

استانداری قزوین
معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی

درسنامه

دوره آموزشی قانون کار و تامین اجتماعی

دفتر آموزش و پژوهش
شهریور ۱۳۹۲

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمه:

با برقراری نظام جمهوری اسلامی در ایران، کارگران که سهمی بسزا در پیروزی آن داشتند، خواستار قانون جدیدی درحوزه کار بودند که به خواسته‌های به حق آنان پاسخ مثبت بدهد. سرانجام پس از تدارک و تدوین طرح‌های متعدد و بررسی‌های کارشناسی یکی از طرح‌ها، پس از طی مراحل از تصویب مجلس شورای اسلامی گذشت و برای اظهار نظر و تأیید به شورای نگهبان فرستاده شد. در مواردی چند که در پایان قانون مصوب به آنها اشاره شده دیدگاه‌ها و نظرات این دو مرجع متفاوت بود. در نهایت موضوع به مجمع تشخیص مصلحت نظام ارجاع شد. این مجمع نیز پس از جلسات متعدد و بحث و بررسی، قانون کار را با اصلاحاتی در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۲۹ آبان ماه ۱۳۶۹ تصویب کرد که پس از انتشار در روزنامه رسمی از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ به اجرا گذاشته شد.

معنی و تعریف حقوق

افراد مختلف در جامعه معین و محدود زندگی، روابط اجتماعی گوناگونی با همدیگر دارند. اگر این روابط بر پایه قانون و مقررات استوار نباشد و افراد خود را مکلف به رعایت قانون و احترام به آن ندانند و روابط خود را بر مبنای آن تنظیم نکنند، به زودی هرج و مرج و بی‌ثباتی در کلیه شئون اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه بروز می‌کند تا حدی که ادامه حیات و بقای آن جامعه به مخاطره می‌افتد.

به کلیه قوانین و مقرراتی که براساس آن افراد یک جامعه روابط خود را با یکدیگر به نظم در می‌آورند حقوق می‌گویند، مانند حقوق اسلامی، حقوق ایرانی و حقوق فرانسه یا حقوق انگلوساکسون روشن است که مقررات مذکور ضمانت اجرایی دارد. کلمه «حقوق» در این معنی همواره به شکل جمع به کار می‌رود و مقررات آن به صورت مجموعه‌ای قانونی تدوین می‌شود. این دسته از حقوق را در اصطلاح حقوق موضوعی و حقوق ذاتی می‌گویند.

به تعریف دیگر حقوق قدرت، توانایی و امتیاز قانونی است که قانون‌گذار به اشخاص (خواه اشخاص حقیقی یا حقوقی) می‌دهد و دیگران باید به آن احترام بگذارند. مانند حق مالکیت، حق زوجیت، حق انتخاب شغل، حق رأی و ... همین طور که مشاهده می‌شود، کلمه حق در این معنی نوعاً به صورت مفرد به کار می‌رود به این دسته از حقوق در اصطلاح حق فردی گفته می‌شود. کلمه «حقوق» در معانی دیگر نیز به کار می‌رود. از جمله به معنی علم و دانش حقوق، دانشکده حقوق و دانشجوی حقوق و ...

تقسیمات حقوق

موضوع علم حقوق به دو شعبه عمده تقسیم می‌شود:

الف- حقوق داخلی (ملی)

ب- حقوق بین‌المللی (خارجی)

اکنون به اختصار تعریف و مشخصات هر یک بیان می‌شود.

الف- حقوق داخلی: حقوق داخلی آن دسته از مقرراتی است که حاکم بر روابط افراد یک ملت است و

دارای تقسیمات زیر است:

حقوق داخلی عمومی شامل:

۱- حقوق اساسی که در آن از شکل حکومت و قوای متشکله آن و روابط آنها با یکدیگر گفتگو می‌شود.

۲- حقوق اداری، از وظایف و تکالیف و اختیارات وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی و روابط آنها با یکدیگر و نیز از روابط آنها با مردم گفتگو می‌کند.

۳- حقوق جزا، در این رشته از علم حقوق از عناصر تشکیل دهنده جرم و تشخیص آن و تعیین مجرم و مجازات‌ها و نیز از چگونگی و آیین تعقیب مجرمین گفتگو می‌شود.

۴- حقوق مالیه، درباره وضع مالیات‌ها و عوارض دولتی و نحوه وصول آنها و نیز مقررات مربوط به بودجه و وظایف و حدود اختیارات و تکالیف سازمان‌های مربوط گفتگو می‌کند.

حقوق داخلی خصوصی شامل:

۱- حقوق مدنی، مهم‌ترین رشته حقوق خصوصی است که ناظر بر روابط خانوادگی و مالی افراد یک کشور است.

۲- حقوق تجارت (بازرگانی)، شامل مقررات حاکم بر روابط بازرگانی و فعالیت‌های تجاری است.

۳- آیین دادرسی مدنی، در این رشته از حقوق از چگونگی احقاق حق و طرز اقامه دعوی و ترتیبات و تشریفات آن بحث می‌شود تا افراد جامعه بتوانند به کمک راه‌های قانونی از تضییع حقوق خود جلوگیری کنند.

جایگاه حقوق کار در تقسیمات فوق: در این زمینه بین علمای حقوق اختلاف نظر وجود دارد. عده‌ای

عقیده دارند که چون مداخلات دولت‌ها به علل مختلف (اعم از اقتصادی، اجتماعی و سایشی) در روابط

کارگران و کارفرمایان به حدی توسعه یافته که بسیاری از مقررات و قوانین کار دارای جنبه آمره شده‌اند،

حقوق کار را باید جزء حقوق عمومی و در قلمرو آن دانست.

دسته دیگری از دانشمندان و صاحب نظران حقوق بر این باورند که این رشته از حقوق براساس قرارداد کار و توافق بین کارگر و کارفرما که از افراد حقوق خصوصی هستند، استوار است. بنابراین، حقوق کار در قلمرو بخشی از حقوق خصوصی محسوب می شود و دخالت دولت ها صرفاً به منظور برقراری نظم عمومی جامعه است نه به عنوان یک طرف قرارداد کار، حتی در مواردی هم که طرف قرارداد کار سازمان های کارگری و یا گروهی از کارگران هستند، باز هم حقوق کار جزء حقوق خصوصی است. این نظریه و استدلال با اصول حقوقی بیشتر سازگار است. گروهی دیگر از حقوقدانان با توجه به سیر تحولات چند دهه اخیر و مداخلات دولت ها در تنظیم روابط کار، معتقدند که حقوق کار دارای وضع خاصی است و نمی توان گفت کلاً جزء حقوق عمومی یا خصوصی است. زیرا در این رشته از حقوق گاه از قواعد و ضوابط حقوق خصوصی و گاه از اصول و قواعد حقوق عمومی استفاده می شود و این هم ناشی از ماهیت ویژه مسایل کار و روابط صنعتی است.

ب- منابع بین المللی (خارجی): حقوق بین الملل به حقوق بین الملل عمومی و حقوق بین الملل خصوصی تقسیم می شود. در حقوق بین الملل عمومی، از قواعد و اصول روابط متقابل دولت ها و نیز روابط آنها با سازمان های بین المللی گفتگو می شود. در حقوق بین الملل خصوصی از حقوق و تکالیف اتباع دولت های مختلف با یکدیگر گفتگو می شود.

منابع حقوق کار ایران

الف- منابع داخلی:

اول- قانون اساسی: قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۸ چنین مقرر می دارد: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». این حق به عنوان حق آزادی افراد در انتخاب شغل شناخته شده است.

اصل ۲۹، در برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، 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. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک فرد کشور تأمین کند.

اصل ۲۲، در باب احترام به جان و مال، مسکن و شغل اشخاص.

اصل ۲۶، در باب آزادی تشکلهای صنفی و ...

اصل ۴۳، برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد با حفظ آزادگی او. اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابط زیر استوار می‌شود:

- ۱- تأمین نیازهای اساسی: مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده برای همه.
- ۲- تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند. در شکل تعاونی از راه وام بدون بهره یا همراه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه‌ریزی عمومی اقتصادی کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد.
- ۳- تنظیم برنامه‌های اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی، اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار نیز داشته باشد.
- ۴- رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری.
- ۵- منع اضرار به غیر و انحصار و احتکار و ربا و دیگر معاملات باطل و حرام.
- ۶- منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف، سرمایه‌گذاری، تولید، توزیع و خدمات.
- ۷- استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور.
- ۸- جلوگیری از سلطه اقتصادی بیگانه بر اقتصاد کشور.
- ۹- تأکید بر افزایش تولیدات کشاورزی، دامی و صنعتی که نیازهای عمومی را تأمین کند و کشور را به مرحله خودکفایی رسانده و از وابستگی برهاند.

به دلیل اهمیت فوق العاده اصول یاد شده، این اصول به «حقوق اساسی کار» شناخته شده و جایگاه خاصی در قوانین اساسی دارد.

دوم- قانون کار: مهم ترین منبع حقوق کار، قانون کار است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۲۰۳ ماده است که در دوم مهرماه ۱۳۶۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی و در تاریخ ۲۹ آبانماه یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. لازم به تذکر است که پیش از تدوین و تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران، برحسب ضرورت بخشی از مقررات حاکم بر روابط کارگران و کارفرمایان به وسیله شورای انقلاب به تصویب رسیده است.

سوم- آیین نامه ها و مصوبات قوه مجریه: معمولاً در قوانین به ذکر اصول و مبانی اکتفا می شود و به تجویز قانون به دلایل گوناگون از جمله دلایل فنی و ضرورت ها و نیازهای اجرایی، تنظیم و تدوین جزئیات امر بر حسب مورد به آیین نامه های اجرایی مصوب مراجع و مقامات صلاحیت دار و دستورالعمل های مسئولین اجرایی واگذار می شود.

در قوانین کار و تأمین اجتماعی ایران، تنظیم و تصویب بسیاری از آیین نامه ها و دستورالعمل ها بر عهده مقامات اجرایی مسئول یا شوراهای و هیأت های خاص، نظیر شورای عالی کار، شورای عالی حفاظت فنی و هیأت وزیران و شورای عالی تأمین اجتماعی گذاشته شده است.

چهارم- رویه قضایی: منظور از رویه قضایی، رأی هیأت عمومی دیوان عالی کشور است که برابر ضوابط خاص صادر می شود و محاکم دادگستری ملزم به پیروی از آن هستند. در زمینه عادی مسایل کار در ایران رویه قانونی و قضایی وجود ندارد ولی در عمل و به مرور زمان در باب مسایل گوناگون کار، آراء و نظریاتی از مراجع رسیدگی به اختلافات صادر شده که مورد پذیرش قرار گرفته و معمولاً در موارد مشابه رعایت می شود.

پنجم- پیمان دسته جمعی کار: برابر ماده ۱۴۰ قانون کار، پیمان دسته جمعی، پیمانی است کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند شوار یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر یا فی مابین کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود. در ماده ۱۴۱ همین قانون گفته شده که پیمان های دسته جمعی کار در صورتی معتبر و قابل اجراست که مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی شده، در آن تعیین نشده باشد و مغایر با قوانین جاری کشور و تصمیمات قانونی دولت نباشد. وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف یک ماه نظر خود را دایر بر تأیید یا عدم تأیید پیمان دسته جمعی کتباً به طرفین اعلام کند.

ششم- عرف و عادت شغلی: هنگامی که مقررات مدون و روشنی در مورد خاص وجود نداشته باشد، برای حل و فصل اختلاف باید به عرف و عادت شغلی مراجعه شود. (به ماده ۱۰ و ماده ۴۸ قانون کار مراجعه شود). شرط احراز عرف و عادت متداول آن است که باید امری بطور مستمر و در مورد کار معین به دفعات بسیار انجام شده باشد.

هفتم- عقاید علمای حقوق: نظریات دانشمندان و متخصصین حقوق در بسیاری از موارد می تواند به عنوان یک عامل مؤثر و کارساز در تعیین و توجیه قضایای حقوقی و قانونی به شمار آید و دست اندرکاران مسایل اجرایی را در انجام صحیح و مطلوب وظایفشان یاری کند.

ب- منابع خارجی حقوق کار

پس از پایان نخستین جنگ جهانی برابر بخش ۱۳ پیمان صلح ورسای در تاریخ ۱۱ آوریل ۱۹۱۹ میلادی سازمان بین المللی کار به وجود آمد. اولین کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در ۱۹ اکتبر همان سال با شرکت نمایندگان دولت‌ها و کارفرمایان و کارگران کشورهای عضو سازمان برگزار شد. گفتنی است که سازمان بین المللی کار تنها سازمان بین المللی است که سه جانبه است و نمایندگان دولت‌ها و کارفرمایان و کارگران در آن مشارکت دارند. سازمان بین المللی کار در ابتدا یکی از مؤسسات وابسته به جامعه ملل سابق محسوب می شد. در فاصله دو جنگ جهانی این سازمان برای حمایت از کارگران گام‌های بزرگی برداشت. مصوبات سازمان به صورت مقاله‌نامه و یا توصیه‌نامه ارائه می شود. محتوای هر دوی آنها میزان‌ها یا استانداردهای کار است. به طور کلی مسایل اساسی و دقیق در زمینه شرایط کار (ساعات کار، مزد، مرخصی‌ها و ...) ایمنی و بهداشت کار، تأمین اجتماعی، اشتغال و ... به صورت مقاله‌نامه تنظیم می شود.

در مواردی که موضوع هنوز کاملاً روشن نیست و چگونگی و ابعاد آن کاملاً شناخته نشده و یا در موضوعی کنفرانس تشخیص دهد که بهتر است دولت‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات ملی تا حدی در تصمیم‌گیری آزادی عمل داشته باشند، مصوبات کنفرانس در زمینه استانداردگذاری به صورت توصیه‌نامه در می آید. در این دسته از استانداردها (میزان‌ها) کار صرفاً جنبه ارشادی دارد و برای کشورهای عضو هیچ گونه تعهدی ایجاد نمی کند. دولت‌های عضو، ملزم هستند طی یک سال و دو مورد استثنایی ظرف هجده ماه پس از پایان اجلاس کنفرانس، مقاله‌نامه یا توصیه‌نامه‌های مصوب را به مراجع صالح ملی خود تقدیم کنند. مراجع صلاحیت‌دار که نوعاً قوه مقننه هر کشور است، با توجه به مصالح ملی خود تقدیم و با توجه به مصالح و مقتضیات کشور آنها را تصویب یا رد می کند. مقاله‌نامه‌ها، زمانی قابلیت اجرا می‌یابند که به تصویب قوه مقننه و یا دیگر مراجع صالحه هر کشور عضو رسیده باشند. پس از طی مراحل قانونی

و الحاق کشوری به یک مقاوله‌نامه برای آن دولت و کشور تعهد بین‌المللی ایجاد می‌شود. به همین مناسبت باید باری اجرای آن از طریق قانونی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار و یا به هر ترتیب مناسب دیگر اقدام کند. کشورهای عضو وظیفه دارند در گزارش‌های ادواری چگونگی اقدامات خود را درباره اجرای مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها به دفتر بین‌المللی کار اطلاع دهند. به هر حال سازمان از یک نظام بازرسی بین‌المللی در این زمینه برخوردار است.

تعریف حقوق کار

به مجموعه مقرراتی که حاکم بر روابط فردی و جمعی کارهای تابع در روابط کارگر و کارفرما است، حقوق کار گویند. به عبارت دیگر حقوق کار، بخشی از علم حقوق است که در آن از مقررات و معیارهای حاکم بر روابط کار گفتگو می‌شود. حقوق کار در ابتدا به نام «حقوق صنعتی» نامیده می‌شد ولی چون بسیاری از کارهای تابع را که در بخش‌های کشاورزی و خدمات وجود دارد در بر نمی‌گرفت با گسترش تدریجی قلمرو مقررات کار، نام آن را از حقوق صنعتی به حقوق کار تبدیل کردند.

عده‌ای از صاحب‌نظران مسایل حقوقی، حقوق کار را تابع قرارداد کار می‌دانند که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. این گروه معتقدند که حقوق کار از آنچه حاکم بر قرارداد کار است گفتگو می‌کند. در نتیجه همین که بین کارگر و کارفرما قرارداد کار تنظیم شد، منحصراً مقررات قرارداد کار است که بر روابط کارگر و کارفرما حکومت می‌کند و به هیچ وجه نباید از طرف شخص ثالث (دولت) مداخله‌ای صورت گیرد. در حالی که این نوع برداشت از رابطه کار، به تدریج اهمیت خود را از دست داده و امروزه شاهد دخالت دولت‌ها برای رفع مشکلات بین کارگران و کارفرمایان هستیم. در نتیجه بیشتر موازین و مقررات کار از قوانین آمره محسوب می‌شود. تعریف کارگر به شرح ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به روشنی نشان می‌دهد که فقط کار تابع است که نوعاً مشمول مقررات حمایتی قانون قرار گرفته است. با تحول و تکامل مستمر حقوق کار در بسیاری از کشورها به ویژه در کشورهای صنعتی، به تدریج این فکر گسترش می‌یابد که به دلایل چندی قوانین کار، کارگران مستقل (صاحبان مشاغل آزاد) را نیز زیر پوشش قرار دهد. کار تابع: افراد یک جامعه یا برای خود کار می‌کنند و از ثمره دسترنج و فعالیت خود بهره‌مند می‌شوند که در اصطلاح به این گروه خویش فرما گویند و یا به درخواست و به حساب شخص دیگری کار انجام می‌دهند که در برابر آن مزد و حقوق دریافت می‌کنند. کسی که به درخواست و به حساب شخص دیگر کار می‌کند، کارگر و کاری را که انجام می‌دهد «کار تابع» گویند.

اشتغال آزاد یا کار برای خود «خود اشتغالی»: همان طور که گفته شد مسأله اشتغال یکی از مهم‌ترین و دشوارترین مشکلات کشورهای مختلف است. امروزه بسیاری از کارشناسان مسایل اقتصادی و اجتماعی و صنعتی، بخش قابل توجهی از تلاش خود را صرف چاره‌جویی برای حل دشواری‌های این مشکل جهانی و رفع موانع آن می‌کنند. در این زمینه می‌توان به اشتغال آزاد یا خود اشتغالی اشاره کرد. در این نوع اشتغال رابطه تبعیت اقتصادی و حقوقی به ترتیبی که در قراردادهای کار معمول است، وجود ندارد. زیرا شخص برای خود کار می‌کند. در واقع اشتغال آزاد راه حل نهایی برای رفع بیکاری نیست. بلکه راه حلی است که در کنار دیگر و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی فراگیر می‌تواند سهم مناسبی در برخورد با این مهم به عهده گیرد. موفقیت این کار بستگی به اجرای برنامه‌های ویژه، آموزش‌های نظری و عملی برای دوستداران اشتغال آزاد و اعمال سیاست‌های حمایتی اقتصادی و اجتماعی دولت دارد. در این راه نباید از نقش بخش خصوصی و سازمان‌ها و انجمن‌های تخصصی وابسته به آن و اتاق‌های بازرگانی غافل بود.

