف نیز مبین نحوه طرز تفکر شخص نویسنده است. بدین معنی، هر یک از دانشمندان و حقوقدانان که اقدام به تجزیه و تحلیل و بررسی حقوق کار کرده اند با توجه به طرز تفکر و عقیده خود برای قسمتی از مسایل مربوط به حقوق کار اهمیت بیشتری قایل شده اند. چنانکه طرفداران اقتصاد آزاد و نحوه تفکر اصالت فرد - لیبرال ها - که برای فرد اهمیتی بیش از گروه و جمعیت قایلند، حقوق کار را بیشتر از جنبه قرارداد کار نگریسته اند. گروهی نیز بیشتر جنبه اقتصادی حقوق کار را در نظر گرفته اند و به طرح مزدها، ساعات کار، بهره وری و امثال آن اشاره کرده اند. طرفداران سوسیالیسم مسیحی این حقوق را به عنوان ضرورتی جهت حمایت از کارگران و هدف آن را تحقق عدالت اجتماعی دانسته اند و بدین ترتیب جنبه های اجتماعی حقوق کار را مورد توجه قرار داده اند.

به عنوان نمونه پل دوران و روست دو تن از حقوقدانان فرانسه حقوق کار را بدین ترتیب تعریف کرده اند: «حقوق کار حقوقی است ناظر بر روابط حقوقی ناشی از انجام کار، که به دستور و حساب دیگری انجام می یابد». نامبردگان در کتاب «قوانین و مقررات صنعتی» در تعریف حقوق کار عبارت «کار تابع» یا «کار به دستور دیگری» را *Travail Subordone* به کار برده اند. به عقیده آن ها، در اجرای این قبیل کارها تابعیتی حقوقی بین کارگر و کارفرما وجود دارد و کارگر تحت فرمان کارفرما و به حساب او کار می کند.

این تابعیت حقوقی همواره همراه با تابعیت اقتصادی است، زیرا کارگر برای تأمین زندگی اقتصادی خویش از طریق دریافت مزد به کار می پردازد و هرگاه این تابعیت منتفی شود، حقوق کار بر آن نظارتی نخواهد داشت و تحت پوشش سایر رشته های حقوقی قرار می گیرد.

پیک *Pic* حقوقدانان معروف فرانسوی نیز حقوق کار را «نوعی بررسی قوانین کار به نفع کارگر دانسته است». به عقیده پل دوران، که قبلاً نیز به آن اشاره کردیم، حقوق کار حقوقی است که بر روابط حقوقی ناشی از کاری که بوسیله کارگر به دستور کارفرما انجام می یابد حکومت می کند.

زرار دلیون کان حقوقدان فرانسوی و نویسنده و محقق در این زمینه این تعریف را خالی از اشکال نمی داند زیرا اولاً حقوق کار در تعریف مزبور تنها از لحاظ روابط فردی کار مورد ملاحظه قرار گرفته و از سوی دیگر، موضوع کار تابع ملحوظ نشده است.

سرانجام لیون کان پس از بحث و بررسی در مورد جنبه های مختلف کار انسانی برای حقوق کار تعریفی کلی به شرح زیر قایل می شود: حقوق کار عبارتست از مجموعه قواعد و مقرراتی که ناظر بر مسایل زیر است:
الف- بهره برداری از کار انسان در رژیم سرمایه داری.

ب- وسایل مبارزه کارگران علیه این بهره برداری.

ج- محدودیت هایی که از سوی رژیم بر وسایل مذکور وارد می شود. عزت الله عراقی معتقد است: «حقوق کار بر همه روابط حقوقی ناشی از انجام کار برای دیگران حاکم است، مشروط بر اینکه اجرای کار با تبعیت یک طرف نسبت به طرف دیگر همراه باشد». دکتر قاسم ظهوری؛ با عنایت به نظر نویسندگان مختلف و تحت عنوان روابط کار، تعریف مذکور را از چند نقطه نظر توجه قرار داده است:

الف- حل و فصل اختلافات و تأمین روابط مسالمت آمیز بین کارگر و کارفرما.
ب- تشکیل و اراده سازمانهای کارگری و کارفرمایی و گفتگوها و قراردادهای دسته جمعی.
ج- تنظیم روابط فردی و جمعی کارگر و کارفرما و امور وابسته به کارگاهها از جمله مسایل ایمنی.
د- تنظیم و اجرای چارچوب های هدایت داوطلبانه کارگران نظیر: مشارکت، آموزش، مقررات انضباطی و راههای برخورد با اعتصاب.

ه- قوانین اشتغال، مزد و حقوق، شرایط کار، روابط فردی کار و حفاظت و بهداشت کار».

در تعریف فوق دو مسأله مهم کار تابع و نیز روابط فردی و دسته جمعی کار مورد توجه قرار گرفته است. نویسنده کتاب روابط کار نیز جنبه های مختلف موضوع را مورد بررسی قرار داده و همه مسایلی را که به نحوی به روابط فردی و دسته جمعی کار ارتباط یافته و طی همکاری بین کارگران و کارفرمایان خودنمایی می کند، در نظر گرفته است. در این تعریف عامل دیگری را نیز در این رابطه وارد کرده که آن عامل دولت است. زیرا در نیل به هدفهایی که فوقاً اشاره شد، علاوه بر کارگر و کارفرما، نقش دولت نیز به خوبی آشکار است. به عنوان نمونه قوانین مربوط به اشتغال و یا مقررات ناظر بر تعیین مزد و حقوق از جمله مسایلی است که دولت در تهیه و تنظیم و سیاست گذاری آن نقش مهمی ایفا می کند.

حقوق کار :

کلیه قوانین و مقرراتی که میان سه عنصر کارگر ، کارفرما و دولت توافق میشود نظامی را شکل میدهد که به آن حقوق کار میگویند .

حقوق کار عبارت است از مجموع مقررات و قوانینی که بر روابط کارگر و کارفرما حاکم است مشروط بر اینکه اجرای کار با نظارت شخص دیگری (دولت) و تبعیت از او به همراه باشد.

با توجه به آنچه گذشت، می توان تعریف زیر را از حقوق کار به دست داد:

«حقوق کار حقوقی است که ناظر بر روابط فردی و دسته جمعی کاری که به دستور و تحت نظر دیگری انجام می یابد و همچنین آثار متعلقه آن می باشد». همان طور که ملاحظه می شود، در این تعریف به تمام زمینه های مورد نظر توجه شده است. در این تعریف سه مؤلفه وجود دارد:

روابط فردی کار، روابط دسته جمعی کار و آثار ناشی از روابط مذکور.

اینک به طور مختصر در مورد هر یک از مؤلفه های فوق به بحث می پردازیم.

روابط فردی کار:

روابط فردی کار، روابطی است که از طریق انعقاد قرارداد انفرادی کار بین کارگر و کارفرما ایجاد می گردد و به موجب آن کارگر و کارفرما تعهداتی را می پذیرند.

ماده ۷ قانون کار: قرارداد کتبی یا شفاهی است که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام میدهد.

کارگر با انعقاد قرارداد کار متعهد و موظف به انجام کاری است که از سوی کارفرما به وی واگذار می شود. بدیهی است کارگر کار مذکور را بر طبق دستور کارفرما و بر طبق نظرات و راهنمایی او و در اجرای نظامی انجام می دهد که کارفرما برای اداره یک واحد یا مؤسسه وضع کرده است و همواره سعی خواهد کرد که از این نظام ها مقررات تخطی نکند.

ماده ۲ قانون کار:

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل حق السعی اعم از مزد حقوق سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳ قانون کار:

کارفرما شخصی است، حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار میکند.

کارفرما نیز با انعقاد قرارداد، وظایفی بر عهده دارد و آن تهیه ابزار و وسایل کار، مواد اولیه و غیره و تنظیم برنامه هایی جهت کار کارگر و پرداخت مزد و مزایایی که بر اساس قانون و یا عرف برای کارگر پیش بینی شده است. کارفرما در عین حال موظف است بهداشت و سلامت کارگران را از طریق فراهم آوردن ابزار و وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار حفظ نماید.

روابط دسته جمعی کار:

انعقاد قرارداد کار تنها سبب ایجاد رابطه انفرادی بین کارگر و کارفرما می شود. ولی همیشه چنین نیست که فقط بین کارفرما و یک کارگر قرارداد منعقد گردد، بلکه منافع گروهی و جمعی کارگران بعضاً سبب می شود که مذاکرات دسته جمعی بین کارفرما و نمایندگان کارگر انجام پذیرد و بر اساس آن در مورد موضوعاتی که مورد مذاکره قرار گرفته است، پیمان دسته جمعی منعقد گردد.

با گذشت زمان، به تدریج پیمان های دسته جمعی جای قرارداد را می گیرد، زیرا با پیشرفت فعالیت های صنعتی و خدماتی و افزایش مداوم کارگران و مشابهت موضوعات و مسایل مبتلا به آنان، کاملاً روشن است که با انعقاد قرارداد کار انفرادی، مشکل حل نمی شود و ضرورت ایجاد می کند که همه مسایل در چارچوب پیمان های دسته جمعی حل و فصل شود.

در پیمان دسته جمعی نیز برای کارگران و کارفرما تعهداتی پیش بینی می شود که هر یک ملزم به رعایت آن می باشند. نکته ای را که در مورد پیمان دسته جمعی باید مورد توجه قرار گیرد این است هنگامی که پیمان دسته جمعی منعقد می گردد، هر گاه اکثریت کارگران و یا سازمان نماینده کارگران آن امضا کنند، این پیمان برای تمام کارگران، اعم از آن ها که آن را امضا کرده اند و آن ها که امضا نکرده اند، الزام آور است.

نظریه های روابط کار:

این نظریه ها بر اساس اصولی مانند « رفتار انسان و چگونگی اثر گذاری آن بر رشد و توسعه اجتماعی یا تغییرات فرهنگی » میباشد که میتوان گفت شرایط زمانی در طرح آن نیز نقش موثر داشته است

سه دیدگاه و یک نظریه عمده در خصوص روابط کار ، تبیین جایگاه سازمان و نظام کار:

۱- رویکرد وحدت گرایانه یا نظریه یگانگی

۲- رویکرد کثرت گرایانه یا نظریه تضاد

۳- رویکرد رادیکال یا دیدگاه ماتریالیستی

۴- نظریه وحدت گرایانه یا نظریه یگانگی:

بر اساس این نظریه هیچ تضادی میان منافع سرمایه داری و نمایندگان آنها در مدیریت با نیروی کار وجود ندارد و هدف آنها در مجموع تولید و کسب منفعت بیشتر و حقوق خوب است که از هریک از طرفین میتواند از آن بهره مند باشد و از سوی دیگر امروزه با بالا رفتن درک و فهم مدیران جدید نه احتیاجی به اعتصاب است و نه اتحادیه های کارگری . این نظریه در سازمانها به دو امر مهم دلالت میکند اختلاف کارگر و کارفرما یک کنش غیر منطقی است و ممکن است ناشی از وجود منافع متضاد باشد و در حقیقت ماهیت ساختاری ندارد

۱-مدیر هیچ نیازی برای جلب رضایت کارکنان در تصمیمات و تغییرات احساس نمیکند و قانون ، جایگاه هریک از آنها و نقشهایی که هریک بر عهده دارند را مشخص کرده است

رویکرد کثرت گراها :

۱- بر اساس این نظریه قدرت نمایی کارفرما امکان تصمیم گیری قاطع و نهایی را ندارد . مدیریت نمیتواند و نباید تحت لوای برتری موجودیت سازمان در ایجاد و یا از بین بردن گروههای فردی و علائق آنها اقدام کند طبق این نظریه علائق مختلف و دیدگاههای متنوع ، حق آزادی ، تجمع و دفاع از خواسته های خود و مطالبات را در چارچوب قانون دارد. کارگران حق دارند که در تشکلهای رسمی دور هم جمع شوند تا بتوانند برای دستیابی به خواسته های خود در تصمیم گیری های مدیریتی نفوذ کنند

این حق بواسطه خواست مدیر نمیشد بلکه گسترش ارزشهای اجتماعی که حق گروههای ذینفع را برای اعتلاف و داشتن نقش موثر در سرنوشت خوششان تاکید دارد و بنیان نهاده شده است.

نظریه رادیکال :

۱- این نظریه منتسب به دیدگاه مارکسیستی است. این نظریه معتقد است در جامعه ای که نظام تولید را بخش خصوصی تملک کرده است تضاد طبقاتی سرچشمه تغییرات اجتماعی است این تضاد میان مالکان خصوصی ابزار تولید و تصاحب کنندگان منافع از یک طرف و آنان که برای بقا زندگی خود نیروی کارشان را می فروشند و دستمزد میگیرند در بطن یک جامعه بورژوازی غیر قابل حل به نظر می آید.

۲- از دیگر نظریه های آن می توان به : ۱- رویکرد نظامهای روابط کار و صنعت
۲- رویکرد کنش اجتماعی یا نظریه عمل اجتماعی اشاره کرد.

آثار ناشی از روابط مذکور:

۳- در نتیجه انعقاد قرارداد انفرادی کار و یا پیمان های دسته جمعی، روابطی بین کارگران و کارفرما ایجاد می شود و این روابط منتج به آثاری می گردد که در بدو امر به طرفین قرارداد و در مرحله بعد به افراد ثالث مربوط می شود. در نتیجه انعقاد قرارداد کار و یا پیمان دسته جمعی تعهداتی برای طرفین ایجاد می شود و اجرای این تعهدات و یا عدم اجرای آن آثاری به جای می گذارد که بعضاً ممکن است اشخاص ثالث از آن متأثر گردند.

۱- عنوان نمونه با انعقاد قرارداد کار، کارگران متعهد به انجام کار می شوند و بر طبق نظام های داخلی کارگاه و نیز برنامه های تنظیم شده برای تولید، ملزم به اجرای برنامه های فوق می شوند و کارفرما نیز بر اساس برنامه پیش بینی شده برای تولید، قراردادهایی برای فروش با بازار منعقد می سازد و خریداران نیز به همین ترتیب قرارداد فروش دیگری منعقد می سازد. حال اگر کارگران به تعهدات و وظایف خود عمل نکنند و به برنامه های تولیدی کارفرما جامه عمل نپوشند، اولین فردی که از این متأثر می شود کارفرماست و بعد از وی خریداران و فروشندگان بعدی به عنوان اشخاص ثالث.

۲- این موضوع در مورد عدم اجرای تعهدات از سوی کارفرما نیز صدق می کند. یکی از وظایف و تعهدات کارفرما، رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار و فراهم آوردن ابزار حفاظتی است تا کارگران هنگام کار دچار حادثه نشوند. حال اگر کارفرما تعهد خود را انجام ندهد و وسایل حفاظتی فراهم نسازد و کارگر یا کارگرانی دچار حادثه شوند و این حادثه منجر به فوت و یا از کار افتادگی کلی کارگر شود، هم کارفرما، هم کارگر و هم خانواده وی به عنوان شخص ثالث از این امر متأثر خواهند شد.

نقش عوامل محیطی در شکل گیری قانون کار :

۱- ساختار و اوضاع احوال اقتصادی

۲- عوامل فرهنگی و اجتماعی

۳- عوامل سیاسی

ساختار و اوضاع احوال اقتصادی :

هر قدر که نقش دولتها در اقتصاد یک کشور افزایش یا کاهش یابد میزان دخالت و تاثیر گذاری آن بر محیط پیرامون روابط کار تعیین کننده تر میباشد بگونه ای که رکود ، بحران ، یا رونق فعالیت اقتصادی در یک کشور به میزان آرامش و نا امنی آن کاملاً" تاثیر میگذارد و از طرفی هرچقدر میزان بهره اقتصادی هر ملت از بخش کالا و خدمات افزایش یابد و بتوانند بر درآمد خود بیافزایند به همان میزان چالش و درگیری میان کارگر و کارفرما کاهش می یابد

گروههای ذینفع در چرخه اقتصادی صحیح یک جامعه :

۱- دولت

۲- کارگر

۳- کارفرما

چگونگی تعیین میزان حداقل حقوق کارگران و نقش دولت :

تعیین میزان حقوق کارگران و کارفرمایان بر اساس شرایط اقتصادی و سیاسی و معمولاً" بر اساس مذاکرات سه جانبه میان دولت ، کارفرما و کارگر تعیین میگردد ولیکن چون کارفرمایان و کارگران در حدود اختیارات خود انتظارات بیشتری دارند لذا معمولاً" در این چانه زنی دولتها نقش اساسی دارند

عوامل فرهنگی و اجتماعی :

عواملی مانند عادات ، سنتها ، اعتقادات ، ارزشها ، سلیقه ها ، زبان ، مذهب ، و عقاید سیاسی موجود در هر جامعه بر روابط کار اثر گذاشته و اهمیت بسیار دارد و از طرفی ثبات نسبی عوامل فرهنگی در پیشرفت و تحولات اقتصادی و اجتماعی بسیاری از کشورها از جمله کشورهای آسیای غربی و مقایسه آن با کشورهای آسیای شرقی نقش بسزایی داشته است

عوامل سیاسی :

مصوبات قوای سه گانه در هر کشوری همراه با فعالیتهای و عملکرد تشکلهای کارگری و کارفرمایی از سطح کارگاه تا سطح جامعه و حتی سطوح بین المللی از جمله سازمان بین المللی کار ، احزاب ، و رسانه ها ، بر ایجاد نظام و روابط کار تاثیر بسزایی دارند.

تعلیق قرارداد کار :

طبق شرایط زیر قرارداد کار معلق میشود .

۱- به واسطه خدمت نظام وظیفه و حضور داوطلبانه کارگر در جبهه که جزسوابق خدمتی آنها محسوب میشود . (تبصره ماده ۱۴)

۲- به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادثی که غیر قابل پیش بینی بوده و واقع آن از اراده طرفین خارج باشد . (ماده ۱۵)

۳- به واسطه مرخصی تحصیلی یا دیگر مرخصی های بدون حقوق (ماده ۱۶)

۴- به واسطه توقیف کارگر توسط مراجع ذی صلاح قانونی که منجر به محکومیت کارگر نشود. (ماده ۱۷)

۵- توقیف کارگر به واسطه شکایت کارفرما که منجر به محکومیت وی نگردد (ماده ۱۸)

در این موارد بعد از رفع شرایط کارفرما موظف است کارگر را در خدمت قبلی خویش ابقا نماید. و در ماده ۲۰ بیان میکند که چنانچه کارفرما اینکار را انجام ندهد در حکم اخراج غیر قانونی است و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه کند .

با توجه به مراتب فوق می توان گفت تعریفی که از حقوق کار به عمل آمد تعریفی است که تمامی جوانب امر در آن رعایت شده است.

تاریخچه حقوق کار و تحولات آن:

به طور کلی حقوق کار با توسعه ماشینیسیم به وجود آمد و زاییده انقلاب صنعتی است. از زمانی که ماشین به خدمت انسان درآمد و گروههای مختلف کارگران زیر یک سقف، به نام کارگاه، به کار پرداختند و از سرنوشت محتوم، نگرانی ها و ناراحتی های یکدیگر آگاهی یافتند، لزوم تهیه مقررات و نظامی در جهت حفظ منافع حرفه ای آنان، تأمین شرایط کار و زندگی مناسب، کرامت انسانی برای آن ها و خانواده شان به عنوان یک ضرورت خلل ناپذیر مورد توجه قرار گرفت. ولی این شرایط به سهولت به دست نیامد، بلکه قبل از پیدایش انقلاب صنعتی، شرایط کار بسیار نامساعد و محیط کار بسی طاقت فرسا بود و هیچ گونه قوانین و مقررات مدون و روشنی نیز برای نظم بخشیدن به روابط بین کارگران و کارفرمایان وجود نداشت. براین اساس، ما نیز بدواً به بحث در مورد حقوق کار، و به عبارتی دیگر، روابط کار در دوران قبل از انقلاب صنعتی می پردازیم.

ادوار قبل از انقلاب صنعتی:

همانطور که قبلاً بیان شد، پیش از آنکه ماشین به خدمت انسان درآید و با گردآمدن کارگران در محیط کار، ضوابط و نظامی به منظر نظم بخشیدن به کار آنان تهیه و تنظیم گردد، هزاران سال می گذشت و انسان ها در خدمت یکدیگر به کار و فعالیت اشتغال داشتند و هیچگونه ضابطه ای برای تنظیم روابط کار بین آنان وجود نداشت.

ماکسیم گورکی نویسنده نامدار روس، در کتاب مادر، که شرح زندگی کارگران در ادوار گذشته در روسیه است، این وضع نابهنجار را به درستی به تصویر کشیده و به خوبی نشان می دهد که در آن زمان استثمار فرد از فرد با چهره کریه خود در محیط کارگری بیداد می کرد. چنین شرایطی در بسیاری از کشورها وجود داشت ولی به تدریج با ادامه کار و آگاهی بیشتر کارگران، روابط کار نیز به ساده ترین شکل خودنمایی می کند. از این امر سالیانی متمادی می گذرد. چنانکه به عقیده عزت الله عراقی، «این سابقه به شکل ابتدایی اش به پانصد هزار سال بالغ می شود».

ظهوری به نقل از تاریخچه مطالعه کار نوشته آقای محمدرضا صفائی در کتاب خود اولین آثار تنظیم روابط کار را به دوران حمورابی در ۳۷۰۰ قبل از میلاد در بابل نسبت داده است، زیرا تعیین فهرست دستمزدها و حداقل مزد در آن زمان وجود داشته است.

البته در مورد قوانین حمورابی اطلاعات زیادی در دست نیست، ولی در مورد مقررات مربوط به روابط کار در زمان هخامنشیان آثار گرانمایی بر جای مانده است. این آثار سنگ نبشته هایی است که از تخت جمشید به دست آمده و اکثر آنها به زبان ایلامی و خط میخی است.

این الواح، حاوی نوشته هایی در مورد تقسیم کار، سن کار کردن، مدت کار روزانه، تساوی مزد زن و مرد و قریب ۱۸۰ کتیبه در مورد روابط کارگری بوده است.

آنچه از کتیبه های مذکور می توان به دست آورد مطالب و واقعیات زیر است:

۱- بسیاری از مقررات و ضوابط کار مربوط به کارهای ساختمان است و نشان می دهد که کاخ های عظیم دوران هخامنشیان زیر پوشش این مقررات ساخته شده اند.

۲- کارکنان دفتری و کسانی که در واحدهای مختلف دولتی کار می کردند، حتی کارمندان و روحانیان در قبال انجام وظیفه خود مزد دریافت می داشتند

۳- زنان و دختران نیز همدوش مردان کار می کردند.

۴- همان طور که از صورت حساب ها مشخص می شود، میزان اجرت بر اساس نوع کار تعیین می گردید. در واقع هر کار ارزش خاص خود را داشت و حقوق زن و مرد تفاوت محسوسی با یکدیگر نداشت.

۵- ترتیب پرداخت مزد منظم بود، یعنی اول دستور پرداخت صادر می شد و در مقابل پرداخت، رسید دریافت می گردید.

۶- طبقه بندی مشاغل وجود داشته است.

۷- واحد پرداخت مزد شیکل (SHEKEL) بود و مزد ماهانه از یک شیکل تا ۸ ۱/۲ شیکل افزایش می یافت و مزد زنان تا ۶ ۱/۲ شیکل می رسید. برای پی بردن به میزان مزد پرداختی خاطرنشان می سازد همان طور که از الواح مذکور معلوم می شود بهای هر گوسفند سه شیکل بوده است.

۸- زنان و دختران در اکثر کارها مشارکت داشته اند.

۹- در برخی از الواح، از ترجمه نام برده شده و معلوم می شود که برای احتراز از هر گونه اجحاف، اسناد را برای کارگران خارجی ترجمه می کرده اند.

۱۰- در مواردی که کارهای شایان توجهی انجام می یافت، پادشاهی مرسوم بود. چنانکه بر اساس الواح ۴ و ۷ پادشاه (داریوش) دستور پرداخت مبلغی پاداش صادر نموده است.

۱۱- تغذیه کارگران تأمین بوده و برای این کار کارگران و کشاورزانی به خدمت گرفته می شدند که وسایل مورد نیاز را فراهم می ساختند.

آنچه بیان شد مربوط به قرون گذشته است و حال میپردازیم به دوران بعد از انقلاب صنعتی و استقرار و استفاده از ماشین در کارگاهها.

ادوار بعد از انقلاب صنعتی:

انقلاب صنعتی تغییرات شگرف و تحولات عظیمی در کلیه زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع مختلف به وجود آورد.

با ورود ماشین به کارگاهها، به تدریج کارگران در محیطی محدود به نام کارگاه به کار پرداختند. کارفرمایان و صاحبان سرمایه با پرداخت سرمایه ای بسیار گزاف استفاده از ماشین و فناوری، بر شدت استثمار و بهره کشی خود افزودند تا بتوانند از سرمایه های خود سود بیشتری به دست آورند. اینان با استفاده از قدرت اقتصادی-اجتماعی خود توانستند قوانین و مقرراتی در جهت محکم تر کردن رشته های استثمار از انسان ها وضع کنند.

همزمان با پیشرفت های فنی و فناورانه و اتخاذ تدابیری از سوی صاحبان سرمایه به منظور بهره کشی بیشتر از کارگران، حرکات و جنبش هایی از سوی گروه های عظیم زحمتکشان و کارگران آغاز شد. آنان که به زندگی غم انگیز خود و دیگر افراد جامعه و همکاران خود آگاهی یافتند و بدین واقعیت پی برده بودند که تنها در سایه همدلی و وحدت می توانند زنجیرهای بهره کشی را پاره کنند، به تدریج گرد هم آمده و با اعتراضات پیاپی و دسته جمعی درخواستهای خود را به گوش سیاستمداران و صاحبان سرمایه می رسانیدند.