به بیان دیگر «خود اشتغالی» نوعی اشتغال در بخش «غیر مزدبگیری» است. در این بخش افراد شاغل با اتکا به توان شخصی و ابتکار و خلاقیت خود به کارهای تولیدی یا خدماتی و در نتیجه به کسب درآمد می‌پردازند.

کارگر کیست؟

در ماده ۲ قانون کار، کارگر چنین تعریف شده است:

«کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد و حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند». بنابراین، تعریف ارکان اساسی و صفات مشخصه کارگر چنین است:

۱- کارگر همواره یک شخص حقیقی است.

۲- رابطه کار و رابطه استخدامی دارای نوعی تبعیت حقوقی است. مقصود از تبعیت حقوقی این است که کارگر به درخواست کارفرما و زیر نظارت او کار می‌کند. بنابراین، صاحبان مشاغل آزاد، پزشکان، وکلای دادگستری و نیز کسانی که با سرمایه و وسایل شخصی خویش و به سفارش و درخواست دیگران کار می‌کنند مانند پیمانکاران (مقاطع کاران) ... از شمول این تعریف خارج هستند.

۳- تبعیت اقتصادی - تبعیت حقوقی، کارگر در برابر دریافت حق السعی کار می‌کند، سود و زیان کارگاه، به کارفرما مربوط می‌شود. باید در نظر داشت که حدود تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی را

قانون معین می‌کند و دولت‌ها برحسب ضرورت و سیاست و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی با تدوین مقررات حمایتی و ارشادی به تهیه و تنظیم قوانین و مقررات لازم اقدام می‌کنند. به همین مناسبت با توجه به خصوصیت حمایتی بودن موازین کار و روابط صنعتی، دولت‌ها نقش بسیار مهمی به عهده دارند. در اجرای تبعیت حقوقی، کارگر در حدود مقررات و قوانین کار زیر نظر کارفرما و به دستور او کار می‌کند.

۴- منظور از «هر عنوان» که در تعریف آمده این است که در هر کارگاه یا مؤسسه یا واحد مشمول قانون کار، مشاغل گوناگونی وجود دارد که هر کارگر یا گروهی از کارگران عهده‌دار انجام فکری و کار در کارگاه یا کار اداری و خدماتی از دیدگاه ای قانون تفاوتی ندارند و همه اینها در معنای عام کلمه کارگر شناخته می‌شوند و برابر روال جاری به همه آنها کارکنان کارگاه یا مؤسسه گفته می‌شود.

دامنه شمول قانون کار ایران

برابر ماده ۱ قانون کار کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها و مؤسسات تولیدی صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند. با توجه به آنچه که در تعریف کارگر گفته شد، قانون کار ایران فقط شامل کارگرانی است که به درخواست کارفرما در برابر دریافت حق السعی کار می‌کنند. (کار تابع) این دستور کلی دارای مستثنیاتی است چنانچه قانونگذار در ماده ۱۸۸ همین قانون، صریحاً مشمولین قانون استخدام کشوری با سایر مقررات استخدامی را از شمول مقررات قانون کار خارج ساخته است.

افراد زیر از شمول مقررات قانون کار مستثنی شده‌اند:

الف- مشمولین قانون استخدام کشوری با سایر قوانین و مقررات استخدامی. این امر دلایل خاصی دارد که در مقام بحث درباره آن نیستیم. سخن کوتاه این که به تشخیص قانونگذار با توجه به ماهیت کار و خصوصیات وظایف سازمان‌ها و ادارات دولتی، مقررات ویژه‌ای برای آنان تدوین شده است. بنابراین، کارکنان دولت و ارتش از نظر مقررات استخدامی تابع مقررات خاص خود هستند. بسیاری از سازمان‌ها و مؤسسات دولتی نیز بنا به وظایف و تکالیف خود مقررات خاص استخدامی دارند.

ب- کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان درجه یک از طبقه اول^۱ وی انجام می‌شود، از شمول مقررات قانون کار خارج شده‌اند.

^۱ خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول عبارتند از پدر و مادر و اولاد

این کار دلایل خاص دارد که مهم ترین آن عبارتست از اولاً رعایت حریم و حرمت خانواده و حفظ همبستگی اعضای آن با یکدیگر، ثانیاً نظارت دولت به انجام کار در کارگاه های خانوادگی به دلایل چندی از جمله پراکندگی و دور از دسترس بودن آنها بسیار دشوار است. با عنایت به آنچه که گذشت، در حال حاضر کارگاه های خانوادگی که در آن پدر و مادر با فرزندان خود کار می کنند، مشمول مقررات کار نیستند. گفتنی است که برابر تبصره زیر ماده ۱۸۸ قانون کار، اگر در فصول مختلف قانون کار، قانونگذار تکالیف و وظایف دیگری برای موارد یاد شده در این ماده مقرر کرده باشد، تکالیف مذکور لازم الاجرا است. چنانچه در ماده ۸۵ آمده برای صیانت و حفظ نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل های شورای عالی حفاظت فنی و نیز رعایت دستورالعمل های مربوط به بیماری های حرفه ای و بهداشت کار، برای کلیه کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است. در تبصره همین ماده گفته شده کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل (حفاظت فنی و بهداشت کار) هستند.

کارفرما

در ماده ۳ قانون کار آمده: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند». در این ماده به ۲ واژه شخص حقیقی و شخص حقوقی اشاره شده است. منظور از شخص حقیقی هر انسان طبیعی و واقعی است. در حالی که شخص حقوقی یک وجود فرضی و اعتباری است که قانونگذار برای تسهیل روابط اجتماعی و اقتصادی، حقوق و تکالیفی را برای آن تعیین می کند. این وجود فرضی مانند انسان واقعی و حقیقی در مراحل مختلف تولد تا مرگ برابر ضوابط قانونی تعیین شده فعالیت می کند.

اهمیت تشخیص و تعیین کارفرما

تعیین کارفرمای اصلی و واقعی برای مراجع رسیدگی به اختلافات از اهمیت خاصی برخوردار است. به طوری که کارگران در موارد بسیاری به دلیل عدم آگاهی در برگ های دادخواست افراد دیگری (مانند مدیران داخلی کارگاه، یا سرپرستان) را به عنوان کارفرمای واقعی معرفی می کنند و این کار هنگام رسیدگی و اجرای احکام برای مأمورین و ضابطین دادگستری مشکل ایجاد می کند و سبب عدم اجرای احکام با تأخیر در اجرای آنها می شود که در نتیجه موجبات نارضایتی فراهم می شود. روشن است با توجه به اهمیت این موضوع و نقش آن در رسیدگی به اختلافات و دعاوی باید مشخصات کارفرمای واقعی (خواه کارفرما شخص حقوقی باشد یا حقیقی) به دقت معین شود. رعایت این مسئله درباره خود کارگران

نیز صادق است. آنها هم لازم است هنگام تقدیم دادخواست به مراجع رسیدگی هویت و مشخصات قانونی و آدرس دقیق خود را به روشنی اعلام کنند.

روش متداول مراجع رسیدگی به هنگام صدور رأی:

۱- کارفرما فرد واحدی است که هم مالک و هم مدیر و اداره کننده کارگاه است. در این حالت، مراجع رسیدگی علیه وی رأی خواهند داد.

۲- کارفرمایان متعدد هستند یعنی گاهی کارفرمایان دو تن یا بیشتر هستند. آنها مالک و عهده‌دار اداره کارگاه‌ها هستند. در این حالت، در مراجع رسیدگی علیه هر یک به تساوی و یا به نسبت میزان سرمایه آنها رأی صادر می‌شود.

۳- اگر کارفرما شخص حقوقی باشد، مدیر عامل یا مهم‌ترین مسئول حقوقی و قانونی آن، برابر اساسنامه و مقررات شرکت و شخص حقوقی مورد نظر، کارفرما محسوب است. البته در عمل حالت‌های دیگری نیز پیش می‌آید.

نماینده کارفرما: هنگامی که درباره کارفرما و وظایف و اختیارات و نقش وی در اداره امور کارگاهی و مؤسسات گفتگو می‌شود، لازم است به نکته مهم دیگری در این زمینه اشاره شود. در دنباله ماده ۳ قانون کار چنین آمده است:

«... مدیران و مسئولان و کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده، کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی کند و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است.»

به دلایل گوناگون به ویژه به دلایل تخصصی و فنی و یا با توجه به ضرورت‌های اقتصادی و اجتماعی در موارد بسیاری مالک اصلی کارگاه (کارفرما) شخصاً اداره امور کارگاه را به عهده نمی‌گیرد و به کارگران دستور انجام کار نمی‌دهد بلکه این مدیران و مسئولان کارگاه واحد هستند که به کارگران دستور انجام کار می‌دهند. در این گونه موارد، چون کار به دستور نمایندگان کارفرما انجام شده و به حساب وی است، طبق قانون کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگران به عهده می‌گیرند.

کارگاه

در ماده ۴ قانون کار، کارگاه چنین تعریف شده است: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها...».

افراد در ذهن خود برداشت‌های گوناگون و نسبتاً محدودی از اصطلاح کارگاه دارند، ولی برابر مقررات قانونی و نیز آرا و رویه‌های مراجع رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما، دامنه تشخیص و تمایز کارگاه گسترده است. زیرا تنوع کمی و کیفی کارها و روش‌های انجام فعالیت‌های تولیدی و خدماتی عمرانی و ضرورت‌های شغلی و تخصصی و آثار و پی‌آمدهای آنها سبب می‌شود در مواردی در تشخیص کارگاه ابهام پیش آید. همواره و در تمام کارها و فعالیت‌ها، کارگاه جای ثابت و معینی نیست، مثلاً در کارهای جاده‌سازی، خطوط انتقال نیرو، برق و آب، مخابرات و خطوط انتقال نفت و گاز در خشکی و دریاها، کارگاه دارای ویژگی خاصی است که با معنی ابتدایی و معمول آن تفاوت دارد. ولی این تفاوت‌های صوری در ماهیت حقوقی موضوع از نظر قانون کار تغییری ایجاد نمی‌کنند.

به دلایل یاد شده در ماده ۴ قانون کار، کوشش شده تعریف جامعی از آن ارائه شود. براساس ماده ۴

و آنچه گفته شد:

- ۱- انجام کار نوعاً و معمولاً در محل کارگاه به صورت ثابت و مستمر است.
- ۲- کارگاه محلی است که عوامل تولید، نیروی کار و سرمایه و مدیریت برای هدف خاص و مشخصی با یکدیگر تلفیق می‌شوند. نوع کار در حدود موافقت قبلی طرفین با رعایت ضوابط و مقررات تعیین شده انجام می‌گیرد.
- ۳- علاوه بر خود کارگاه به معنی و مفهوم خاص آن که نوعاً کار در آنجا انجام می‌شود. در مفهوم عام، کلمه کارگاه مفهوم بزرگ‌تری دارد. در دنباله ماده ۴، کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، جزء کارگاه محسوب می‌شوند و در نتیجه، کلیه آثار و موازین حقوقی و عرفی حاکم بر کارگاه، شامل اجزای کارگاه نیز می‌شود. اجزای ذکر شده عبارتند از نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و ...
- ۴- اصل تداوم کارگاه سبب می‌شود هر گونه تغییر و نقل و انتقال کارگاه نسبت به حقوق و امتیازات جاری کارگران بی‌اثر باشد. در ماده ۱۲ قانون کار بیان شده: «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهایشان قطعیت

یافته است، مؤثر نخواهد بود و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق بوده در هر صورت در مقابل کارگران مسئول است».

قرارداد کار

بخش ۱- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

در ماده ۷ قانون کار چنین تعریف شده است: «قرار داد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»

این تعاریف دارای ارکان زیر است:

- ۱- قرارداد کار عقدی است که با رضایت طرفین منعقد می‌شود.
- ۲- قرارداد کار عقد معوض است. یعنی بنا بر آنچه در تعریف آمده کارگر در قبال دریافت حق السعی (مزد ...) کاری را انجام می‌دهد (خواه کار یدی باشد یا فکری) به عبارت دیگر، در برابر انجام کار، مزد و حقوق پرداخت می‌شود. کار انجام شده رایگان و تبرعی نیست و کارگر برای شخص خود کار نمی‌کند. (مانند صاحبان مشاغل آزاد که برای خود کار می‌کنند).
- ۳- در قرارداد کار نوعی رابطه تبعیت وجود دارد. یعنی کارگر کار را به درخواست کارفرما و به حساب و نظارت او انجام می‌دهد.
- ۴- قرارداد کار از عقود شخصی است. یعنی انجام کار باید توسط کارگر امضا کننده و طرف قرارداد انجام شود و او نمی‌تواند انجام آن را به دیگری واگذار کند. به عبارت دیگر از این نظر قرارداد کار قائم به شخص است. اگر به دلایلی مانند بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت انجام کار غیرممکن شود، قرارداد کار خود به خود منحل می‌شود. در حالی که در مورد کارفرما چنین نیست و قرارداد کار در حالت‌های یاد شده و مانند آن کماکان به اعتبار خود باقی است. (به ماده ۱۲ قانون کار مراجعه شود).

اشکال (شکل های) قرارداد کار

- ۱- قرارداد کتبی کار: در ماده ۷ یاد شده آمده که قرارداد کار ممکن است کتبی یا شفاهی باشد. از نظر اعتبار قانونی بین این دو هیچ تفاوتی نیست و هر دو دارای اعتبار یکسان هستند. قرارداد

کتبی کار چون با رضایت طرفین و به طور کتبی تهیه و تنظیم می‌شود، بر قرارداد شفاهی کار برتری دارد. زیرا کارگر و کارفرما هنگام تنظیم آن به اصول و جزئیات بیشتر توجه دارند و همین امر هنگام بروز اختلاف احتمالی سبب سهولت رسیدگی و رفع مشکل می‌شود.

۲- قرارداد شفاهی کار: در بیشتر موارد و به دلایل گوناگون از جمله آسان بودن کار و یا بی‌سوادی و کم‌سوادی طرفین قرارداد یا یکی از آنها و نیز به دلیل عدم آگاهی از چگونگی تنظیم قرارداد کتبی کار، قرارداد کار به صورت شفاهی است. برابر تبصره ذیل ماده ۱۰ قانون کار، در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد، در ۴ نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار قرار می‌گیرد. در صورتی که کارگر سواد نداشته باشد، نسخه اخیر در اختیار نماینده کارگران دادگاه قرارداده خواهد شد. انجام این کار یعنی انعقاد قرارداد کتبی کار اختیاری است.

قرارداد کار از جنبه دیگر ممکن است به اعتبار مدت (زمان) اعتبار قرارداد یا موضوع قرارداد (انجام کار معین) تقسیم شود. توضیح این که در قانون کار ایران سه نوع قرارداد کار ذکر شده است:

الف- قرارداد کار غیرموقت: که مقصود همان قرارداد کار دائم است و در اصطلاح به قرارداد دائم شناخته می‌شود. در این نوع قرارداد، بنا به موازین قانونی و عرف و رویه متداول، کارگر تا زمانی که قرارداد برابر مقررات فسخ نشده به کار ادامه می‌دهد. منظور از قرارداد دائم آن نیست که کارگر مادام‌العمر به کارش ادامه خواهد داد، بلکه مراد این است که در این نوع قراردادها پایان مدت برای طرفین نامعین است. (یعنی قرارداد کار برای انجام کار معین و مدت معین نیست).

ب- قرارداد کار برای مدت معین (یا قرارداد کار با مدت موقت): قرارداد کار ممکن است در مواردی برای مدت معین (موقت) منعقد شود. (ماده ۷ قانون کار) در تبصره ۱ ذیل این ماده آمده که «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید».

این نوع قرارداد کار بیشتر در مشاغلی که طبیعت آنها بر موقت و غیردائم بودن کار اقتضا دارد تنظیم می‌شود. مانند کارهای ساختمانی و راهسازی که معمولاً کار در مدت معین آغاز و پایان می‌یابد و یا کارهایی نظیر کارهای فصلی به ویژه در فعالیت‌های کشاورزی و برخی صنایع وابسته به آن در مراحل کاشت، داشت و برداشت را می‌توان نام برد. ایرادی که بر این نوع قراردادها وارد می‌شود، این است که گاهی مورد سوء استفاده قرار می‌گیرد و این امکان وجود دارد که برخی از کارفرمایان در مشاغلی که طبیعت کار آنها اقتضای استمرار و دوام دارد و کار به طور دائم انجام می‌شود برای فرار از اجرای برخی

مقررات از این نوع قراردادها سوء استفاده کنند. به همین دلیل در قانون کار از جمله در تبصره ۱ ماده ۷ و مواد ۳۴ و ۳۵ آن ترتیب خاص پیش‌بینی شده است. این نوع قراردادها جز در موارد پیش‌بینی شده در قرارداد قابل فسخ و برهم‌زدن نیستند و هر یک از طرفین قرارداد در صورت فسخ باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. چگونگی جبران خسارت نیز در قرارداد ذکر می‌شود. متخصصین و کارکنان و کارگران ماهر و فنی برای انجام کارهای تخصصی بیشتر به این نوع قراردادها گرایش دارند.

ب- قرارداد کاربری انجام کار معین: در این نوع قراردادها از خدمات کارگر برای انجام کار و عمل معینی استفاده می‌شود. مثلاً کارگری، ساختمانی را برابر نظر صاحب کار نقاشی و رنگ‌کاری کند یا کارگری، ساختمانی را برای آبرسانی یا سوخت‌رسانی لوله‌کشی نماید که با انجام کار برابر قرارداد، کار پایان یافته تلقی شود. در ماده ۲۵ قانون کار آمده هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. برابر تبصره ماده ۷ همین قانون در مورد قرارداد کار معین و یا قرارداد برای مدت موقت، کارفرما مکلف است به نسبت مدت قرارداد کارکرد کارگر، براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند. در صورتی که قرارداد کار، برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین قرارداد به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. در صورت تخلف باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار همان شرایط اساسی برای صحت معامله است که در ماده ۱۹۰

قانون مدنی بیان شده است. شرایط مذکور عبارتند از:

۱- قصد طرفین و رضای آنها

۲- اهلیت طرفین

۳- موضوع معین که مورد معامله باشد

۴- مشروعیت جهت معامله

در باب قصد و رضای طرفین قرارداد، به طور خلاصه می‌توان گفت:

رضا، میل و اشتیاق باطنی است که در آدمی به وجود می‌آید. این امر باید دور از اجبار و تهدید و اکراه

حاصل شود.