در این میان، روشنفکران و دانشمندان بسیاری نیز برای انجام اصلاحات در جامعه قد برافراشتند. افرادی مانند اوون، سن سیمون و دیگران با انتشار کتابها، مقاله ها و سخنرانی ها در مجامع مختلف، راه را برای از میان بردن بهره کشی انسان از انسان هموار کردند. و بدین ترتیب بود که زمینه های لازم برای انقلاب کبیر فرانسه و توجه به مقررات و قوانینی در جهت بهبود شرایط کار و زندگی کارگران در بسیاری از کشورها و در رأس آن فرانسه فراهم گشت.

ولی هنوز برای به رسمیت شناختن حقوق کارگران و استقرار نظامی نوین بر اساس حقوق کار در کشور های مذکور فراهم نشده بود. زیرا از آن جا که گروه های اقتصادی-اجتماعی بسیاری به فلسفه اصالت فرد و اقتصاد آزاد اعتقاد داشتند و در نتیجه توجه به اصل آزادی اراده هنوز هم به قوت خود باقی بود، لذا موضوع بهره کشی فرد از فرد هنوز امکان پذیر بود.

در این زمان، سعی دانشمندان و اندیشمندان بیشتر معطوف بدان بود که دولت ها پای در میان گذارده و با تصویب قوانین و مقرراتی، نظم نوینی در روابط بین کارگر و کارفرما مستقر سازند.

سرانجام با مبارزات مداوم کارگران و زحمتکشان در راه کسب حقوق خود و نیز پشتیبانی اندیشمندان از آنان به طرق مختلف، به تدریج اندیشه لزوم دخالت دولت در زمینه مسایل اقتصادی-اجتماعی و تنظیم مقرراتی در جهت نظم بخشیدن به روابط کارگران و کارفرمایان و حمایت از قشر زحمتکش شکوفا شد و اولین مقررات مربوط به کار در سال ۱۸۰۶ در

فرانسه و سپس در بلژیک و انگلستان به تصویب رسید و حقوق کار بدین ترتیب بدو در کشورهای اروپایی و سپس به تدریج در سایر کشورهای جهان تکوین یافت.

آنچه فوقاً بیان شد تاریخچه ای مختصر در مورد پیدایش و تحول نظام مربوط به روابط کار در جهان بود. اینک ببینیم روند پیدایش حقوق کار در کشور ایران چگونه بوده است.

موضوع حقوق کار در ایران، در چند مبحث به شرح زیر مورد بررسی قرار می گیرد: حقوق کار در قرون گذشته، حقوق کار از ابتدای نهضت مشروطیت تا تأسیس وزارت کار، حقوق کار از تأسیس وزارت کار و امور اجتماعی تا پیروزی انقلاب اسلامی و قوانین کار سال های ۱۳۲۵، ۱۳۲۸، ۱۳۳۷، حقوق کار در ایران از پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار جمهوری اسلامی ایران تا کنون. حقوق کار در قرون گذشته:

همانطور که در گذشته خاطر نشان شد تاریخ تحولات کارگری در جهان و در تعقیب آن تهیه و تنظیم مقرراتی در جهت نظم بخشیدن به روابط کار همزمان با انقلاب صنعتی و توسعه ماشینسیم آغاز شد. کشور ما ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و مقررات مرتبط با نظم بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما از یک قرن پیش تحت اشکال مختلف تهیه و به مرحله اجرا گذاشته شده است.

ولی چنانکه در همین بخش از بحث خاطر نشان ساختیم، کشور ما در ازمنه قدیم پیشگام تهیه و تنظیم مقرراتی از این دست بوده و با کشفیاتی که در تخت جمشید به عمل آمده تعداد زیادی الواح و سنگ نبشته به دست آمده که مربوط به چگونگی روابط کارگر و کارفرما بوده است.

گریشمن، در همین رابطه معتقد است که «بر اساس الواح به دست آمده، دولت به طبقه کارگر علاقمند بود و تا آن جا که اصول حاکم بر آن زمان اجازه می داد، کار و مزد کارگران را تنظیم می کرد. البته با توجه به شرایط آن زمان نباید توقع داشت که قانونی بدین منظور تنظیم شده باشد ولی آنچه از الواح به دست آمده، استنباط می شود، مسأله ارتباط مزد کارگر با کار دقیقاً مورد توجه بوده است».

دانشمند مذکور معتقد است که در آن زمان باید مراکزی برای جمع آوری کارگران جهت اشتغال به کار وجود داشته باشد. زیرا در الواح تخت جمشید ذکر شده است که کارگران از همه اقطار می آمدند.

به طور کلی از الواح به دست آمده استنباط می شود گروههای کارگرانی که در آن زمان به کار اشتغال داشته و در فواصل معین مزد کار خود را دریافت می داشتند عبارتند از:

کارگران ساختمانی کاخ پارسه، شبانان، زنان مأمور نگهداری اسب ها، زارعان و کشتکاران، پیشوایان مذهبی، مأموران محاسبات، منبت کاران، آهنگرانی که در کاخها کار می کردند و سنگتراشان. نکته جالب این که در میان کارگرانی که مزد دریافت می داشتند نام دختران و پسران جوان نیز وجود دارد.

آنچه بیان شد مربوط به قرون گذشته، یعنی زمان هخامنشیان و ساسانیان است.

از مقررات مربوط به کار در زمان سلسله های بعد از پیروزی اسلام بر ایران اطلاعات زیادی در دست نیست. ولی آنچه مسلم است در تعالیم اسلامی، برای کار و کارگر اهمیت فوق العاده ای قایل شده است و به ویژه دو مسأله بسیار مهم یعنی کسب موافقت کارگر برای کاری که انجام می دهد و پرداخت مزد او از اهمیت ویژه ای برخوردار بود. چنانکه حضرت محمد(ص) پیامبر اسلام می فرماید:

«مزد کارگر را قبل از آنکه عرقش خشک شده باشد بپردازید.»

این گفته پیامبر اسلام مؤید اهمیت فوق العاده رضایت کارگر از یک سو و رفع نیاز فوری کارگر از سوی دیگر است.

از نظر بسیاری از فقها و دانشمندان، ضوابط مربوط به کار و کارگر از جمله مدت قرارداد کار و پرداخت مزد و امثال آن در فقه اسلام مشخص شده است. به عنوان نمونه در قرارداد کار، مدت باید مشخص شود و هرگاه مدت کار معین نشود، مبنای پرداخت مزد به عنوان مدت قرارداد پذیرفته می شود. بدین معنی، اگر مزد روزانه پرداخت شود، مدت قرارداد یک روز است و اگر هفتگی پرداخت شود، مدت قرارداد کار یک هفته است.

مزد کارگر باید از همان ابتدا مشخص شود و به محض پایان کار، مزد وی پرداخت گردد.

هرگاه کارگر در سرکار حاضر شود ولی کارفرما یا استاد لوازم کار را تهیه نکرده باشد ملزم به پرداخت مزد وی می باشد.

به طور کلی از نظر فقه اسلام، روابط بین کارگر و کارفرما تحت دو عنوان اجاره و جعاله شکل می گیرد و در این چارچوب، مقرراتی در زمینه روابط کار وضع می شود.

علیرغم وجود چنین مقررات و احکام گسترده ای در جهان اسلامی، متأسفانه باید گفت که مقررات مدوئی ر این زمینه وجود نداشته و در بسیاری از موارد، عرف محل و یا عرف مربوط به حرفه و کار، حاکم بر روابط کار بوده است. این مسایل نیز بیشتر از یادداشت های جهانگردانی که به کشور ما عزیزت کرده و مدتی اقامت داشته به دست می آید. چنانکه شاردن جهانگرد معروف فرانسوی در کتاب خود در مورد روابط کارگران و کارفرمایان در زمان صفویه چنین نقل می کند:

«در این زمان استاد و شاگرد (کارفرما و کارگر) نسبت به هم آزادی دو طرفه داشتند. بدین معنی استاد می توانست هر زمان که بخواهد شاگرد خود را جواب کند و شاگرد هم می توانست هر موقع بخواهد استاد را ترک گوید و به کارگر یا شاگرد از همان تاریخ اشتغال به کار مقرری تعلق می گرفت.»

جهانگرد مذکور می نویسد: «در بین کارگران و صنعتگران، طبقه ممتازی وجود داشت که در کارخانجات سلطنتی به کار مشغول بودند و برای این قبیل کارگران احکام کتبی با ذکر میزان دستمزد آنان صادر می شد، مسؤولیت اداره هر کارگاه با چهار نفر بود؛ استاد، صاحب جمع اموال، حسابدار و انبار دار.

به نوشته شاردن میزان مزد کارگران کارخانه های دولتی حداکثر ۵۵ تومان و حداقل ۲ تومان در سال بوده است. در مورد طرز پرداخت مزد کارگران نیز خاطر نشان شده که مزد کارگران سالانه پس از رژه (سان)تابستانی به صورت حواله

پرداخت شد. این حواله یا برات ها را یک نفر از طرف کارگران تحویل می گرفت و به محل می برد و پول آن را دریافت می داشت.

جهانگرد دیگری به نام سانسون نیز در مورد چگونگی استخدام کارگران خارجی و مزد آنان یادداشت هایی دارد. به موجب این یادداشت ها، مزد سالانه کارگران خارجی، که اکثراً فرانسوی بودند، ۳۶ تومان بوده و ضمناً جیره جنسی نیز دریافت می داشتند. به طور کلی به جز یادداشت های مذکور یا مقررات فقهی و احکام موجود در رساله های عملیه علما و فقها، قوانین و مقرراتی در این زمینه وجود ندارد و اگر بوده باشد به دست نیامده است.

حقوق کار از پیروزی نهضت مشروطیت تا تاریخ تأسیس وزارت کار:

نهضت مشروطیت ایران فصل نوینی در زمینه به رسمیت شناختن حقوق آحاد ملت ایران و نیز تنظیم و تصویب قوانین و در رأس آن قانون اساسی گشود و سپس قانون مدنی، که ملهم از فقه و قواعد شرعیه بود و دیگر قوانین، موجب شدند که حق افراد برای کار کردن و رابطه بین کارگر و کار فرما تا حدود زیادی به رسمیت شناخته شود.

پیشرفت صنایع به ویژه صنعت نفت کشور، همچنین گسترش دستگاه های چاپ و ایجاد چاپخانه ها و افزایش تعداد کارگران در این صنعت، سبب گردید که انجمن ها و اتحادیه های کارگری که قبل از پیروزی نهضت مشروطیت تشکیل شده بودند، همچنان به فعالیت خود ادامه داده و خواهان بهبود کار و زندگی اقشار زحمتکشان بشوند.

ایجاد صنایع جدید نساجی و دیگر صنایع، بر قدرت و فعالیت این اتحادیه ها و انجمن ها افزود و عده زیادی از کارگران وابستگی خود را به آن ها اعلام کردند. با این وجود، هنوز در زمینه روابط کارگر و کارفرما مقرراتی وضع نشده بود و اگر احياناً اختلافی در مناسبات طرفین رخ می داد، فرمانداری محل و یا سایر مراجع براساس قانون مدنی به سهولت رفع اشکال می کردند.

وجود کارگران صنعت نفت و واحدهای نساجی و صنایع قالی بافی در کرمان و سیستان و بلوچستان، ایجاد انجمن ها و اتحادیه های کارگری را بیش از پیش تقویت بخشید و همین امر سبب شد که یک رشته اعتصاب در برخی نقاط کشور به وسیله این اتحادیه ها و انجمن ها رخ دهد. هدف تمامی این اعتصابات و اقدام ها، بهبود شرایط کارگران و تنظیم مقرراتی بدین منظور بود. به ویژه از آن جا که در صنعت نفت شدت بهره کشی از کارگران بیشتر بود و این امر عمدتاً از سوی کارفرمایان بیگانه به کارگران ایرانی تحمیل می شد، این امر موجب نارضایتی شدید کارگران می گشت و زمینه اعتصاب را بیش از پیش فراهم می ساخت.

۱- با توجه به شرایط اجتماعی فوق الذکر، اولین مقررات مربوط به شرایط کار از طریق فرمان والی کرمان و سیستان و بلوچستان در زمینه حمایت از کارگران قالی باف در تاریخ ۲۷ آذر ماه سال ۱۳۰۲ به تصویب رسید. در این فرمان، شرایط کارگران در قالی بافی ها، حداقل سن شروع به کار و مدت کار روزانه مورد توجه قرار گرفته بود و کارگاه های قالی بافی موجود در مناطق یاد شده، ملزم به رعایت مقررات مذکور بودند.

۲- با تصویب قانون مدنی در ۱۸ اردیبهشت ماه ۱۳۰۷ و وجود مقرراتی در مورد اجاره اشخاص - مواد ۵۱۲ تا ۵۱۶ - نظام و مقررات جدیدی برای کار افراد پیش بینی گشت.

۳- گسترش سازمان های سیاسی و نیز انجمن ها و اتحادیه های کارگری و اقدام به اعتصاب های دامنه دار، در بسیاری از نقاط کشور، توجه دولت وقت را به لزوم تنظیم قانونی به منظور جلوگیری از این قبیل اعمال، جلب کرد. به عبارت دیگر، به جای آنکه درصدد تنظیم مقرراتی در جهت بهبود شرایط کار و زندگی کارگران برآید و از شدت بهره کشی آنان بکاهد، اقدام به تصویب قانونی به منظور جلوگیری از اقدام آنان نمود و در سال ۱۳۱۰ قانونی مبنی بر مجازات مقدمین بر علیه استقلال و امنیت کشور به تصویب رسید و بدین ترتیب جلوی فعالیت سازمان های سندیکایی گرفته شد. برخی از سازمان های مذکور نیز منحل و رهبران آن ها توقیف شدند.

۴- ولی وضع بدین خاتمه نمی یابد، زیرا به تدریج بر تعداد کارخانه های صنعتی افزوده می شود و لزوم تنظیم مقرراتی به منظور نظم بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما بیش از پیش خودنمایی می کند. برای نیل بدین مقصود، در سال ۱۳۱۴ اداره مستقلی تحت عنوان اداره کل صناعت و معادن تشکیل شد و مسؤلان اداره مذکور مطالعاتی را به منظور تنظیم مقررات یاد شده آغاز کردند و در سال ۱۳۱۵ آیین نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی تهیه شد. در آیین نامه مذکور شرایط کارگران و مقررات حفاظت و ایمنی آنان پیش بینی شده بود. این آیین نامه، که حاوی ۶۹ ماده بود، در ۱۹ مرداد ۱۳۱۵ به تصویب هیأت وزیران رسید. تصویب این آیین نامه را می توان به عنوان اولین قدم در راه حفظ و حمایت از تأسیسات صنعتی و شناسایی حقوق کارگران، و در نتیجه مبنای حقوق کار در ایران، قلمداد کرد.

در آیین نامه مذکور علاوه بر شرایط کارگران، مقرراتی در مورد چگونگی تأسیس کارخانه، ساختمان آن، نحوه قبول کارگر، پیش بینی بهداشت کار، ایجاد صندوق احتیاط، معالجه کارگران و پرداخت کمک هزینه به کارگران آسیب دیده در نظر گرفته شده بود.

اجرای آیین نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی به عهده اداره کل صناعت و معادن بود. این اداره کل بعدها تبدیل به وزارت پیشه و هنر شد. ولی در همین وزارت، اداره کل صناعت و معادن امور مربوط به روابط کارگران و کارفرمایان را نظارت می کرد و در نقاطی که این وزارت، سازمان و اداره نداشت فرمانداری ها مأمور اجرای مقررات فوق بودند.

آیین نامه فوق الذکر تا قبل از تصویب اولین قانون کار اجرا می شد.

از شهریور سال ۱۳۲۰ تا اردیبهشت سال ۱۳۲۵ شهریور سال ۱۳۲۰ مشکلات فراوان اقتصادی - اجتماعی برای کشور ما فراهم آورد. ورود ارتش های بیگانه به کشور ما، اقتصاد کشور را فلج ساخت و محرومیت بیشتر قشرهای عظیم مردم ما را سبب گشت.

این محرومیت و ناراحتی های ناشی از حضور و مداخله بیگانگان در کشور، همزمان با شرایط جدیدی که ایجاد شده بود، زمینه را برای فعالیت سازمان ها و اتحادیه های کارگری و دیگر احزاب سیاسی هموار ساخت. افزایش این فعالیت ها، درخواست های پیاپی سازمان ها و اتحادیه های کارگری در زمینه تنظیم مقرراتی در مورد روابط

کار، سبب شد که دولت وقت در صدد تهیه و تدوین مقرراتی بدین منظور برآید. بدین لحاظ در آبان ماه ۱۳۲۳، بدو اداره کل کار در وزارت پیشه و هنر تأسیس و مأمور رسیدگی به اختلافات کارگران و کارفرمایان شد و سپس اداره کل مذکور تبدیل به وزارت کار و تبلیغات شد. وزارت کار و تبلیغات در سیزدهم مرداد ۱۳۲۵ تشکیل شد و طی این مدت، قانون کار نیز در کمیسیونی مرکب از افراد بصیر و مطلع در امور کارگری مورد بررسی قرار گرفت و در اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ در دستور مجلس باقی ماند. از آن جا که کشور در دوران فترت بسر می برد و تصویب قانون کار نیز ضرورت داشت، قانون مذکور در شورای عالی کار و اقتصاد به تصویب رسید و مقرر شد به طور آزمایشی به مرحله اجرا گذاشته شود.

حقوق کار از تأسیس وزارت کار تا پیروزی انقلاب اسلامی ایران:

همان طور که خاطر نشان شد همزمان با تشکیل وزارت کار و تبلیغات، اولین قانون کار به طور آزمایشی به مرحله اجرا گذاشته شد. در این مبحث در سه قسمت به رؤوس مهم قوانین زیر می پردازیم:

۱- قانون کار مورخ اردیبهشت ۱۳۲۵

۲- قانون کار مورخ خرداد ۱۳۲۸

۳- قانون کار مورخ اسفند ۱۳۳۷

بخش اول - قانون کار مورخ اردیبهشت ماه ۱۳۲۵

همان طور که گفته شد، این قانون به سبب دوران فترت، در مجلس به تصویب نرسید، بلکه در شورای عالی کار و اقتصاد تصویب شد و مشتمل بر ۴۷ ماده و ۳۷ تبصره بود. از آن جا که این قانون کار ایران به شمار می رفت، بسیاری از احکام موجود در آن ابتکاری و جدید بود.

موضوعاتی که طی فصول مختلف در قانون مذکور پیش بینی شده بود، عبارتند از:

- ۱- مدت کار و تقلیل آن به ۸ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته، اضافه کاری و نوبت کاری و شب کاری.
- ۲- تعطیلات و مرخصی ها، مرخصی هفتگی، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی
- ۳- کارگران زن و کودکان.
- ۴- مراجع حل اختلاف به منظور حل و فصل اختلافات بین کارگران و کارفرمایان مرکب از نمایندگان کارگر، کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی.
- ۵- سازمان ها کارگری و کارفرمایی.
- ۶- مزد کارگران و چگونگی پرداخت آ و لزوم تعیین حداقل مزد توسط شورای عالی کار به مقتضای استان های مختلف و صنایع گوناگون.
- ۷- تشکیل صندوق تعاون کارگران و صندوق بهداشت کار.

همان طور که ملاحظه می شود بسیاری مسایل جدید در این قانون پیش بینی شده، ولی ضمانت اجرایی در پایان قانون برای اجرای آن در نظر گرفته نشده است.

بخش دوم - قانون کار مورخ ۱۷ خرداد ۱۳۲۸

همان طور که بیان شد قانون کار سال ۱۳۲۵ با توجه به شرایط و اوضاع احوال سال های بعد از شهریور ۲۰ و مبارزات کارگران و وجود سازمان های کارگری، تصویب گشت و مشتمل بر حقوق و امتیازاتی برای کارگران بود.

از آن جا که قانون کار به تصویب مجلس نرسیده بود، در سال ۱۳۲۷ در شرایط سیاسی جدیدی که برای کشور به وجود آمده و تعداد زیادی از سازمان ها، اتحادیه ها و انجمن های کارگری تعطیل شده بود، دولت اقدام به تنظیم قانون جدیدی کرد. این قانون در تاریخ ۱۷ خرداد ماه ۲۸ به تصویب مجلس رسید. قانون مذکور مشتمل بر ۲۱ ماده ۱۵ تبصره بود.

همان طور که ملاحظه می شود تعداد مواد قانون کار کاهش زیادی یافته، ظاهراً هدف قانون گذار این بوده که قانون به کلیات پردازد و مسایل جزئی تر به آیین نامه ها احاله شود. در این قانون نیز موضوع حداقل سن اشتغال به کار، مدت کار روزانه و هفتگی، اضافه کار، مرخصی هفتگی، سالانه و تعطیلات رسمی، مراجع حل اختلاف، ایجاد صندوق تعاون بیمه کارگران، ایجاد واحدهای کاریابی خصوصی، شرکت های تعاونی و کاریابی های دولتی پیش بینی شده بود.

قانون مذکور به لحاظ محدود بودن، فاقد پیش بینی بسیاری از مسایل و به ویژه ضمانت اجرای لازم به منظور ملزم ساختن کارگران و کارفرمایان به اجرای آن بود و با توجه به توسعه و گسترش صنایع و لزوم توجه بیشتر به وضع شرایط کارکنان و عنایت به مصوبات بین المللی، ضرورت ایجاب می کرد که مطالعاتی به منظور تهیه و تنظیم قانون کامل و شاملی انجام پذیرد. این مطالعات طی سالهای ۱۳۳۳ تا ۱۳۳۵ انجام یافت و به ویژه از کارشناس سازمان بین المللی کار نیز بدین منظور دعوت به عمل آمد. سرانجام پیش نویس قانون کار مشتمل بر ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره تهیه و پس از بررسی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن و سازمان های کارگری و تأیید آن از طرف دولت، به مجلس تقدیم شد.

قانون مذکور در جلسه مشترک کمیسیون کار مجلسین مورد بررسی قرار گرفت و در تاریخ ۱۶ اسفند ماه ۱۳۳۷ تصویب شد و مقرر گردید برای مدت دو سال به طور آزمایشی اجرا شود و پس از آن وزارت کار و امور اجتماعی قانون کار جدید را تهیه تنظیم نماید.

بخش سوم - قانون کار مورخ ۱۶ اسفند ۱۳۳۷

این قانون با توجه به مطالعات و بررسی های جامعی که در مورد آن به عمل آمده بود و به ویژه آن که در تهیه آن کارشناس سازمان بین المللی کار نیز مشارکت داشته و مصوبات آن سازمان نیز مورد توجه قرار گرفته بود، قانونی نسبتاً کامل بود. این قانون مشتمل بر ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره و شامل فصول زیر است:

۱- تعاریف: شامل کارگر، کارفرما، کارگاه.

۲- قرار داد کار و انواع آن.

۳- مدت کار: شامل ۸ ساعت در روز، ۴۸ ساعت در هفته، کار نوبتی، اضافه کار و شب کاری.

۴- تعطیلات و مرخصی ها: تعطیلات هفتگی، مرخصی سالانه و تعطیلات رسمی.

۵- کار زنان و کودکان: حاوی مزایایی جهت زنان باردار و کودکانشان و ایجاد مهد کودک برای آنها.

۶- مزد و حقوق و تعیین حداقل مزد هر دو سال یک بار توسط شورای عالی کار.

۷- سندیکاها و کارگری و کارفرمایی.

۸- پیمان های دسته جمعی.

۹- مراجع حل اختلاف شامل شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف.

۱۰- حفاظت فنی و بهداشت کار.

۱۱- بازرسی کار.

۱۲- شورای عالی کار.

۱۳- تخلفات و جرایم.

همان طور که ملاحظه می شود، در این قانون یک رشته حقوق و مزایای جدیدی برای کارگران و در عین حال، در فصل تخلفات و جرایم، ضمانت اجرای لازم برای اجرای قانون پیش بینی شده است.

این قانون باید برای دو سال به طور آزمایشی عمل می شد و پس از رفع مشکلات و کاستی ها و نقایص آن، قانونی کامل برای تصویب به مجلس تقدیم می گشت.

ولی این قانون تا سال ۱۳۶۹ اجرا شد و تنها موارد اندکی اصلاحات در آن به عمل آمد.

البته در پی بررسی هایی که از سال ۱۳۵۴ در وزارت کار و امور اجتماعی به وسیله کارشناسان به عمل آمد، متن قانون کار جدید در سال ۱۳۵۷ آماده شد و از سوی مقامات اتاق بازرگانی و صنایع و معادن و سازمان کارگران نیز مطالعه مورد تأیید قرار گرفت و آماده تسلیم به هیأت دولت بود که پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار جمهوری اسلامی ایران به این قبیل اقدامات پایان بخشید.

د - پیروزی انقلاب اسلامی و مقررات کار

با پیروزی انقلاب اسلامی ایران در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ و استقرار جمهوری اسلامی ایران ضرورت ایجاد می کرد که تغییرات و دگرگونی های اساسی در زیربنا و روبنای جامعه به عمل آید و طرح نوینی در چارچوب استراتژی انقلاب اسلامی و مبتنی بر شرع اسلام به مرحله اجرا نهاده شود.

بدین منظور، ضرورت ایجاد می کرد که قوانین نیز دستخوش تغییر گردد، از جمله قانون کار، که از مهمترین قوانین اقتصادی - اجتماعی بوده و سرنوشت کار و زندگی گروههای عظیمی از زحمتکشان کشور ما به آن وابستگی داشت نیز دستخوش تغییر اساسی گردد. به ویژه آن که قانون کار موجود مربوط به سال ۱۳۳۷ بود و بیست سال از اجرای آن می گذشت و بسیاری از احکام آن با ضرورت های انقلاب اسلامی همخوانی نداشت.