۱- قصد: همان اراده انسان است. هنگامی که انسان برای انجام کاری راضی شد، آنگاه تصمیم به انجام آن می‌گیرد. مثلاً در قرارداد کار، طرفین با قبول و امضای آن قصد و اراده خود را اعلام می‌کنند.

۲- اهلیت: طرفین قرارداد کار مثل هر قرارداد دیگر حقوقی باید اهلیت داشته باشند. در بند ج ماده ۹ قانون کار نیز این مسأله مورد تأکید قرار گرفته است. اهلیت توانایی قانونی شخص است برای برخورداری از حقوق قانونی خود که به اهلیت تمنع و استیفا تقسیم می‌شود. در ماده ۲۱۰ قانون مدنی آمده طرفین هر قرارداد و معامله باید اهلیت داشته باشند. برابر ماده ۲۱۱ «برای این که متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند». در ماده ۲۱۳ نیز گفته شده معامله با محجورین (کسانی که به عللی دارای اهلیت نیستند مانند صغار- دیوانه‌ها و ...) نافذ نیست.

از نظر قانون کار ایران افراد دارای ۱۵ سال تمام می‌توانند کار کنند و قرارداد کار را امضا کنند. به عبارت دیگر سن قانونی کار ۱۵ سال تمام است و کمتر از مورد قبول نیست. درباره سن قانونی کار گفتنی است به دلایل حقوقی و اقتصادی و اجتماعی در قوانین کار همه کشورها برای شروع کار حداقل سن تعیین شده است که هدف اصلی این کار حمایت از کودکان است. اشتغال کودکان یکی از مشکلات جهان کنونی است که البته سابقه دیرین دارد و متأسفانه در کشورهای در حال توسعه و فقیر، حالت غم‌انگیزی به خود گرفته است که فعلاً فرصتی برای بحث آن نیست.

۳- معین بودن موضوع قرارداد کار: یعنی باید کاملاً روشن و مشخص باشد که وظیفه کارگر برابر قرارداد کار تعیین شده چیست و کارفرما در مقابل آن چه تعهداتی دارد. زیرا ممکن است فردی توانایی انجام کارهای مختلف و مشاغل گوناگون را نداشته باشد، در این حالت باید کاملاً معلوم باشد وظیفه او چیست؟ و او چه کاری باید انجام دهد به عبارت دیگر تعهدات کارگر در برابر کارفرما و تعهدات کارفرما در مقابل کارگر باید مشخص و معلوم باشد.

موضوع قرارداد کار نیز باید قانونی و مشروع و موجه باشد. مثلاً نمی‌توان با کسی قرارداد بست که در زمینه اعمال خلاف قانون کار کند و یا به کار قاچاق کالاها و یا حمل و نقل و توزیع مواد مخدر بپردازد. درباره طرف دیگر قرارداد یعنی کارفرما نیز رعایت این شرط الزامی است (ماده ۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران).

۴- مشروعیت جهت معامله: در هر معامله، جهت همان سبب و علتی است که موجب بستن قرارداد و انجام معامله می‌شود. علت قرارداد نیز باید مشروع باشد (ماده ۲۱۷ قانونی مدنی). بحث درباره شروط یاد شده از حدود گفتار و برنامه ما خارج است و سبب طولانی شدن سخن می‌شود. علاقه‌مندان می‌توانند به کتب و نوشتارهای حقوقی مراجعه کنند.

محتوای قرارداد کار: اصولاً دقت در تنظیم قرارداد کار و بیان حقوق و تعهدات هر یک از طرفین از ایجاد اختلاف جلوگیری می‌کند. به همین دلیل در ماده ۱۰ قانون کار گفته شده که در قرارداد کار، این نکات باید ذکر شود:

الف- مشخصات دقیق طرفین (شامل نام، نام خانوادگی، شماره شناسنامه، نام پدر، محل و تاریخ تولد، نشانی دقیق محل سکونت و ...)

ب- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

پ- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ت- محل انجام کار

ج- تاریخ انعقاد قرارداد

چ- مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ح- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب کند.

ر- شرایط ونحوه فسخ قرارداد

ز- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

در صورتی که قرارداد کار برابر ضوابط و معیارها قانونی تنظیم شود، علاوه بر پیشگیری از بروز اختلاف احتمالی و دشواری‌های گوناگون از تضييع حقوق کارگر جلوگیری می‌شود.

بخش ۲- تعلیق قرارداد کار

گاهی قرارداد کار به طور صحیح و بدون نقص منعقد شده، ولی در عمل و اجرا، با دشواری‌هایی برخورد می‌کند. این دشواری‌ها سبب می‌شود که یکی از طرفین قرارداد موقتاً قادر به انجام تعهدات خود نباشد. در این حالت رابطه کار بین کارگر و کارفرما برقرار است ولی اسباب و جهات خاصی مانع اجرای آن است. به عبارت دیگر تعلیق قرارداد کار عبارتست از عدم اجرای موقت قرارداد کار به سبب بروز اسباب و علل خاصی که این علل و اسباب مانع اجرای قرارداد کار می‌شود. در این تعریف، ۲ شرط نمایان است اول عدم امکان اجرای قرارداد کار و دوم، عدم اجرای قرارداد کار به طور موقت.

تعليق قرارداد کار، ناشی از کارگر است و يا در ارتباط با کارگاه.

۱- بیماری کارگر: در صورتی که کارگر به علت بیماری نتواند در محل کار خود حاضر شود، تا زمانی که قادر به انجام کار نباشد، قرارداد کار او به حالت تعليق در می‌آید. در مدت تعليق کارگر از کارفرما دستمزد دریافت نخواهد کرد ولی اگر کارگر بیمه شده باشد، غرامت دستمزد ایام بیماری او به عهده سازمان تأمین اجتماعی است. اگر مدت بیماری طولانی شود، تعليق قرارداد کار جای تردید است و در قانون تأمین اجتماعی ترتیب خاصی برای آن مقرر شده است.

۲- بارداری زنان کارگر: کارگران زن در دوران بارداری و يا وضع حمل از تعليق قانونی قرارداد کار برخوردار می‌شوند. برابر تبصره ۱ این ماده پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بر می‌گردد. این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. در تبصره ۲ همین ماده اشاره شده که حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

۳- انجام خدمت زیر پرچم: برابر ماده ۱۹ قانون کار، قرارداد کار کارگران در دوران خدمت وظیفه به حال تعليق در می‌آید. کارگر مکلف است پس از پایان خدمت سربازی حداکثر ظرف ۲ ماه به کار سابق خود بر گردد. در این ماده پیش بینی شده در صورتی که پس از مراجعه کارگر برای اشتغال به کار سابق چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارفرما مکلف است او را در شغلی مشابه، به کار گمارد. ماده ۱۲ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی نیز ناظر بر این معنی است. در تبصره ۱ ماده ۱۲ قانون خدمت وظیفه عمومی آمده در مؤسسات خصوصی کارفرما یا مسئولین مربوطه در صورتی مکلفند کارگران مورد بحث را به کار اولیه خود بگمارند که در قرارداد استخدام آنها این مسأله شرط شده باشد. به نظر می‌رسد با صراحت مفاد ماده ۱۹ قانون کار ناظر بر موازین مقرر در ماده ۲۰ همین قانون، ترتیب مقرر در ماده ۱۹ قانون کار عام بوده و شامل همه کارگاه‌ها و کارفرمایان می‌شود.

در تبصره ذیل ماده ۱۴ قانون کار آمده که مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و نیز مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنها محسوب می‌شود.

۴- استفاده از مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق: بسیار به جا و منطقی است که به کارگران عموماً به کارگران جوان خصوصاً مانند سایر گروه‌های اجتماعی فرصت داد تا با استفاده از مرخصی‌های آموزشی نسبت به افزایش سطح دانش و معلومات خود از نظر کمی و

کیفی اقدام کنند و با تغییرات و تحولات علمی و تکنولوژی، در سطوح مختلف، زمینه‌های مناسب برای پیشرفت علمی و اجتماعی خود فراهم سازند و وظایف اجتماعی خود را با شایستگی بیشتر انجام دهند. ممکن است به دلایل گوناگون و برحسب ضرورت، کارگر برای مدتی نتواند در محل کار خود حاضر شود به این منظور در ماده ۱۶ قانون کار پیش‌بینی شده قرارداد کار کارگرانی که مطابق قانون کار از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، برای مدت ۲ سال به حالت تعلیق در آید. در تبصره ذیل این ماده گفته شده که مرخصی تحصیلی برای یک دوره دو ساله دیگر قابل تمدید است.

۵- توقیف کارگر: در صورت بازداشت کارگر نیز قرارداد کار وی در مدت بازداشت به حال تعلیق در می‌آید مشروط بر این که بازداشت وی منجر به صدور حکم محکومیت نشود. در این صورت، کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد (ماده ۱۷ قانون کار). اگر توقیف کارگر به علت شکایت کارفرما از وی باشد و این توقیف منجر به صدور حکم محکومیت کارگر نشود. در این حالت، مدت بازداشت جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود. افزون بر این کارفرما مکلف است برابر حکم دادگاه صالح علاوه بر جبران ضرر و زیان کارگر، مزد و مزایای وی را نیز بپردازد. (ماده ۱۸ قانون کار).

۶- تعطیلی کارگاه به طور موقت: بر خلاف موارد گذشته، گاهی بنا به دلایل اقتصادی (مانند ورشکسته شدن کارفرما و بحران اقتصادی) یا به واسطه قوه قهریه (فورس ماژور، سیل، جنگ و زلزله) و یا به دلایل فنی (تعطیل کارگاه، به علت عدم رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار) یا تعمیرات اساسی و رفع نواقص، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما موقتاً غیرممکن می‌شود. در این موارد، برابر ماده ۱۵ قانون کار، قراردادهای کار با کارگران تمام کارگاه یا قسمتی از آن تعطیل شده به حال تعلیق در می‌آید. ممکن است گاهی در تشخیص این موارد اختلاف نظر پیش آید، در آخر این ماده ذکر شده که تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

گفتنی است که برابر ماده ۲۰ قانون کار در موارد یاد شده در ۱۵ (قوه قهریه) ماده ۱۶ (مرخصی تحصیلی و بدون حقوق) و ماده ۱۷ (بازداشت کارگر) و بالاخره ماده ۱۹ (خدمت وظیفه)، چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب شده و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص شکایت کند. در این صورت، هیأت تشخیص رسیدگی و برابر ماده ۲۰ قانون کار، رأی لازم را صادر خواهد کرد.

اگر کارگر بدون عذر موجه در مهلت قانونی مقرر (حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق) آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند، مستعفی شناخته شده و به ازای هر سال سابقه خدمت استحقاق دریافت یکماه آخرین حقوق را به عنوان حق سنوات خواهد داشت (تبصره ماده ۲۰ قانون کار).
درباره موارد تعلیق گفتنی است که می توان موارد عمده آن را به دو دسته تقسیم کرد.
اول تعلیق در مواردی که اراده کارگر و کارفرما مستقیماً در ایجاد آن دخالت ندارد مانند خدمت نظام وظیفه، مرخصی استعلاجی، تعطیل موقت کارگاه از سوی مراجع صلاحیت دار قانونی (موضوع ماده ۱۰۵ قانون کار، بازداشت کارگر، تعطیل موقت کارگاه و یا مورد حوادث غیرقابل پیش بینی نظیر سیل، زلزله و ...).

مورد دوم تعلیق قرارداد کار ممکن است با توافق و رضایت کارگر و کارفرما صورت گیرد. مانند استفاده از مرخصی بدون حقوق توسط کارگر و ...

پایان قرارداد کار (جبران خسارت و پرداخت مزایای پایان کار)

راه های پایان قرارداد کار

قراردادهای کار به یکی از راه های زیر خارج از اراده طرفین قرارداد خاتمه می یابد:

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر

پ- پایان کار در قراردادهای کار معین

ت- از کارافتادگی کلی کارگر (کاهش توانایی های فکری و جسمی کارگر)

ث- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

خ- استعفای کارگر

د- فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است

و- کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده

در فن آوری مطابق با مفاد ماده "۹" قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل در نوسازی صنایع کشور

احکام هر یک از موارد بالا به اختصار بیان می شود:

فوت کارگر: در صورت فوت کارگر، قرارداد کار به طور قهری و طبیعی پایان می پذیرد. (ماده ۲۱) برابر

ماده ۲۲ قانون کار در پایان هر قرارداد کاری، باید کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار است، به کارگر

پرداخت شود. بدیهی است در صورت فوت کارگر مطالبات وی به وراثت قانونی او پرداخت می شود. به

منظور کمک به خانواده کارگر فوت شده و جلوگیری از دشواری های احتمالی، در این ماده مقرر شده که تا

تعیین تکلیف وراث قانونی و برقراری مستمری برای آنان، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به طور علی الحساب و برای مدت ۳ ماه نسبت به پرداخت حقوق کارگر فوت شده به میزان آخرین حقوق دریافتی به ورثه قانونی وی اقدام کند.

در ماده ۲۳ قانون کار یک حکم کلی بیان شده که به موجب آن (در موارد فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق و ...) پرداخت حقوق تابع قانون تأمین اجتماعی است.

بازنشستگی: یکی دیگر از موارد پایان قرارداد کار است، و کارگر در این مرحله مشمول مقررات حمایتی قانون تأمین اجتماعی و دیگر قوانین مربوط خواهد بود. برابر ماده ۳۱ قانون کار، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی بپردازد. در قراردادهای کار برای مدت موقت و یا برای انجام معین هیچ یک از طرفین قرارداد کار به تنهایی حق فسخ آن را ندارند، مگر در مواردی که در متن قرارداد ذکر شده است. در صورتی که هر یک از طرفین برخلاف قرارداد نسبت به فسخ آن اقدام کند باید از عهده خسارت وارده به طرف دیگر برآید (ماده ۲۵). رسیدگی به اختلاف ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف مذکور در مراجع حل اختلاف است.

ازکارافتادگی کلی کارگر(کاهش توانایی‌های فکری و جسمی کارگر): در واقع نوعی عدم توانایی کارگر است که وی دیگر قادر به انجام وظایف قانونی خود نیست. در این صورت خاتمه قرارداد کار بدیهی و روشن است. گفتنی است با توجه به درصد و یا درجه و میزان کاهش توانایی‌های کارگر تصمیم نهایی را کمیسیون‌های پزشکی یاد شده در قانون کار و تأمین اجتماعی، زیر پوشش چتر حمایتی قرار خواهد گرفت. اگر خاتمه قرارداد کار به علت کاهش توانایی جسمی و فکری کارگر باشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه کار معادل ۲ ماه آخرین حقوق کارگر را به او بپردازد (ماده ۳۲).

حق السعی

این واژه برای اولین بار در قوانین کار ایران به کار رفته که این اصطلاح از فقه اسلامی گرفته شده است. در ماده ۳۴ قانون کار از حق السعی چنین تعریف شده: «کلیه دریافتی‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید، حق السعی می نامند.» همچنان که ملاحظه می شود، حق السعی دارای ابعاد گسترده‌ای است که علاوه بر مزد و حقوق پرداختهای دیگر را که تحت عناوینی مانند کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار و ایاب و ذهاب و مزایای نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها که به اعتبار قرارداد کار به کارگر داده می

شود، نیز شامل می شود. درباره قرارداد نکات سودمندی گفته شد، به طور کلی قراردادها مبنای حقوق و الزامات طرفین قرارداد هستند ولی همچنان که گفته شد، حقوق کار دارای جنبه حمایتی است زیرا امکانات دو طرف قراردادها از جنبه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی تفاوت بسیار دارد. به همین دلیل دولتها برای کمک به برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی و رعایت حال کارگران و همه کسانی که از طریق مزدبگیری زندگی می کنند، قوانین و مقررات و ضوابطی پیش بینی کرده اند که اجرای این مقررات و ضوابط برای طرفین قراردادهای کار الزامی است به اصطلاح حقوقی این قوانین و مقررات از قوانین آمره هستند و عدم رعایت آنها تخلف محسوب شده و ضمانت اجرا دارد.

مزد: در ماده ۳۵ قانون کار گفته شده «مزد عبارت است از وجوه نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.» از این تعریف به روشنی برمی آید که مزد در قبال انجام کار به کارگر پرداخت می شود و کار، رایگان و تبرعی انجام نخواهد شد. با وجود این به دلایل ابعاد گوناگون حقوقی، اقتصادی و اجتماعی مزد، نمی توان آنرا منحصر و کلا تابع قرارداد کار دانست و گفته شده که دولتها به صورت های گوناگون در این مساله مهم و حیاتی دخالت می کنند تا مزدبگیران بتوانند با تلاش و کار شرافتمندانه، خود و خانواده شان را اداره کنند.

اقسام مزد

الف) تقسیم بندی مزد برحسب نوع مزد (مزد نقدی و مزد غیرنقدی) (ماده ۳۵ قانون کار): مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود. «مزد نقدی بر مبنای پول رایج کشور پرداخت می شود. این نوع پرداخت مزد، عادی ترین و بهترین روش پرداخت مزد است.» مزد غیرنقدی در ماده ۴۰ قانون کار مقرر شده در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد... مزد غیرنقدی ممکن است به صورت خوراک، خوربار، پوشاک و مسکن پرداخت شود.

ب) تقسیم بندی مزد از نظر چگونگی تعیین آن: در تبصره یک ماده ۳۵ قانون کار، صورتهای چندی از این تقسیم بندی بیان شده است:

«چنانچه مزد با ساعات انجام شده مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی، نامیده می شود.» (تبصره ۱ ماده ۳۵)

۱- پرداخت مزد برحسب زمان کار (ساعت، روز، هفته، ماه): چنانچه مزد با ساعات کار مرتبط باشد، مزد ساعتی روزانه، ماهانه در این نوع تعیین مزد، نتیجه کار مستقیماً مورد توجه کارفرما نیست (برخلاف کارمزدی) به طور کلی این نوع تعیین مزد رایج ترین و عادی ترین ترتیب تعیین مزد است.