در شرایط جدید حاکم بر کشور، قانون کار باید مبتنی بر یک سلسله مفاهیم جدید شده و ارزش های اسلامی و در رأس آن قسط اسلامی و محرومیت زدایی و عدالت اجتماعی در آن مورد توجه قرار می گرفت. به همین لحاظ مطالعات و بررسی هایی از سوی وزارت کار و امور اجتماعی و در چارچوب کمیسیونهای کارشناسی در این زمینه انجام پذیرفت و از آن جا که ضرورت ایجاد می کرد اهداف قانون کار و احکام موجود در آن منطبق با شرع انور و قانون اساسی باشد، لذا این بحث و بررسی ها به درازا کشید. از آن جا که در طی مدتی که قانون جدید باید تهیه و تصویب می گردید قانون کار مورخ ۱۳۳۷ همچنان اجرا می شد و این قانون نیز در شرایط جدید حاکم بر کشور کافی نبود، لذا شورای انقلاب اسلامی برای رفع کاستی های موجود، تعداد لوایح قانونی در این زمینه به تصویب رسانید که اهم آن عبارتند از:

_ لایحه قانونی تعیین مدیران موقت برای سرپرستی واحدهای صنعتی - تولیدی.

_ لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران.

_ لایحه قانونی تجدید نظر در آراء صادره از هیأت های حل اختلاف و تشکیل هیأت عالی حل اختلاف.

_ لایحه قانونی مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار.

_ لایحه قانونی اضافه کردن یک تبصره به ماده ۳۳ در مورد مصونیت نمایندگان کارگران.

_ لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور.

_ لایحه قانونی تشکیل شورای اسلامی کارکنان واحدهای صنعتی - تولیدی.

_ لایحه قانونی یکسان شدن ساعات کارگران و کارکنان.

همزمان با تصویب لوایح مذکور لایحه کار در تاریخ ۶۴/۴/۸ در هیأت وزیران تصویب و به مجلس شورای اسلامی تقدیم شد و در تاریخ ۶۶/۸/۲۴ به تصویب مجلس رسید و به شورای نگهبان تقدیم شد. شورای نگهبان در نظریه مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۹ ایراداتی چه از نظر مغایرت با قانون اساسی و چه مغایرت با شرع مقدس اسلام بر آن وارد کرد. لایحه مذکور در تاریخ ۶۸/۷/۲ مجدداً با تغییراتی به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید، ولی باز هم مواجه با ایرادات شوراهای نگهبان شد.

برای رفع مشکل مجمع تشخیص مصلحت نظام تشکیل و لایحه کار را مورد بررسی قرار داد و با اصلاح و متمیم ۷۶ ماده از لایحه آن را در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۶۹/۸/۲۹ به تصویب رسانید و از تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ به مرحله اجرا نهاد شد.

همان طور که ملاحظه می شود قانون کار جدید از لحاظ تعداد مواد و تبصره نسبت به قوانین کار قبلی گسترده تر و کامل تر بوده و با توجه به شرایطی که قانون در آن تهیه و تصویب شد، و به ویژه جنگ تحمیلی و حضور گسترده کارگران و زحمتکشان در آن و لزوم رعایت عدالت اقتصادی و اجتماعی و اندیشه محرومیت زدایی از قشرهای مستضعف و در عین حال حفظ کیان اسلام و سرانجام رعایت منافع اقتصادی کشور، قانون مذکور از ویژگی های خاصی برخوردار است.

برای آشنایی با قانون مذکور به رئوس عمده فصول قانون اشاره می شود:

۱- قرارداد کار و شرایط اساسی آن

۲- تعلیق قرارداد کار.

۳- خاتمه قرارداد کار.

۴- حق السعی.

۵- مدت کار.

۶- تعطیلات و مرخصی ها.

۷- شرایط کار زنان و نوجوانان.

۸- حفاظت فنی و بهداشت کار.

۹- بازرسی کار.

۱۰- آموزش و اشتغال.

۱۱- تشکل های کارگری و کارفرمایی.

۱۲- مذاکرات و پیمان های دسته جمعی.

۱۳- خدمات رفاهی کارگران.

۱۴- مراجع حل اختلاف.

۱۵- شورای عالی کار.

۱۶- جرایم و مجازات ها.

بدین ترتیب قانون کار جدید با ویژگی های خاص و رعایت یک رشته مسایل اقتصادی - اجتماعی

حفظ رعایت عدالت اجتماعی برای کارگران و نیز پیش بینی نهادهای جدید از جمله تشکل های کارگری، در تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ به مرحله اجرا گذاشته و حقوق کار در جمهوری اسلامی ایران وارد مرحله جدیدی شد.

منابع حقوق کار:

برای شناخت درست حقوق کار، ضرورت ایجاب می کند منابع آن را بشناسیم و به اصطلاح، بنیاد و سرچشمه آن را کشف کنیم و بدانیم چه منابعی می تواند به عنوان مبنای آن قلمداد شود.

بررسی در این زمینه نشان می دهد مبانی حقوق کار را می توان به دو دسته تقسیم کرد: منابع داخلی و منابع بین المللی. بدون تردید هر یک از این دو، در ایجاد، تکوین تکامل حقوق کار نقش مهمی به عهده دارند و بدین لحاظ در راستای بحث و بررسی در زمینه حقوق کار ضرورت ایجاب می کند این موضوع نیز مورد مذاقه قرار گیرد و ما نیز به بحث در مورد این دو منابع می پردازیم:

منابع داخلی:

منظور از این گروه از منابع، آنهاست که در داخل کشور وجود داشته و در ایجاد، شکل گیری و کویین و تکامل حقوق کار تأثیر گذار می باشند.

این منابع عبارتند از: قانون، آیین نامه ها، عرف، رویه قضایی، پیمان های دسته جمعی.

قانون:

یکی از منابع اصلی حقوق کار قانون است و در رأس تمام قوانین، قانون اساسی قرار دارد. بدین معنی که یک رشته قواعد، نظام و مقررات در قانون اساسی وجود دارد که می تواند به عنوان مبنایی جهت حقوق کار به شمار آید. براین اساس بدو قانون اساسی را مورد بررسی قرار می دهیم.

قانون اساسی

قانون اساسی که مهمترین قانون، پایه و اساس دیگر قوانین یک کشور است همواره واجد یک رشته پیش بینی هایی است که می تواند به عنوان مبنای رشته های حقوقی مختلف، از جمله حقوق کار گیرد.

بدون تردید، در قانون اساسی قبلی نیز مواردی از این قبیل وجود داشته است، ولی در این مقاله به بررسی مواردی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می پردازیم.

اصل دوم: بند ج از بخش ۶: «نهی هرگونه ستمگری و ستمکشی و سلطه گری و سلطه پذیری را یکی از اصول اساسی نظام جمهوری اسلامی دانسته است».

اصل بیست و ششم مقرر می دارد: «احزاب، انجمن های سیاسی و صنفی و انجمن های اسلامی یا اقلیت های دینی شناخته شده آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی توان از شرکت در آن ها منع کرد یا به شرکت در یکی از آن ها مجبور ساخت».

اصل بیست و هشتم: حاکمیت که «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوقی دیگران نیست برگزیند».

«دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید».

اصل بیست و نهم: مشعر بر آن است که: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی».

اصل یکصد و چهارم: در مورد شوراهای اسلامی چنین مقرر می دارد: «به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی و پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران، دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی، اداری و خدماتی و مانند این ها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می شود».

و اصل یکصد و ششم مشعر بر آن است که «انحلال شوراها جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست، مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراها و طرز تشکیل مجدد زائد آن ها را قانون تعیین می کند. اصول مذکور در قانون اساسی می تواند به عنوان منابع حقوق کار به شمار آید».

قانون کار

یکی دیگر از منابع حقوق کار قانون کار است و همان طور که در بخش گذشته خاطر نشان ساختیم، در کشور ما قانون کار همزمان با صنعتی شدن کشور تصویب و به مرحله اجرا گذاشته شده است.

قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی نیز از جمله قوانینی است که می تواند به عنوان یکی از منابع حقوق کار در ایران تلقی گردد. موضوع بیمه و تأمین اجتماعی در ایران راه های پر از فراز و نشیبی را پیموده است. اولین مقررات مربوط به بیمه در سال ۱۳۰۹ با طرح تشکیل صندوق احتیاط، به تصویب رسید و از آن زمان تا سال ۱۳۲۲ که قانون بیمه اجباری با ۴ ماده و دو تبصره از تصویب مجلس گذشت و بیمه را برای کارگران کارخانه ها و مؤسسات اقتصادی، بازرگانی، صنعتی، بازربری و ره آهن به طور کلی هر مؤسسه ای که کارگر در استخدام خود دارد (اعم از دولتی و غیر دولتی) الزامی ساخت، مقررات گوناگونی بدین منظور تصویب شده است.

با ایجاد وزارت کار و تصویب اولین قانون کار، یک رشته مقررات جدیدی برای همه کارکنان با ایجاد صندوق تعاون و بیمه کارگران به تصویب رسید و به تدریج دامنه بیمه را هم از لحاظ خدماتی که بیمه به کارگران خواهد داد و هم از نظر گروههای مختلف، مشمول بیمه گسترش داد.

سازمان بیمه های اجتماعی کارگران در سال ۱۳۳۱ به موجب قانون ایجاد گردید و از آن پس قانون بیمه های اجتماعی کارگران در ارتباط با حق بیمه سهم کارفرما و کارگر تغییراتی یافت و حق بیمه که در ابتدا ۱۲ درصد مزد کارگران بود به ۱۸ درصد افزایش یافت. سرانجام قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ در یک صد و هجده ماده و چهل تبصره به تصویب رسید و سازمان تأمین اجتماعی نیز براساس آن ایجاد شد. میزان حق بیمه مقرر ۲۷ درصد تعیین گردید که ۷ درصد سهم کارگر و ۲۰ درصد سهم کارفرما می باشد.

قانون مذکور طی سال های ۱۳۵۴ تا کنون در برخی از زمینه ها در جهت ارایه خدمات بیشتر به کارگران دستخوش اصلاحاتی شده است.

قانون شوراهای اسلامی

قانون شوراهای اسلامی کار در اجرای اصول ۱۰۴ و ۱۰۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور واحدهای تولیدی - صنعتی، کشاورزی به تصویب رسید و بر اساس آن شوراهای اسلامی کار از سال ۱۳۶۳ در کارگاههای صنعتی - تولیدی ایجاد شده است. از آن جا که با تصویب این قانون، تشکل های کارگری ایجاد و به فعالیت پرداخته اند، لذا این قانون و آثار آن نقش مهمی در پربار کردن مبانی حقوق کار می تواند داشته باشد.

۲- رویه های قضایی

در کشورهای جهان آرایبی که از مراجع عالی قضایی صادر می گردد به عنوان یکی از منابع حقوق کار به شمار می آید، به عنوان مثال در فرانسه آراء دیوان عالی کشور می تواند به عنوان رویه قضایی مورد استفاده قرار گیرد و یا آراء شوراهای پرو دوم واجد چنین ویژگی است.

در کشور ما در حال حاضر، دو مرجع بدین منظور وجود دارد: دیوان عالی کشور و دیوان عدالت اداری. به ویژه از آنجا که دیوان عدالت اداری به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار و قراردادهای کار نیز رسیدگی می کند، لذا آرای هیأت عمومی دیوان به عنوان رویه قضایی و اجرای آن برای همه مراجع مختلف الزامی است.

۳- عرف

معمولاً عرف عبارتست از یک عادت قدیمی و مستمر که وجدان عمومی جنبه الزامی بودن آن را احساس کند. با توجه به این تعریف می توان گفت در کشور ما به لحاظ جدید بودن قوانین و مقررات مربوط به کار، نمی توان گفت که عرف سابقه ای طولانی داشته و در ایجاد منابع حقوق کار ایران نقش مهمی دارد. ولی عملاً ملاحظه می شود قانون کار و مجریان آن در بسیاری از مواقع وجود عرف در زمینه ای را در کارگاهها پذیرفته و به نفع آن رأی صادر کرده اند.

به عنوان نمونه در واحدهایی که مدتی مبلغی تحت هر عنوان به کارگران پرداخت شده است، مجریان قانون کار آن را به عنوان عرف پذیرفته و کارفرما را ملزم به ادامه آن عرف کرده اند.

در آیین نامه اجرایی ماده ۳۵ قانون کار در مورد کارهای ساعتی و کارمزدی و کارمزد ساعتی نیز، قانونگذار عرف را به رسمیت شناخته و مقرر داشته است که هرگاه عرف مبتنی بر روش دیگری باشد که مزایای بیشتری برای کارگران داشته باشد، عرف اجرا باشد.

۴- پیمان های دسته جمعی:

برخی از حقوق‌دانان پیمان‌های دسته‌جمعی را یکی از منابع و مبانی مهم حقوق کار می‌شمارند، زیرا به عقیده آنان پیمان‌های مذکور جزء مقررات واقعی صنعتی تلقی می‌گردد. و از طرفی، از آنجا که پیمان‌های دسته‌جمعی برای همه کارگران یک واحد اقتصادی و یا یک صنعت لازم‌الاجرا است، بعضاً می‌توان آن را به عنوان قانون در آن زمینه تلقی کرد و لذا نقش مهمی به عنوان منابع حقوق کار ایفا می‌کند. در برابر گروه مذکور، برخی از حقوق‌دانان نیز برای پیمان‌های دسته‌جمعی ارزشی همانند قانون و مقررات قایل نیستند و معتقدند این پیمان‌ها نمی‌توانند جای قانون را بگیرند. ولی به عقیده ما با توجه به ویژگی‌های پیمان‌های دسته‌جمعی و گسترش روزافزون آن در میان کارفرمایان و کارگران، پیمان‌های مذکور می‌توانند در این زمینه نقش مهمی ایفا کنند.

با بیان منابع داخلی حقوق کار به بحث در مورد منابع بین‌المللی آن می‌پردازیم.

مبحث دوم - منابع بین‌المللی

منظور از منابع بین‌المللی آن رشته از قوانین و مقررات و اسناد بین‌المللی و یا پیمان‌های بین‌المللی، پیمان‌های دو یا چند جانبه بین کشورهای مختلف جهان می‌باشد که در زمینه مسایل کار و تأمین اجتماعی به تصویب رسیده و می‌تواند پایه‌گذار حقوق کار در کشورهای مختلف به شمار آید و آن را غنا بخشد. اگر این نکته را در نظر داشته باشیم که، به ویژه اسناد بین‌المللی، از جمله مصوبات سازمان بین‌المللی کار، چه تأثیر عظیمی در شکل‌پذیری حقوق کار در کشورهای مختلف داشته است، می‌توان به اهمیت این قبیل اسناد و پیمان‌هایی برد. در این ارتباط به بحث در مورد مسایل ذیل می‌پردازیم:

۱- اسناد و مصوبات بین‌المللی

اسناد و مصوبات بین‌المللی در شکل‌گیری، تکوین و تکمیل حقوق کار کشورهای مختلف تأثیر بسیاری دارد و همانطور که فوقاً خاطر نشان شد قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی در اکثر کشورهای جهان از طریق استفاده یا الگوبرداری از این اسناد تهیه شده است.

مهمترین منبع ایجاد این اسناد، سازمان بین‌المللی کار و مجمع بین‌المللی تأمین اجتماعی می‌باشند که ذیلاً به شرح در مورد آن‌ها می‌پردازیم.

سازمان بین‌المللی کار

این سازمان در سال ۱۹۱۹ بعد از پایان جنگ جهانی اول و تشکیل جامعه بین‌الملل ایجاد شد.

تأسیس سازمان بین‌المللی کار و تدوین مقررات بین‌المللی برای حمایت از کارگران، نتیجهٔ مبارزات کارگران و سازمان‌های کارگری کشورهای مختلف جهان می‌باشد.

اندیشهٔ ایجاد یک مرجع بین‌المللی برای گسترش عدالت اجتماعی از اواخر قرن نوزدهم به طور عملی شکل گرفته و اولین دانشمندی که در تاریخ اجتماعی به فکر لزوم قوانینی در زمینه شرایط کار کارگران افتاده رابرت اوون بود که خود از صاحبان صنایع به شمار می‌رفت. وی در سال ۱۸۱۸ رساله‌ای در این خصوص منتشر ساخت. این مبارزات توسط افراد

دیگری دنبال شد و کنفرانس های متعددی بدین منظور تشکیل گردید و سرانجام صد سال بعد از انتشار رساله اوون و پس از پایان جنگ جهانی اول، در کنفرانس صلح پاریس زمینه لازم بدین منظور فراهم شد.

کنفرانس صلح پاریس در تأمین این نظر، در سال ۱۹۱۹ طرحی تهیه کرد که زمینه آن در قراردادهای صلح ورسای و سایر عهدنامه های صلح گنجانده شده و بدین ترتیب سازمان بین المللی کار ایجاد شد. سازمان مذکور در جریان آغاز جنگ جهانی دوم و برچیده شدن اساس جامعه ملل همچنان باقی ماند و مقر آن به نیویورک انتقال یافت. تأسیس سازمان بین المللی کار و تدوین مقررات بین المللی برای حمایت از کارگران، نتیجه مبارزات کارگران و سازمان های کارگری کشورها برای احقاق حقوق خودشان بوده است. قسمتی از مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار چنین بیان می دارد:

«نظر به اینکه هم اکنون بسیاری از مردم در شرایطی کار می کنند که مستلزم بی عدالتی و فقر و محرومیت می باشد و این امر چنان ناراحتی و نارضایتی ببار می آورد که صلح جهانی را با خطر مواجه می سازد؛ و نظر به اینکه خودداری یک کشور از اتخاذ سیاست خاصی که با اصول و موازین انسانیت موافق باشد، سعی ملت ها را که مایلند سرنوشت کارگران کشور خویش را اصلاح کنند خنثی می نماید، عاقدین عالی مقام این پیمان به اقتضای مراتب عدالت پروری و بشر دوستی که هدف آنهاست و به منظور تأمین صلحی پایدار و جهانی در راه نیل به مقاصدی که ضمن این مقدمه بیان شده، این اساسنامه را جهت سازمان بین المللی کار به هنگام امضای قرارداد صلح کار تصویب نمودند».

پس از پایان جنگ جهانی دوم، سازمان بین المللی کار به هنگام امضای قرارداد صلح و ایجاد سازمان ملل متحد به عنوان یکی از سازمان های وابسته به سازمان ملل نیویورک به ژنو منتقل شد و فعالیت خود را از سر گرفت. یکی از وظایف اساسی سازمان بین المللی کار، تهیه، تنظیم و تصویب مقررات بین المللی تحت عنوان مقاوله نامه و توصیه نامه می باشد و تا کنون ۱۹۰ مقاوله نامه و ۱۹۰ توصیه نامه در زمینه مسایل مختلف مربوط به روابط کار تصویب کرده و برای کشورهای عضو ارسال داشته است. کشورهای مختلف عضو سازمان بین المللی کار، به مقررات بین المللی ملحق می شوند و مقررات مذکور را می پذیرند و در قوانین کار و تأمین اجتماعی خود ملحوظ می دارند.

دولت ایران از همان آغاز، عضویت سازمان بین المللی کار را پذیرفته و تا کنون به ۱۶ مقاوله نامه و توصیه نامه ملحق گردیده و مفاد آن را در قانون کار گنجانده است. بدین ترتیب ملاحظه می شود که مقررات بین المللی مصوب سازمان بین المللی کار نقش بسیار مهمی در تکوین و تحول حقوق کار به عهده دارد.

۱-۲ مجمع بین المللی تأمین اجتماعی

سازمان دیگری که وابسته به سازمان ملل متحد بوده و به منظور تنظیم مقررات و تصویب قطعنامه و سایر اسناد و مدارک مرتبط با تأمین اجتماعی و هدایت و راهنمایی کشورهای عضو سازمان ملل متحد در تهیه و تنظیم مقررات مربوط به تأمین اجتماعی تشکیل شده، مجمع بین المللی تأمین اجتماعی ISSA می باشد. کشورهای عضو سازمان ملل متحد که ضمناً عضو سازمان بین المللی کار می باشند، در عین حال عضویت و همکاری با این مجمع بین المللی را نیز نپذیرفته اند. این مجمع از طریق مصوبات و قطعنامه های خود، کشورهای عضو را در زمینه گسترش و تعمیم تأمین اجتماعی و بهبود کمی و کیفی خدماتی که از سوی سازمان تأمین اجتماعی ارائه می گردد، یاری می دهد و بدین طریق نقشه عمده ای در زمینه تکوین و تکامل حقوق کار عهده دارد.

۲- معمولاً این قبیل پیمان ها در ارتباط با مسایل کارگری بین چند کشور جهان منعقد می گردد. به عنوان نمونه می توان به پیمان های منعقد شده بین ۱۵ کشور عضو اتحادیه اروپا اشاره کرد. این پیمان ها که مربوط به کلیه زمینه های اقتصادی - اجتماعی است، در بردارنده شرایطی در زمینه مقررات کار نیز می باشد. از جمله دیگر پیمان ها پیمان کشورهای جنوب شرقی آسیا می باشد که حاوی مقرراتی در زمینه شرایط کار کارگران بوده و محتوای آن در قانون کار و تأمین اجتماعی کشورهای عضو گنجانده می شود و بدین ترتیب در زمره منابع حقوق کار به شمار می رود.

۳- رویه قضایی

رویه قضایی بین المللی عبارتست از آراییی که از طرف دادگاه بین المللی لاهه و یا دیگر دادگاه ها در زمینه های مختلف مربوط به روابط کار صادر می گردد و در چارچوب حقوق بین المللی کار، کشورها ملزم به رعایت آن می باشند. آنچه در این بخش بیان شد مقولاتی است که در تکوین و تکامل حقوق کار در یک کشور سهم بسزایی دارد و کشور ما نیز در راه صنعتی شدن گام های بلندی برداشته و می رود که از جمله کشورهای مهم صنعتی جهان شود. با عنایت به شیوه تفکر و عمل دولت جمهوری اسلامی ایران، که منبعث از تعالیم شرع مقدس اسلام می باشد، در ارتباط با غنی کردن حقوق کار در کشور از کلیه این امکانات سود جسته و در آینده نیز از آن سود خواهد جست.

فصل چهارم - اهمیت حقوق کار

امروزه حقوق کار یکی از رشته های مهم حقوق محسوب می شود و با وجود آن که مدت زمان درازی نیست که حقوق مذکور در سراسر جهان تکوین و تکامل یافته، با این حال همواره بر اهمیت آن افزوده شده است. یکی از مهمترین علل اهمیت یافتن این رشته از حقوق، تعداد عظیم افرادی است که زیر پوشش آن قرار می گیرند. امروزه قشر کارگران و دیگر افرادی که در سازمان ها و واحدهای اقتصادی و کارگاه های صنعتی به کار اشتغال دارند و زیر پوشش حقوق کار قرار می گیرند، بخش عظیمی از جمعیت کشورها را تشکیل می دهد.

علت دیگر اهمیت یافتن حقوق کار، نقش بسیار مهم اقتصادی - اجتماعی گروههای عظیمی است که کار و زندگی آن ها با این حقوق عجین شده است. کارگران، کارفرمایان و مدیران بنگاه های اقتصادی و کارگاههای صنعتی نقش بسیار مهمی در پیشبرد هدف های یک کشور دارند و هر گونه توجه به زندگی این قشر عظیم به عنوان انگیزه ای جهت برانگیختن آنان به کار و فعالیت بهتر و بیشتر تأثیر بسزایی در وضع اقتصاد کشور دارد. به همین لحاظ است که دولت ها همواره برآند قوانین کار و تأمین اجتماعی را در جهت بهبود شرایط کار و زندگی کارگران اصلاح کنند تا زمینه های لازم برای تشویق آنان به کار بهتر و بیشتر فراهم شود.

اینک به اهمیت حقوق کار از جنبه های مختلف نظر می افکنیم.

مبحث اول - حقوق کار و نقش آن در صلح اجتماعی

همانطور که در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار آمده است استقرار صلح اجتماعی از طریق ایجاد عدالت اجتماعی امکان پذیر است و یکی از اهداف حقوق کار نیز تأمین صلح اجتماعی از طریق استقرار عدالت اجتماعی است. زیرا با ایجاد روابط صحیح و سالم بین گروههای مختلف تحت پوشش این حقوق و برطرف کردن کلیه عواملی که ممکن است

نوعی برخورد و تنش در میان گروه‌های مذکور به وجود آورد، شرایطی ایجاد می‌شود که همزیستی مسالمت آمیز و همکاری مشفقانه بین کارگران و کارفرمایان را امکان پذیر می‌سازد و دشمنی جای خود را به دوستی و وفاق می‌دهد.

بحث دوم - حقوق کار و نقش اقتصادی آنحقوق کار مخصوصاً از لحاظ نقشی که در زندگی اقتصادی افراد و نیز اقتصاد کشور دارد واجد اهمیت فوق العاده ای است. زیرا حقوق کار در شرایط کنونی جامعه تنها از نظر اجتماعی مورد نیست، بلکه از لحاظ اقتصادی نیز توجه مخصوصی به آن مبذول می‌گردد زیرا با عواملی نظیر اشتغال نیروی انسانی، بیکاری، مزد، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، بهره‌وری سرو کار دارد و هر گونه تغییر و دگرگونی در هر یک از مفاهیم فوق الذکر از لحاظ اقتصادی اثرات شگرفی به جای خواهد نهاد.

الف - حقوق کار شامل مقررات محدود کننده ای در زمینه استفاده از نیروی انسانی است، از قبیل محدودیت ساعات کار روزانه و هفتگی و لزوم تعطیلات و مرخصی‌ها، معاف داشتن اطفال و کودکان از کار کردن و نیز معاف داشتن معلولین و از کار افتادگان از ادامه کار. این نظام سبب می‌گردد که نیروی انسانی کاهش یابد و در نتیجه بر میزان تولید اثر نهاده و مقدار آن تحلیل پذیرد. حال آن که کارفرمایان و سرمایه‌گذاران غالباً در اندیشه استفاده بیشتر از نیروی انسانی می‌باشند و این امر را برای افزایش میزان تولید و بهبود وضع اقتصاد کشور ضروری می‌دانند و لذا برای جبران کاهش تعداد کارگران از یک سو از تکنولوژی پیشرفته استفاده می‌کنند و از سوی دیگر سازماندهی صحیحی برای واحد صنعتی پیش بینی می‌نمایند تا با افزایش بهره‌وری کار نیروهای متخصص، تولید مورد نظر به دست آید.