۲- مزد برحسب نتیجه کار: در این تبصره در ادامه تعریف شده «... در صورتی که مزد براساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد. کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده یا میزان انجام کار در زمان معینی باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.» کارگران و سازمان های کارگری از این روش، به شدت انتقاد می کنند زیرا آن را بهره کشی از کارگران می دانند. به همین جهت در برخی کشورها مقررات تکمیلی در این زمینه وضع گردید است. چنانچه در تبصره ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران جزئیات این کار به شورای عالی کار و تصویب وزیر کار موکول شده است، حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت کار، تجاوز کند.

۳- مزد اضافی: در مواردی کارگر علاوه بر وجه نقد و یا جنس و کالا، وجوه دیگری نیز دریافت می کند مانند پاداش و انعام.

مواعد و محل پرداخت مزد: پرداخت مزد ممکن است روزانه هفتگی یا ماهانه انجام شود. در ماده ۳۷ قانون کار گفته شده که:

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و روز غیر تعطیل وضع ساعات کار و به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود. در صورت توافق طرفین ممکن است مزد بوسیله چک عهده بانک پرداخت شود.

در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، پرداخت باید در آخر هر ماه صورت گیرد. در این صورت مزد را حقوق گویند. در ماههای سی و یک روز، حقوق و مزایا باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. در قوانین اسلامی تاکید شده که مزد کارگر زودتر پرداخت شود حتی به اصطلاح پیش از خشک شدن عرق وی، زیرا علاوه بر رفع نیازهای او، در تشویق وی نیز موثر است.

مزد باید در محل کار و محل نزدیک به آن پرداخت شود به طوری که سبب اتلاف وقت کارگر نشود، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می شود باید به کارگران (خواه مرد و خواه زن) مزد مساوی پرداخت شود. این امر از اصول پذیرفته شده در قوانین کار و مقاوله نامه های بین المللی است.

تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن و جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است (ماده ۳۸ قانون کار ایران).

حداقل مزد: گفته شد که در گذشته دولتها در تعیین شرایط کار و تعیین مزد دخالتی نداشتند. زیرا عقیده بر این بود که بنا بر اصل عرصه و تقاضا تعیین مزد باید آزادانه و دور از هر گونه دخالتی باشد ولی به علت عدم تساوی قدرت و امکانات طرفین قرارداد کار و نقش حیاتی مزد که تنها درآمد کارگر است برای معاش خود و خانواده اش و سرانجام اجحافات برخی کارفرمایان، دولتها در این امر مهم دخالت کردند. تعیین حداقل مزد یکی از این ملاحظات است. در ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر شده، شورای عالی کار موظف است همه ساله، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به ضوابط زیر تعیین کند:

الف) درصد تورم و افزایش قیمتها که از جانب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
ب) حداقل مزد باید به اندازه ای باشد که زندگی یک خانواده را که تعداد اعضاء آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود، تامین کند. تعداد متوسط اعضای خانواده در قانون پیشین کار، یک مرد و یک زن و دو فرزند ۱۲ ساله منظور می شد.

در زمینه حداقل مزد نکات زیر قابل توجه است:

- ۱- کارفرمایان مکلفند در برابر انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی (در حال حاضر ۴۴ ساعت در هفته) به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد جدید هستند.
- ۲- کارگران کارمزدی برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد دارند. این مزد بر مبنای میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کارشان محاسبه می شود و در هر حال مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی تعیین شده باشد.
- ۳- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده کار می کنند، به نسبت ساعات کار انجام شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.
- ۴- حداقل مزد منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود ... (ماده ۴۲ قانون کار).

درباره حمایت در برابر کارفرما، در ماده ۴۵ قانون کار آمده:

کارفرما فقط در موارد زیر می تواند از مزد کارگر برداشت کند.

الف) مواردی که قانون صراحتاً اجازه این کار را داده است.

ب) هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

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

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

ث) مال الاجاره خانه های سازمانی برابر شرایط تعیین شده.

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

گفتنی است که ماده ۴۵ قانون کار درباره بدهی های کارگر به کارفرما در ارتباط با رابطه کارگری و کارفرمایی است. به عبارت بهتر ناشی از قرارداد کار وی با کارفرما است و در چارچوب قوانین کار مورد بررسی قرار می گیرد.

حمایت از مزد طلبکاران کارفرما: گفته شد که مزد غالباً تنها منبع درآمد کارگر برای اداره زندگی و تامین معاش خود و اعضای خانواده اش است. بنابراین، باید مورد حمایتهای قانونی قرار گیرد. به همین جهت در قوانین و مقررات کار کشورهای مختلف، طلب کارگران از کارفرما از بابت مزد و حق السعی از دیون ممتازه تلقی می شود و نسبت به سایر بدهی های کارفرما، در اولویت است. تبصره یک ماده رسیدگی قانون کار ایران نیز در همین زمینه است. برابر ماده ۴۴ که شرح آن گذشت، اگر کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد، برداشت از مزد وی مشروط به رعایت دو شرط است: الف) تنها مازاد بر حداقل مزد را می توان به موجب حکم دادگاه برداشت کرد.

ب) مبلغ برداشتی از مزد کارگر بابت این بدهی نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

ساعات کار

یکی از موارد مهم شرایط کار در قراردادهای کار تعیین ساعات کار بوده و هست. ماده ۵۱ قانون کار ایران ساعت کار را چنین تعریف کرده است:

«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 ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند.»

استثنائات این ماده

۱- برحسب نوع کار:

الف) در تبصره یک ماده ۵۱ گفته شده «کارفرما با توافق کارگران یا نمایندگان قانونی آنها می تواند در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در روزهای دیگر اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط اینکه مجموع ساعات کار کارگران در هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.»

ب) در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف، فصلهای مختلف سال تنظیم کند (تبصره ۲ ماده ۵۱).

روشن است که در کارهای کشاورزی به دلیل ماهیت و طبع کار، شرایط کار آن با کار صنعتی و خدماتی یکسان نیست و باید ضوابط و موازین مناسب آن کار با توجه به عرف و ضرورتهای فصل کار تعیین شود. پ) در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند.

ت) کارهای نوبتی: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار در شبانه روز از ۸ ساعت و در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت بیشتر باشد. مواد قانونگذار این است که به هر حال مجموع ساعات کار هر کارگر در کار نوبتی نباید در چهار هفته متوالی از مجموع مجاز ساعات کار قانونی تجاوز کند. یعنی مجموعاً ۴۴ ساعت در هفته.

ث) در مورد کارهای متناوب، کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی شود در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد مانند کار نانوائی ها و رستوران ها ... در این نوع کار فواصل تناوب کار و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه کار در مجموع از ۱۵ ساعت تجاوز کند ... (ماده ۵۴ قانون کار).

۲- برحسب وضع کارگر: ساعت کار زنان و کودکان و نوجوانان.

در این باره در بخش ویژه ای گفتگو خواهد شد.

اضافه کاری، در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است:

الف) موافقت کارگر

ب) پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

پ) ساعات کار اضافی نباید از چهار ساعت در روز بیشتر شود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین). برابر قانون کار انجام اضافه کاری یا در شرایط غیرعادی است (ماده ۶۰ قانون کار). در موارد زیر انجام اضافه کاری در شرایط غیرعادی مجاز خواهد بود. برای مقابله با اوضاع و احوال زیر ارجاع کار اضافی به تشخیص کارفرما با رعایت شرایط زیر مجاز است:

اولا - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

ثانیا - حداکثر ساعات کار اضافی هشت ساعت در روز باشد (مگر در موارد استثنایی آن هم با توافق طرفین)

ثالثاً - ارجاع کار اضافی به کارگر برای مدت محدودی باشد که برای مقابله با اوضاع و احوال حاضر ضروری است.

اما اوضاع و احوال موردنظر قانونگذار در این ماده چنین است:

- ۱- جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.
 - ۲- اعاده فعالیت کارگاه - در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی مانند سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.
- ضرورت ارجاع کار اضافی باید توسط اداره کار تایید شود. اگر ضرورت انجام کار اضافی توسط اداره کار تایید شد، موضوع خاتمه تلقی می شود. در صورت عدم تایید براساس تبصره دو ماده ۶۰ قانون کار، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و جبران خسارت وارده به کارگر خواهد بود.
- گفتنی است که ارجاع کار اضافی به کارگران در قوانین کار کشورها و اسناد بین المللی مشروط به شرایط و محدود به موارد خاص شده که فرصتی برای بیان نیست. خلاصه کلام اینکه، اگر چه به جهات اقتصادی این امر ضروری است ولی استفاده نابجا از آن سبب فرسایش نیروی کار و استثمار کارگران می شود، زیرا کارفرمایان غالباً ترجیح می دهند که به جای استخدام کارگر جدید که هزینه بیشتری برای آنان دارد، از روش اضافه کاری استفاده کنند. ایراد دیگر این کار این است که مانع اشتغال افراد بیکار و جویندگان کار می شود. به همین دلیل در صورت بروز بیکاری یکی از روشهایی که برای مقابله با این مشکل اتخاذ می شود، سیاست کاهش ساعات کار و محدودیت اضافه کاری است، تا بتوان افراد جدیدی را به کار گماشت.

ارجاع کار اضافی، کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است. تخلف از مقررات ماده ۵۹ درباره کار اضافی، برابر ماده ۱۷۴ قانون کار مجازات دارد. کار نوبتی: پیشرفت و تحولات تکنولوژیکی این امکان را برای بشر فراهم ساخته که انجام کار و فعالیت تولیدی و صنعتی تداوم یافته و ادامه یابد. از طرفی در برخی از صنایع و کارهای خدماتی به دلایل گوناگون مانند دلایل و جهات فنی و تخصصی الزاماً انجام کار نباید متوقف شود و لازم است به طور مستمر ادامه داشته باشد. در نتیجه مساله گردش کار و کار نوبتی (کار شیفتی) مطرح شود. کار نوبتی در ماده ۵۵ قانون کار چنین تعریف شده است:

«کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.» به گفته دیگر، کار نوبتی عبارت از گردش ساعات کار در شبانه روز است به ترتیبی

که گردش کار در طول ماه ادامه داشته باشد. ممکن است گردش کار در دو شیفت، سه شیفت و یا چهار شیفت صورت گیرد. کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند، نوبت های کارش به ترتیب زیر است:

- اگر نوبت کار، در صبح و عصر واقع شود فوق العاده نوبت کاری ۱۰٪ است.
 - اگر نوبت کار، در صبح و عصر و شب واقع شود فوق العاده نوبت کاری ۱۵٪ است.
 - اگر نوبت کار، در صبح و شب و یا عصر و شب واقع شود، فوق العاده نوبت کاری ۲۲/۵٪ است.
- به کارگری که به ترتیب بالا کار نوبتی انجام می دهد، علاوه بر مزد به مبالغی به شرح فوق به عنوان فوق العاده نوبت کاری پرداخت خواهد شد. این فوق العاده ها نسبت به قانون کار قبلی (فوق العاده نوبت کاری ۱۰٪ مزد کارگر خواهد بود) افزایش یافته است.
- تغییر میزان ساعات کار نوبتی: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند. مشروط بر اینکه جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز نکند.

از نظر زمان و ساعات انجام کار، کار به صورتهای زیر نیز انجام می شود:

- کار روز و کار شب: در صورتی که زمان انجام کار از ساعت شش بامداد تا ۲۲ (۱۰ شب) باشد کار روز نامیده می شود.
- کار شب: در صورتی که زمان انجام کار بین ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد باشد به عنوان کار شب معروف است.
- کار مختلط: به کارهایی اطلاق می شود که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع شود. در کارهای مختلط کارگر برای ساعاتی از کار که در شب واقع می شود (۲۲ تا ۶ بامداد) از فوق العاده مخصوص کار شب بهره مند می شود. یعنی برای هر ساعت کار در شب به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی پرداخت خواهد شد (موارد ۵۳ و ۵۸ قانون کار).

تعطیلات و مرخصی ها

تعطیل هفتگی:

یک روز تعطیل در هفته یا تعطیل هفتگی در قوانین کار همه کشورها پیش بینی شده است. در حقیقت پس از شش روز کار لازم است که افراد از یک روز تعطیل برای انجام فرایض مذهبی و استراحت و رسیدگی به کارهای شخصی و خانوادگی استفاده کنند. با گسترش صنعت و پیدایش شهرهای بزرگ

صنعتی و افزایش فشارهای جسمی و روحی به کارگران و شهروندیان، برخورداری از تعطیلی هفتگی بیش از پیش اهمیت یافته است. به طوری که در برخی از کشورهای صنعتی که از امکانات بیشتری برخوردارند، این مدت به دو روز در هفته افزایش یافته است. برابر ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و اصولاً این روز ثابت است مگر در موارد خاص. پس از اعلام این حکم کلی، قانون کار به بیان حالات خاص در این زمینه پرداخته است.

- ۱- تعطیل هفتگی - روز جمعه، روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد است.
- ۲- در حکم تعطیل هفتگی - در کارهای مربوط به خدمات عمومی مانند آب، برق، اتوبوسرانی یا در کارگاههایی که برحسب نوع یا ضرورت کار یا توافق به طور مستمر روز دیگری برای تعطیلی تعیین می شود، این روز در حکم روز تعطیل هفتگی است.
- ۳- در هر حال، تعطیل روز معینی در هفته اجباری است.
- ۴- تعطیل هفتگی کارگران غیرنوبتی (یا کارگران دارای ساعات کار عادی و ثابت) اگر این کارگران روز جمعه نیز کار کنند حق دارند، یک روز دیگر از هفته را با استفاده از مزد تعطیل کنند. در این صورت یعنی عدم استفاده از تعطیل روز جمعه +۴٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد (تبصره ماده ۶۲).
- ۵- اگر روزهای کار کارگری در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی وی برابر یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی او در روزهای کار در هفته خواهد بود. (تبصره دو ماده ۶۲)
- ۶- کارگاههایی که روزهای کار کارکنان آن با توافق طرفین (کارگر و کارفرما) پنج روز در هفته و ۴۴ ساعت کار هفتگی تعیین شده و کارگران آنها از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر روز تعطیل (دو روز تعطیل هفتگی) کارکنان آنها معادل مزد روزانه کارکنان است.
- ۷- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر، (۱۱ اردیبهشت ماه) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

مرخصی سالانه استحقاقی: برابر ماده ۶۴ قانون کار مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعا یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز مرخصی استحقاقی محسوب می شود. به این ترتیب میزان مرخصی سالانه کارگران از ۱۲ روز در قانون سال ۱۳۳۷ به ۲۶ روز افزایش پیدا کرده است (پس از کسر

چهار روز جمعه). و این گام بسیار مثبتی در جهت رفاه و آسایش کارگران و خانواده آنان است. به علاوه کارگر بعد از استفاده از مرخصی با آمادگی بهتری به کار خواهد پرداخت. در صورتی که ماههای کار کارگر کمتر از یکسال باشد، مرخصی به نسبت مدت کار انجام شده محاسبه می شود.

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

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

پرداخت مزد مرخصی استحقاقی: برابر ماده ۷۱ مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر در موارد زیر باید محاسبه و پرداخت شود:

۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار (و اخراج کارگر)

۲- بازنشستگی کارگر

۳- از کارافتادگی کلی کارگر

۴- تعطیلی کارگاه

۵- فوت کارگر.

در صورت فوت کارگر مطالبات وی به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد. به نظر می رسد در موارد استعفا کارگر و ترک کار نیز باید مزد مرخصی استحقاقی برابر ماههای کار محاسبه و پرداخت شود. مرخصی برای انجام فریضه حج واجب: هر کارگر حق دارد برای ادای فریضه حج واجب در طول مدت کار خویش فقط یکبار و به مدت یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق، از مرخصی استفاده کند (ماده ۶۷).

مرخصی استحقاقی کارگران فصلی: برحسب ماههای کار آنها محاسبه و پرداخت می شود. مرخصی بدون حقوق: چگونگی استفاده کارگران از مرخصی بدون حقوق و مدت و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین می شود. مرخصی استعلاجی: مدت مرخصی استعلاجی کارگران با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کار و بازنشستگی آنها محسوب خواهد شد (ماده ۷۴).

مرخصی موردی: کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد دارند:

الف) ازدواج دائم

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

شرایط کار زنان و کودکان و نوجوانان

الف) کار اطفال و نوجوانان:

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

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

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

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

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

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

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

ب) کار زنان:

همچنان که گفته شد مساله کار کودکان و زنان از دیرباز مورد توجه بوده زیرا شرایط خاص جسمانی و روحی آنها از سویی و مسئولیتهای خانوادگی و اجتماعی زنان از سوی دیگر و نیز نقش ارزنده آنها در تربیت و نگهداری فرزندان ایجاب می کند که از بهره کشی و استثمار آنان جلوگیری شود. درباره کار زنان باید به نکات زیر توجه داشت:

۱- ممنوعیت های قانونی: انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از سایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است ... (ماده ۷۵).

۲- در مواردی که پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگران باردار را خطرناک یا سخت تشخیص دهد: کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی، کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع خواهد کرد. پس از پایان دوره بارداری، کارگر زن به کار سابق خود برمی گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سابقه کار او محسوب می شود.

۳- کمک بارداری: برابر ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می تواند به شرط عدم اشتغال به کار کمک بارداری معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق حداکثر برای مدت ۱۲ هفته، جمعا قبل از زایمان و بعد از آن بدون کسر سه روز اول بهره مند شود.

۴- فرجه شیر دادن و ایجاد شیرخوارگاه: در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار محسوب می شود. به علاوه کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها، مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد کند (ماده ۷۸ قانون کار این ماده دارای یک آیین نامه اجرایی است که جزئیات کار در آن پیش بینی شده است).

آموزش و اشتغال

بخش اول - کارآموزی

امروزه کارآموزی یکی از مهمترین مسایل کار و صنعت است. نیاز به کارآموزی و بازآموزی و بروز آوردن دانش و حرفه و تخصص به حدی است که در همه کشورهای جهان خواه در کشورهای در حال توسعه و خواه در کشورهای صنعتی توجه روزافزونی نسبت به آن اعمال می شود. کارآموزی و بازآموزی در مراحل

مختلف کار اعم از مرحله آغاز و در جریان کار ضروری است و سبب ایجاد ثبات شغلی می شود. آشنایی کارگر با مشخصات فنی ماشینهای جدید و چگونگی کار با آنها سبب افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش ضایعات و صرفه جویی در وقت و جلوگیری از بروز حوادث ناشی از کار می شود.