ب - تأمین کارایی و افزایش بهره‌وری و ایجاد رضایت شغلی و سرانجام استفاده از انگیزه‌هایی برای تشویق کارگران به کار بهتر و بیشتر سبب می‌شود که سازمان واحد تولیدی ثبات یابد و این امر تنها در نتیجه استفاده صحیح از روابط منطقی ایجاد شده با حقوق کار امکان پذیر می‌باشد.

ج - حقوق کار در عین حال سعی می‌نماید از طریق مقررات حمایتی، شرایط کار و زندگی عادلانه‌ای برای نیروی انسانی فراهم آورد.

افزایش مزد کارگران در اعمال نظر فوق سبب می‌شود که زندگی کارگر بهبود یابد، در عین حال قدرت خرید گروه‌های عظیم کارگران افزایش یافته و تحرک لازم به بازار داده شود و این امر خود در افزایش تولید مؤثر است.

بنابراین مزد کارگر واجد دو جنبه است: از یک سو بر هزینه کالا می‌افزاید و از سوی دیگر قدرت خرید کارگر را افزایش داده و در نتیجه میزان فروش کالا افزایش می‌یابد و امکان تولید بیشتر کالا فراهم می‌شود.

بدین ترتیب حقوق کار با اثر نهادن بر عوامل مختلف از جمله بازارکار، سازمان فنی کارگاه‌ها، مزد و غیره روابط صحیح و منطقی بین کارگر و کارفرما و یا بین صاحبان سرمایه و نیروی انسانی را فراهم می‌آورد. نکته ای را که باید در این ارتباط مورد توجه قرارداد، اهمیت این روابط است و باید گفت هرگاه این روابط متناسب با شرایط اقتصادی اجتماعی جامعه نباشد اثرات بسیار زیان بخشی در همه ارکان اقتصاد کشور به جای خواهد نهاد.

مبحث سوم - حقوق کار و نقش سیاسی آن

از آنجا که تصمیمات سیاسی هر کشور بر مسایل اقتصادی نیز تأثیر گذار است و تغییرات و تحولات اقتصادی نیز بر تصمیمات سیاسی اثر می‌نهد، لذا می‌توان گفت حقوق کار از لحاظ تأثیری که بر تصمیمات اقتصادی کشور به جای می‌نهد دارای آثار سیاسی عمیقی می‌باشد.

اهمیت حقوق کار از لحاظ سیاسی از چند منظور مورد توجه می‌باشد:

اولاً، هدف حقوق کار تأمین عدالت اجتماعی است که از طریق بهبود شرایط کار و زندگی کارگران و تأمین رضایت شغلی و ایجاد ثبات در زندگی اقتصادی آنان امکان پذیر می‌گردد. بدون تردید استقرار عدالت اجتماعی در فراهم آوردن زمینه رفع تنش‌های سیاسی مؤثر بوده و محیط سیاسی کشور را آرام می‌کند.

ثانیاً، برخی تصمیمات اقتصادی که به منظور وارد کردن کالا و یا صادر کردن کالاهای کمیاب انجام می‌پذیرد آثاری در جامعه به جای می‌نهد که از نظر سیاسی بسیار مضر است.

ثالثاً، اتخاذ تدابیری در چارچوب حقوق کار، مانند عدم افزایش به موقع مزدها براساس تورم، افزایش ساعات کار، عدم پرداخت برخی مزایا بدلیل بدی وضع اقتصادی، کارگران را دچار شرایط نامساعد اقتصادی می‌سازد و همین امر موجب عکس‌العمل آنان از طریق اعتصاب و تظاهرات شده و این امر اثر نامطلوب سیاسی در پی دارد.

مطالعه تاریخ اجتماعی ملل مختلف طی دو دهه اخیر نشان می‌دهد که این مسایل یعنی عدم توجه به خواست کارگران، در چارچوب حقوق کار، سرنوشت بسیاری از دولت‌ها را دگرگون ساخته است.

از آنجا که کارگران قشر عظیمی از مردم جامعه را تشکیل می‌دهند عکس‌العمل آنان در برابر تصمیمات غیر منطقی و عدم رعایت عدالت اجتماعی در جامعه، به زودی به سایر قشرها سرایت می‌کند و آثار سیاسی زیان بخشی به بار می‌آورد. ارتباط حقوق کار و دیگر رشته‌های حقوقی:

معمولاً در کتب حقوقی، رشته‌های حقوقی به شرح زیر تقسیم می‌شود:

حقوق بدواً به حقوق داخلی و حقوق بین‌المللی تقسیم می‌شود و هر یک از این دو رشته حقوق نیز به حقوق عمومی و حقوق خصوصی تقسیم شده است.

حقوق داخلی خصوصی: حقوق و تکالیف افراد را نسبت به یکدیگر تعیین می‌کند، مانند حقوق مدنی. حقوق داخلی عمومی: حقوقی است که روابط دولت را در برابر مردم و بالعکس تعیین می‌کند، مانند حقوق اساسی، حقوق اداری و حقوق جزا.

حقوق بین‌المللی خصوصی: حقوقی است که حدود اجرای قوانین خارجی را در داخل کشور معین می‌سازد.

حقوق بین‌المللی عمومی: حقوقی است که روابط دول را با یکدیگر و با سازمان‌های بین‌المللی معین می‌سازد.

حال مسأله این است که بدانیم با توجه به تعاریفی که از رشته‌های مختلف حقوق به عمل آمد حقوق کار جزو کدام یک از رشته‌های حقوقی یاد شده است.

با توجه به تعاریف مختلفی که از حقوق کار به عمل آمد مشخص می‌شود که وظیفه این رشته حقوقی نظم بخشیدن بر روابط بین کارگر و کارفرما در ارتباط با کار تابع و یا به عبارت دیگر انجام کار توسط فردی دیگر می‌باشد و بر این سیاق می‌توان حقوق کار را جزو حقوق خصوصی داخلی دانست.

ولی پیشرفت ماشینیسیم و تحولاتی که در روابط کار ایجاد شده از یک سو، و افزایش تعداد کارگران و توقعات آنان و توجه بیش از پیش دولت ها و سازمان های کارگری به حفظ حقوق قشر کارگر، سبب می شود که نتوان این رشته از حقوق را جزو حقوق خصوصی داخلی دانست. به عنوان مثال، در زمینه تشکل های کارگری و تشکیل شورای اسلامی کار موضوع به وزارت کار و امور اجتماعی و کارگران ارتباط می یابد و وزارت کار به عنوان متولی، اقدام به تشکیل شورای اسلامی کار می کند و اگر احیاناً کارفرما با وزارت کار و کارگران همکاری لازم را به عمل نیاورد، مجازات هایی برای وی پیش بینی شده است.

یا در زمینه طبقه بندی مشاغل کارکنان، وزارت کار و امور اجتماعی کارفرمایان را ملزم به انجام آن می نماید و اگر کارفرما در این زمینه اقدام نکند، کارشناسانی را مأمور می کند که امر طبقه بندی را انجام دهند و کارفرما را نیز جریمه می کند. سر انجام در زمینه خدمات رفاهی کارگران، قانون کار یک رشته وظایفی برای کارفرما در نظر گرفته و در این ارتباط هیچ گونه توجهی به امکانات کارفرما ندارد. در واقع آن آزادی اراده که در حقوق خصوصی داخلی، مثلاً قانون مدنی برای دو طرف وجود دارد، در حقوق کار وجود ندارد. بدین ترتیب که اولین قدم در ایجاد ارتباط بین کارگر و کارفرما انعقاد قرارداد کار است و در قرارداد کار نیز یک رشته مسایل از قبیل نوع کار، محل کار، مدت کار، مزد پرداختی و مزایا و امثال آن گنجانده می شود. همانطور که خاطر نشان شد به هنگام انعقاد قرارداد کار دو طرف از آزادی لازم برخوردار نیستند و به ویژه کارفرما ملزم به رعایت یک رشته مقررات قانونی است که در آن حداکثر مدت کار روزانه تعطیلات و مرخصی ها، حداقل مزد و نیز مزایای رفاهی پیش بینی شده است. در جریان کار نیز کارفرما قادر نیست با آزادی اراده تدابیری در جهت اداره صحیح واحد اقتصادی اتخاذ کند، به عنوان نمونه شیفت ها را تغییر دهد، محل کار کارگر را به لحاظ ضرورت کار عوض کند و به فردی که خوب کار می کند و از او راضی است مزد خارج از مقررات تعیین شده بپردازد و یا اینکه کارگری را که خوب کار نکرده و به واحد اقتصادی ضرر و زیان وارد ساخته، جریمه کند و سرانجام کارگری را که نیاز ندارد با وی قطع رابطه کند.

بدین ترتیب ملاحظه می شود که حقوق کار را نمی توان جزو حقوق خصوصی داخلی دانست و هرگاه جنبه های مختلف حقوق عمومی را مورد بررسی قرار دهیم، به ویژه با توجه به این واقعیت که قانون استخدام کشوری که منبعث از حقوق اداری است، در زمینه های بسیاری شبیه قانون کار و حقوق اداری نیز نظیر حقوق کار است، شاید بتوان حقوق کار را جزو حقوق داخلی عمومی بدانیم.

ولی تفاوت عمده ای که بین حقوق اداری و حقوق کار وجود دارد آن که در حقوق اداری یک طرف قضیه دولت است، که اجرای قانون از اختیارات اوست و قوانین و مقرراتی که در چارچوب حقوق اداری وضع می شود توسط دولت و در چارچوب اعمال حاکمیت انجام می پذیرد. حال آن که در مورد کارفرما به هیچ وجه چنین شرایطی وجود ندارد. با توجه به مراتب فوق، می توان گفت حقوق کار، نوع خاصی از حقوق خصوصی داخلی است که دولت به منظور حفظ حقوق و منافع قانونی کارگران، آزادی اراده را به میزان زیادی از طرف دیگر یعنی کارفرما سلب کرده است.

مبحث دوم:

شرایط اساسی صحت معاملات، انواع عقود و معاملات

معامله، عقد و قرارداد هر سه به یک معنا بکار می رود و تعهد نتیجه عقد است. قرارداد گاهی اثر خود را به صورت آنی و قهری و به صرف انعقاد برجا گذاشته و گاهی تعهدی ایجاد میکند که متعاقب عقد طرفین باید به آن عمل نمایند. عقد و قرارداد میتواند یک یا چند طرف داشته باشد و نیز میتواند اثرات متفاوتی برجا گذارد. صرف نظر از نوع عقد و اثری که ایجاد میکند به طور کلی تمامی عقود برای صحت و درستی باید شرایطی داشته باشند که در این مختصر به طور اجمالی به این شرایط اشاره میشود. نکته بسیار ضروری و مهم اینکه تنظیم متن قرارداد مسئله ای کاملاً فنی و تخصصی است و ضرورت دارد قبل از انعقاد قرارداد یا هم زمان با آن با یک وکیل متخصص قرارداد مشاوره نموده و یا در جلسه انعقاد قرارداد یک وکیل با تجربه در زمینه تنظیم قرارداد را با خود همراه نماید. اکیداً توصیه میشود به بنگاههای املاک در زمینه تنظیم متن قرارداد اعتماد نکنید چرا که تخصص لازم در این افراد وجود ندارد و در وجود حسن نیت هم به دلیل منافع شخصی تردید وجود دارد.

شرایط صحت قرارداد، انواع قرارداد

عقد عبارت است از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد. در صورت منعقد شدن عقد که پیمانی الزام آور است آثاری از آن ناشی می شود. که مهمترین آن ایجاد تعهد است. همچنین یک عقد ممکن است آثار دیگری نیز به وجود آورد از جمله: تملیک یک مال یا ایجاد زوجیت. اما برای اینکه عقد منعقد شده بین طرفین آثار ذکر شده در بالا را ایجاد کند، باید شرایطی داشته باشد که قانونگذار از آنها به عنوان شرایط اساسی صحت معاملات یاد کرده است.

شرایط اساسی صحت معاملات به قرار زیر است:

1) قصد طرفین و رضای آنها

2) اهلیت طرفین

3) موضوع معین که مورد معامله باشد

4) مشروعیت جهت معامله

قصد طرفین:

عقد محقق می شود به قصد انشاء به شرط مقرون بودن چیزی که دلالت بر قصد کند. قصد انشاء، اراده باطنی و اظهار نشده ای است که سازنده عقد است و ابراز قصد انشاء، اراده ظاهری است که از ظواهر امر مثل متن قرارداد استنباط می شود و شرط تحقق عقد است.

رضای طرفین :

هرچند که قانون گذار در ماده ۱۹۰ قانون مدنی رضا (رضایت داشتن و راضی بودن) را شرط صحت دانسته ولی درست این است که رضا را شرط نفوذ بدانیم. چرا که در صورت عدم رضای عقد (عقد از روی اکراه یا عقد فضولی) عقد صحیح و غیرنافذ است پس رضا شرط نفوذ عقد است و نه صحت آن.

اهلیت طرفین:

متعاملین باید برای معامله اهلیت داشته باشند:

برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند.

بلوغ: سن بلوغ در دختر ۹ سال و در پسران ۱۵ سال تمام قمری است.

رشد: قانون مدنی در خصوص سن رشد ساکت است ولی رویه قضایی و اداری اثبات رشد را برای افراد ۱۸ سال تمام لازم نمی داند و آن را برای افراد بالغ کمتر از ۱۸ سال اختصاص داده است. لذا اصولاً سن لازم برای انعقاد معامله ۱۸ سال شمسی است.

عقل: معاملات شخص مجنون دائمی باطل است بنابراین شخص باید عاقل باشد و مجنون نباشد اما در مورد مجنون ادواری که در آن شخص گاهی در حال افاقه و سلامتی به سر می برد و گاهی در حال جنون به شرح زیر اقدام می شود:

در صورت صدور حکم جنون از سوی دادگاه، این حکم اماره ای بر بطلان همه معاملات مجنون خواهد بود و فردی که افاقه و سلامتی مجنون در حالت انعقاد عقد را ادعا می کند باید اقامه دلیل کند. زیرا با وجود حکم دادگاه اصل بر جنون شخص در حال معامله است.

موضوع معین که مورد معامله باشد:

منظور از موضوع معین، متعلق موضوع تعهد است که باید منتقل شود یا آن کاری است که انجام یا ترک آن خواسته شده است.

ویژگی های مورد معامله که متعلق موضوع تعهد قرار می گیرد، عبارت است از:

مالیت داشتن:

مورد معامله باید مالیت داشته باشد و متضمن منفعت عقلایی مشروع باشد. مورد معامله در صورتی دارای منفعت عقلایی است که نیازی اعم از مادی یا معنوی را برآورده کند و سود آن بیش از زیان آن باشد.

مشروع بودن:

مورد معامله باید متضمن منفعت عقلایی مشروع باشد یعنی غیرقانونی نباشد.

معلوم و معین بودن:

معلوم بودن به این معنا که؛ مقدار، جنس و وصف مورد معامله مشخص باید.

معین بودن به این معنا که؛ تعیین مصداق در خارج است.

ملک متعهد بودن:

معامله به مال غیر جایز نیست مگر اینکه شخصی که معامله می کند، عنوان ولایت یا وصایت یا وکالت داشته باشد به عبارتی دارای سمت باشد.

قابل نقل و انتقال باشد:

به این معنا که بایع باید قدرت تسلیم مبیع به طرف مقابل را داشته باشد. اگر بایع قدرت تسلیم آن را نداشته باشد ولی خریدار بتواند آن را تسلیم کند باز هم عقد صحیح می باشد.

موجود بودن مورد معامله:

اگر در بیع عین معین معلوم شود که مبیع وجود نداشته بیع باطل است.

مشروعیت جهت معامله:

جهت معامله انگیزه اصلی و بدون واسطه هر یک از طرفین در انعقاد عقد است، مانند خرید خانه برای سکنی یا ساختمان سازی.

این جهت معامله لازم نمی در معامله تصریح شود ولی اگر تصریح شده باشد باید مشروع باشد و الا معامله باطل است.

قبل از تنظیم یک قرارداد مناسب است با یک وکیل با یک قرارداد مشورت نموده چرا که متن قرارداد

مهم ترین بخش ایجاد یک رابطه حقوقی است.

انواع عقد و قرارداد:

بعد از شرایط اساسی صحت معامله، ضروری است، عقود را با توجه به ویژگی های آن ها در دسته های مختلفی به شرح زیر تقسیم کرد،

نکته: لازم به ذکر است عقود در یک تقسیم بندی کلی به دو دسته عقود با نام (یا عقود معین) و عقود بی نام (قراردادهای آزاد) تقسیم میشود به این معنی که مطابق ماده ۱۰ قانون مدنی هر قرار یا قرارداد یا توافقی که افراد با هم مینمایند به شرط اینکه با نظم عمومی و قانون مخالفت نداشته باشد صحیح است و لازم نیست که قرارداد یا عقد حتماً نامی داشته باشد. قانون گذار به تبعیت از فقها بعضی از عقود را نام گذاری کرده و برای آنها شرایطی در نظر گرفته مثل

عقد بیع یا اجاره یا وکالت یا صلح یا هبه و در صورتیکه قراردادی جز عقود مذکور در مواد ۳۳۸ به بعد قانون مدنی نباشد به شرط اینکه مطابق ماده ۱۰ همان قانون تنظیم شده باشد صحیح و لازم الاجرا است .

-تقسیم عقد از لحاظ دوام و نحوه انحلال به عقد لازم و جایز و خیاری تقسیم می شود: **عقد لازم:**

عقد لازم آن است که هیچ یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشد مگر در موارد معینه بنابراین عقد لازم را می توان به دو صورت زیر منحل ساخت

-موارد معین در قانون به موجب یکی از خیارات (خیار مجلس، خیار حیوان، خیار شرط، خیار تاخیر ثمن، خیار رویت و تخلف وصف، خیار غبن، خیار عیب، خیار تدلیس، خیار تبعض صفقه، خیار تخلف شرط)

-اقاله یا تفاسخ: به این گونه که همان ارده های موجود که عقد را به وجود آورده اند، عقد را با توافق یکدیگر منحل می کنند.

عقد جایز:

عقد جایز آن است که هر یک از طرفین بتوانند هر وقتی بخواهد آن را فسخ کند.

اصل در عقود لازم بودن آنهاست و عقود جایز نیاز به تصریح قانونگذار دارند. این عقود عبارتند از:

حبس مطلق، مضاربه، جعاله، ودیعه، عاریه، وکالت، هبه، وصیت تملیکی

البته لازم به ذکر است به طرق زیر می توان عقد جایز را غیرقابل فسخ نمود:

انعقاد عقد در قالب عقد صلح

درج شرط عدم قابلیت فسخ یا گنجاندن خود عقد جایز ضمن عقد لازم

درج شرط عدم قابلیت فسخ ضمن خود عقد جایز

عقد خیاری:

عقد خیاری آن است که برای طرفین یا یکی از آنها یا ثالثی اختیار فسخ باشد.

عقد خیاری عقد لازمی است که در آن شرط خیار شده باشد.

-عقد از لحاظ کیفیت انشاء عقد به معلق (وابسته) و منجز تقسیم می شود:

عقد معلق:

می توان وجود یک عقد را وابسته به امری دیگر نمود که در اینصورت اقدام به انعقاد عقد معلق نموده ایم.

عقد منجز:

در صورتی که وجود یک عقد وابسته به امری نشود عقد منجز تشکیل می شود.

-عقد به لحاظ مورد معامله به معوض و مجانی تقسیم می شود:

عقد معوض:

عقدی است که بر حسب طبیعت خود دارای دو موضوع می باشد. هر یک از طرفین در برابر مالی که می دهد یا تعهدی که بر عهده می گیرد، مال یا تعهد دیگری را برای خود تحصیل می کند.

عقد مجانی:

عقدی است که یا یک یا چند نفر بر اساس آن در مقابل یک یا چند نفر دیگر متعهد به امری می شوند یا مالی را مجاناً به دیگری تملیک می کنند، بدون آنکه برای شخص یا اشخاص اخیر التزامی ایجاد شود.

-می توان عقد را به مغاینه ای و مسامحه ای تقسیم کرد:

عقد مغاینه ای:

در عقد مغاینه ای طرفین تلاش می کنند تا با بهر گیری از کیاست و هوش و قدرت چانه زنی، سود بیشتری نصیب خود کنند. بنابراین در عقد مغاینه ای علم تفصیلی به مورد معامله لازم است.

عقد مسامحه ای:

عقد مسامحه ای مبتنی بر گذشت و چشم پوشی است.

تقسیم عقد به لحاظ وجود شرط به مشروط و مطلق:

عقد مطلق:

عقدی که در ضمن آن شرطی درج نشده باشد.

عقد مشروط:

عقدی که در ضمن آن شرطی درج شده باشد.

مبحث سوم :

تعریف سند

همانگونه که گفته شد ، یکی از مهمترین دلایل اثبات ادعا ، سند است که خود به دو نوع عادی و رسمی تقسیم می شود . مطابق ماده ۱۲۸۳ قانون مدنی در تعریف سند چنین پیش بینی شده است " . سند عبارت است از هر نوشته که در مقام دعوا یا دفاع قابل استناد باشد . " بر اساس این تعریف ، دلیلی را می توان بعنوان سند محسوب کرد که دو شرط اساسی را داشته باشد :

اولا اینکه سند نوشته باشد ؛

ثانیا اینکه در مقام دعوا یا دفاع قابل استناد باشد.

بنابراین ، تمام ادله ای که بصورت مکتوب و نوشته در نیامده است را باید از تعریف سند خارج کرد . همچنین ، در صورتی که به حکم قانون ، نوشته توان ثابت کردن یک دعوا را نداشته باشد نمی توان به آن استناد کرد و آن را سند دانست.

سند رسمی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟

در تعریف سند رسمی قانونگذار اینگونه تعریف کرده است که اسنادی که در اداره ثبت اسناد و املاک یا دفاتر اسناد رسمی یا در نزد سایر مأموران رسمی در حدود صلاحیت آنها بر طبق مقررات قانونی تنظیم شده باشند، رسمی است. سند نوشته‌ای است که در مقام دعوا قابل استناد باشد. به زبان ساده‌تر، سند نوشته‌ای است که هم شخص خواهان و هم خواننده برای اثبات ادعای خود در محکمه استفاده می‌کنند.

تعریفی که قانون مدنی از سند ارائه داده، عبارت است از هر نوشته‌ای که در مقام دعوا یا دفاع قابل استناد باشد. با ملاحظه در تعریف قانونی، درمی‌یابیم که رکن اصلی سند، کتبی بودن آن است.

براساس تعریف فوق تمام مواردی که به صورت مکتوب در نیامده باشند از تعریف خارج می‌گردند بنابراین فیلم، صدای ضبط شده و عکس سند محسوب نمی‌گردند، اما به عنوان اماره قضایی برای اثبات ادعا یا دفاع قابل استفاده هستند. توجه به این نکته ضروری است که عکس مطلب فوق را نمی‌توان صادق دانست به گونه‌ای که گفته شود هر نوشته‌ای مکتوبی سند است بلکه باید شرایطی وجود داشته باشد تا یک نوشته سند تلقی گردد.

آنچه یک نوشته را سند می‌کند این است که در مقام دعوا یا دفاع قابل استناد باشد اگر نوشته‌ای فاقد این وصف باشد سند محسوب نمی‌شود.

نوشته قابل استناد نوشته‌ای است که غالباً از طرف اصحاب دعوا یا یکی از آنها صادر و تنظیم شده باشد و دارای امضاء، اثر انگشت و یا مهر شخصی باشد که سند به او نسبت داده می‌شود.

انواع سند

اسناد مطابق با قانون مدنی بر دو قسم هستند. غالب اسنادی که میان دو نفر تنظیم می‌شوند اسناد عادی هستند چرا که در تعریف و قالب اسناد رسمی نمی‌گنجد. مثلاً ممکن است شما برای خرید کالایی به یک فروشگاه بروید و مبلغی را به عنوان بیعانه پرداخت کنید و درمقابل رسیدی بگیرید که این رسید یک سند عادی است. مواردی از قبیل: چک، سفته، مبایعه نامه، اجاره نامه، وصیت نامه خود نوشت سند عادی هستند، زیرا هیچ مامور رسمی در تنظیم آنها دخالت نداشته است.

مطابق مقررات قانون مدنی، سند رسمی سه قسم است: نخست، اسنادی که در اداره ثبت اسناد و املاک تنظیم می‌شوند؛ دوم، اسنادی که در دفاتر اسناد رسمی تنظیم می‌شوند؛ سوم، اسنادی که نزد ماموران دولتی و در حدود صلاحیت آن‌ها و طبق مقررات قانونی تنظیم شده است. اسناد رسمی منحصر در همین سه دسته هستند و هر سندی جز این سه قسم، سند عادی محسوب می‌شود.

مهمترین مزایای اسناد رسمی

مهم‌ترین تفاوت اسناد عادی و رسمی در این است که نسبت به اصالت سند عادی یا به عبارتی، اصالت امضای این نوع سند می‌توان «ادعای انکار» و یا «تردید» کرد، اما در مورد اسناد رسمی به دلیل اعتبار امضای شخص که در ذیل اسناد رسمی وجود دارد، نمی‌توان در مورد آن، مدعی انکار یا تردید شد و صرفاً نسبت به اسناد رسمی، می‌توان ادعای جعل مطرح کرد.

به طور مثال ممکن است فرد مدعی شود که شخصی غیر از فرد اصلی، ذیل سند رسمی را امضا کرده یا دفتردار تخلف کرده و بدون حضور فرد در دفترخانه، امضای او را اخذ کرده است.

برخلاف سند رسمی، هیچ یک از مراجع رسمی، اصالت امضای ذیل اسناد عادی را تأیید نکرده‌اند و به همین دلیل است که فرد می‌تواند نسبت به این موضوع که امضا متعلق و منتسب به شخص مقابل اوست یا نه، ادعای انکار یا تردید کند. منظور از «ادعای انکار» این است که امضاکننده سند نمی‌تواند امضای منتسب به خود را انکار کند. منظور از «تردید» به سند هم این است که وراثت امضاکننده سند نمی‌تواند درباره انتساب امضا به مورث خود تردید کنند.

یکی دیگر از مشکلات عمده اسناد عادی این است که فرد تکیه بر سندی دارد که نزد دولت هیچ اعتباری ندارد. برای اعتبار دادن به یک سند عادی باید فرد به محکمه یا دادگاه مراجعه کند و حکمی در جهت اعتبار آن بگیرد.

تاریخ تنظیم سند رسمی نه تنها نسبت به طرفین معامله بلکه نسبت به سایر اشخاص نیز دارای اعتبار است بنابراین اگر الف؛ و ب. با سند رسمی اتومبیلی را معامله کنند و سپس الف. با سند عادی به تاریخ قبل یا بعد از آن با دیگری همان اتومبیل را معامله کند تاریخ سند رسمی نسبت به این شخص ثالث نیز معتبر است و نمی‌توان با استناد به سند عادی اتومبیل را از مالکیت ب. خارج کرد.

اسناد رسمی نسبت به تعهدات مندرج موجود در آن‌ها لازم‌الاجرا هستند اسنادی که برای اجرای مفاد آن‌ها علاوه بر رجوع به دادگاه و اقامه دعوا می‌توان به صرف مراجعه به اداره ثبت اسناد نیز اجرای آن‌ها را درخواست کرد اسناد لازم‌الاجرا تلقی می‌گردند.

چک و سفته در حکم سند رسمی لازم‌الاجرا

همان‌طور که پیشتر اشاره شد چک و سفته از جمله اسناد عادی هستند. زیرا تنظیم آنها توسط اشخاصی صورت می‌گیرد که مامور رسمی نیستند و صرف چاپی بودن یک نوشته یا تایپ آن در سربرگ‌های آرم‌دار مانند آنچه که توسط بنگاه‌ها، آژانس‌های املاک یا فروش اتومبیل صورت می‌گیرد، موجب رسمی شدن یک سند نمی‌شود.

در این میان قانونگذار برای حمایت از حقوق مالی اشخاص برای چک و سفته استثنایی قایل شده و برای این اسناد، اعتبار اسناد رسمی را قایل شده است که اصطلاحاً به این اسناد، «اسناد در حکم سند لازم‌الاجرا» گفته می‌شود. در حقیقت اگرچه چک، سند عادی است، اما بر اساس ماده دو قانون صدور چک، قانونگذار از لحاظ اجرایی، اعتبار اسناد لازم‌الاجرا را به آن داده است. به این معنا که می‌توان چک را به طور مستقیم به دایره اجرای اسناد لازم‌الاجرا در اداره ثبت ارایه و تقاضای صدور اجراییه را مطرح کرد.

البته باید به این نکته نیز تاکید کرد که چک صرفاً از لحاظ قابلیت اجرایی، مزایای سند رسمی را دارد، اما فاقد اعتبار سایر اسناد رسمی است و می‌توان نسبت به آن ادعای انکار و تردید کرد. همچنین در صورت مفقود شدن، مانند سایر اسناد عادی، رونوشتی از آن وجود دارد.

قولنامه سند رسمی است یا عادی؟

قراردادی که تحت عنوان قولنامه در بنگاه‌های معاملاتی یا بیرون از آنجا تنظیم می‌شود، سندی عادی است و به همین دلیل طرفین (خریدار و فروشنده) باید نهایت دقت را در تنظیم آن داشته باشند تا بعدها دچار مشکل نشوند. در واقع وقتی سند عادی تنظیم می‌شود فقط فروشنده و خریدار ملزم به رعایت مندرجات آن هستند. دولت آن را معتبر نمی‌شناسد و هیچ اعتباری به آنها نمی‌دهد.

سند رسمی هیچ‌گاه مفقود نمی‌شود!

یکی دیگر از مزایای اسناد رسمی نسبت به اسناد عادی این است که همواره رونوشت و سابقه‌ای از اسناد رسمی در دفاتر اسناد رسمی موجود است و به همین دلیل امکان مفقود شدن این اسناد وجود ندارد. این موضوع امنیت خاطر بیشتری برای صاحب سند رسمی ایجاد می‌کند و همواره این اطمینان را دارد که هیچ‌گاه این سند از بین نمی‌رود. اما اسناد عادی ممکن است مفقود شود و به دلیل آنکه معمولاً رونوشتی از آن موجود نیست، اثبات وجود چنین سندی بسیار دشوار خواهد بود.

رونوشت سند رسمی

گاهی ممکن است به یک سند رسمی که در دفتر اسناد رسمی تنظیم شده است دسترسی نباشد یا آن که آن سند مفقود شده باشد در این صورت شخص می‌تواند به دفتر خانه محل تنظیم سند مزبور مراجعه کند و از آن سند رونوشت تهیه کند. دفتر خانه مزبور مفاد آن سند رسمی را در یک یا چند برگ درج می‌کند و مطابقت آن را با ثبت دفتر گواهی می‌کند. به موجب ماده ۷۴ قانون ثبت چنین رونوشتی به منزله اصل سند است مگر آن که عدم مطابقت آن با ثبت دفتر اثبات شود بنابراین در صورت ارائه رونوشت سند رسمی، نیاز به ارائه اصل سند نیست.

در سایر موارد رونوشت یک سند، ارزش اصل سند را ندارد و در صورت انکار، تردید یا ادعای جعل باید اصل سند ارائه شود حتی اگر دفاتر دادگاه‌ها یا دفاتر اسناد رسمی مطابقت آن رونوشت را با اصل گواهی کرده باشند.

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتهای قانونی به کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر اینها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود. تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، "مزد ساعتی" و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، "کارمزد" و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، "کارمزد ساعتی" نامیده میشود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید، تعیین می گردد حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است، مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده

برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست، مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد، در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر، از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید.

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است، طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد، با توافق طرفین تعیین می گردد.

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و

یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و یا پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

ماده ۴۸- بمنظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کاری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد.

ماده ۴۹- بمنظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف اند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی، در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند، وزارت کار و امور اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر، مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره، به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود، کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعت کار را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود، کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً "در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا" از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و با توجه به نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بيفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید، (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد، مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز

خواهد بود، (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند ممنوع است

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگانشان از دو روز تعطیل استفاده میکنند. مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا " یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به

عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود. و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست.

تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید کارفرما مکلف است حدود زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شواریرعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا " ۹۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸- در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، و مهد کودک و) را ایجاد نماید.

تبصره- آئین نامه اجرائی ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

حفاظت فنی و بهداشت کار

۱- چه کارگاه‌هایی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار می‌باشند و نحوه تشکیل آن چگونه است؟
به استناد ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، در کارگاه‌هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند کارفرما مکلف است کمیته‌ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با اعضای ذیل تشکیل دهد

۱- کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سراستادکاران کارگاه

4- مسئول حفاظت فنی

5- مسئول بهداشت حرفه ای

2- هدف از تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار چیست؟

بر اساس ماده ۹۳ قانون کار به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

3- وظایف کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست؟

بر اساس ماده ۵ آیین نامه، وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل می باشد.

1- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار.

2- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

3- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار.

4- توجیه و آشناسازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

5- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعملهای لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

6- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.

7- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرم های مربوط به حوادث و بیماری های ناشی از کار به ارگان های ذیربط.

8- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.

9- اعلام موارد مشکوک به بیماری های حرفه ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری های حرفه ای مبتلاء شده و یا در معرض ابتلاء به آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).

10- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.

11- بازدید و معاینه ابزار کار و وسائل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.

12- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.

13- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری های حرفه ای و همچنین نصب پوسترهای آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

14- اعلام کانون های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.

15- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.

16- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی بر حسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری های شغلی.

17- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار.

4- آیا کارگاه های خانوادگی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی هستند؟

کارگاه های خانوادگی از نظر تشکیل کمیته حفاظت تفاوتی با سایر کارگاه ها نداشته و در صورت شمول می بایست مطابق با شرایط مندرج در آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به تشکیل کمیته حفاظت اقدام نمایند.

5- در سازمان ها و ادارات غیر صنعتی که کارگر مشمول قانون کار به تعداد بیش از ۲۵ نفر کارگر وجود دارد نحوه تشکیل کمیته حفاظت چگونه است؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص کارگاه های صنعتی و غیر صنعتی عنوان نشده و این کارگاه ها نیز می بایست مطابق آیین نامه فعلی نسبت به تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار اقدام نمایند.

6- نحوه تشکیل کمیته های حفاظت در کارگاه های ساختمانی و پروژه های عمرانی چگونه است؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص نحوه تشکیل کمیته حفاظت در کارگاه های ساختمانی با دیگر کارگاه ها عنوان نگردیده و مطابق آیین نامه فعلی در صورت وجود ۲۵ نفر کارگر و بیشتر، یا با تشخیص مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل می بایست در این کارگاه ها کمیته حفاظت تشکیل گردد.

7- نحوه برگزاری جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه می باشد و نتایج جلسه چگونه ثبت و ضبط می شود؟

به استناد ماده ۴ آیین نامه مربوطه، جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار با حضور اعضاء کمیته تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نماید. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم جلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود و طبق تبصره ۱ ماده فوق در مواقع ضروری یا زودتر از موعود با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه ای کمیته تشکیل خواهد شد. همچنین مطابق با تبصره ۲ ماده فوق الذکر کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته و همچنین صورتجلسات تنظیمی را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

8- نتایج جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه پیگیری می شود؟

پس از تهیه صورتجلسه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، دبیر کمیته مسئولیتهای اعضای را تعیین و در خصوص موارد مطرح شده در صورتیکه احتیاج به پیگیری و تامین هزینه برای اجرای موارد مندرج در صورتجلسه باشد از طریق مقتضی اقدام می نماید و کارفرما بایستی یک نسخه از صورتجلسه تائید شده را به اداره کار محل ارسال نماید .

9- نحوه بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار در ادارات بازرسی کار چگونه است؟

باتوجه به اعلام برنامه تشکیل جلسات کمیته حفاظت در طول سال توسط کارفرمایان، بازرسان کار با برنامه ریزی و حضور در جلسه و یا دریافت صورتجلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به مطالعه و تطبیق آن با صورتجلسات قبلی اقدام و در صورت رفع موارد نقص مطرح شده در صورتجلسات قبلی نسبت به تائید و بایگانی آن اقدام می نمایند. شایان ذکر است برای کنترل بهتر صورتجلسات دریافت شده در بعضی از بازرسیهای ادواری موارد مطروحه در صورتجلسات مورد بررسی قرار می گیرد.

10- آیا وجود کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و یا مسئولین ایمنی و بهداشت کار رافع مسئولیت های کارفرماست؟

به استناد(ماده ۶ آئین نامه مربوطه) وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیت های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود.

11- آیا کارگاه هایی که دارای کمتر از ۲۵ نفر کارگر هستند نیز می توانند کمیته حفاظت و بهداشت کار موضوع ماده ۹۳

قانون کار تشکیل دهند؟ با چه شرایطی؟

در کارگاه هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آن ها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل ، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود. در این گونه کارگاه ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضای به شرح ذیل تشکیل می گردد.

1- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

2- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

3- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

12- شرایط انتخاب مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کمیته های حفاظت فنی چگونه است؟

بر اساس تبصره ۱ ماده ۲ آیین نامه مربوطه، مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار و مسئول بهداشت حرفه ای نیز ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی مورد تائید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

13- در چه زمانی یک نفر می تواند هم زمان در یک کمیته واحد به عنوان مسئول ایمنی و مسئول بهداشت حرفه ای فعالیت

نماید؟

بر اساس تبصره ۳ ماده ۳ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، در کلیه کارگاه هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای می تواند یک نفر باشد مشروط بر آن که پس از آموزش های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کار محل حسب مورد تشکیل می گردد شرکت نموده و گواهینامه لازمه را دریافت نماید.

14- شرایط مسئولین ایمنی در کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست؟

مسئولین ایمنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشند لیکن با توجه به کمبود نیرو در این رشته می توان آنان را از میان رشته های مرتبط با ایمنی نظیر مهندسی صنایع با گرایش ایمنی صنعتی و رشته های فنی-مهندسی انتخاب نمود. همچنین می توان افراد دارای مدرک فنی غیر مرتبط با ایمنی، به شرط گذراندن دوره های عمومی و تخصصی ایمنی برگزار شده توسط مراجع ذیصلاح مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی برابر مقررات به کار گرفت.

15- شرح وظایف مسئول ایمنی چیست؟ و از نظر سازمانی می بایستی به چه کسی پاسخگو باشد؟

1- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و ایمنی در جلسات کمیته حفاظت فنی و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار

2- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آن ها به کارفرمای کارگاه

3- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

4- توجیه و آشناسازی کارگران جهت رعایت مقررات ایمنی

5- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل های لازم برای انجام کار مطمئن

6- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که موارد ایمنی را رعایت می کنند

7- پی گیری لازم جهت انجام معاینات قبل از استخدام

8- بازدید و معاینه ابزار کار

9- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار کارگران

10- اعلام کانون های ایجاد خطرات حفاظتی

11- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات.

از نظر سازمانی مسئول ایمنی به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و بعنوان نماینده کارفرما در بحث ایمنی به مدیریت پاسخگو می باشد.

16- نحوه و علل حضور بازرسان کار در جلسه کمیته حفاظت فنی چیست؟

بازرسان کار بر اساس هماهنگی قبلی صورت گرفته و یا برنامه اعلامی تشکیل کمیته ها توسط کارفرما در جلسات کمیته حضور

یافته و هدف از حضور در جلسات، اعلام نواقص موجود در نحوه تشکیل جلسات، مباحث و موضوعات مطروحه در جلسه و تصمیمات اتخاذ شده و ارائه مشاوره و راهنمایی های لازم و همچنین توجیه کارفرمایان کارگاه ها در خصوص نقش و جایگاه کمیته ها در ارتقاء سطح ایمنی کارگاه خواهد بود.

17- صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه کنترل می شود؟

صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت با اعلام مدارک و مشخصات آن ها توسط کارفرما به اداره کار و امور اجتماعی محل و بررسی موضوع و تطبیق آن با ماده ۲ آیین نامه کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و تبصره های مربوطه انجام و اعلام نظر صورت خواهد گرفت. همچنین به استناد تبصره ۲ ماده ۳ آیین نامه کمیته ها صلاحیت مسئولین حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

18- آیا کارفرما باید هزینه ای به اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار جهت برگزاری جلسات کمیته مذکور پرداخت نماید؟

بجز هزینه آموزشی اعضاء کمیته در خصوص مسایل ایمنی و حفاظت فنی، برای حضور اعضاء در جلسات کمیته های حفاظت فنی در قانون کار و آئین نامه های مربوطه هزینه ای مشخص نشده است.

19- نحوه کنترل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه است؟

با بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و ثبت در نرم افزار چنانچه کارگاهی در خصوص تشکیل مستمر و اعلام صورتجلسات و پی گیری مصوبات و اقدامات مربوطه دارای نقص و مشکلاتی باشد ابتدا به صورت کتبی موارد اعلام می شود و در صورت تکرار اشکالات و عدم رفع نواقص با مراجعه به کارگاه مربوطه نسبت به پی گیری موضوع اقدام می گردد.

20- در صورت عدم تشکیل کمیته حفاظت فنی توسط کارفرما، علیرغم ابلاغیه های صادره، نحوه برخورد چگونه می باشد؟
باتوجه به اینکه آئین نامه کمیته حفاظت به استناد مواد ۸۵ و ۹۳ قانون کار تهیه گردیده است کارفرمایان مکلف به رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل های ایمنی مصوب شورایعالی حفاظت فنی مطابق با ماده ۹۱ قانون کار می باشند و در صورت عدم رعایت این دستورالعمل به استناد ماده ۱۷۶ قانون کار با آنان برخورد خواهد شد.

21- آیا تیمهای مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) می توانند جایگزین کمیته حفاظت و بهداشت کار باشند؟
تشکیل این کمیته ها رافع مسئولیت کارفرما در خصوص تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نمی باشد و کارفرما موظف است کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار را مطابق با شرایط مندرج در آیین نامه مربوطه که مصوب شورایعالی حفاظت فنی می باشد تشکیل دهد.

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

- ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.
- تبصره- وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.
- ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.
- الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.
- ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.
- ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان و مرکز کارآموزی.
- د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و....).
- ماده ۱۰۹- مرکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.
- ماده ۱۱۰- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی بمنظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش، مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند.
- تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.
- تبصره ۲- دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
- ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی، تاسیس می‌شود.
- تبصره- آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
- ۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز، به افراد ذیل اطلاق می شود.

الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص، بازآموزی با ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که بموجب قرارداد کارآموزی بمنظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره ۲- دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند "ب" با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند. از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.

الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیر نقدی، کمکها و فوق العاده هائی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود، در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود، مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی پردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موافقت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی، به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵- کارآموزان مذکور در بند "ب" ماده ۱۱۲ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود، ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین

ب - سن کارآموز

ج - مزد کارآموز

و - محل کارآموزی

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد.

و - شرایط فسخ قرارداد در صورت لزوم

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

ماده ۱۱۷- مراکز کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است

که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸- مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی

وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین

مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید.

مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت

نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و

خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال

معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق

اعطای وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات

آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها

حضور مییابند، اقدام نماید.

تبصره ۳- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز

معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر

کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً " دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانياً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که منحصرأ در خدمت ماموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تائید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تائید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تائید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

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

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

تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور تمدید و تجدید پروانه کار افراد زیر اقدام نماید:

الف - تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب - تبعه بیگانه‌ای که دارای همسر ایرانی باشد.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً " کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل ، اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تائید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی ، برای تبعه بیگانه پروانه

کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رویداد یا حق کار مشخص، صادر خواهد شد. تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد. ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند. ماده ۱۲۹- آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تشکل های کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و شش قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱- انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند. تبصره ۲- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱

در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظائف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴ - کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵ - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود و وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶ - آیین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره - شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره - شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران "اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان" اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاری‌های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴

به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره ۱ - کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می‌توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

ماده ۱۳۵

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی و شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶

کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱ - آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیاتهای عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره - آیین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار

ماده ۱۳۹

هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱ - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته‌جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد. مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت. اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته‌جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین مذاکرات دسته‌جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته‌جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است.

ماده ۱۴۰

پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کارفرمایان و کارکنان عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱

پیمانهای دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف - مزایایی کمتر از آن چه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب به مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

تبصره ۲ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲

در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره - در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند.

ماده ۱۴۳

در صورتی که پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴

در پیمانهای دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاد کند.

ماده ۱۴۵

فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار موثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶

در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته‌جمعی باشند.

خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷

دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸

کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹

کارفرمایان مکلف هستند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.

تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذیربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲ - نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلف هستند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن

اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی را از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱

در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظف هستند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲

در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳

کارفرمایان مکلف هستند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند. تبصره - دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴

کلیه کارفرمایان موظف هستند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند. تبصره - آیین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵

کلیه کارگاه‌ها موظف هستند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد. آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره - شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶

دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد.

فصل اول کلیات و مفاهیم-

مبحث اول مفهوم تامین اجتماعی-

طبق تعریف ارائه شده توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO)، (مندرج در مقاله نامه شماره ۲۰۱ مصوب ۲۵۹۱ تامین اجتماعی ۲ به منزله حمایتی است که جامعه در مقابل آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی پدید آمده به واسطه قطع یا کاهش درآمد افراد به علت بیماری، بارداری، حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، بیکاری، از کارافتادگی، سالمندی و فوت و نیز هزینه‌های درمان و نگهداری به اعضای خود ارائه می‌دهد. بنابراین تامین اجتماعی را می‌توان مجموعه اقدامات قانونی سازمان‌های عمومی و دولتی برای حفظ درآمد در موارد بازنشستگی، از کارافتادگی، بیکاری، بیماری، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی و مرگ دانست که به دنبال فراهم آوردن حمایت‌هایی مثل مستمری و مقرری، کمک هزینه و درمان است. بنابراین تامین اجتماعی با موضوع رفاه ۱ در ارتباط است.

مبحث دوم جایگاه و اهمیت حقوقی تامین اجتماعی-

تامین اجتماعی با مفهوم پیش‌گفته یک حق بشری^۳ همگانی است که همچون سایر مصادیق حقوق بشر ریشه در پذیرش کرامت و حیثیت انسانی^۴ دارد. ماده ۱۹ اعلامیه جهانی حقوق بشر در این خصوص تصریح نموده است که هر کس حق دارد که سطح زندگی، سلامتی و رفاه خود و خانواده اش را از حیث خوراک، مسکن و مراقبت‌های طبی و خدمات ضروری اجتماعی تامین کند و حق دارد که در مواقع بیکاری، بیماری، نقص عضو، بیوگی، پیری یا در تمام موارد دیگری که به علل خارج از اراده انسان، وسایل امرار معاش از دست رفته باشد از شرایط آبرومدانه «زندگی برخوردار شود»

حق بر تامین اجتماعی در دسته بندی حقوق بشر به دو دسته حقوق و آزادی‌های مثبت^۵ و حقوق و آزادی‌های منفی^۶ در دسته حقوق و آزادی‌های مثبت قرار می‌گیرد. به این معنا که بهره‌مندی مردم از این حقوق مستلزم عمل ایجابی حاکمیت است.

در حقوق ایران نیز این حق در عالی‌ترین سند قانونی یعنی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به رسمیت شناخته بر خورداری از تامین اجتماعی از نظر «شده است. اصل ۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مقرر داشته است که بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت موظف است طبق

قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای همانطور که در ادبیات این اصل قابل مشاهده است، قانونگذار اساسی ایران اولاً بر «یک یک افراد کشور تامین کند همگانی بودن این حق و ثانیاً بر لزوم انجام عمل ایجابی از سوی دولت تاکید داشته است.

مبحث سوم انواع نظام های تامین اجتماعی-

۲-نظام مشارکتی (۷ بیمه ای): در این نظام بهره مندی از حمایت های تامین اجتماعی مستلزم مشارکت ذینفعان در تامین مالی تامین اجتماعی است. این نظام از گروه هایی که اصطلاحاً بیمه شده نامیده می شوند حمایت می کند.

۱-نظام غیر مشارکتی (۸ حمایتی): در این نظام بهره مندی از حمایت های تامین اجتماعی مشروط و منوط به مشارکت ذینفعان و گروه های مخاطب در تامین مالی تامین اجتماعی نیست. این نظام از گروه هایی که به لحاظ رفاه، وضعیت مطلوبی ندارند از محل درآمدهای عمومی کل کشور، حمایت می کند.

دولت «... اصل ۱۵ قانون اساسی ایران با مفهومی که از تامین اجتماعی ارائه نموده و با تصریح به این مطلب که موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های بر استفاده از هر دو نظام مشارکتی و غیرمشارکتی تاکید نموده، «مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند حقی همگانی دانسته است. در نظام «به صورت بیمه و غیره» است. چه این که بهره مندی از تامین اجتماعی را حقوقی ایران نهادهایی مثل سازمان تامین اجتماعی، سازمان بازنشستگی کشوری و سایر صندوق های مستقل بیمه ای، عهده دار اجرای تامین اجتماعی مشارکتی و بیمه ای هستند و نهادهایی مثل بهزیستی، کمیته امداد، هلال احمر، بنیاد مسکن و ... تامین اجتماعی حمایتی و غیرمشارکتی (غیربیمه ای) را در حوزه هایی خاص پیگیری می کنند.

مبحث چهارم مهمترین ویژگی های حقوق تامین اجتماعی-

۲-حقوق تامین اجتماعی از زیرشاخه های حقوق عمومی ۵ است. در حقوق عمومی مباحث حقوقی که دارای جنبه های حاکمیتی و دخالت حاکمانه حکومت است، مطرح می شود. در تامین اجتماعی نیز وجه حاکمیتی به شدت بروز و ظهور دارد. چه این که اصل ۱۵ قانون اساسی بر لزوم اقدام دولت تاکید نموده را در زمره امور حاکمیتی ذکر «تامین اجتماعی» است. بند ب ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز نموده است.

۱-حقوق تامین اجتماعی رشته ای نوپا و جدید است. این رشته از نیمه دوم قرن بیستم در دنیا مطرح شده است. ۳-به لحاظ نظری، حقوق تامین اجتماعی مدیون تئوری های دولت رفاه ۲۰ است. دولت رفاه به عنوان یکی از نظریه های مهم دولت، این ویژگی را دارد که علاوه بر تاکید بر آزادی های عمومی، بر اصل برابری و تامین رفاه مردم نیز تاکید دارد.

۴-مقررات حقوق تامین اجتماعی جنبه آمره دارند. منظور از قواعد آمره آن دسته از قواعد حقوقی است که توافق و تراضی طرفین بر خلاف آنها جایز نیست. قواعد تامین اجتماعی نیز با توجه به ارتباطی که با نظم عمومی اجتماعی ۲۲ دارند، توافق ناپذیرند و اجرای آنها الزامی و اجباری است.

مبحث پنجم اصول حقوق تامین اجتماعی-

۲- اصل تضمین دولت: منظور از اصل تضمین این است که دولت ها ضامن اجرای حمایت های تامین اجتماعی هستند ولو این که مدیریت مستقیم نهادهای تامین اجتماعی در اختیار دولت نباشد. چرا که تامین اجتماعی امری حاکمیتی است. بنابراین اگر به سبب دلایلی، سازمان های مرتبط با تامین اجتماعی نتوانند تعهدات حمایتی خود را اجرایی نمایند، دولت باید پاسخگو باشد. بر مبنای اصل تضمین است که اصل ۱۵ قانون اساسی ایران بر تکلیف دولت در تامین اجتماعی تاکید نموده است. بند ۶ ماده ۶ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی نیز تصریح نموده است که مشارکت به معنای رفع مسوولیت دولت نیست. بند ۳ ماده ۲۱ این قانون نیز به این مطلب اشاره نموده است که سازمان ها و نهادهای تامین اجتماعی به نمایندگی از سوی دولت وظایف خویش را انجام می دهند.