از سوی دیگر سرعت تحول و دگرگونی علم و صنعت، ساخت ماشینها و دستگاه های جدید و بسیار پیشرفته صنعتی به ترتیبی است که کار با آنها جز از طریق کسب آموزشهای فنی و تخصصی امکان پذیر نیست. به عبارتی دیگر فراگیری آموزش و مهارت فنی و بازآموزی در زمینه های مختلف فنی و تخصصی در کلیه سطوح شغلی، بخش جدایی ناپذیر صنعت پیشرفته جهان امروز است. به همین دلیل است که برخی از کشورها اعتبارات هنگفتی به این منظور اختصاص می دهند و این کار را نوعی سرمایه گذاری می دانند که بازده مطلوب آن به زودی آشکار می شود. در قانون کار ایران برای ایجاد و گسترش مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت راههای زیر پیش بینی شده است:

۱- با توجه به استقرار صنایع در نقاط مختلف کشور و برحسب نیاز برابر ماد ۱۰۸ قانون کار، وزارت کار مکلف شده است به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت به ترتیب زیر اقدام کند:

الف) مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر
ب) مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای (پ) مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های ذیربط (مانند وزارت بهداشت و درمان، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...)

سازمان ها و موسسات دولتی و وابسته به دولت نیز برای تامین نیازهای خود در زمینه مسایل فنی و تخصصی برابر مقررات و ضوابط خاص قانونی مصوب مجاز به تاسیس و اداره مراکز کارآموزی هستند.

ت) مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

۲- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگاهی و نیمه ماهر موردنیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه، یا بین کارگاهی همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

۳- علاوه بر آنچه که گذشت در ماده ۱۱۱ قانون کار مقرر شده که اشخاص حقیقی و یا حقوقی نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین یا اجازه وزارت کار مجاز به تاسیس و اداره آموزشگاههای حرفه ای آزاد هستند. به طوری که ملاحظه می شود وزارت کار و امور اجتماعی با توجه به وظایف قانونی و تخصصی خود مسئولیت های مهمی در زمینه کارآموزی دارد. برای انجام بهتر این وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه ای وابسته به وزارت کار تاسیس شده است. این سازمان در سراسر کشور دارای مراکز آموزشی است.

الف) کارآموز کیست؟ از نظر قانون کار (ماده ۱۱۲) کارآموز به افراد ذیل گفته می شود: کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.

ب) افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معینی که بیش از سه سال نباشد در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر اینکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر نباشد. به عبارت دیگر کارآموز کسی است که:

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

قرارداد کارآموزی بین کارآموز و کارفرما برای طرفین حقوق و تکالیفی ایجاد می کند که در صورت تخلف هر یک از طرفین قرارداد طرف زیان دیده می تواند به استناد مواد قرارداد به مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار مراجعه کرده و تقاضای جبران خسارت کند. به دلیل اهمیت قرارداد کارآموزی و آثار حقوقی و اقتصادی آن مهمترین نقاطی را که باید در قرارداد گنجانیده شود یادآور می شویم:

الف) تعهدات طرفین

ب) مشخصات دقیق طرفین قرارداد و نشانی محل اقامت آنان

پ) سن کارآموز

ت) مزد کارآموز

ث) محل کارآموزی

ج) حرفه یا شغلی که طبق استانداردهای معینی تعلیم داده خواهد شد.

چ) شرایط فسخ قرارداد

ح) هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند.

بخش دوم - اشتغال

مساله اشتغال یکی از مهمترین مسائل جهان معاصر است و با توجه به روند افزایش رشد جمعیت در کشورهای مختلف از جمله کشور ما، تامین اشتغال و ایجاد شغل برای همه افراد جویای کار به ویژه جوانان، از سنگین ترین و دشوارترین وظایف دولتها در همه کشورها است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حق اشتغال و انتخاب شغل را از حقوق اساسی افراد کشور به شمار آورده و دولت مکلف شده برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم سازد.

فراهم ساختن زمینه و موجبات اشتغال و تدارک کار برای همه به عوامل متعدد اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی بستگی کامل دارد. تجهیز و تدارک این اوامر و ایجاد زمینه های مناسب برای دسترسی به این اهداف از وظایف اصلی و اساسی دولتها است. زیرا علاوه بر برنامه ریزی دقیق و تعیین راهکارها و اولویتها چگونگی تهیه سرمایه لازم از منابع داخلی و خارجی از وظایف و اختیارات دولت است. در برنامه ریزی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور اجرای این امر خطیر بین سازمانهای دولتی و بخش خصوصی تقسیم می شود. وزارت کار می تواند از راه گسترش آموزش حرفه ای و بالا بردن سطح دانش فنی کارگران با توجه به نیازهای کشور و انجام خدمات اشتغال و راهنمایی های شغلی تاسیس و تجهیز کاربایی ها نقش و سهم ارزنده ای بر این کار داشته باشد در اجرای برنامه های اشتغال و ایجاد کار برای همه افراد آماده به کار منظور از همکاری وزارت کار با دیگر سازمانها دسترسی به اهداف زیر است:

- فراهم ساختن موجبات اشتغال برای همه افراد آماده به کار و جویندگان کار
- امکاناتی که جویندگان کار بتوانند شغل موردنظر خود را که متناسب با تخصص، مهارت و استعداد آنها باشد آزادانه انتخاب کنند.
- ایجاد تسهیلات برای تطبیق وضعیت بیکاران با مشاغل خالی از راه نقل و انتقالات کارگری از حرفه ای به حرفه دیگر و از منطقه ای به منطقه دیگر.
- ایجاد و اداره خدمات کاربایی رایگان در سراسر کشور همراه با راهنمایی های شغلی.

- گردآوری آمار و انجام مطالعات و بررسی های تحلیلی درباره چگونگی توزیع نیروی کار در زمان حاضر و آینده اشتغال و انتشار اطلاعات لازم در زمینه بازار کار و گذاشتن این اطلاعات در اختیار کارفرمایان و جویندگان کار.

فراهم ساختن امکانات اشتغال گروههای خاص (مانند معلولان)

با توجه به آنچه گذشت در ماده ۱۱۹ قانون کار آمده، وزارت کار موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام کند. مراکز مذکور موظف هستند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصتهای اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی و در صورت نیاز به مراکز آموزشها اقدام نمایند و یا آنان را به واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی و خدماتی معرفی کنند.

بخش سوم - اشتغال اتباع بیگانه

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

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

۲- اخذ پروانه کار برابر قوانین و آیین نامه های مربوط.

گروه خاصی از تبعه بیگانه به شرح زیر مشمول مقررات بالا نیستند و برابر روابط خاص اجازه اشتغال به وظایف مربوط خویش را دارند مانند مامورین سیاسی و کنسولی و یا کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها و خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل ...

برابر قانون کار وزارت کار با رعایت شرایط زیر نسبت به صدور پروانه کار اقدام خواهد کرد:

الف) برابر اطلاعات موجود در وزارت کار، در میان اتباع ایرانی آماده به کار افرادی دارای تحصیلات و تخصص های مشابه وجود نداشته باشد.

ب) تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد.

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

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

تشکلهای کارگری و کارفرمایی

از دیدگاه تاریخی هم کارگران و هم کارفرمایان از دید باز برای ایجاد وحدت بین همکاران خود و رفع مشکلات صنفی و شغلی و نیز دفاع از منافع حرفه ای به دور یکدیگر جمع شده و مجامعی به وجود آوردند که این مجامع به نامهای گوناگون مانند اتحادیه ها و انجمن های صنفی و یا سندیکا نامیده می شدند. روشن است موجبات ایجاد تشکل و وحدت برای کارفرمایان به مراتب مناسب تر از کارگران بوده و چون آنها از جهات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، فرهنگی از قدرت و توانایی های بیشتری بهره مند بودند در حالی که تشکلهای کارگری غالباً با موانع گوناگونی مانند موانع قانونی و اجتماعی و سیاسی روبرو بود، پیش از ظهور انقلاب صنعتی و پیدایش ماشین و ایجاد صنایع جدید، کارفرمایان با تشکیل اتحادیه های صنفی نه تنها به تنظیم روابط صنفی خود با یکدیگر می پرداختند بلکه در زمینه های مختلف کار مانند استخدام، کارآموزی و و حل و فصل اختلافات نیز اقدام می کردند.

در ایران نیز این روابط به نام استاد شاگردی معروف بوده که در چارچوب آن، روابط کار و چگونگی به کارگیری کارگران تنظیم می شد. با پیدایش انقلاب صنعتی در (قرن ۱۹) و رشد کمی و کیفی صنعت در کشورهای اروپایی (به ویژه در انگلستان، فرانسه و آلمان) جنبش های کارگری به سرعت گسترش پیدا کردند. شرایط طاقت فرسای کار و بهره کشی از کارگران به ویژه کارگران خردسال و زنان و ساعات طولانی کار (حتی بیش از ۱۲ ساعت در روز) و عدم پرداخت مزدی که حداقل نیازهای زندگی را برایشان فراهم سازد نبودن کمترین مقررات حفاظتی و بهداشتی که سبب بیماری و مرگ و میر و نقص عضو کارگران می شد، کارگران را به چاره جویی واداشت، رهبران مذهبی و اجتماعی و تحولات سیاسی گسترده قرن ۱۹ نیز به آنان کمک کرد تا از راه تشکیل اتحادیه های کارگری و صنفی (سندیکاها) مبارزه بردارند ای را برای دفاع از منافع خود آغاز کنند. سرنوشت رقت انگیز کارگران در دوران پس از انقلاب صنعتی و تشدید استثمار آنان از خاطره های غم انگیز و دردناک تاریخ کار است.

همچنانکه گفته شد، تحولات سیاسی و اجتماعی و فرهنگی سبب شد که در سطح ملی و بین المللی گامهای بالارزشی برای تامین حقوق کارگران برداشته شود. به تدریج قوانین و مقررات مدون و

سودمندی در زمینه مسایل کار و تامین اجتماعی برای حمایت از کارگران به تصویب رسیده است. اینک به اختصار به دیدگاهها و ضوابط قانون کار ایران در این زمینه می پردازیم:

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

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

اصل آزادی عضویت در تشکلهای کارگری و کارفرمایی: برابر ماده ۱۷۸ قانون کار هر کس شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری و کارفرمایی کند، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور شود، چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

برای ایجاد هماهنگی در انجام وظایف قانونی خود، انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در سطح استان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام کنند. انجمن های صنفی و کانونهای وابسته به آنها برابر مقررات باید دارای اساسنامه باشند. اساسنامه پس از تصویب در مجمع عمومی انجمن برای ثبت به وزارت کار داده می شود. برابر تبصره چهار ماده ۱۳۱ قانون کار در هر واحد، کارگران می توانند یکی از سه مورد زیر را داشته باشند، شورای اسلامی کار، انجمن صنفی، نماینده کارگران.

پ) شورای اسلامی کار: براساس اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای قانون شوراهای اسلامی کار به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در

پیشرفت امور در واحدهای تولید، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران، کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نمایندگان مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می شود. مجمع عمومی هر واحد عبارت است از اجتماع کلیه کارگران و کارکنان آن واحد به استثنای مدیریت واحد تصمیمات و مصوبات شورا در چارچوب قانون شورا اتخاذ می شود. برابر تبصره سه ماده یک قانون شوراها در امور مربوط به وظایف مدیریت، شورا، نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می سازد. ساعاتی که شورا در آن به وظایف شورایی خود مستقیم پردازد، جزء ساعات کار اعضای آن محسوب می شود. وزارت کار موظف است در هر کارگاهی که تعداد کارگران دائم آن بیش از ۳۵ نفر باشد، نسبت به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام کند.

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

- الف) ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به منظور پیشرفت سریع امور
 - ب) همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی
 - پ) بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه های اقتصادی و فنی حرفه ای و نظایر آن
 - ت) نظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوط تبصره - اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد شود.
 - ث) همکاری با مدیریت در تهیه برنامه ها به منظور پیشبرد امور واحد
 - ج) بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی واحد و پیگیری موارد حقه
 - چ) تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد
 - ح) بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی های واح و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیأت مدیره
 - خ) همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید بیش بینی شده در برنامه های تولیدی واحد
 - د) پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت های مناسب به مدیریت افزون بر آنچه که گذشت، شورا حق دارد از مدیریت درخواست کند که آمار و مدارک مربوط به شورا را در اختیارش قرار دهد. اعضای شورا حق ندارند آمار و اطلاعات سری و محرمانه واحد را فاش کنند.
- در ماده ۲۱ قانون شورای اسلامی کار پیش بینی شده که هر شورا باید یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت واحد معرفی کند. عضو مشاور بدون داشتن حق رای در جلسات هیأت مدیره شرکت خواهد کرد.

خدمات رفاهی کارگران

برای فراهم کردن محیط های مناسب و ایجاد انگیزه و روحیه کار و فعالیت در کارکنان و جلب همکاری و مشارکت آنان در فعالیتهای تولیدی و صنعتی و دیگر زمینه های کاری هر واحد، قانونگذار تدابیری اندیشیده است. این سیاستها در قالب قوانین و مقررات گوناگون بیان شده است. گفتنی است که خدمات رفاهی و اجتماعی دامنه بسیار گسترده ای دارد که باید تمام افراد جامعه را دربر بگیرد، به طوری که هر فرد بتواند احتیاجات خویش را به عنوان یک انسان به طور مشروع تامین کند و وظایف خود را بعنوان عضوی از جامعه به درستی انجام دهد.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در بند ۱۲، اصل سه و اصل ۲۹ و اصل ۳۱، جلوه های گوناگون تعهد دولت را در این زمینه اعلام داشته است. روشن است که دسترسی به اهداف، نیاز به کار و تلاش فوق العاده و مشارکت عموم مردم دارد این کار ممکن نیست مگر با برنامه ریزی دقیق و سرمایه گذاری های کافی، طبق چند برنامه اقتصادی و اجتماعی.

در قانون کار ایران در مواد ۱۴۷ و ۱۴۸ و ۱۵۰ و مواد بعدی آن در فصل خدمات رفاهی کارگران به جنبه های مختلف اهداف موردنظر اشاره شده است، در ماده ۱۴۷ قانون کار تکلیف دولت برای انجام خدمات بهداشتی و درمانی کارگران و کشاورزان مشمول قانون کار و نیز افراد خانواده آنان مقرر شده، که کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار وظیفه دارند کارگران خود را بیمه کنند. خوشبختانه روند پیشرفت این کار مثبت بوده است.

در ۲-۳ دهه گذشته به علت عدم آگاهی آنطور که باید از این کار استقبال نمی شد و در مواردی نیز از این عدم آگاهی سوءاستفاده می شد ولی امروزه حتی کارگران و کارکنان مشاغل افراد با قبول هزینه های بیمه اجتماعی به عنوان خویش فرما از مزایای تامین اجتماعی استفاده می کنند. زیرا این موضوع درک شده که:

مقررات تامین اجتماعی مجموعه راه کارها و راه حلهایی است که جامعه در برابر مساله عدم امنیت اقتصادی اعمال می کند. مثلا مشکل مسکن، افراد کم درآمد است، از جمله تدابیری که برای کاهش تدریجی این مشکل اندیشیده شده تاسیس تعاونی های مسکن است. در قانون کار پیش بینی شده که کارفرما وظیفه دارد با تعاونی مسکن کارگاه همکاری کند و با کمک دولت و دیگر سازمان های مسئول به احداث خانه های سازمانی جوار کارگاه بپردازد.

این کار مهم نیاز به کمکهای دولت دارد. به همین دلیل است که دولت موظف شده با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی و دیگر سازمان های مربوط در این زمینه همکاری کند. در زمینه

انجام فرایض مذهبی در کارگاهها و تهیه مکان و امکانات مناسب کارفرما موظف به همکاری است، در دیگر زمینه های رفاهی نظیر شرکتهای تعاونی مصرف و امکانات ورزشی نیز به همکاری کارفرما تاکید شده است.

مراجع حل اختلاف کار

برای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار بین کارگر و کارفرما در کشورهای مختلف به ویژه در کشورهای صنعتی روشهای متفاوتی اعمال می شود. در برخی کشورها از روش توافق و سازش استفاده می کنند. بدین ترتیب که کارگر و کارفرما با همکاری سازمانها و تشکلهای کارگری، کارفرمایی به حل اختلافات خود می پردازند. در این نظام، تشکلهای کارگری نقش بسیار مهمی در تنظیم و تعدیل روابط کار دارند. این سازمانها با استفاده از تجربیات طولانی خود و تلاش کارشناسان کارآموده ای که در اختیار دارند سهم ارزنده ای در حل و فصل اختلافات ناشی از کار به عهده می گیرند. این روش در کشورهای غربی و یا کشورهایی که حقوق و قوانین آنها متأثر از فرهنگ غربی است مورد استفاده قرار می گیرد. حقوق این کشورها بیشتر بر مبنای عرف و عادت و حقوق نانوشته است که قرنهای سابقه دارد. این گروه به گروه انگلوساکسون معروفند که در راس آنها کشور انگلستان قرار دارد. این روش همانطور که اشاره شد، اصولاً بر مبنای عرف و عادت و روشها و رویدادهای صنفی و غیرقضایی است.

روش دیگر رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار، رسیدگی در دادگاههای ویژه ای است که برای این کار تاسیس و در نظر گرفته شده اند. اساس رسیدگی در این دادگاهها، قوانین و مقررات موضوعه هر کشور است. در این روش کوشش شده از دادرسان حرفه ای و متخصص و کارشناسان کار و صنعت استفاده شود. کارشناسان تشکلهای کارگری و کارفرمایی دولت را در این کار یاری می کنند (کشورهای فرانسه، آلمان، ایتالیا و بسیاری کشورهای دنیا)

در رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار چند نکته مهم باید مورد توجه قرار گیرد.

نکته اول، رسیدگی به اختلافها باید به سرعت و بدون رعایت تشریفات طولانی معمول در مراجع عمومی دادگستری انجام شود، نکته دیگر اینکه، با توجه به محدودیت امکانات کارگران هزینه ای برای آنها نداشته باشد و بالاخره با توجه به اصل سه جانبه بودن مسائل روابط کار از مشارکت و همکاری تشکلهای کارگری و کارفرمایی و نظارت دولت بر جریان کار هرچه بیشتر استفاده شود.

در قانون کار ایران ترتیب خاصی پیش بینی شده است. اختلافات ناشی از روابط کار یا فردی است یا جمعی که به اختصار بیان می شود. موضوع فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶) در این زمینه است.