۱- اصل حمایتی بودن: منظور از این اصل این است که هدف مقررات تامین اجتماعی، حمایت از افراد در برابر خطرات اجتماعی است. بر این مبنای لازم است که در صورت ابهام و اجمال و سکوت قوانین و مقررات مربوط به تامین اجتماعی، تفسیر این قواعد در جهت حمایت بیشتر از گروه های مربوط صورت بگیرد.

۳- اصل عدم تبعیض: همانطور که پیش تر بیان شد، تامین اجتماعی یک حق بشری همگانی است و بر این اساس نباید بر اساس جنسیت، نوع و میزان حمایت های اجتماعی، متفاوت باشد. در حقوق ایران نیز هم اصل ۱۵ قانون اساسی بر همگانی بودن این حق تاکید دارد و هم این که اصل ۱۰ قانون اساسی بر برابری و را از جمله «رفع تبعیضات ناروا» رد تبعیض جنسیتی تصریح نموده است. بند ۵ اصل ۳ قانون اساسی نیز اموری دانسته که دولت باید برای تحقق آن از تمامی امکانات خود استفاده نماید.

۴- اصل تعمیم: منظور از اصل تعمیم، همگانی بودن تامین اجتماعی است. به این معنا که حمایت های تامین اجتماعی باید عام و فراگیر باشد و همه افراد کشور به نوعی تحت حمایت های تامین اجتماعی قرار داشته باشند. بر این اساس قوانین و مقررات محدود کننده، باید تفسیر مضیق شوند.

مبحث ششم قالب حقوقی سازمان تامین اجتماعی-

به لحاظ قالب حقوقی، سازمان تامین اجتماعی یک نهاد عمومی غیر دولتی است. بند ۲۰ قانون فهرست موسسات و نهادهای عمومی غیردولتی نیز این سازمان را در زمره این موسسات قرار داده است. طبق ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، نهاد یا موسسه عمومی غیردولتی دارای ویژگی های زیر است:

۲- دارای استقلال حقوقی است.

۱- با تصویب مجلس ایجاد می شود.

۳- بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تامین می گردد.

۴- عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

سازمان دارای «...؛ ماده ۲ اصلاحی قانون تامین اجتماعی نیز به استقلال سازمان تامین اجتماعی تصریح نموده است «... شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است

مبحث هفتم شیوه های نظارت بر سازمان تامین اجتماعی-

۲- نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

طبق ماده ۲ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی علیرغم استقلال، تحت نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دارد. فلذا منظور از این نظارت، صرفاً نظارت عالی و راهبردی است.

۱- نظارت از طریق سازمان بازرسی کل کشور:

طبق بند الف ماده ۱ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور، این سازمان بر کلیه وزارتخانه ها و ادارات و نیروهای نظامی و انتظامی و موسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و موسسات وابسته به آنها و دفاتر اسناد رسمی و موسسات عام المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمان هایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آنها نظارت یا کمک می نماید و کلیه سازمان هایی که شمول این قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر نام است، نظارت می نماید. با توجه به این مطلب، سازمان تامین اجتماعی چه به عنوان یک موسسه عام المنفعه و چه به عنوان سازمانی که دولت به نحوی از انحاء بر آن نظارت می نماید، تحت نظارت سازمان بازرسی کل کشور است.

۳- نظارت از طریق دیوان عدالت اداری:

با توجه به مواد ۲۰ و ۲۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، هر کس می تواند از تصمیمات و اقدامات و مصوبات سازمان تامین اجتماعی حسب مورد در شعب یا هیات عمومی دیوان عدالت اداری شکایت نماید.

مبحث هشتم مشمولین قانون تامین اجتماعی-

طبق ماده ۴ قانون تامین اجتماعی مشمولین این قانون عبارتند از؛

۲- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق، کار می کنند (به صورت اجباری).

۱- صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری).

۳- مستمری بگیران بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

با توجه به تبصره ۲ و ۱ ماده ۴ قانون تامین اجتماعی، مستخدمین وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های دولتی که مشمول سایر صندوق ها و سازمان های بیمه ای هستند، مشمول این قانون نمی باشند. البته با توجه به ماده ۲۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان پیمانی دستگاه های اجرایی نیز مشمول قانون تامین اجتماعی می باشند. لازم به ذکر است که طبق قانون بیمه های اجباری کارگران ساختمانی این گروه از کارگران نیز طبق ضوابط مقرر در این قانون، مشمول حمایت های قانون تامین اجتماعی هستند. همچنین رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری نیز طبق قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مشمول قانون تامین اجتماعی می باشند. اتباع بیگانه شاغل در ایران نیز طبق ماده ۹ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، مشمول این قانون هستند.

فصل دوم حمایت های مقرر در قانون تامین اجتماعی-

مبحث اول حمایت در برابر بیکاری-

لازم است که نیروی کار در برابر ریسک قطع رابطه کار و بیکاری غیرارادی مورد حمایت قرار گیرد. بیمه بیکاری راهکار مناسبی جهت تامین حداقلی از معیشت برای بیمه شده در برابر ریسک بیکار شدن به صورت غیرارادی است. طبق ماده ۳ قانون بیمه بیکاری، بیمه بیکاری یکی از حمایت های تامین اجتماعی است و پرداخت مقرری بیمه بیکاری از تعهدات قانونی سازمان تامین اجتماعی است.

بند اول مشمولین قانون بیمه بیکاری-

طبق ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، تمامی افراد مشمول قانون کار که تحت پوشش قانون تامین اجتماعی هستند، از بیمه بیکاری بهره مند می باشند. طبق تبصره ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، خویش فرمایان و اتباع خارجه مشمول این بیمه نیستند.

بند دوم حق بیمه بیکاری

طبق ماده ۹ قانون بیمه بیکاری، کارفرمایان ملزم به پرداخت حق بیمه بیکاری هستند که عبارت است از ۳ درصد مزد بیمه شده. کل این مبلغ توسط کارفرما پرداخت می شود.

بند سوم تعریف بیکار (مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری -)

طبق ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون، بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. بیمه شدگانی که در اثر بروز حوادث غیر مترقبه و تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه، بیکار شده اند نیز مشمول این عنوان هستند (تبصره ۲ و ۱ قانون بیمه بیکاری). غیرارادی بودن بیکاری، ملاک اصلی برای بیکاری است. فلذا اگر بیمه شده خود اقدام به ترک کار کند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود. ارادی یا غیرارادی بودن بیکاری را کمیته ای متشکل از نمایندگان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تشخیص می دهد.

طبق تبصره ۲ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، اگر بعد از دریافت مقرری بیمه بیکاری مشخص شود که بیکار شدن بیمه شده، منتسب به اراده وی بوده است، تمامی وجوه دریافتی او بابت بیمه بیکاری باید به سازمان تامین اجتماعی عودت داده شود. همچنین بیمه شدگانی که با دریافت مزد دوره بلا تکلیفی به کار سابق خود باز می گردند نیز باید مبالغ دریافتی را به تامین اجتماعی مسترد نمایند.

اگر بیکار شدن بیمه شده به دلیل اخراج بر مبنای قصور یا تقصیر او در انجام وظیفه باشد و این موضوع به تایید مراجع حل اختلاف رسیده باشد، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی باشد. در سایر موارد که اخراج موجه تشخیص داده شود، مقرری بیمه بیکاری باید پرداخت شود (با توجه به بند های ۲ و ۳ دستورالعمل شماره

۲۳۷۳ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری ۲۵۴۱۱/۴/۰ مورخ ۱۱

اگر بیکاری بیمه شده به دلیل سازش ابتدایی او با کارفرما بوده باشد، بیمه شده مشمول مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود. اما اگر این سازش در مراجع حل اختلاف قانون کار به عمل آمده باشد، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه

۲۳۷۳ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه ۴/ بیکاری خواهد بود (بند ۱ دستورالعمل شماره ۲۵۴۱۱ مورخ ۱۱

بیکاری.)

اگر پس از حکم مراجع ذیصلاح مبنی بر غیرموجه بودن اخراج بیمه شده و لزوم اعاده به کار او به کارگاه، بیمه شده خود تمایلی به بازگشت به کار نداشته باشد، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود (قسمت اخیر بند ۳ ۲۳۷۳ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری). همچنین اگر فسخ /۴/ دستورالعمل شماره ۲۵۴۱۱ مورخ ۱۱ قرارداد کار از ناحیه کارگر باشد، او مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود (بند ۴ دستورالعمل شماره ۲۳۷۳ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری ۲۵۴۱۱ /۴/ مورخ ۱۱)

بند چهارم شرایط برخورداری از مقرری بیمه بیکاری-

۲- مشمول قانون کار و قانون تامین اجتماعی باشند (ماده ۲ قانون بیمه بیکاری).

۱- تبعه خارجی نباشند (تبصره ماده ۲ قانون بیمه بیکاری).

۳- بازنشسته یا از کارافتاده کلی نباشند (تبصره ماده ۲ قانون بیمه بیکاری).

۴- بیکاری بیمه شده منسوب به اراده او نباشد (ماده ۱ قانون بیمه بیکاری).

۹- قبل از بیکار شدن حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. البته اگر بیکار شدن به دلیل حوادث غیرمترقبه باشد این شرط در نظر گرفته نمی شود و مبنای محاسبه مقرری آنان، سابقه پرداخت حق بیمه ۶ ماهه در نظر گرفته می شود (بند الف ماده ۶ قانون بیمه بیکاری و ماده ۶ آیین نامه اجرایی این قانون).
۶- بیمه شده در صورت از دست دادن کار خود به صورت غیرارادی باید حداکثر ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، موضوع را به واحدهای اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی اطلاع دهد و آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی خود و یا کار مشابه اعلام نماید. در صورت اثبات عذر موجه و با تشخیص هیات حل اختلاف مراجعه بعد از ۳۰ روز و تا سه ماه نیز قابل پذیرش است (بند ب ماده ۶ قانون بیمه بیکاری و ماده ۷ آیین نامه اجرایی این قانون و تبصره ۲ آن).

۷- لزوم شرکت بیمه شده در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که از سوی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی برگزار می شود و ارائه گواهی مربوط به شعب تامین اجتماعی هر دو ماه یک بار (بند ج ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).

بند پنجم مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری

طبق بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، مدت بهره مندی از این مقرری به سابقه پرداخت حق بیمه بستگی دارد اما در هر حال از ۳۶ ماه برای بیمه شدگان مجرد و ۹۰ ماه برای بیمه شدگان متاهل و متکفل بیشتر نخواهد بود. البته طبق تبصره ذیل بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری و ماده ۲۰ آیین نامه اجرایی این قانون، اگر بیمه شده در زمان وقوع بیکاری ۹۹ سال سن داشته باشد، در صورت عدم اشتغال تا رسیدن به شرایط بازنشستگی از مقرری بیمه بیکاری بهره مند می شود. حداکثر مدت استفاده از این مقرری برای هر بیمه شده در طول دوران کاری وی به قرار زیر است؛

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری		سابقه پرداخت حق بیمه
بیمه شدگان متاهل	بیمه شدگان مجرد	
۱۲ ماه	۶ ماه	از ۶ ماه تا ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	از ۲۵ ماه تا ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	از ۱۲۱ ماه تا ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	از ۱۸۱ ماه تا ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶ ماه	از ۲۴۱ ماه به بالا

بند ششم میزان مقرری بیمه بیکاری-

مقرری بیمه بیکاری از روز اول شروع بیکاری محاسبه و پرداخت می شود. طبق بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، میزان مقرری روزانه بیمه بیکاری عبارت است از ۹۹ درصد متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده. البته برای بیمه شدگان متاهل و متکفل به ازای هر یک از افراد تحت تکفل (حداکثر ۴ نفر ۲۰) درصد حداقل دستمزد زمان شروع بیکاری افزوده می شود. در هر حال میزان این مقرری از حداقل دستمزد هر سال کمتر نخواهد بود و از ۸۰ درصد متوسط مزد یا حقوق بیمه شده نیز بیشتر نخواهد بود. (طبق تبصره ۲ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده از طریق تقسیم جمع دریافتی مبنای کسر حق بیمه ظرف ۵۰ روز قبل از بیکاری بر روزهای کار بیمه شده در این مدت محاسبه می شود).

بند هفتم منظور از افراد تحت تکفل در قانون بیمه بیکاری-

طبق تبصره ۱ ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، منظور از افراد تحت تکفل در قانون بیمه بیکاری عبارت است از؛
 ۲- همسر بیمه شده (زن یا شوهر).
 ۱- فرزندان اناث بیمه شده تا وقتی که ازدواج نکرده و شغلی نداشته باشند.
 ۳- فرزندان ذکور بیمه شده تا قبل از ۲۸ سالگی و یا تا زمان اشتغال به تحصیل و یا در صورتی که از کارافتاده کلی باشند.
 ۴- پدر و مادر بیمه شده؛ به شرط این که پدر بیش از ۶۰ سال سن داشته باشد و یا از کارافتاده کلی باشد و معاش آنها منحصراً توسط بیمه شده تامین گردد.
 ۹- خواهر و برادر بیمه شده که تحت سرپرستی بیمه شده باشند (با شرایط مربوط به اولاد ذکور و اناث).

بند هشتم موارد قطع مقرری بیمه بیکاری-

۲- اشتغال مجدد بیمه شده (بند الف و ه ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۲۸ آیین نامه اجرایی این قانون).
 ۱- عدم شرکت بیمه شده در دوره های کارآموزی و سوادآموزی بدون عذر موجه (بند ب ماده ۸ قانون بیمه بیکاری).
 ۳- استنکاف بیمه شده از پذیرش شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خود (بند ج ماده ۸ قانون بیمه

بیکاری).

۴-۱- شرایط بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی و یا فوت بیمه شده (بند د ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۲۳ آیین نامه اجرایی این قانون).

۹-۱- تمام مدت زمان استحقاق دریافت مقرری بیکاری (بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).

۶-۱- اگر بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری، مجرد باشد و در حین دریافت مقرری به خدمت و وظیفه اعزام شود، مقرری او به صورت موقت و تا پایان خدمت و وظیفه، قطع می شود (ماده ۲۲ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری).

۷-۱- اگر بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری، مجرد باشد و در حین استفاده از این مقرری، با رای مراجع ذیصلاح مبنی بر مجرمیت، بازداشت یا زندانی شود، مقرری او به طور موقت و تا پایان دوران محکومیت، قطع می گردد (ماده ۲۱ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری).

بند نهم سایر نکات مهم در باب بیمه بیکاری

۲- مدت زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه محسوب می شود (تبصره ۱ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).

۱- دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری از کارافتادگی جزیبی نیست (تبصره ۳ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).

۳-۱- اگر زن و شوهر هر دو بیکار شوند، هر دو از مقرری بیمه بیکاری برخوردار می شوند. اما در صورت افزایش فرزندان، فقط یکی از آنان مستحق افزایش مقرری خواهد بود (تبصره ۴ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).

۴- مقرری بیمه بیکاری از مالیات معاف است (تبصره ۶ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).

۹- طبق تبصره ۱ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، اگر بیمه شده بیکار، اشتغال مجدد خود را به سازمان اعلام نکند، بایستی مقرری دریافتی از زمان اشتغال را به سازمان عودت دهد. طبق ماده ۲۹ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری موظف است ظرف ۲۹ روز از تاریخ اشتغال، مراتب را به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی کتباً اعلام نماید.

۶-۱- اگر بیمه شده در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به کاری اشتغال یابد که مزد آن کمتر از مقرری بیمه بیکاری باشد، استحقاق دریافت ما به التفاوت را دارد (تبصره ۲ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).

۷- بیمه شدگان دارای قرارداد کارمعی و بیمه شدگان کارگر فصلی در صورتی که در حین کار، اخراج شده و بیکار شناخته شوند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

مبحث دوم حمایت در برابر بیماری-

بیمه شدگان اعم از بیمه شدگان در حال اشتغال یا مستمری بگیران یا مشمولین دریافت مقرری بیمه بیکاری و -- افراد خانواده آنها (همسر، فرزندان، پدر و مادر) که تحت تکفل او می باشند از زمانی که مشمول قانون تامین

اجتماعی قرار می گیرند، می توانند در صورت بروز حوادث و بیماری ها از حمایت ها و خدمات درمانی سازمان تامین اجتماعی استفاده نمایند. لازم به ذکر است که با توجه به ماده ۱۵ قانون تامین اجتماعی، تقریباً یک سوم از حق بیمه های دریافتی، به خدمات درمانی اختصاص دارد و مابقی صرف هزینه های مربوط به مستمري ها و ساير تعهدات می شود.

بند اول روش های ارائه خدمات درمانی-

با توجه به ماده ۹۹ قانون تامین اجتماعی، دو روش خدمات درمانی وجود دارد؛

- ۲- روش درمان مستقیم: در این روش تمام بیمه شدگان اجباری سازمان تامین اجتماعی با استفاده از مراکز درمانی و بیمارستان های ملکی و اختصاصی سازمان تامین اجتماعی به طور رایگان درمان می شوند.
- ۱- روش درمان غیرمستقیم: در این روش، بیمه شدگان با پرداخت بخشی از هزینه درمان به عنوان فرانشیز (که در مورد خدمات بستری ۲۰ درصد و در مورد خدمات سرپایی ۳۰ درصد است) از خدمات و امکانات درمانی بخش دولتی و خصوصی طرف قرارداد با سازمان تامین اجتماعی استفاده می نمایند.

بند دوم غرامت دستمزد ایام بیماری-

هر بیمه شده ای ممکن است به دلایل مختلف دچار حادثه یا بیماری شده و به طور موقت نتواند اشتغال به کار داشته باشد. طبق ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی، غرامت دستمزد ایام بیماری به عنوان یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی به بیمه شدگانی که به سبب بیماری یا آسیب های ناشی از حوادث، به طور موقت قادر به انجام کار نیستند، پرداخت می شود. این غرامت دستمزد، هیچ محدودیت زمانی ندارد و تا زمانی که بیمه شده حسب تشخیص سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشد و از کارافتاده نیز شناخته نشود، غرامت دستمزد پرداخت می شود. قابل ذکر است که مدت زمان دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری جز سوابق بیمه ای بیمه شده محسوب می شود.

بند سوم مبدأ محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری-

طبق ماده ۶۱ قانون تامین اجتماعی، در حوادث ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای، غرامت دستمزد از اولین روز بیماری یا حادثه محاسبه می شود. در بیماری های عادی که منجر به بستری در بیمارستان شود نیز غرامت دستمزد از اولین روز محاسبه می شود. اما در بیماری های عادی که به صورت سرپایی درمان می شود، غرامت دستمزد از روز چهارم محاسبه می شود. اما در موارد زیر غرامت دستمزد بیمه شده بیمار که بر اثر بیماری عادی قادر به کار نبوده و در بیمارستان نیز بستری نشده است از روز اول محاسبه می شود؛

- ۲- در صورتی که بیماری بیمه شده در ادامه بیماری قبلی باشد.
- ۱- بیمه شده ابتدا به صورت سرپایی درمان و بعد بستری شود.
- ۳- بیمه شده از جانبازان باشد.

بند چهارم شرایط دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری-

۲- عدم اشتغال به کار پس از بیماری یا حادثه: لازم است که طبق نظر پزشک معالج، بیمه شده نیاز به

- استراحت داشته و توان انجام کار را نداشته باشد. چنانچه در ایام بیماری، بیمه شده به کار ادامه دهد، استحقاق دریافت غرامت دستمزد را نخواهد داشت (ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۱- عدم دریافت مزد یا حقوق: چنانچه بیمه شده در ایام بیماری از کارفرما مزد یا حقوق دریافت نماید، سازمان تامین اجتماعی به او غرامت دستمزدی پرداخت نخواهد کرد (ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- وجود رابطه کار قبل از بیماری یا حادثه: برای دریافت غرامت دستمزد بیماری لازم است که قبل از بیماری رابطه کارگری و کارفرمایی قطع نشده باشد.
- ۴- تایید مدت استراحت بیمه شده توسط پزشک معالج یا پزشک معتمد یا شورای پزشکی سازمان تامین اجتماعی: اگر مدت استراحت بیمه شده در هر نوبت از ۷ روز بیشتر نباشد و یا در طول سال ۲۹ روز و یا کمتر باشد، تایید پزشک معالج کافی است. اما اگر مدت استراحت بیش از ۲۹ روز در سال و کمتر از ۶۰ روز باشد، باید به تایید پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی برسد. همچنین اگر مدت استراحت بیمه شده ۶۰ روز و بیشتر در سال باشد، باید به تایید شورای پزشکی سازمان تامین اجتماعی برسد.
- ۹- عدم استعفاء، اخراج یا بازخریدی بیمه شده در ایام بیماری.

بند پنجم میزان غرامت دستمزد ایام بیماری-

طبق ماده ۶۱ قانون تامین اجتماعی، غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده متاهل یا متکفل معادل سه چهارم آخرین مزد یا حقوق وی است. غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده مجرد و غیرمتکفل دوسوم آخرین مزد یا حقوق وی است اما اگر به هزینه سازمان تامین اجتماعی بستری شود معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی است. (غرامت دستمزد جانبازان، معادل صددرصد حقوق و مزایای ایشان در زمان اشتغال است).

آخرین مزد یا حقوق مبنای محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری نیز طبق ماده ۶۳ قانون تامین اجتماعی، عبارت است از مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه در آخرین ۵۰ روز پیش از استراحت تقسیم بر روزهای کارکرد بیمه شده در این ۵۰ روز.

بند ششم هزینه اروترز و پروتز-

طبق بند ۲۰ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی، به وسایل کمک پزشکی که به منظور اعاده سلامت، جبران نقص عضو و یا تقویت یکی از حواس کاربرد دارند، وسایل اروترز و پروتز می گویند که تامین آنها یکی از حمایت های درمانی سازمان تامین اجتماعی است. این هزینه هم در خصوص شخص بیمه شده و هم در مورد افراد تحت تکفل وی قابل پرداخت است. پروتز عبارت است از آن دسته از وسایل کمک پزشکی که برای تقویت یکی از حواس پنجگانه کاربرد دارند. اروترز نیز به آن دسته از وسایل کمک پزشکی اطلاق می شود که برای اعاده سلامت یا جبران نقص عضو مورد استفاده قرار می گیرند. کلیه بیمه شدگان اجباری، اختیاری، مستمری بگیران و مقرری بگیران بیمه بیکاری به همراه افراد تحت تکفل، مشمولان دریافت هزینه وسایل کمک پزشکی هستند. البته استفاده از این حمایت به شرح زیر، دارای محدودیت زمانی است؛

□ هزینه شیشه عینک طبی هر ۱ سال یک بار.

- هزینه سمعک هر ده سال یک بار.
- هزینه چشم مصنوعی هر ۹ سال یک بار.
- کفش طبی کلاب فوت هر ۱ سال یک بار و حداکثر تا پایان ۲۹ سالگی.
- ویلچر هر ۲۰ سال یک بار.
- دست و پای مصنوعی هر ۲۰ سال یک بار.
- کنتاکت لنز هر ۲۰ سال یک بار.
- سایر موارد فقط یک بار.

مدارک مورد نیاز برای دریافت هزینه وسایل اروتز و پروتز عبارتند از؛

۲- گواهی تجویز پروتز و اروتز از سوی پزشک متخصص.

۱- تاییدیه گواهی فوق الاشعار (این تایید در مورد وسایل با تعرفه بیش از ۲۲۰۰۰۰۰ ریال توسط پزشکان معتمد و در مورد وسایل با قیمت ۹۰۰۰۰۰۰ ریال و بیشتر توسط شوراهای پزشکی تامین اجتماعی صورت می گیرد).

۳- صورت حساب خرید وسایل اروتز و پروتز.

مبحث سوم غرامت دستمزد ایام بارداری (کمک هزینه بارداری)

طبق ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی، بیمه شدگان زن و همسر بیمه شدگان مرد، به هنگام بارداری از کمک هزینه بارداری به عنوان یکی از حمایت های تامین اجتماعی برخوردار هستند. کمک هزینه بارداری برای جبران کاهش یا قطع درآمد در هنگام مرخصی زایمان پرداخت می شود.

بند اول شرایط بهره مندی از غرامت دستمزد بارداری-

۲- ظرف یک سال پیش از زایمان، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کرده باشند.

۱- در ایام استراحت بارداری، اشتغال به کار نداشته باشند.

۳- در ایام استراحت از کارفرمای خود، مزد یا حقوق دریافت نکرده باشند.

۴- روز قبل از شروع استراحت مشغول به کار بوده و یا در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بوده باشند.

بند دوم مدت زمان دریافت غرامت دستمزد بارداری-

این کمک هزینه از اولین روز شروع استراحت، محاسبه و پرداخت می شود. طبق ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی مدت استفاده از این غرامت دستمزد ۸۴ روز است. اما با توجه به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، مدت مرخصی زایمان برای مادرانی که فرزندشان را از شیر خود تغذیه می کنند در زایمان های یک قلو و دوقلو ۶ ماه و برای زایمان های سه قلو و بیشتر ۲ سال است، ملاک زمان بهره مندی از این غرامت، مدت های فوق الذکر است. در هر حال قابل ذکر است که مدت زمان پرداخت غرامت دستمزد بارداری جز سوابق بیمه شده محسوب می شود.

بند سوم میزان غرامت دستمزد بارداری

میزان غرامت دستمزد بارداری نیز مطابق با ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی، معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است. آخرین مزد یا حقوق بیمه شده عبارت است از جمع کل مبلغی که بیمه شده در آخرین ۵۰ روز قبل از استراحت دریافت نموده است تقسیم بر روزهای کارکرد بیمه شده در این مدت.