حل اختلاف فردی

برابر ماده ۱۵۷ هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد، به ترتیب زیر حل و فصل خواهد شد. بیان چند نکته لازم به نظر می رسد.

صلاحیت مراجع حل اختلاف:

- ۱- مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار تنها به دعاوی رسیدگی می کنند که طرفین آن کارگر (کارآموز) و کارفرما باشد.
- ۲- برابر ماده ۱۵۷ قانون کار اختلاف باید ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار و قراردادهای کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد.

مراحل رسیدگی به اختلاف به ترتیب مقرر در قانون کار عبارتند از:

- ۱- سازش: سازش مستقیم کارگر و کارفرما یا کارآموز یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورت نبودن شورای اسلامی کار در واحد مربوطه از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما. در صورت حل نشدن اختلاف از طریق سازش، کارگر می تواند به اداره کار محل مراجعه کند. در این حالت شکایت برای رسیدگی به هیأت تشخیص ارجاع می شود.
 - ۲- هیأت تشخیص: از افراد زیر تشکیل می شود:
 - یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی
 - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان
 - یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان
- در ماده دو آیین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت تشخیص مصوب ۶۹/۱۲/۱۲ وظایف این هیأت چنین آمده است:
- الف) رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون یا کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد. ب) رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه شکایت که راجع به روابط کارفرما و کارگر یا کارآموز باشد.

پ) انجام سایر وظایفی که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده هیأت تشخیص گذاشته شده است.

چگونگی رسیدگی هیأت تشخیص

هیأت تشخیص پس از رسیدگی نسبت به صدور رای اقدام خواهد کرد. این رای به طرفین دعوی ابلاغ خواهد شد. برابر ماده ۱۵۹ کار، رای هیأت تشخیص پس از گذشت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ لازم الاجرا است. هر یک از طرفین که نسبت به این رای اعتراض داشته باشند، باید اعتراض خود را ظرف مهلت مقرر کتبا به هیأت حل اختلاف تسلیم کنند. به عبارت دیگر در صورت اعتراض رای قطعی نیست و کارگری که به رای صادره از طرف هیأت تشخیص دایر بر اخراج خود اعتراض دارد، می تواند از این رای به هیأت حل اختلاف شکایت کند. هیأت حل اختلاف مجدداً پرونده را رسیدگی کرده و به صدور رای مبادرت خواهد کرد. این رای قطعی و لازم الاجرا است. با توجه به اهمیت رای برای طرفین و قطعی بودن آن قانونگذار مقرر کرده که نظرات اعضای هیأت حل اختلاف باید در پرونده درج شود.

ترکیب هیأت حل اختلاف

۱- سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون

انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه

۲- سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه

۳- سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار، رئیس دادگستری محل یا

نمایندگان آنها).

این افراد برای مدت دو سال انتخاب خواهند شد.

هیأت حل اختلاف برای رسیدگی به اختلاف از طرفین دعوی برای حضور در جلسه دعوت به عمل خواهد آورد ولی عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسمیت جلسه و رسیدگی و صدور رای نیست. در صورتی که هیأت حضور طرفین را لازم بداند، فقط یک نوبت تجدید دعوت خواهد شد.

چگونگی اجرای آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار

آرای قطعی حل اختلاف کار، لازم الاجرا است و مانند سایر احکام لازم الاجرا به وسیله واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته می شود. برابر ماده ۱۶۶ قانون کار، ضوابط مربوط به اجرای احکام فوق به

موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران رسیده است.

پیمان دسته جمعی: پیمان دسته جمعی عبارت است از پیمان کتبی ای که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان آنها از سوی دیگر و یا بین کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود. در این تعریف چند نکته مهم وجود دارد:

۱- پیمان دسته جمعی کار، پیمانی است کتبی، در صورتی که قراردادهای فردی کار ممکن است کتبی یا شفاهی تنظیم شود.

۲- پیمان دسته جمعی کار، همچنانکه از اسم آن برمی آید اصولاً بین تشکل های کارگری شورا، انجمن صنفی و ... از یک سو و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا بین کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

۳- پیمان دسته جمعی کار عمدتاً برای تعیین و تنظیم شرایط کار است، مزد و روشهای پرداخت آن و مدت کار، مهمترین مسائلی هستند که در قراردادهای دسته جمعی مطرح می شود و این شرایط برابر ضوابطی شامل حال همه کارگران شده و کلیه کارگران از شرایط کار مساوی برخوردار می شوند. این پیمانها مانع تبعیض بین کارگران هستند.

۴- چون از طریقی انعقاد پیمان دسته جمعی کار، تشکل های کارگری طرف مذاکره و امضاء قرارداد کار با کارفرما هستند، طبعاً از قدرت بیشتری برخوردارند، در نتیجه می توانند از نظریات و پیشنهادات خود دفاع کنند. در این روش کارفرمایان و تشکل های کارگری برای دسترسی به شرایط کار بهتر از روش «چانه زنی» یا مذاکرات جمعی استفاده می کنند.

۵- پیمان دسته جمعی کار برابر تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار باید در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین پیمان برسد. دو نسخه در اختیار طرفین و نسخه سوم حداکثر ظرف ۳ روز برای اعلام نظر و تایید، تسلیم وزارت کار می شود.

در ماده ۱۳۹ قانون کار هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران بیان شده است. موضوع مذاکرات دسته جمعی هر موضوعی در زمینه روابط کار ممکن است در حدود مقررات و قوانین موضوع مذاکره قرار گیرد. نکته مهمی که در قانون کار ایران ذکر شده چنین است که هدف مذاکرات دسته جمعی باید حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت احترام طرفین باشد.

اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمانهای دسته جمعی کار: پیمان دسته جمعی کار در صورتی از نظر قانونی معتبر است که:

الف) مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی کرده اند، در آن تعیین نشده باشد.

ب) با قوانین جاری کشور و تصمیمات قانونی دولت مغایر نباشد.

پ) عدم تعارض مباحث و نکات پیمان با بندهای الف و ب همچنین باید به تایید وزارت کار برسد. نظر وزارت کار ظرف مدت سی روز به طرفین پیمان کتبا اعلام می شود. در صورت رد پیمان، نظر وزارت کار باید مستند به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد.

در پیمان دسته جمعی کار نکات زیر قابل توجه است:

۱- پیمان دسته جمعی کار قبل از پایان اعتبار از سوی هیچ یک از طرفین به تنهایی قابل تجدیدنظر

نیست. فقط در شرایط استثنایی آن هم به تشخیص وزارت کار، امکان تجدیدنظر وجود دارد.

۲- مانند پیمانهای فردی کار، فوت کارفرما یا تغییر مالکیت کارگاه تاثیری در اجرای پیمان دسته

جمعی کار ندارد. کارفرمای جدید، قائم مقام و جانشین کارفرمای پیشین است.

۳- مقررات پیمان دسته جمعی کار، در کلیه قراردادهای فردی کار، که قبل از انعقاد پیمان دسته

جمعی کار و یا بعد از آن منعقد شود، نافذ و حاکم است. البته در مواردی که قراردادهای انفرادی کار از لحاظ مزد نسبت به پیمانهای دسته جمعی دارای مزایای بیشتری برای کارگر باشند مفاد قراردادهای فردی کار کماکان به اعتبار خود باقی است.

آیین رسیدگی به اختلافات جمعی

اختلافات جمعی به ترتیب زیر رسیدگی خواهد شد:

الف) رسیدگی در هیأت تشخیص: در صورتی که اختلاف درباره مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای دسته جمعی قبل از تصویب این قانون و یا دیگر موضوعاتی باشد که هنگام انعقاد پیمان جدید دسته جمعی پیش می آید و منجر به تعطیل کار با وجود حضور کارگران در کارگاه و یا تولید عمدی از سوی کارگران کاهش یابد، هیأت تشخیص مکلف است بنا به درخواست هر یک از طرفین اختلاف، یا سازمان های کارگری و کارفرمایی، مراتب را رسیدگی و نظر خود را اعلام کند.

ب) طرح موضوع در هیأت حل اختلاف: اگر این نظر مورد قبول هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نباشد، آنها حق دارند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص، از هیأت حل اختلاف بخواهند که به موضوع اختلاف رسیدگی کند. هیأت نیز مکلف است پس از دریافت تقاضا فوراً به اختلاف دسته جمعی رسیدگی کرده و رای خود را اعلام کند.

پ) اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی: در صورتی که نظر هیأت حل اختلاف ظرف یک مهلت سه روزه مورد پذیرش طرفین قرار نگیرد، برابر ماده ۱۴۳ قانون کار، رئیس اداره کار و امور اجتماعی محل وظیفه دارد در اولین فرصت مراتب را برای اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. در صورت لزوم، هیأت وزیران می تواند تا هنگام ادامه اختلاف، کارگاه را به حساب کارفرما و به هر نحوی که مقتضی بداند اداره کند.

شورای عالی کار

برابر ماده ۱۶۷ قانون کار در وزارت کار، شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود. شورای عالی کار یک شورای تخصصی در زمینه های مسایل کار است، وزارت کار با استفاده از اختیارات شورای عالی کار به تصویب آیین نامه ها و مقرراتی می پردازد که به اجرای بهتر قانون کار کمک می کند.

دبیرخانه دائمی شورای عالی کار: شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است که محل استقرار آن در وزارت کار است مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود. مسئول شورا به عنوان دبیر شورا بدون داشتن حق رای در جلسات شورا شرکت می کند. شورای عالی کار حداقل در هر ماه یک بار تشکیل جلسه می دهد. تشکیل جلسات فوق العاده به دعوت رئیس شورای عالی و یا تقاضای سه نفر از اعضای امکان پذیر است. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می یابد. تصمیمات شورای عالی کار با اکثریت آرا معتبر است.

شورای عالی کار را کارشناسانی در زمینه های مسایل کار و روابط صنفی و اجتماعی و اقتصادی و فنی یاری می کنند. پژوهش ها و بررسی هایی درباره روابط کار و شرایط کار انجام می دهند و نتایج کار را همراه مدارک و آمار و اطلاعات در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند. چگونگی تشکیل شورا و نحوه اداره جلسات و وظایف دبیرخانه شورا و نیز چگونگی انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار توسط وزیر کار تهیه و برای تصویب به هیأت وزیران تسلیم خواهد شد.

معرفی و آشنایی اجمالی با سازمان تامین اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی یک سازمان بیمه گر اجتماعی است که پوشش دهنده کارگران حقوق بگیر و مزدی (به صورت اجباری) و صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) می باشد.

جمعیت تحت پوشش این سازمان بیش از ۱۱ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر بیمه شده اصلی و بیش از ۲ میلیون نفر مستمری بگیر می باشد، که با در نظر گرفتن خانواده بیمه شدگان به بیش از ۳۵ میلیون نفر

می‌رسد. سازمان تامین اجتماعی براساس قانون، یک نهاد عمومی غیردولتی است که عمده منابع مالی آن از محل حق بیمه‌ها با مشارکت کار فرما و بیمه شده تامین می‌گردد و متکی به منابع دولتی نیست و به همین دلیل سرمایه و دارایی‌های آن متعلق به افراد تحت پوشش در نسل‌های متوالی است و قابل ادغام با هیچ یک از سازمان‌ها و موسسه‌های دولتی یا غیردولتی نمی‌باشد.

تکیه گاه اصلی این سازمان، مشارکت سه جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت در عرصه‌های مختلف سیاستگذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان و تامین مالی است.

تعهدات این سازمان برابر استانداردهای تعیین شده به وسیله سازمان جهانی کار و سازمان بین‌المللی تامین اجتماعی تنظیم شده و چگونگی ارائه خدمات و تحقق این تعهدات به وسیله این سازمان را قانون معین کرده است. خلاصه‌ای که در این نوشتار آمده بی‌تردید بیانگر تمامی وسعت فعالیت و خدمات تامین اجتماعی نمی‌باشد.

اساسنامه سازمان تامین اجتماعی

ماده ۱- سازمان تامین اجتماعی موضوع ماده (۱) قانون تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴- که به موجب تبصره (۲) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی به سازمان تامین اجتماعی تغییر نام یافته است، از این پس بر اساس مفاد این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود. ماده ۲- هدف سازمان تامین اجتماعی که در این اساسنامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود، اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و درمانی و استقرار نظام هماهنگ متناسب با اهداف نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تامین اجتماعی با به کارگیری اصول محاسبات بیمه‌ای در حوزه بیمه و رعایت اصول بنگاهداری و اقتصادی در حوزه سرمایه‌گذاری با بهره‌گیری از وجوه و ذخایر در اختیار سازمان می‌باشد.

ماده ۳- موضوع فعالیت سازمان در راستای تحقق اهداف بیمه‌ای مقرر در قوانین و مقررات مربوط از جمله قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و قانون تامین اجتماعی همچون بازنشستگی، بیماری، حوادث و بیماریها، غرامت دستمزد، مستمری از کارافتادگی و بازماندگان و همچنین خدمات درمانی و تشکیل، اداره و نظارت بر بخش‌های بیمه‌های اجتماعی و درمانی و فعالیت‌های اقتصادی (شرکت‌های سرمایه‌گذاری تحت پوشش) مربوط می‌باشد.

ماده ۴- سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می‌باشد و به صورت مؤسسه عمومی غیردولتی زیرمجموعه وزارت رفاه و تامین اجتماعی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره خواهد شد.

ماده ۵ - مرکز اصلی سازمان در تهران است و می تواند در تهران و سایر مناطق کشور از طریق شعب و نمایندگی ها یا از طریق واگذاری برخی از امور به کارگزاریها با رعایت تبصره (۱) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نسبت به انجام وظایف قانونی خود اقدام نماید.

تبصره ۱- امکان جابجایی مرکز اصلی سازمان در اختیار هیئت امنای می باشد.

تبصره ۲- سازمان مجاز است با رعایت قوانین و مقررات مربوط بر حسب ضرورت نسبت به تأسیس

شعبه یا نمایندگی در خارج از کشور اقدام نماید.

ماده ۶ - ارکان سازمان به شرح زیر است:

الف - هیئت امنای

ب - هیئت مدیره

پ - مدیرعامل

ت - هیئت نظارت

هدف از تشکیل سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی به منظور اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ، مناسب با برنامه های تأمین اجتماعی تشکیل و مشمولین آن با پرداخت حق بیمه تحت ضوابط و مقررات مندرج در قانون از تسهیلات کوتاه مدت و بلندمدت آن بهره مند می گردند.

حمایت های سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی دارای وظایف عمده در دو بخش بیمه ای و درمانی می باشد که برای اجرای وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی، واحدها، شعب، نمایندگی ها، کارگزاریها، مراکز درمانی و بیمارستانی، کلینیک، پلی کلینیک و دی کلینیک در تهران و شهرستانها می باشد.

موضوع قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ حسب ماده «۳» شامل موارد زیر می باشد:

الف: حوادث و بیماریها

ب: بارداری

ج: غرامت دستمزد

د: از کارافتادگی

ه: بازنشستگی

و: مرگ

مشمولین این قانون از کمک های ازدواج و عائله مندی طبق مقررات مربوط نیز برخوردار می شوند.

مشمولین قانون تأمین اجتماعی مطابق ماده ۴ قانون عبارتند از:

۱- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد

۳- دریافت کنندگان مستمری های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت

۴- اتباع بیگانه که در کشور خود در برابر تعهدات قانونی این قانون به بیمه شدگان بیمه نیستند و در مراجع صالحه مجوز کار دریافت داشته اند.

تبصره: مستخدمان وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکت های دولتی و مؤسسات وابسته به دولت، همچنین مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح که در قبال تعهدات قانونی مشمولین این قانون مشمول نظام حمایتی خاص می باشند، از شمول به قانون تأمین اجتماعی خارج می باشند.

برخی از تعاریف کلی در خصوص قانون تأمین اجتماعی :

بیمه شده: از نظر قانون تأمین اجتماعی فردی است که رأساً مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی بوده و یا با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه می تواند از مزایای مقرر در این قانون بهره مند شود.

خانواده بیمه شده: شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده اصلی از مزایای موضوع قانون استفاده می کنند.

کارگاه: محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن مکان کار می کند.

کارفرما: شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. تمامی افرادی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند، کارفرما مسئول انجام تمامی تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

مزد یا حقوق: مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در قبال کار به فرد بیمه شده پرداخت می شود.

حق بیمه: عبارت است از وجوهی که به حکم این قانون برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می شود. مزایایی نقدی بازخرید مرخصی، کمک عایله مندی، هزینه سفر و فوق العاده ماموریت، عیدی، کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، حق شیر، حق التضمین، خسارات اخراج و مزایای پایان کار شامل پرداخت حق بیمه نخواهد بود

نرخ حق بیمه: براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی ۲۷ درصد از حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه بیمه شده به عنوان حق بیمه از سوی کارفرما به سازمان پرداخت می شود که سهم بیمه شده از نرخ

مذکور ۷ درصد و ۲۰ درصد بیمه سهم کارفرما می باشد که با تصویب قانون بیمه بیکاری ۳ درصد از جمع حقوق و مزایای فوق نیز به عنوان بیمه بیکاری توسط کارفرما به سازمان پرداخت می شود. ضمناً دولت به منظور کمک به سازمان تأمین اجتماعی ۳ درصد به عنوان کمک به سازمان پرداخت می نماید.

بیماری: وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می نماید یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می شود.

حادثه: اتفاق پیش بینی نشده ای است که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد که موجب صدماتی بر جسم یا روح بیمه شده می شود.

غرامت دستمزد: به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت فرد شاغل به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جاری مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود.

وسایل کمک پزشکی (پروتز و اورتز): وسائلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می روند.

کمک ازدواج: مبلغی است که براساس شرایط خاص برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می شود.

کمک عائله مندی: بر اساس شرایط خاص در مقابل عائله مندی، توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود.

ازکارافتادگی کلی: عبارت است از کاهش قدرت کار فرد 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.

ازکارافتادگی جزئی: عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری فقط بخشی از درآمد خود را به دست آورد.

بازنشستگی: عبارت است؛ از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

مستمری: عبارت است از وجهی که براساس شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به فرد بیمه شده یا در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.

غرامت مقطوع نقص عضو: مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود.

کمک هزینه کفن و دفن: مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می شود.