مبحث چهارم کمک هزینه ازدواج

یکی از حمایت های تشویقی سازمان تامین اجتماعی، پرداخت کمک هزینه ازدواج است. طبق بند ۲۲ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی، کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می گردد. این مبلغ در واقع نوعی هدیه و شادباش به بیمه شدگانی (اعم از زن یا مرد) است که ازدواج می کنند.

بند اول شرایط بهره مندی از کمک هزینه ازدواج

- ۲- اولین ازدواج بیمه شده باشد (ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی).
- ۱- عقد ازدواج از نوع دائم باشد (بند ۳ ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- عقد ازدواج در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد (بند ۳ ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی).
- ۴- در تاریخ ازدواج، بیمه شده دارای رابطه کار باشد (بند ۲ ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی).
- ۹- بیمه شده در ۹ سال پیش از ازدواج، حداقل ۷۱۰ روز حق بیمه پرداخته باشد (بند ۱ ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم میزان کمک هزینه ازدواج

میزان کمک هزینه ازدواج طبق ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی برابر است با متوسط مزد یا حقوق بیمه شده در یک ماه. این متوسط حقوق طبق تبصره ۲ ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی عبارت است از حاصل تقسیم مجموع دریافتی های بیمه شده در دو سال قبل از ازدواج که بر مبنای آن حق بیمه کسر می شده بر عدد ۱۴.

مبحث پنجم کمک عائله مندی

یکی دیگر از حمایت های قانون تامین اجتماعی، پرداخت مبلغی از سوی کارفرما به عنوان کمک هزینه عائله مندی است. طبق بند ۲۱ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی، کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می گردد. ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی نیز تصریح نموده است که ۲۳۷۰/۲۱/پرداخت این کمک هزینه بر عهده کارفرما است. لازم به ذکر است که پس از تصویب مصوبه مورخ ۲۲/۱۱/۲۳۷۰ هیات وزیران مستمری بگیران (بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی) نیز از این کمک هزینه و با پرداخت از سوی سازمان تامین اجتماعی بهره مند خواهند شد.

بند اول شرایط پرداخت کمک عائله مندی

- ۲- بیمه شده دارای حداقل ۷۱۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد (بند ۲ ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی).

۱- سن فرزندان او از ۲۸ سال کمتر بوده و یا این که مشغول به تحصیل باشند و یا این که طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشند (بند ۱ ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی).
۳- وجود رابطه کار با کارفرما (مفهوم ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی)

بند دوم میزان کمک عائله مندی-

طبق ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی، میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده به ازاء هر فرزند (تا دو فرزند) در هر ماه است که با توجه به ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود.

مبحث ششم مستمری از کارافتادگی-

یکی از حمایت های مهم سازمان تامین اجتماعی، پرداخت مستمری به بیمه شدگانی است که به صورت جزئی یا کلی از کارافتاده شده و به این جهت، درآمد آنها کاهش یافته یا قطع شده است. طبق ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، پس از اعلام نظر پزشک معالج بیمه شده مبنی بر زایل شدن جزئی یا کلی قدرت انجام کار بیمه شده، کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی در خصوص درصد از کارافتادگی بیمه شده اعلام نظر می کند و بر مبنای این اعلام، وضعیت و نوع حمایت متفاوت خواهد بود.

بند اول شرایط دریافت غرامت مقطوع نقص عضو و میزان آن-

غرامت مقطوع نقص « بند ۲۷ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی در تعریف غرامت مقطوع نقص عضو مقرر نموده است که عضو مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود طبق بند ج ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، درصد «. شود از کارافتادگی بیمه شده بین ۲۰ تا ۳۳ درصد باشد و بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار آسیب دیده باشد، استحقاق دریافت غرامت مقطوع نقص عضو را خواهد داشت. بنابراین بهره مندی از این غرامت دو شرط دارد؛
۲- طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، درصد از کارافتادگی بیمه شده بین ۲۰ تا ۳۳ درصد باشد.

۱- بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار آسیب دیده باشد.

میزان این غرامت طبق ماده ۷۴ قانون تامین اجتماعی عبارت است از ۳۶ برابر مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی ضرب در درصد از کارافتادگی. به عبارت دیگر؛

درصد از کارافتادگی = غرامت مقطوع نقص عضو × مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی × ۳۶

بند دوم شرایط از کارافتادگی جزئی و میزان مستمری آن-

از کارافتادگی جزئی « بند ۲۴ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کارافتادگی جزئی مقرر نموده است که عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد. همچنین طبق بند ب ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، اگر بر اساس نظر کمیسیون پزشکی بین

۳۳ تا ۶۶ درصد از توانایی انجام کار بیمه شده از دست رفته باشد و آسیب وارده به سبب حوادث ناشی از کار باشد، وی از کارافتاده جزئی شناخته می شود. به عبارت دیگر شرایط بهره مندی از مستمری از کارافتادگی کلی عبارتند از؛ ۲- بر اساس نظر کمیسیون پزشکی بین ۳۳ تا ۶۶ درصد از توانایی انجام کار بیمه شده از دست رفته باشد. ۱- آسیب وارده به سبب حوادث ناشی از کار باشد.

در این صورت طبق ماده ۷۳ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی. به عبارت دیگر؛ درصد از کارافتادگی = مستمری از کارافتادگی جزئی × مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی

بند سوم شرایط از کارافتادگی کلی-

از کارافتادگی کلی عبارت « بند ۲۳ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کارافتادگی کلی مقرر نموده است که است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد. همچنین طبق بند الف ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که بنا به نظر کمیسیون پزشکی ۶۶ درصد و بیشتر از توان انجام کار بیمه شده (چه بر اثر حوادث ناشی از کار و بیماری های حرفه ای و چه غیر آن) از دست رفته باشد، بیمه شده از کارافتاده کلی شناخته می شود.

بند چهارم میزان مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار-

طبق ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی در فرض از کارافتادگی کلی ناشی از کار یا بیماری حرفه ای، بدون در نظر گرفتن سوابق پرداخت حق بیمه، مستمری از کارافتادگی کلی پرداخت می شود. میزان این مستمری طبق ماده ۷۱ اصلاحی قانون تامین اجتماعی عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده، ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه (مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد). به عبارت دیگر؛

مزد یا حقوق متوسط بیمه شده = (مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار × سنوات پرداخت حق بیمه ۳۰ ÷) اگر بیمه شده دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل داشته باشد و مستمری استحقاقی او از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط او کمتر باشد، معادل ده درصد مستمری استحقاقی علاوه بر مستمری استحقاقی به عنوان کمک به وی پرداخت می گردد مشروط به آن که جمع مستمری و این کمک از ۶۰ درصد تجاوز نکند. در این خصوص طبق تبصره ۲ ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی، شوهر و فرزند و پدر و مادر با شرایط زیر تحت تکفل محسوب می شوند؛

سن شوهر بیش از ۶۰ سال باشد و یا این که به تشخیص کمیسیون های پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده کلی باشد اما در هر دو حالت فوق مستمری دریافت نکند و معاش او توسط زن تامین شود. ۱- فرزندان کمتر از ۲۸ سال بیمه شده (در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا ۱۰ سالگی) مگر آن که اشتغال به تحصیل داشته باشند و فرزندان بیمه شده که قادر به کار نیستند.

۳- پدر بیمه شده بیش از ۶۰ و مادر او بیش از ۹۹ سال سن داشته و یا طبق گواهی کمیسیون های پزشکی

سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده کلی بوده و در هر حال مستمری دریافت نکرده و معاش آنها توسط بیمه شده تامین گردد.

مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده در مورد محاسبه مستمری از کارافتادگی کلی طبق تبصره ۱ ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که مبنای کسر حق بیمه بوده ظرف ۷۱۰ روز قبل از وقوع حادثه یا بیماری که منجر به از کارافتادگی شده، تقسیم بر روزهای کار ضرب در ۳۰ به عبارت دیگر؛ جمع کل مزد یا حقوق بیمه شده ظرف ۷۱۰ روز قبل از حادثه یا بیماری = (مزد یا حقوق ÷ روزهای کار × ۳۰) متوسط ماهانه بیمه شده

بند پنجم میزان مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار-

طبق ماده ۷۹ قانون تامین اجتماعی، مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار به بیمه شده ای تعلق می گیرد که ظرف ۲۰ سال قبل از حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی، حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه ۵۰ روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری باشد پرداخت نموده باشد. در واقع بهره مندی از مستمری از کارافتادگی غیر ناشی از کار منوط به جمع شرایط زیر است؛

۲- در ۲۰ سال منتهی به حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی حق بیمه حداقل یک سال کار را پرداخت نموده باشد.

۵۰- روز از حق بیمه یک سال فوق الذکر در یک سال آخر منتهی به حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی پرداخت شده باشد.

این مستمری طبق مقررات ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی پرداخت می شود (یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد).

لازم به ذکر است که مستمری از کارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کارافتادگی و به محض اشتغال مجدداً بیمه شده، قطع می گردد (بند ۲ ماده ۵۳ قانون تامین اجتماعی).

مبحث هفتم مستمری بازماندگان-

یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی، پرداخت مستمری به خانواده تحت تکفل بیمه شده یا مستمری بگیر، پس از مرگ او است که تحت شرایط مقرر در قانون به بازماندگان واجد شرایط او پرداخت می شود تا معیشت آنها با مشکل جدی مواجه نشود. میزان این مستمری طبق تبصره ماده ۸۳ قانون تامین اجتماعی عبارت است از مستمری حین فوت او که در واقع برابر است با میزان مستمری بازنشستگی بر فرض ادامه حیات و تحقق بازنشستگی. اما در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

بند اول حالات پرداخت مستمری بازماندگان-

۲- فوت بیمه شده بازنشسته (بند ۲ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).

۱- فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر (بند ۱ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).

۳- فوت بیمه شده ای که در ۲۰ سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار را مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات، حق بیمه ۵۰ روز کار را پرداخت کرده باشد (بند ۳ اصلاحی ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی). طبق تبصره ۱ ذیل بند ۳ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، اگر بیمه شده ای فاقد شرایط این بند باشد اما حداقل ۱۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت نموده باشد، مشمول مستمری بازماندگان خواهد بود. همچنین طبق بند ۲ تبصره ۳ اصلاحی ذیل بند ۳ اصلاحی ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی اگر بیمه شده متوفی، بین ۲۰ تا ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد، به بازماندگان او به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه و بدون الزام به رعایت ماده ۲۲۲ قانون تامین اجتماعی (یعنی ولو این که این مستمری کمتر از حداقل دستمزد قانونی سالانه بشود) مستمری پرداخت خواهد شد.

۴- فوت بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای (بند ۴ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم غرامت مقطوع فوت-

طبق بند ۱ تبصره ۳ اصلاحی ذیل بند ۳ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده ای بین یک تا ده سال باشد، به بازماندگان او در ازاء هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به عنوان غرامت مقطوع فوت پرداخت می شود.

بند سوم بازماندگان واجد شرایط بیمه شده مرد متوفی-

طبق ماده ۸۲ قانون تامین اجتماعی، بازماندگان بیمه شده مرد متوفی که از مستمری بازماندگان استفاده می کنند عبارتند از؛

۲- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده باشد. بنابراین، در صورت اختیار شوهر (به صورت دائم) توسط همسر بیمه شده متوفی، وی حقی در مستمری نخواهد داشت اما طبق تبصره الحاقی به بند ۲ ماده ۸۲ قانون تامین اجتماعی اگر این شوهر نیز فوت کند، مجدداً سهم او برقرار خواهد شد.

۱- فرزندان بیمه شده متوفی در صورتی که سن آنها کمتر از ۲۸ سال تمام باشد و یا به تحصیل اشتغال داشته باشند و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، قادر به کار نباشند. البته فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر و شغل، از این مستمری بهره مند خواهند بود.

۳- پدر و مادر بیمه شده متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۹۹ سال بیشتر باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری دریافت ندارند.

بند چهارم بازماندگان واجد شرایط بیمه شده زن متوفی

طبق ماده ۸۱ قانون تامین اجتماعی، بازماندگان بیمه شده زن متوفی که از مستمری بازماندگان استفاده می کنند عبارتند از؛ ۱- شوهر بیمه شده متوفی مشروط بر این که تحت تکفل زن بوده و سن او از ۶۰ سال بیشتر باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

۲- فرزندان بیمه شده متوفی در صورت دارا بودن شرایط زیر؛

الف پدر آنها در قید حیات نبوده یا این که دارای شرایط بند ۲ فوق الذکر باشد.

ب سن آنها کمتر از ۲۸ سال تمام باشد و یا مشغول به تحصیل باشند و یا به علت بیماری یا نقص عضو- طبق گواهی کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشند. البته فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر و شغل، از این مستمری بهره مند خواهند بود.

۳- پدر و مادر بیمه شده متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۹۹ سال بیشتر باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری دریافت ندارند.

بند پنجم میزان مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط-

طبق ماده ۸۳ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی به شرح زیر است؛

۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل ۹۰ درصد مستمری استحقاقی است. در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر بوده باشد، مستمری به تساوی بین آنها تقسیم می گردد.

۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل ۱۹ درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور است.

۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر متوفی معادل ۱۰ درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است.

اگر میزان مجموع مستمری بازماندگان از میزان مستمری استحقاقی تجاوز نماید، سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل می یابد و در صورت فوت هر یک از آنها یا این که فاقد شرایط استحقاق شوند، سهم بقیه آنان افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان از صد درصد مستمری استفاده خواهند کرد.

بند ششم کمک هزینه کفن و دفن-

یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی که به منظور جبران بخشی از هزینه تحمیل شده بر خانواده بیمه شده متوفی پیش بینی شده است، کمک هزینه کفن و دفن است (ماده ۸۴ قانون تامین اجتماعی). بر اساس بند ۲۸ ماده ۱ قانون تامین اجتماعی، کمک هزینه کفن و دفن، مبلغ مقطوعی است که برای تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند به بازماندگان او پرداخت می شود. منظور از -- مقطوع بودن این کمک هزینه این است که میزان آن بدون توجه به هزینه های صورت گرفته از سوی بازماندگان، ۲۳۸۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، میزان این کمک /۴/ پرداخت می گردد. طبق رای شماره ۲۳۱ مورخ ۷/۲۳/۸۳ هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی تعیین می شود. در حال حاضر این مبلغ، معادل حداقل دستمزد کارگری در زمان فوت بیمه شده است. این کمک هزینه هم به بازماندگان بیمه شده اجباری و هم به بازماندگان بیمه شده اختیاری و هم به بازماندگان بازنشستگان، از کارافتادگان و مقرری بگیران بیمه بیکاری تعلق می گیرد. شرط اصلی تعلق این کمک هزینه، برقرار بودن ارتباط بیمه شده با سازمان تامین اجتماعی است. بنابراین افرادی که قبل از فوت فاقد ارتباط بیمه ای با سازمان باشند، مشمول دریافت این کمک هزینه نخواهند بود. لازم به ذکر است ۲۳۸۶ شورای عالی تامین اجتماعی این کمک هزینه در صورت فوت همسر /۲۲/ که طبق مصوبه مصوبه مورخ ۱۰

مستمری بگیران بازنشسته و از کار افتاده کلی نیز به بیمه شده پرداخت گردد.

مبحث هشتم مستمری بازنشستگی-

یکی از مهمترین حمایت های سازمان تامین اجتماعی از بیمه شدگان، پرداخت مستمری به بیمه شدگانی است که به شرایط بازنشستگی رسیده اند. این مستمری، تامین کننده معیشت بازنشستگان در دوره ای است که دیگر کار نمی کنند. درخواست بازنشستگی علی الاصول بر عهده بیمه شده است. اما ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی امکان درخواست بازنشستگی از طرف کارفرما برای بیمه شده ای که با داشتن حداقل سابقه لازم، دارای ۶۹ سال سن (برای بیمه شده زن ۶۰ سال سن) باشد را پیش بینی نموده است. به غیر از این، تبصره الحاقی به ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی نیز مقرر داشته است که سازمان تامین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگان دارای شرایط بازنشستگی را بازنشسته نماید.

بند اول شرایط و حالات بازنشستگی-

۲- داشتن ۶۰ سال سن برای مردان و ۹۹ سال سن برای زنان با ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه (ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

۱- داشتن ۹۰ سال سن برای مردان و ۴۹ سال سن برای زنان با ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه (تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

۳- داشتن ۳۹ سال سابقه پرداخت حق بیمه (تبصره ۳ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

۴- داشتن ۱۰ سال متوالی یا ۱۹ سال متناوب سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور (تبصره ۱ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

۵- داشتن ۴۱ سال سن برای زنان و ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با دریافت ۱۰ روز حقوق (تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم نحوه محاسبه میزان مستمری بازنشستگی-

دو عامل سابقه پرداخت حق بیمه و حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه در دو سال آخر اشتغال، نقشی اساسی در تعیین میزان مستمری بازنشستگی ایفا می کنند. طبق ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه (به شرط آن که این مبلغ از سی و پنج سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز نکند). متوسط مزد یا حقوق بیمه شده نیز طبق تبصره ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی، عبارت است از مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه در دو سال آخر اشتغال تقسیم بر ۱۴ به عبارت دیگر، برای محاسبه مستمری بازنشستگی ابتدا لازم است که متوسط مزد یا حقوق محاسبه شود که فرمول آن به قرار زیر است؛
مجموع مزد یا حقوق بیمه شده در دو سال آخر اشتغال = متوسط مزد یا حقوق بیمه شده
پس از به دست آوردن این متوسط مزد یا حقوق، لازم است که طبق فرمول زیر، میزان مستمری بازنشستگی محاسبه شود؛
متوسط مزد یا حقوق بیمه شده = (میزان مستمری بازنشستگی × سنوات پرداخت حق بیمه ۳۰ ÷)

فصل سوم تکالیف کارفرمایان در قانون تامین اجتماعی-

مبحث اول تأدیه حق بیمه-

طبق ماده ۱۸ قانون تامین اجتماعی یکی از منابع درآمد سازمان تامین اجتماعی، حق بیمه است که با توجه به تبصره ۲ این ماده، سهم کارفرما ۱۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده است. سهم بیمه شده نیز ۷ درصد و سهم دولت نیز ۳ درصد است. طبق ماده ۳۰ و ۳۶ قانون تامین اجتماعی کارفرما مسوول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده است. با توجه به ماده ۳۰ و بند ۹ ماده ۱ این قانون، مأخذ کسر حق بیمه عبارت است از کلیه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود. مهلت پرداخت حق بیمه هر ماه نیز طبق ماده ۳۵ قانون تامین اجتماعی، حداکثر تا آخرین روز ماه بعد است. لازم به ذکر است که در صورت عدم کسر حق بیمه سهم بیمه شده توسط کارفرما، کارفرما شخصاً مسوول پرداخت آن خواهد بود. علاوه بر این، طبق ماده ۹ قانون بیمه بیکاری، کارفرما موظف به تأدیه ۳ درصد از حقوق بیمه شده به عنوان حق بیمه بیکاری است (در مورد مشاغل سخت و زیان آور ۴ درصد).

مبحث دوم ارسال صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان به سازمان تامین اجتماعی-

طبق ماده ۳۵ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان مکلفند صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد، به سازمان تامین اجتماعی ارسال نمایند. این تکلیف برای ارزیابی صحت و سقم و کاستی های احتمالی در پرداخت حق بیمه و البته شناسایی کارگرانی که در یک واحد کارگاهی کار می کنند پیش بینی شده است. در هر حال در صورت کشف نقص و کاستی و یا وقوع تخلفی از سوی کارفرما، سازمان اقدام به وصول مابه التفاوت می نماید. در صورت عدم ارسال این صورت مزد یا حقوق نیز طبق ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی، سازمان

32

حق بیمه را راساً تعیین نموده و از کارفرما مطالبه و وصول می نماید. همچنین عدم ارسال صورت مزد یا حقوق یا تاخیر در ارسال آن، مشمول اخذ جرایمی خواهد بود که در قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی پیش بینی شده است.

مبحث سوم دریافت مفاصاحساب از شعبه تامین اجتماعی هنگام نقل و انتقال مالکیت کارگاه-

ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی، مقرر نموده است که هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه، اعم از انتقال قطعی، رهنی، شرطی، صلح حقوق یا اجاره و اعم از انتقال به صورت رسمی یا غیررسمی، انتقال گیرنده باید گواهی سازمان تامین اجتماعی مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن را از انتقال دهنده مطالبه نماید. در غیر این صورت انتقال دهنده و انتقال گیرنده در قبال مطالبات سازمان مسوولیت تضامنی خواهند داشت. بنابراین یکی از تکالیف کارفرمای انتقال دهنده اخذ مفاصاحساب از سازمان تامین اجتماعی و ارائه آن به انتقال گیرنده است.

مبحث چهارم اخذ تعهد از پیمانکاران مبنی بر بیمه نمودن کارگران-

طبق ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان در مواردی که کار را به مقاطعه (پیمانکاری) واگذار می نمایند، مکلفند در قرارداد مقاطعه (پیمانکاری)، مقاطعه کار (پیمانکار) را نسبت به بیمه نمودن کارگرانش و کارگران

مقاطعه کاران فرعی احتمالی، متعهد نمایند. بر این اساس، پرداخت ۹ درصد از بهای کل مقاطعه از طرف کارفرما به مقاطعه کار تا زمان ارائه مفصاحساب از سازمان تامین اجتماعی، ممنوع است. در غیر این صورت، شخص کارفرما مسوول پرداخت حق بیمه کارگران مقاطعه کار خواهد بود.

مبحث پنجم لزوم ارائه دفاتر و مدارک لازم به بازرسی سازمان تامین اجتماعی-

طبق ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان مکلفند مدارک و دفاتر و صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را در مواقع مراجعه بازرسی سازمان تامین اجتماعی در اختیار او قرار دهند. این بازرسان می توانند از آنها رونوشت یا عکس تهیه نمایند. طبق ماده ۲۰۱ قانون تامین اجتماعی در صورت عدم همکاری کارفرما با بازرسی، کارفرما به جزای نقدی محکوم خواهد شد.

مبحث ششم لزوم انجام اقدامات اولیه و اطلاع به سازمان در صورت وقوع حادثه ناشی از کار

طبق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی منظور از حوادث ناشی از کار، حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق بیفتد. حین انجام وظیفه نیز شامل تمامی اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا ساختمان های وابسته به آن و محوطه آن یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه مشغول انجام ماموریتی باشد.

همچنین اوقات عادی رفت و برگشت کارگر از منزل به کارگاه و اوقات مراجعه به درمانگاه یا بیمارستان برای معالجات درمانی نیز جز اوقات انجام وظیفه تلقی می گردد. حوادثی که در حین اقدام بیمه شده برای نجات سایر بیمه شدگان اتفاق می افتد نیز حادثه ناشی از کار تلقی می شوند.

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، طبق ماده ۶۹ قانون تامین اجتماعی، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده انجام داده و مراتب را ظرف ۳ روز به صورت کتبی به اطلاع سازمان تامین اجتماعی برساند. لازم به ذکر است که اگر کارفرما به منظور جلوگیری از تشدید اوضاع حادثه دیده متحمل هزینه هایی شده باشد، سازمان این هزینه ها را خواهد پرداخت.

طبق ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی، اگر وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و عدم رعایت مقررات بهداشتی از جانب کارفرما باشد، سازمان تامین اجتماعی هزینه های معالجه و غرامات و مستمری ها را از کارفرما مطالبه خواهد نمود.

مبحث هفتم انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار-

طبق ماده ۸۸ قانون تامین اجتماعی، مسوولیت انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار با کارفرما است. فصل چهارم قانون کار نیز این تکلیف را بر عهده کارفرما قرار داده است.

مبحث هشتم تمهید مقدمات معاینه پزشکی کارگران قبل از به کارگیری آنها-

طبق ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی، تمامی افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع را داشته باشند. به این منظور کارفرمایان مکلفند که قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. اگر پس از استخدام مشخص شود که بیمه شده این استعداد و توانایی را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی بیمه شده تعلل داشته است و در نتیجه برای بیمه شده حادثه ای پیش آمده یا بیماری او تشدید شود،

کلیه هزینه های درمانی او از سوی سازمان تامین اجتماعی از کارفرما مطالبه و وصول خواهد شد.

فصل چهارم مراجع رسیدگی به اختلافات بیمه ای کارفرما و سازمان تامین اجتماعی-

مبحث اول حق اعتراض نسبت به حق بیمه و جرایم تعیین شده-

طبق ماده ۴۱ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان می توانند نسبت به میزان حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان تامین اجتماعی، اعتراض نمایند. مهلت این اعتراض ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان است. در صورت عدم اعتراض در این مهلت، مبالغ تعیین شده قطعی و لازم الاجرا خواهند بود. اما در صورت اعتراض در مهلت مقرر، سازمان مکلف است حداکثر تا یک ماه پس از دریافت اعتراض کتبی کارفرما، آن را در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. هزینه این اعتراض نیز طبق ماده ۲ آیین نامه هیات های تشخیص مطالبات معادل ۶۰۰۰ ریال است که در صورت محق شدن کارفرما در نتیجه این اعتراض، این مبلغ به او مسترد میگردد.

مبحث دوم هیات بدوی تشخیص مطالبات-

هیات بدوی تشخیص مطالبات وظیفه رسیدگی بدوی به اعتراض کارفرما نسبت به حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان را دارد. این هیات طبق ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی مرکب از افراد زیر است؛
۲- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۱- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران یا یک نفر نماینده صنف مربوط.

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.

۴- نماینده کارگران به انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

طبق تبصره ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی، حضور کارفرما در جلسه هیات بدوی بلامانع است. با توجه به رای شماره ۲۳۷۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، رسمیت جلسات هیات بدوی منوط به حضور هر ۴ عضو ۱۸۰ /۷/ مورخ ۲۲ است.