حقوق بیمه شدگان

حقوق بیمه شدگان ناشی از تکالیف و تعهداتی است که بر پایه قانون و مقررات تامین اجتماعی بر عهده

سازمان تامین اجتماعی قرار گرفته است برخی از این حقوق به شرح زیر است:

هرکارگری (که مشمول قانون تامین اجتماعی باشد) حق دارد از اولین روز اشتغال به کار تحت پوشش بیمه اجتماعی قرار گیرد و می تواند از سازمان تامین اجتماعی احقاق این حق را در چارچوب اختیارات قانونی سازمان درخواست نماید.

بیمه شدگان حق دارند به قوانین و مقررات و دستورالعملهایی که حقوق و تکالیف آنان را نسبت به سازمان تامین اجتماعی بیان می کند دسترسی داشته باشند در این زمینه سازمان تامین اجتماعی باید ضمن ارائه اطلاعات مناسب ابهامات موجود در آنها را نیز برطرف نماید.

بیمه شدگان حق دارند در ازای ایام اشتغال و پرداخت حق بیمه از مزایای مقرر در قانون (تعهدات سازمان) مانند بیمه حوادث، بیماریها، بارداری، غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و... برخوردار شوند. بنابراین سازمان مکلف است با تشکیل پرونده انفرادی برای هر یک از بیمه شدگان درگردآوری و نگهداری سوابق آنان تلاش لازم را بعمل آورد.

بیمه شدگان و افراد تحت تکفل آنان حق دارند متناسب با نیاز خود از خدمات درمانی سازمان تامین اجتماعی برخوردار شوند. این خدمات صرفاً تابع نیاز آنها است و سازمان نمی تواند خدمات درمانی قابل ارائه به هر بیمه شده را با میزان حق بیمه پرداختی او مرتبط نماید.

تعهدات سازمان تامین اجتماعی درقبال هر بیمه شده مشروط به تداوم اشتغال او در کارگاه مشمول قانون است اما اگر برای بیمه شده ای که تحت پوشش قرار گرفته برای مدتی از طرف کارفرما حق بیمه پرداخت نشود سازمان تامین اجتماعی نمی تواند تعهدات خود و حقوق بیمه شده را نادیده بگیرد (در این

موارد سازمان ضمن انجام تعهدات خود به بیمه شده حق بیمه یاد شده را از کارفرما وصول می نماید)

بیمه شدگان حق دارند به هنگام تغییر شغل یا جابجایی محل اشتغال آنان از شعبه تامین اجتماعی بخواهند که سوابق بیمه ای آنان را به طور یکجا در شعب واقع در آخرین محل اشتغال گردآوری و نگهداری نماید. سازمان تامین اجتماعی مکلف به پذیرش این درخواست ها بوده و در صورتی که در این

جابجایی ها به سوابق بیمه شده لطمه ای وارد شود مسئول می باشد

بیمه شدگان حق دارند در صورتی که سوابق آنان نزد سازمان تامین اجتماعی منجر به ایجاد مزایای قانونی نزد سایر سازمانها و موسسات (مانند بانک ها) یا احقاق حقوق از دست رفته آنان می شود گواهی این سوابق را از شعب تامین اجتماعی تقاضا نمایند.

آشنایی با تعهدات سازمان

۱- درمان:

به یکی از روش های زیر صورت می گیرد:

الف: درمان مستقیم که از طریق واحد های ملکی متعلق به سازمان خدمات را ارائه می نماید

ب: درمان غیرمستقیم که از طریق خرید خدمات و با دریافت فرانشیز از بیمه شده انجام می گیرد و شامل: بیمارستانها، درمانگاه ها، پزشکان و داروخانه های طرف قرار داد می باشد.

ج: درمان جبرانی یا خسارتی که شامل وجوهی است که از سوی دفاتر رسیدگی به اسناد پزشکی بابت هزینه های انجام شده، توسط بیمه شده و یا سایر افراد در زمانی که به دلیل اورژانس بودن موضوع نمی تواند به واحد های ملکی و طرف قرارداد مراجعه کنند بر اساس تعرفه پرداخت می شود.

۲- تعهدات کوتاه مدت:

تعهدات کوتاه مدت شامل موارد زیر می باشد:

۱- غرامت دستمزد ایام بیماری

۲- غرامت دستمزد ایام بارداری

۳- هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه

۴- کمک هزینه ازدواج

۵- هزینه پروتز و اروتز

۶- هزینه کفن و دفن

۷- بیمه بیکاری

آشنایی با برخی از قوانین و مقررات حوزه بیمه شدگان

۱- حوادث ناشی از کار (ماده ۶۰ قانون):

حوادث ناشی از کار حوادثی هستند که در حین انجام وظیفه برای بیمه شده اتفاق می افتد. منظور از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه های آن مشغول به کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام

ماموریتی و کاری باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه، بیمارستان، یا برای معالجه درمانی توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزو اوقات انجام وظیفه محسوب می شود مشروط براین که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه شده هنگام نجات برای سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان پیش می آید حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

توجه:

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است، به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی مراتب را طی مدت ۳ روز اداری کتبا به سازمان اطلاع دهد.

ماده ۶۶ قانون:

در صورتی که ثابت شود، وقوع حادثه یا بروز بیماری مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان هزینه های مربوط به معالجه و غرامت مستمریها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

۲- کمک هزینه ازدواج:

به استناد ماده ۸۵ قانون به بیمه شده ای که برای اولین بار ازدواج می کند، مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق وی با رعایت شرایط زیر پرداخت می کند:

۱- ازدواج بیمه شده برای اولین بار باشد.

۲- عقد دائم بوده و در دفاتر اسناد رسمی ثبت شده باشد.

۳- در تاریخ ازدواج ارتباط بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد.

۴- بیمه شده طی مدت ۵ سال قبل از ازدواج سابقه ۷۲۰ روز کار و پرداخت حق بیمه را داشته باشد.

۳- غرامت دستمزد:

بیماری وضع غیر عادی جسمانی یا روحی است که نیازمند خدمات درمانی را در پی داشته است یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار یا این که موجب هر دو در آن واحد شود.

غرامت دستمزد:

به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و یا عدم توانایی موقت اشتغال به کار و دریافت نکردن حقوق به حکم قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می گردد.

نحوه بررسی استراحتهای پزشکی بیمه شدگان

مدت استراحت	مرجع تایید
در هر نوبت ۷ روز و در سال حداکثر ۱۵ روز	نیاز به تایید ندارد
۱۵ روز لغایت ۶۰ روز در سال و استراحت های مازاد ۷ روز در هر نوبت	پزشک معتمد
استراحت مازاد ۶۰ روز در سال	شورای پزشکی

نکته :

- ۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه قادر به کار نباشد، پرداخت می شود.
- ۲- در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری عادی باشد، در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود، غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.
- ۳- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده از کار افتاده کلی نشده باشد، ادامه خواهد یافت.

۴- کمک بارداری :

بیمه شده زن در صورتی که طی مدت یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید .

مدت استراحت دوران بارداری، زایمان و شیر دهی در حال حاضر ۶ ماه است که حداقل ۳ ماه آن باید بعد از تاریخ زایمان باشد. لازم به ذکر است طرحی در مجلس در خصوص افزایش مدت استراحت زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه و تعمیم آن به ۲ هفته استراحت برای پدر نیز مطرح است که هنوز جهت اجرا به سازمان ابلاغ نشده است.

شرایط احراز :

- ۱- دارا بودن ۶۰ روز سابقه کار و پرداخت حق بیمه در مدت یک سال قبل از زایمان
- ۲- بیمه شده قبل از شروع استراحت مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد .
- ۳- در شروع استراحت و دوره دریافت برای وی مزد مطرح باشد .

میزان کمک بارداری

متوسط دستمزد روزانه * مدت استراحت * $\frac{2}{3}$ = مبلغ پرداختی

نکته : پرداخت کمک بارداری زنان شاغل در موسسات مشمول ماده ۶۴ قانون به عهده کار فرما می باشد

۵- پروتزو و اروتز:

وسایل کمک پزشکی (پروتزو اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا جبران نقص عضو و یا تقویت برخی از حواس تجویز می شود.

مشمولین:

- بیمه شدگان اجباری، اختیاری و خانواده تحت تکفل آنان
- مستمری بگیران و خانواده تحت تکفل آنان
- مقرری بگیران و عائله تحت تکفل آنان

۶- کمک عائله مندی: (حق اولاد)

این کمک منحصرًا تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آن که بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه $720+$ روز کار را داشته باشد. سن فرزندان او از ۱۸ سال کمتر و یا به تحصیل اشتغال داشته باشند، تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق نظر کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشد. میزان آن معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر عادی برای هر فرزند در ماه می باشد. نکته مهم: پرداخت این کمک به عهده کارفرما است و باید در موقع پرداخت مزد به بیمه شده پرداخت شود.

۷- کفن و دفن:

کمک هزینه کفن و دفن به منظور جبران هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده به بازماندگان متوفی پرداخت می شود.

مشمولین:

- بیمه شدگان اجباری و اختیاری
- بازنشستگان و از کار افتادگان کلی
- مقرری بگیران بیمه بیکاری

میزان کمک هزینه کفن و دفن:

میزان این کمک برای مشمولینی که تاریخ فوت آنها از $86/11/20+$ به بعد باشد، معادل یک ماه حداقل دستمزد ماهیانه سال فوت می باشد.

نکته ۱: به منظور مساعدت و با هدف تامین بخشی از هزینه های مربوطه مبلغ مذکور در ازای فوت همسر نیز به مشمولین پرداخت خواهد شد.

نکته ۲: در زمان پرداخت کمک هزینه کفن و دفن ضروری است که ارتباط بیمه شده با سازمان برقرار باشد.

۸- بیمه بیکاری

مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قانون کار یا کار کشاورزی باشند، مشمول مقررات این قانون خواهند بود. منابع آن از محل ۳ درصد حق بیمه سهم کارفرما تامین می شود. بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد. تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری بیمه شده، برعهده کمیته ای متشکل از نمایندگان این سازمان و اداره کار و امور اجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.

میزان مقرری پرداختی:

مقرری بیمه شده مجرد طبق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$۳۰ * ۵۵درصد * متوسط دستمزد روزانه = مقرری ماهیانه$$

به مقرری بیمه شده متاهل یا متکفل به ازای هریک از افراد تحت تکفل (حداکثر تا ۴ نفر) ۱۰ درصد حداقل دستمزد زمان بیکاری افزوده می شود.

در هر حال مقرری پرداختی نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰ درصد متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

مدت پرداخت بیمه بیکاری

متاهل یا متکفل	مجرد	سابقه پرداخت حق بیمه
۱۲ ماه	۶ ماه	۶ ماه لغایت ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶ ماه	از ۲۴۱ ماه به بالا

۹- بیمه اختیاری

بیمه شدگانی که حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند و سن آنها در تاریخ تقاضا برای زنان و مردان کمتر از ۵۰ سال باشد، و در تاریخ تقاضا در جایی اشتغال به کار نداشته باشند می توانند با ارائه در خواست کتبی تقاضای بیمه اختیاری نمایند. نرخ حق بیمه اختیاری در حال حاضر ۲۶ درصد می باشد.

۱۰- بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد

مشمولین:

تمامی مشاغلی که تاکنون بیمه نشده اند، مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد شناخته می شوند و پذیرش در خواست و انعقاد قرارداد با متقاضیان بر اساس اظهارات متقاضی صورت می پذیرد. شرایط عقد قرارداد: حداکثر سن جهت پذیرش در خواست و عقد قرارداد برای مردان و زنان به ترتیب ۵۰ و ۴۵ سال می باشد که در غیر این صورت متقاضی باید ۲ برابر مازاد سنی مقرر دارای سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی باشد.

۱۱- احتساب خدمت سربازی

مدت خدمت نظام وظیفه تمامی مشمولین قانون تامین اجتماعی یا شرکت داوطلبانه بیمه شدگان در جبهه های نبرد علیه باطل قبل از اشتغال یا حین اشتغال با رعایت ضوابط مقرر پرداخت حق بیمه متعلقه نزد سازمان تامین اجتماعی قابل احتساب می باشد که جزو سابقه پرداخت حق بیمه محسوب می شود. ضمناً شرکت داوطلبانه افراد یاد شده در جبهه نبرد حق علیه باطل بر اساس گواهی معتبر از مراجع ذی صلاح اعزام کننده شامل نیروهای مسلح و وزارت جهاد کشاورزی (صرفاً برای جهادگران وزارت جهادسازندگی سابق) خواهد بود

مطابق ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگانی که قبل و بعد از انجام خدمت سربازی دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده اند با قید این نکته که خدمت سربازی آنان قبل از تاریخ ۱۳۸۵/۵/۱ باشد از پرداخت حق بیمه متعلقه دوران خدمت معاف می باشند.

آشنایی با برخی از قوانین و مقررات حوزه امور مستمریها

۱- مستمری بازنشستگی:

پایان دوران کاری هر فرد، به مرحله ای می رسد که در اصطلاح به آن دوران بازنشستگی می گویند. اگر روزگاری انسانها برای زیستن و تأمین معاش تا واپسین روزهای عمر خود، ناگزیر بودند کار و تلاش کنند اما تمدن و شهرنشینی و دستاوردهای علمی ناشی از آن، به انسانها این امکان را داده است بی آن که زیانی به روند رشد و تکامل جوامع وارد شود، آسایش و فراغت را میان خود توزیع و سال های کار

سازمان یافته را محدود و از بازنشستگی به عنوان روشی برای توزیع فراغت میان افراد جامعه بهره مند شوند. پرداخت مستمری بازنشستگی و تأمین شرایط زندگی مناسب برای بیمه شدگان به هنگام بازنشستگی، یکی از کارکردهای اصلی نظام بیمه های اجتماعی است که سازمان تأمین اجتماعی به عنوان محوری ترین بخش نظام بیمه های اجتماعی کشور، در قبال دریافت حق بیمه از افراد در دوران اشتغال آنان، مسئولیت پرداخت مستمری، تأمین و ارائه خدمات درمانی به بیمه شدگان و خانواده هایشان را در هنگام بازنشستگی بر عهده دارد.

بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر دریافت مستمری از خدمات درمانی که در مراکز درمانی ملکی و مراکز درمانی طرف قرارداد تأمین اجتماعی ارائه می شود، برخوردار هستند. پرداخت عیدی، حق اولاد، حق عائله مندی، حق سنوات مزاد بر ۲۰ سال و پرداخت کمک هزینه معشیت مستمری بگیران از دیگر اقداماتی است که از سوی سازمان تأمین اجتماعی برای بهبود شرایط زندگی بازنشستگان تحت پوشش این سازمان انجام می شود.

شرایط لازم برای درخواست مستمری بازنشستگی

مطابق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بیمه شدگانی که به سن قانونی بازنشستگی (۶۰ سال تمام برای مردان و ۵۵ سال تمام برای زنان) می رسند ، در صورتیکه حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مقرر در سن یاد شده را دارا باشند، میتوانند تقاضای بازنشستگی کنند. حداقل سابقه پرداخت حق بیمه تا تاریخ ۸۱/۷/۱۴ ، ۵۵ سال تمام بود، پس از آن با گذشت هر سال ، یک سال به این سابقه اضافه میشود تا به بیست سال تمام برسد.

چند نکته مهم

تبصره ۱) در صورتی که بیمه شده ۳۰ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد، حداقل سن بازنشستگی برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تمام خواهد بود.

تبصره ۲) بیمه شدگانی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور داشته باشند بدون احتساب شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

تبصره ۳) در صورتیکه بیمه شده (مرد یا زن) دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشد، بدون شرط سنی میتواند درخواست بازنشستگی کند.

تبصره ۴) زنان بیمه شده با ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۴۲ سال سن، مشروط بر اینکه بهنگام ارائه درخواست بازنشستگی یا ترک کار در کارگاههای مشمول قانون کار اشتغال داشته باشند، میتوانند متقاضی بهره مندی از مزایای بازنشستگی شوند.

روش محاسبه میزان مستمری بازنشستگی:

طبق ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از $35/30$ (سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید).

تبصره) منظور از متوسط مزد یا حقوق بیمه شده، مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت شده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر عدد بیست و چهار است.

۲- مستمری از کار افتادگی:

حمایت مستمر از بیمه شدگانی که در معرض آسیب های جسمی و مالی قرار می گیرند و بر اثر حادثه یا بیماری، قدرت بیمه شده برای ادامه کار کاهش یابد، به نحوی که نتواند درآمد قبلی خود را کسب کند، سازمان تأمین اجتماعی وی را تحت پوشش حمایت های خود قرار می دهد. که این یکی از مهمترین کارکردهای نظام بیمه های اجتماعی است.

حمایت ها و خدمات این سازمان در مرحله اول متوجه بازگرداندن قدرت کار بیمه شده از طریق ارائه خدمات درمانی و توانبخشی به فرد بیمه شده است و اگر این اقدام موثر واقع نشود، با برقراری مستمری از کار افتادگی کاهش و یا قطع درآمدی را جبران می کند.

سازمان تأمین اجتماعی تمامی بیمه شدگان تحت پوشش خود را بدون توجه به میزان سابقه و پرداخت حق بیمه در مقابل حوادث ناشی از کار مورد حمایت قرار می دهد، اما چنانچه بیمه شده ای در اثر حوادث غیر ناشی از کار و یا بیماری های عادی آسیب ببیند و توانایی خود را حسب نظر کمیسیون های پزشکی پیش بینی شده در قانون تأمین اجتماعی به صورت کامل از دست بدهد، در چارچوب قانون و با احراز شرایط قانونی مورد حمایت قرار می گیرد.

“از کار افتادگی در قانون تأمین اجتماعی”

از کارافتادگی یکی از تعهدات پیش بینی شده در قوانین بیمه‌های اجتماعی از جمله در قانون تأمین اجتماعی (بند «د» ماده «۳») است. این تعهد در زمره تعهدات بلند مدت محسوب و به اجزای متعددی تقسیم می‌گردد.

از نظر علت، از کارافتادگی به دو دسته ۱- بیماری‌ها ۲- حوادث و از نظر درصد، از کارافتادگی به سه دسته ۱- کلی ۲- جزئی ۳- غرامت نقص عضو تقسیم می‌شوند.

همین تنوع پیچیدگی خاصی را به این مقوله بخشیده و آنرا دارای جایگاه ویژه‌ای در میان تعهدات بلند مدت قرار داده است. زیرا کوچکترین غفلت در این زمینه ممکن است، موجب تضییع حقوق افراد و یا ایجاد حقوق غیر واقعی شود.

“ تعاریف از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی ”

۱- تعریف از کارافتادگی کلی

طبق بند ۱۳ ماده ۲ قانون :

“ از کارافتادگی کلی عبارت است؛ از کاهش قدرت کار فرد بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از $\frac{1}{3}$ از درآمد قبلی خود را به دست آورد . ”

۲- تعریف از کارافتادگی جزئی

طبق بند ۱۴ ماده ۲ قانون :

“ عبارت است؛ از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال بکار سابق یا کار دیگری فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد . ”

۳- تعریف غرامت مقطوع نقص عضو

طبق بند ۱۷ ماده ۲ قانون :

“ غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که بطور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می‌شود . ”

“ عوامل ایجاد از کارافتادگی ”

همانگونه که گفته شد از کارافتادگی ممکن است، بر اثر بیماریها (عادی یا حرفه‌ای) و یا حوادث (حوادث ناشی از کار یا غیر ناشی از کار) ایجاد شود.

۱- بیماری

طبق بند ۷ ماده ۲ قانون :

“بیماری وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می شود”
به عبارت دیگر ، بیماری اگر غیر قابل علاج تشخیص داده شود ممکن است، موجب کاهش کار فرد بیمه شده و در نتیجه سبب از کارافتادگی وی گردد .

۲- حادثه

طبق بند ۸ ماده ۲ قانون :

“ حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است ، پیش بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ میدهد و موجب صدمه بر جسم یا روان فرد بیمه شده می گردد”
حادثه طبق ماده ۵۹ قانون بر دو نوع تقسیم شده است :

۱- حادثه ناشی از کار

۲- حادثه غیر ناشی از کار

*در مورد بیماری حرفه ای و حوادث ناشی از کار طبق ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی مدت پرداخت حق بیمه ملاک عمل نمی باشد .

ماده ۶۶ قانون :

گروه حوادث ناشی از کار حاوی کمک های بلند مدت و غرامت نقص مقطوع بوده که تعهدات سنگین مالی را بدنبال دارد و حسب مقررات ماده ۶۶ اگر چنانچه در وقوع حادثه ناشی از کار قصور کارفرما و رعایت نکردن مقررات حفاظتی ثابت شود، سازمان قانوناً مکلف به ارائه حمایت بوده و خسارت وارده را مطابق مقررات از کارفرما وصول خواهد کرد.

ماده ۷۵ قانون :

بیمه شده ای که طی مدت ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار، یا ابتلا به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد را پرداخت نموده است، در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار را خواهد داشت.

“ مرجع تشخیص از کارافتادگی ”

طبق ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی ، مرجع تشخیص از کارافتادگی کمیسیون های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ قانون می باشند، بدین معنی که پزشک معالج پس از انجام خدمات توانبخشی و درمان چنانچه فرد

بیمه شده را غیر قابل علاج تشخیص دهد، این امر را گواهی می نماید و سپس کمیسیون های پزشکی بر اساس آن اعلام نظر و اقدام به صدور رأی می نمایند .

۳- مستمری بازماندگان :

چتر حمایتی تأمین اجتماعی از هنگام پرداخت اولین حق بیمه ، بر سر بیمه شده و خانواده تحت تکفل وی گسترده می شود. در صورت تداوم پرداخت حق بیمه ، این پوشش حمایتی تا پایان حیات بیمه شده ادامه دارد و پس از فوت بیمه شده نیز خانواده او از خدمات حمایتی ویژه ای برخوردار می شوند . با فوت مستمری بگیر بازنشسته و از کارافتاده کلی تحت پوشش تأمین اجتماعی ، خانواده و بازماندگان وی با احراز شرایط پیش بینی شده در قانون تحت حمایت سازمان قرار می گیرند.

بازماندگان بیمه شده ای که بر اثر حادثه ناشی از کار و یا بیماری های حرفه ای فوت می کند نیز به همین ترتیب از حمایت سازمان تأمین اجتماعی برخوردار می شوند . اما اگر فوت بیمه شده شاغل ، ناشی از حوادث و بیماری های عادی باشد، حمایت از بازماندگان وی تابع شرایط خاصی خواهد بود. برقراری مستمری بازماندگان که یکی از تعهدات بلند مدت سازمان محسوب می شود، بر اساس مواد قانونی زیر صورت می پذیرد :

مواد قانونی

۱- ماده ۸۰ قانون :

بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت :

۱-۱ در صورت فوت بیمه شده بازنشسته

۱-۲ در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر

۱-۳ در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار ، مشروط بر این که طی آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد .

تبصره یک: در صورتی که بیمه شده متوفی دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین ده تا بیست سال باشد بازماندگان واجد شرایط وی استحقاق دریافت مستمری به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون را خواهند داشت.

تبصره دو: بازماندگان واجد شرایط بیمه شده ای که از تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ به بعد فوت شده اند و دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال می باشند استحقاق غرامت مقطوع فوت معادل

یکماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت را بطور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده "۸۳" قانون را خواهند داشت.

۲- ماده ۸۱ قانون:

بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

۲-۱ عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است .
تبصره یک : همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم ، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد ، بار مالی ناشی از این تبصره از محل (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد .

۲-۲ فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند .

۲-۳ پدر و مادر متوفی در صورتی که نخست تحت تکفل او بوده دوم سن پدر از شصت سال سن و مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند .

۳- ماده ۸۲ قانون:

بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد :

۳-۱ شوهر مشروط بر این که نخست تحت تکفل زن بوده و دوم سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند .

۳-۲ فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر :

الف - سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند .

۳-۳ پدر و مادر در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از شصت سال، سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند .

۴- ماده ۱۳ قانون :

سهام مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیر می باشد :

۴-۱ میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است، در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد، مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد .

۴-۲ میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد، در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد، مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۴-۳ میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد ، مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید ، هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند، سهم هر یک از مستمری به نسبت تقلیل داده می شود. در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری شود سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد در صد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد .
«برخی از نکاتی که دانستن آنها جهت افراد تحت پوشش سازمان ضروری بنظر می رسد»

جمع آوری سوابق بیمه شدگان

جمع آوری سوابق بیمه ای بیمه شدگان در یک شعبه، روند ارایه خدمت و برقراری مستمری آنان را آسان می کند.

چنانچه بیمه شده ای در بیش از یک شعبه تأمین اجتماعی دارای سوابق پرداخت حق بیمه باشد، جهت جمع آوری سوابق کارکرد خود باید به آخرین شعبه محل پرداخت حق بیمه مراجعه کند و نسبت به تکمیل فرم درخواست جمع آوری سوابق اقدام نماید.

شعبه تأمین اجتماعی پس از شناسایی شعبه محل پرداخت حق بیمه وی، سوابق بیمه شده را از شعب ذی ربط جمع آوری خواهد کرد.

در حال حاضر سوابق بیمه شدگان از طریق سایت اینترنتی سازمان به آدرس www.tamin.ir نیز قابل مشاهده می باشد.

برخی سوالات رایج در خصوص دفترچه درمانی بیمه شدگان و مستمری بگیران و افراد تحت تکفل آنان چه مدارکی برای برای صدور اولین دفترچه درمانی لازم است ؟

بیمه شدگان و مستمری بگیران برای دریافت اولین دفترچه بیمه برای خود و افراد تحت تکفل خود باید اقدامات زیر را انجام دهند:

تکمیل فرم درخواست صدور دفترچه درمان توسط بیمه شده یا مستمری بگیر.

ارائه یک قطعه عکس ۴ * ۳ از بیمه شده یا مستمری بگیر و افراد تحت تکفل آنان جهت الصاق به دفترچه درمان.

ارائه تصاویر صفحات اول و دوم شناسنامه عکس دار و یا گذرنامه افراد تحت تکفل بیمه شده یا مستمری بگیر و رؤیت اصل آنها.

ارائه گواهی اشتغال به تحصیل یا از کارافتادگی فرزندان پسر بالای ۱۹ سال.

ارائه تعهد کتبی بیمه شده یا مستمری بگیر مبنی بر عدم اشتغال به کار فرزند دختر بالای ۱۵ سال.

ارائه فرم تأیید شده کفالت شوهر بیمه شده زن یا مستمری بگیر زن.

ارائه تعهد کتبی بیمه شده زن یا مستمری بگیر زن مبنی بر اینکه همسر وی تحت پوشش نظام حمایتی خاصی نیست. (درخصوص صدور دفترچه فرزندان)

ارائه گواهی حضانت فرزندان بیمه شده زن یا مستمری بگیر زن از مراجع قضایی.

ارایه فرم تأیید شده کفالت پدر یا مادر بیمه شده یا مستمری بگیر

ارائه فیش پرداخت سرانه درمان فرزندان چهارم و به بعد بیمه شدگان اجباری یا مستمری بگیران

در صورت مفقود شدن دفترچه بیمه درمان چه کار باید کرد؟

از آنجا که دفترچه بیمه درمانی، یک مدرک معتبر است و می تواند مورد سوء استفاده احتمالی قرار بگیرد، توصیه می کنیم در اسرع وقت موضوع رابه شعبه مربوطه اطلاع دهید. برای دریافت دفترچه بیمه المثنی هم باید به شعبه محل بیمه پردازی خود مراجعه و نسبت به تکمیل فرم صدور دفترچه بیمه اقدام کنید. مدارک لازم شامل فرم استشهاد محلی، شناسنامه و یک قطعه عکس است. با توجه به دفعه صدور المثنی، با واریز وجهی به عنوان خسارت به حساب مربوطه، نسبت به صدور دفترچه المثنی اقدام خواهد شد. لازم به توضیح است، در صورتی که دفترچه بیمه به دلیل حوادث غیر مترقبه نظیر سرقت، آتش سوزی، زلزله و... مفقود شده باشد، با ارایه تاییدیه مراجع ذی صلاح نیازی به پرداخت خسارت نخواهد بود.

تاریخ اعتبار دفترچه بیمه درمانی چه اهمیتی دارد؟

دفترچه های بیمه درمانی، دارای تاریخ اعتبار مشخصی هستند که در دفترچه های جدید، روی جلد و تمامی برگه های دفترچه، درج شده است. هنگام مراجعه به مراکز درمانی، کارکنان این مراکز، موظف به کنترل مهلت اعتبار دفترچه های درمانی هستند. از این رو، توصیه می کنیم پیش از به سر رسیدن

تاریخ انقضای دفترچه درمانی، به شعبه مربوطه مراجعه بفرمایید. با وجود این، سازمان تامین اجتماعی به منظور رفاه حال بیمه شدگان و افراد تحت تکفل آنان، اقدام به افزایش مهلت اعتبار دفترچه های درمانی نموده است.

در صورت فوت بیمه شده، دفترچه درمانی او را به کجا باید تحویل داد؟

در صورت فوت بیمه شده، دفترچه درمانی او را باید به شعبه تامین اجتماعی مربوطه تحویل داد. لازم به ذکر است تحویل دفترچه درمانی، یکی از مراحل دریافت کمک هزینه کفن و دفن برای بیمه شده اصلی (متوفی) است

از چه سنی می بایست برای صدور دفترچه بیمه نوزاد اقدام کرد؟

از یک ماهگی به بعد حتما باید برای نوزاد دفترچه بیمه جداگانه صادر شود. تا پیش از یک ماهگی، هنگام مراجعه به مراکز درمانی، می توان از دفترچه بیمه مادر نوزاد در صورتی که خودشان همراه نوزاد باشند، استفاده کرد.

آیا امانت دادن دفترچه درمانی به دیگران جرم محسوب می شود؟

بله، دفترچه درمانی صرفا برای استفاده صاحب اصلی آن صادر شده و اعتبار آن از محل سازمان تامین اجتماعی تامین می شود و هرگونه سوء استفاده از آن جرم محسوب می شود و با فرد خاطی برابر ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی برخورد خواهد شد.

آیا می توان برای نوزاد چهارم در خواست صدور دفترچه درمانی کرد؟

طبق قانون، فرزند چهارم و به بعد، مشمول حمایت درمانی بیمه ای نمی باشند اما سازمان برای حمایت از بیمه شده، با دریافت حق سرانه درمان، که مبلغ آن هر ساله توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اعلام می گردد و توسط شورای عالی تامین اجتماعی ابلاغ می گردد، اقدام به صدور دفترچه برای آنان می کند.

نکته:

صدور دفترچه جهت فرزند چهارم و به بعد طبق بند ج تبصره یک ماده یک قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۷۲/۲/۲۶ مجلس محترم شورای اسلامی، حق بیمه فرزند (موضوع ماده ۵۸ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزند چهارم و به بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون متولد می شوند به صورت جداگانه و مطابق تعرفه تعیین شده در یافت می گردد.

مقررات کیفری استفاده غیر قانونی از دفترچه های درمانی چیست؟

براساس ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی، هر کس به استناد اسناد و گواهی های 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 خسارت وارده به سازمان و در صورت تکرار به حبس از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد.

در صورت ترک کار، دفترچه های درمانی را به کجا باید تحویل داد؟

در صورت ترک کار و قطع رابطه بیمه پردازی، بیمه شدگان مکلفند دفترچه های درمانی خود را به شعبه مربوطه تحویل دهند. در غیر این صورت استفاده بعدی از دفترچه های درمانی تخلف محسوب می شود و با این گونه افراد برابر ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی رفتار خواهد شد.

آیا می توانم هم زمان با اشتغال در یک موسسه دولتی و با وجود داشتن دفترچه بیمه خدمات درمانی،

تحت پوشش بیمه تامین اجتماعی هم قرار بگیرم؟

خیر، کلیه افراد شاغل در موسسات و دستگاه های دولتی نظام حمایتی خاص که به سبب وضعیت استخدامی خود تحت پوشش نظام حمایتی موسسه محل اشتغال خود قرار می گیرد، از شمول مقررات قانون تامین اجتماعی، خارج بوده و پرداخت حق بیمه آنها (به طور هم زمان) به سازمان تامین اجتماعی فاقد وجاهت قانونی است.

شایان ذکر است به موجب ماده ۴۲ قانون برنامه سوم توسعه تنفیذی در ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم، امکان تغییر نظام بیمه ای شاغلین مشترک هر یک از سازمان ها (به استثنای کادر نیروی های مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات و با رعایت ضوابط مقرر) امکان پذیر می باشد که متقاضیان عضویت در سازمان تامین اجتماعی جهت آگاهی از ضوابط مربوطه از جمله میزان ما به التفاوت متعلقه، نحوه تاثیر سوابق منتقله جهت بهره مندی از مزایای مقرر در قانون و ... می توانند به شعب ذی ربط سازمان مراجعه نمایند. سوالات رایج در خصوص افراد تحت تکفل بیمه شده بیمه شده اصلی، کدام یک از افراد خانواده خود را می تواند تحت پوشش بیمه ای قرار دهد؟

برابر ماده ۵۸ قانون تامین اجتماعی، افراد خانواده بیمه شده که می توانند تحت پوشش بیمه شده اصلی قرار بگیرند و از خدمات پزشکی بیمه تامین اجتماعی برخوردار شوند، عبارتند از:

همسر(زن) بیمه شده

شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تامین شود و سن او بالای ۶۰ سال باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی)، از کار افتاده کلی شناخته شود.

فرزندان بیمه شده:

فرزندان دختر تا پیش از ازدواج و به شرط این که شاغل نباشند .

فرزندان پسر حداکثر تا ۱۸ سال

فرزندان پسر بالای ۱۸ سال در صورتی که اشتغال به تحصیل داشته باشند یا بر اثر بیماری و نقص عضو بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان، (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) تحت تکفل پدر باشند.

پدر و مادر، مشروط بر این که سن پدر بالای ۶۰ سال و سن مادر بالای ۵۵ سال باشد یا به تشخیص کمیسیون های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) از کار افتاده کلی باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نمایند و تحت پوشش سازمان بیمه ای و حمایتی دیگری نباشند. هم چنین در کفالت فرزند دیگری نباشد

برای تحت پوشش قرار دادن والدین خود چه اقداماتی باید انجام داد؟
برای تحت تکفل در آوردن پدر و مادر، در صورتی که واجد شرایط لازم باشند، می بایست ضمن ارایه مدارک، برای تکمیل فرم درخواست به شعبه محل بیمه پردازی مراجعه کرد تا مراحل اداری لازم شامل انجام بازرسی فنی صدور رای توسط واحد امور فنی بیمه شدگان و معرفی به واحد نام نویسی برای صدور دفترچه درمانی صورت پذیرد

فرزندان دختر تا چه سنی تحت پوشش بیمه ای پدر و مادر باقی خواهند ماند؟

فرزندان دختر، تا هر سنی که شرط آن که ازدواج نکرده و یا شاغل نباشند، تحت تکفل پدر بوده و از پوشش بیمه ای وی برخوردار خواهند بود. البته تا سن ۱۸ سالگی نیازی به ارایه شناسنامه برای تمدید اعتبار دفترچه درمانی آنان نیست اما از ۱۸ سالگی به بعد، تمدید اعتبار دفترچه درمانی فرزند دختر با ارایه شناسنامه امکان پذیر می گردد.

آیا فرزند دختر در صورت جدایی از همسر خود، می توانند دوباره تحت تکفل پدر قرار گیرند؟

در صورتی که فرزند دختر پس از ازدواج، از همسر خود طلاق بگیرد یا همسرش فوت کند و مستمری بگیر سازمانی نباشد، می تواند مجدداً تحت تکفل پدر قرار بگیرد و از حمایت های درمانی برخوردار

گردد. *آیا خواهران و برادران بیمه شده می توانند تحت تکفل او قرار بگیرند؟*

خیر، خواهران و برادران بیمه شده، نمی توانند به واسطه او، تحت پوشش تامین اجتماعی قرار بگیرند. مگر اینکه، بیمه شده مقرری بگیر بیمه بیکاری باشد و خواهر یا برادر خود را در صورت احراز شرایط، تحت تکفل خود قرار دهد.

در چه صورت شوهر می تواند تحت پوشش بیمه همسر خود قرار بگیرد؟
در صورتی شوهر تحت تکفل همسر خود قرار می گیرد که تحت پوشش هیچ نظام حمایتی دیگری نباشد
و از هیچ جایی مستمری یا مزد دریافت نکند و دارای استطاعت مالی نباشد یعنی معاش او و فرزندانش
توسط همسرش تامین شود و یا این که سن شوهر بالای ۶۰ سال باشد یا از نظر کمیسیون پزشکی
(موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) ، از کار افتاده کلی شناخته شده باشد
آیا بیمه شده زن می تواند فرزندان خود را تحت پوشش بیمه خود در آورد؟
بله ، در صورتی که شوهر ، تحت پوشش هیچ نظام حمایتی دیگری نباشد و از جایی مستمری یا حقوق
دریافت نکند.