35

رای این هیات ها در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان تامین اجتماعی کمتر از یک میلیون و پانصد هزار (۲۹۰۰۰۰۰ ریال باشد، قطعی و غیرقابل اعتراض است).

مبحث سوم هیات تجدیدنظر تشخیص مطالبات-

طبق ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی، آراء هیات های بدوی تشخیص مطالبات در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان تامین اجتماعی بیش از یک میلیون و پانصد هزار (۲۹۰۰۰۰۰ ریال باشد، قابل اعتراض و تجدیدنظرخواهی در هیات تجدیدنظر است. کارفرما و سازمان می توانند ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ رای هیات بدوی، تقاضای تجدیدنظر نمایند. اگر معترض، کارفرما باشد طبق ماده ۸ آیین نامه هیات های تشخیص مطالبات باید مبلغ ۲۱۰۰۰ ریال بابت هزینه تجدیدنظرخواهی پرداخت نماید.

ترکیب هیات تجدیدنظر تشخیص مطالبات به قرار زیر است؛

۲- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۱- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب رییس قوه قضاییه.

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.

۴- نماینده سازمان تامین اجتماعی.

۹- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران یا یک نفر نماینده صنف مربوط.

طبق تبصره ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی، حضور کارفرما در جلسه هیات تجدیدنظر نیز بلامانع است. با توجه به رای ۲۳۷۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، رسمیت جلسات هیات تجدیدنظر منوط به حضور ۷/ شماره ۱۸۰ مورخ ۲۲ هر ۹ عضو است.

آراء صادره از سوی هیات تجدیدنظر قطعی و لازم الاجرا است.

36

مبحث چهارم شکایت از آراء قطعی هیات های تشخیص مطالبات در دیوان عدالت اداری-

طبق بند ۱ ماده ۲۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، یکی از صلاحیت های دیوان عدالت اداری رسیدگی شکلی به اعتراض نسبت به آراء قطعی هیات های تشخیص مطالبات است. مهلت این اعتراض طبق تبصره ۱ ماده ۲۶ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، برای اشخاص مقیم ایران ۳ ماه و برای اشخاص مقیم خارج از کشور ۶ ماه از تاریخ ابلاغ رای قطعی یا قطعی شدن رای مورد اعتراض است. قابل ذکر است که منظور از رسیدگی شکلی این است که شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به چنین پرونده هایی وارد ماهیت دعوا نشده و صرفاً رای قطعی مورد اعتراض را تایید و یا نقض خواهند نمود و در صورت نقض رای، پرونده را برای رسیدگی مجدد به هیات هم عرض ارسال می دارند.

تدوین مزد و حداقل مزد

تعیین حداقل دستمزد از دیر باز در قوانین کشورهای مختلف و نیز در مقاله نامهها و توصیه نامههای س.ب.ک. آورده شده است. شاید شروع رسمی قانونی آن را بتوان به قانون حمورابی نسبت داد که به طور تقریبی در سالهای ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ حداقل هشت گوسفند را به طور سالانه برای مزد کارگران کشاورزی تعیین کرده است. زالدنو اولین کشور در دوران معاصر است که در سال ۱۸۹۴ به تعیین حد اقل دستمزد پرداخته است. در ایران اولین بار در قانون کار مصوب ۱۳۲۵ به موضوع حداقل دستمزد اشاره شده است به طور کلی حداقل دستمزد نشان دهنده پایینترین سطح دستمزدی است که براساس عرف و یا قانون صرف نظر از روش محاسبه آن یا صالحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین میشود. به عبارت دیگر حداقل دستمزد عبارت از دستمزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی دارد و با تصدی شغل، تعیین میشود و با ضمانتهای کیفری به اجرا در میآید. (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰) (از طرفی در ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران) (۱۳۶۹) حداقل دستمزد اینگونه تعریف شده است که حداقل دستمزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه های باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد

متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود، را تامین نماید. برای تعیین حداقل دستمزد اهداف مختلفی آورده شده است. این اهداف که گاه با یکدیگر همپوشانی دارد عبارت است از: حمایت و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی، تأمین امنیت شغلی، ایجاد محیطی مناسب برای نیروی فعال جامعه، تأمین دستمزد منصفانه به طوری که زندگی کارگر و خانواده‌هاش مطابق حیثیت و کرامت انسانی تأمین شود.

از دیگر اهداف حداقل تعیین دستمزد میتوان به این موارد اشاره کرد: بهبود و ترویج رفتارهای قانونی کارکنان، جلوگیری از استثمار نیروی کار، بالابردن سایر سطوح دستمزدی، از میان بردن رقابت غیر قانونی کارفرمایان، رشد سریع و عادلانه، مبارزه با فقر و ارضای نیازهای کارگران و خانواده‌هاشان، حمایت اجتماعی از دستمزد کارگران، ایجاد فضای آرام و دور از تنش در روابط کار است. (سبحانی، ۱۳۸۴) (بنابر اهمیت تعیین حداقل دستمزد در بازار کار با تأکید بر قانونکار، این پژوهش موارد مربوط به شیوهها و معیارهای تعیین حداقل دستمزد را در مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های س.ب.ک. و قوانین کار کشور های ایران، ژاپن، چین، ونزوئلا و اندونزی به تفصیل مورد بررسی، مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار میدهد. هدف از این بررسی شناخت شیوههای استاندارد تعیین حداقل دستمزد و نیز معیارهای آن و نیز بررسی تفاوت‌های موجود در قوانین کار ج.ا.ا، و کشورهای منتخب و نیز مقایسه این قوانین با آنچه در مقاله نامه‌ها و استانداردهای موجود س.ب.ک. است. در این مقاله در بخش دوم از مقدمه ابتدا نظریات مطرح در رابطه با تعیین حداقل دستمزد مطرح میشود. پس از آن با اشاره به پژوهش‌های انجام شده پیشینه پژوهش ارائه میشود. سپس به روش پژوهش اشاره میشود. در قسمت دوم مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های س.ب.ک. مورد توجه قرار میگیرد. در بخش سوم به معیارها و شیوههای تعیین حداقل دستمزد در کشورهای منتخب پرداخته میشود. در قسمت چهارم و پنجم بررسی مقایسه‌ای انجام میشود. و در بخش ششم نتایج ارائه میشود نظریات - ۱-۲ در ادبیات با زار کار در رابطه با تعیین حداقل دستمزد نظریاتی متعددی وجود دارد این نظریات عبارت است از الف- نظریه عرضه و تقاضا: در این نظریه نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است که این نگاه متأثر از تفکر اقتصاد بازار میباشد. در این نظریه در عین حال که مزد و بهره وری همبستگی بیشتری دارد ولی اگر در صورت کسر معرف بهره وری) برون داد جامعیت تاثیر اجتماعی میزان پرداخت نیز در نظر گرفته شود مسلماً بیشتری پیدا خواهد کرد. ب- نظریه هزینه زندگی: در این نظریه مزد بر مبنای هزینه زندگی مشخص میشود و به همین جهت رابطه مستقیمی با بهره وری نیروی برای اساس کار ندارد. البته در عمل بخش ثابت یا مبنای مزد معمول تعیین میشود. ج- نظریه قدرت پرداخت: مطابق این نظریه وضع مالی و توان پرداخت موسسه و بنگاهی که افراد در استخدام آن هستند تعیینکننده شاخص مزد است. در این نظریه چون درآمد و سود سازمان همبستگی مستقیم با تالش کارکنان دارد میتوان رابطه‌ای غیر مستقیم بین قدرت پرداخت سازمان و بهره وری نیروی کار قائل گردید.

د- نظریه کارایی: تاکید این نظریه بر ایجاد یک نوع رابطه مستقیم بین کم و کیف کار و میزان مزد میباشد. بر مبنای این نظریه تالش و کوشش افراد در انجام وظایف انفرادی یا جمعی در جهت تحقق هدفهای سازمان باید از طریق مزد جبران شود. مدعیان این نظریه معتقدند که افزایش بهره وری نیروی کار صرفاً از طریق نصیحت و ارشاد امکان پذیر نیست و باید نظام پرداخت مزد این رابطه را برقرار نماید. به نظر میرسد افزایش دستمزد به طور یک جانبه به تنهایی کارایی را افزایش نمیدهد و حتی ممکن است موجب تضعیف فرهنگ کار نیز بشود. ح- نظریه های جدید: در این نظریه ها عوامل

دیگری را در تعیین دستمزد را مطرح می کنند و براساس فرهنگ و تکنولوژیهای مختلف سازمانها را از لحاظ فرهنگی به چهار دسته تقسیم کرده اند که عبارتند از: سازمانها با فرهنگ وظیفه مدار، سازمانها با فرهنگ فرایندمدار، سازمانها با فرهنگ زمان مدار، سازمانها با فرهنگ شبکه مدار؛ این نظریات ادعا میکنند که عالوه بر بهره وری نباید از متغیرهای مستقل دیگری که در حقوق و دستمزد تاثیر دارند غفلت شود. مدیران هر روز در مورد دستمزد تصمیم گیری میکنند. بیشتر سازمانها و شرکتهای سهم کمتری از پرداختها را براساس حقوق ثابت بنا میکنند. مدیران برای دریافتن بهترین روش پرداخت با انبوهی اطلاعات مواجهاند. به عقیده پژوهشگران بخش زیادی از این اطلاعات و ارائه طریقهها نادرست است و این موضوع موجب شش باور نادرست در میان مدیران در رابطه با حقوق و دستمزد بوجود میآورد. این باورها عبارتند از

- نرخ دستمزد ساعتی کار با هزینه های کار برابر است
- کاهش نرخ دستمزد ساعتی باعث کاهش هزینه های کار میشود
- هزینه های کار نمایانگر بخش بزرگی از کل هزینه های سازمان یا شرکت است
- پایین نگاه داشتن هزینه های کار باعث میشود که توان رقابتی بیشتر و پایدار بماند
- انگیزش فردی باعث بهبود کارآئی و بهره وری میشود

تعیین حداقل دستمزد در ایران

ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران موصوب ۱۳۶۹، شورایعالی کار را موظف نموده است که همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید .

- ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام میگردد
 - ۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه های باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تأمین نماید
- یادآوری میشود: در حالی که بنابر قانون کار راه برای تعیین حداقل دستمزدهای منطقهای و بخشی باز است، از سال ۱۳۵۵ و بنا بر قانون تعیین یک حداقل دستمزد ملی، تنها یک سطح حداقل دستمزد در کشور وجود دارد که شامل تمامی کارگران در تمامی مناطق و گروههای فعالیتی میشود .

ترکیب شورای عالی کار طبق ماده ۱۶۷ قانون کار عبارت است از

- وزیر کار و امور اجتماعی و دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اقتصادی و اجتماعی و تصویب هیات وزیران
 - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب خود آنها
 - سه نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار
- حداقل مزد منحصرآ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی اضافه بر حداقل مزد تلقی میشود . کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

منابع درآمد ماخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد. درآمد حاصل از وجوه و ذخائر و اموال سازمان. وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون. کمک‌ها و هدایا.

تبصره ۱- از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت حق بیمه به سی درصد مزد حقوق افزایش می‌یابد.

تبصره ۲- دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یک‌جا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳- سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

ماده ۲۹- نه درصد از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ این قانون حسب مورد برای تأمین هزینه‌های ناشی از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون تخصیص می‌یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت.

تبصره - غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه‌شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی‌شود به عهده سازمان می‌باشد
ماده ۳۰- کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره - ارزش مزایای غیر نقدی مستمرمانند مواد غذایی - پوشاک و نظایر آن طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع‌تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌گردد.

ماده ۳۱- در مورد بیمه‌شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۲- در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می‌گردد. این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه‌ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر باشد.

ماده ۳۳- حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزایای حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می‌گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموزان کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.

ماده ۳۴- در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۳۵ - سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

ماده ۳۶ - کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه‌شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه‌شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود.

تبصره ۵ - بیمه‌شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

ماده ۳۷ - هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال‌گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون این که پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال‌دهنده و انتقال‌گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه‌ها و موسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و شوراهای اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصاحساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاصاحساب پرداخت حق بیمه می‌باشد.

تبصره ۶ - سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

ماده ۳۸ - در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هر گاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفاصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به

سازمان پرداخته است از مقاطعه کار مطالبه و وصول نماید، کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و شورای اصناف و مؤسسات غیر دولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول مقررات این ماده می‌باشند.

تبصره ۵- کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند، مطالبات سازمانتأمین اجتماعی از مقاطعه کاران و مهندسین مشاوره که حداقل یکسال از تاریخ خاتمه، تعلیق و یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفصاحساب سازمان تأمین اجتماعی مراجعه ننموده‌اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه کاران و مهندسین مشاور از محل پنچ درصد کل کار و آخرین قسطنگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و براساس آراء هیأت تجدید نظر موضوع ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.

نحوه اجرای تبصره به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۳۹- کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آئین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هر گاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

ماده ۴۰- در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید

ماده ۴۱- در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید.

ماده ۴۲- در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تأخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یکماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۳- هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند.

۱- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.

۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی شورای اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۳-یکنفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴-نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

آراء هیأت‌های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان بابت اصل حق بیمه یک میلیون و پانصد هزار ریال یا کمتر باشد و یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از یک میلیون و پانصد هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.

ماده ۴۴- هیأت‌های تجدید نظر تشخیص مطالبات در مراکز استانها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود.

۱-نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.

۲-یکنفر از قضات دادگستری به انتخاب رئیس قوه قضائیه.

۳-یکنفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴-نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان.

۵-یکنفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده شورای اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

آراء هیأت تجدید نظر قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره - هیأت‌های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات با مانع است.

ماده ۴۵ - نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیأت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت‌مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.

ماده ۴۶- یا توجه به قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره و قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوطه اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ و اصلاحات بعدی لغو شده است.

ماده ۴۷ - کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرسان سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

ماده ۴۸- از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم به انجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه‌شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

تبصره - در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را براساس مأخذی که طبق ماده ۴۰ این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته است احتساب و مأخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد. در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور میسر نباشد سازمان می‌تواند مزایای نقدی را به مأخذ حداقل مزد یا حقوق به‌طور علی‌الحساب پرداخت نماید.

ماده ۴۹ - مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.

ماده ۵۰ - مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستائیان باشد، همچنین هزینه‌های انجام شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ خسارات مذکور در مواد ۹۸ و ۱۰۰ این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به‌موقع اجراء گذارده خواهد شد. تا تصویب آئین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری براساس آئین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجراء خواهد شد.

مقررات کیفری سازمان تأمین اجتماعی

ماده ۹۷: هر کس به استناد اسناد و گواهی‌های خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تأمین خدمات درمانی یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد.

ماده ۹۸: کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه به پرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب‌افتاده برای هر روز تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهند بود این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۹۹: کارفرمایانی که ظرف مدت یکسال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه متعلق به قبل از فروردین ۱۳۵۴ خود با سازمان توافق نمایند از تأدیه خسارت تأخیر و جرائم معاف خواهند بود.

همچنین ظرف مدت یکسال فوق کارفرمایانی که به تشخیص سازمان به پرداخت بدهی‌های سابق خود معترض می‌باشند و یا آنکه کارگران آنان عملاً امکان استفاده از قسمتی از کمک‌های قانونی مقررند داشته‌اند می‌توانند به هیأت‌های تشخیص مطالبات مقرر در مواد ۴۳ و ۴۴ مراجعه نمایند. هیأت‌های مذکور به دلایل و مدارکی که از طرف کارفرما ابراز می‌شود رسیدگی نموده و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند کرد. در مورد بدهی‌های زائد بر دویست هزار ریال به تقاضای کارفرما و یا

سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد در هیأت تجدید نظر بوده و تصمیم متخذه قطعی و لازم‌الاجرا است. هیأت‌های فوق‌الذکر می‌توانند به درخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در ۳۶ قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید به میزان ۱۲ درصد نسبت به مانده بدهی خود بهره به‌سازمان پردازند. در مورد دیون قطعی اعم از اینکه قطعیت آن ناشی از انقضای مهلت اعتراض مقرر در قانون و یا صدور آراء هیأت‌های موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون بوده و مربوطه قبل از فروردین ۱۳۵۴ باشد، در صورتی که کارفرمای مربوط تا تاریخ تصویب این قانون ترتیب پرداخت اصل بدهی خود را داده باشد از تأدیه خسارت تأخیر که پرداخت نموده معاف خواهد بود. در مورد دیون مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ در صورتی که کارفرما از انجام تعهدات و اجرای ترتیب پرداخت بدهی خود که مورد موافقت سازمان قرار گرفته تخلف نماید کلیه جرائم و خسارات بخشوده قابل وصول خواهد بود.

ماده ۱۰۰: کارفرمایی که از تنظیم صورت مزد یا حقوق به ترتیب مذکور در قانون و آئین‌نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایی که در موعد مقرر در ماده ۳۹ صورت مزد بیمه‌شدگان را به سازمان ارسال ندارند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می‌شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند به پرداخت خسارتی معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده اند ملزم خواهند بود، این خسارت طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده ۱۰۱: سازمان مکلف است به صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف مدت شش ماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه‌شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتی که کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می‌تواند از هیأت‌های تشخیص موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون تقاضای رسیدگی کند هر گاه رأی هیأت مبنی بر تأیید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه به تأدیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه‌التفاوت ملزم خواهد بود که طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده ۱۰۲: در صورتی که کارفرما یا نماینده او از اقدامات بازرس سازمان جلوگیری نموده یا از ارائه دفاتر و مدارک مربوط و تسلیم رونوشت یا عکس آنها به بازرس خودداری کند به جزای نقدی از پانصد ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد گزارش بازرسان سازمان در این خصوص در حکم گزارش ضابطین دادگستری است.

ماده ۱۰۳: کارفرمایی که عمدتاً وجوهی زاید بر میزان مقرر در این قانون به عنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه‌شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور به حبس جنحه‌ای از شصت و یک روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۴: وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می‌باشد و هر گونه برداشت غیر قانونی از وجوه مذکور و تصرف غیر مجاز در اموال آن اختلاس یا تصرف غیر قانونی است و مرتکب طبق قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده ۱۰۵: کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می‌باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارات وارده به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶: کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷: به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضائی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۱۰۸: کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه‌شدگان را ظرف یکماه پس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا ترتیبی برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دو برابر خسارات مذکور در ماده ۹۷ این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۹: در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیتهای جزائی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه‌شدگان فراهم شده است

مراجع حل اختلاف صلاحیت ها نحوه مراجعه به هیات ها نحوه رسیدگی در مراجع

ماده ۱۵۷- هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل میشود:

1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.

3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان.

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹- رای هیاتهای تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا میگردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد، اعتراض خود را کتبا "به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱- هیاتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری، تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲- هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتبا "دعوت می کنند، عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست: مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳- هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان و انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدمات و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵- در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

۱- هیات تشخیص

به طور کلی رسیدگی نخستین و اتخاذ تصمیم در خصوصی دعاوی و اختلافات ناشی از کار بین کارگر، کارآموز و کارفرما در صورتی که از طریق سازش حل و فصل نگردد، جز در مواردی که قانون ترتیب دیگری برای آن معین نموده باشد، از طریق هیات تشخیص صورت می گیرد. این هیات از سه عضو تشکیل می شود که یک نفر نماینده وزارت کار (دستگاه متولی امور کار و کارگری در دولت) و دو نفر دیگر نمایندگان کارگران و کارفرمایان می باشند

در مورد چگونگی انتخاب اعضای هیات تشخیص در ماده ۱۶۴ ق.ک، تعیین تکلیف شده است به موجب این ماده ضوابط مربوط به انتخاب اعضای هیات های تشخیص به تهیه آیین نامه، توسط شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی محول شده است که آیین نامه مذکور نخستین بار تحت عنوان آیین نامه مربوط به اختلافات اعضای هیات تشخیص در ۱۵ ماده و ۷ تبصره در جلسه از طرف شورای عالی کار پیشنهاد و در تاریخ سال ۷۰/۲/۷ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید اما با پیشنهاد شورای عالی کار، آیین نامه مزبور در سال های بعد با تغییراتی مواجه شد و در نهایت آیین نامه ای تحت عنوان آیین نامه انتخاب اعضای هیات های تشخیص، در ۱۲ ماده و ۱۵ تبصره در تاریخ ۱۳۸۷/۹/۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید که به موجب ماده ۱۲ آن، جایگزین آیین نامه قبلی (مصوب ۱۳۸۷/۹/۲۸) شده است در این آیین نامه، چگونگی انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات های تشخیص و مراحل صدور اعتبارنامه و شرایط عضویت و سلب عضویت آن ها مورد پیش بینی قرار گرفته است. همچنین در فصل ششم قانون کار (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸) و قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۶۳/۱۰/۳۰ و آیین نامه های اجرایی قوانین مزبور و دیگر مقررات جاری، در مورد تاسیس و ساختار تشکل های کارگری و کارفرمایی که نمایندگان کارگران و کارفرمایان در

مراجع حل اختلاف کار، از سوی آن ها انتخاب و به ادارات کار و امور اجتماعی معرفی می گردند، تعیین تکلیف شده است.

این تقسیم بندی از لحاظ روش و نحوه رسیدگی در مراجع حل اختلاف نیز که هیات تشخیص نخستین آن ها است، تاثیرگذار است. طبق ماده ۱۵۷ ق. ک، هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما، کارگر و کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و اساس مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی و پیمان های دسته جمعی کار باشد در صورت عدم سازش از طریق هیات های تشخیصی، رسیدگی و حل و فصل می گردد و نیز در ماده ۱۴۲ آیین قانون رسیدگی به اختلافات جمعی کارگری و کارفرمایی در صلاحیت این هیات اعلام شده است با این تفاوت که در مورد اختلافات فردی این هیات به عنوان یک مرجع شبه قضایی عمل می شود در حالی که در اختلافات جمعی نقش هیات سازش را عهده دار است که تصمیمات آن حکم نبوده و صرفاً نظریه و پیشنهاد، است که به طرفین اختلاف اعلام می شود. بنابراین وظایف هیات های تشخیص عبارت است از:

الف- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات اعم از از فردی یا جمعی) بین کارفرما و کارگر ناشی از اجرای مقررات ق. ک و سایر مقررات مربوطه

ب- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات ناشی از اجرای قرارداد کار، موافقت نامه های کارگاهی و پیمان های دسته جمعی

ج- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات بین کارفرما و کارآموز ناشی از ق. ک و سایر مقررات مربوطه

د- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات ناشی از قرارداد کارآموزی.

در ماد ۱۶۴ قانون کار مقررات مربوط به چگونگی تشکیل جلسات، به تهیه آیین نامه توسط شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی محول گردید در اجرای این قسمت از ماده، آیین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیات تشخیص، و آیین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیات حل اختلاف در تاریخ ۶۹/۱۲/۱۲ تصویب و به مرحله اجرا نهاده شده ولی از آن جا که آیین نامه های مربوط به تشکیل جلسات در هیات های تشخیص و حل اختلاف مصوب ۶۹/۱۲/۱۲ وافی به مقصود نبوده لذا مطالعات و بررسی هایی در این زمینه به عمل آمده آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیات های تشخیص و حل اختلاف، با پیشنهاد شورای عالی کار در تاریخ ۸۰/۱۰/۳ به وسیله وزیر کار و امور اجتماعی تصویب و از همان تاریخ جایگزین آیین نامه های مذکور شد.

۲- هیات حل اختلاف

مرجع رسیدگی به اعتراض هر یک از طرفین اختلافی که در هیات تشخیص مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به صدور رای و (در اختلافات جمعی منتهی به ارائه نظر و پیشنهاد) گردیده است، هیات حل اختلاف است به عبارت دیگر مرجع تجدیدنظر یا پژوهشی آرای صادره از هیات تشخیص هیات حل اختلاف می باشد.

با این وصف می توان هیات تشخیص را مرجع بدوی و یا مرجع نخستین و هیات حل اختلاف را مرجع تجدیدنظر در زمینه حل و فصل اختلافات کارگری دانست. بنابراین هیات حل اختلاف مرجع رسیدگی به تجدیدنظرخواهی نسبت به آرای هیات های تشخیص است مگر در مواردی که قانون اتخاذ تصمیم را مستقیماً به آن محول نموده باشد به عنوان نمونه می توان به موارد اختلافات مربوط به تغییر عمده در شرایط کار و یا اختلافات ناشی از اجرای طرح های طبقه بندی مشاغل که به حکم ماده ۲۶ و تبصره ۳ ماده ۴۹ ق. ک رسیدگی به آن ها در صلاحیت هیات حل اختلاف است، اشاره کرد.

هاده ۱۵۹ مقرر می دارد:

رای هیات تشخیص پس از ۱۵ روز تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می شود و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراضی داشته باشد، اعتراضی خود را کتبا به هیات حلی اختلاف تقدیم میکند و رای هیات حلاختلاف پس از صدور قطعی و لازمه الاجرا خواهد بود...

به این ترتیب، رای هیات تشخیص در هر موردی که باشد، مطلقاً قابل اعتراض و رسیدگی در هیات حل اختلاف است و رای هیات حل اختلاف قطعی می باشد.

آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار در دعاوی فردی به موجب ماده ۱۶۶ ق. ک و آیین نامه اجرایی آن به وسیله اجرای احکام مدنی دادگستری به مورد اجرا گذارده می شود. طبق ماده ۴ آیین نامه ی مزبور، ترتیب اجرای آرای قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف تابع مقررات قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶ است.

ماده ۱۶۰ قانون کار در مورد ترکیب هیات حل اختلاف بیان می دارد:

هیات حل اختلاف استان، از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحد های منطقه و سه نفر کرفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت برای مدت دو سال تشکیل میگردد.

قانون کار در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در ۱۳۶۹/۸/۲۹ به تایید نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

موفق باشید