

کار تابع:

قبل از وارد شدن به بحث در زمینه دامنه شمول قانون کار که عنوان کتاب حاضر است به توضیح مطالبی راجع به کار تابع و کار برای خود و نیز مفاهیم کارگر، کارفرما و کارگاه می پردازیم.

در بررسی فعالیتهایی که افراد برای کسب در آمد انجام می دهند، دو نوع کار قابل تشخیص است: یکی کاری که فرد در اشتغال مزدبگیری برای دیگری انجام می دهد که به آن کار تابع نیز گفته می شود و دوم کاری که در آن پرداختی تحت عنوان مزد انجام نمی شود و در این نوع اشتغال افراد برای خودشان کار می کنند و درآمد حاصل از کار نیز در اختیار و مالکیت خود آنان قرار می گیرد. این نوع کار یعنی کار برای خود و شاغلین آن که تحت عنوان «صاحبان مشاغل آزاد یا کارکنان مستقل» شناخته می شوند، در حوزه بحث حقوق کار و قانون کار قرار ندارند چون مجموعه حقوق کار که بر کار تابع حاکم است از ابتدا در حمایت از اقشار مزدبگیر جامعه به وجود آمده و توسعه و تحول آن نیز در این جهت پیشرفت داشته است.

در کار تابع افراد نیروی کار خود را در مقابل ما به ازای کار یعنی دریافت مزد یا حقوق در اختیار کارفرما قرار می دهند به این جهت به این نوع کار، کار برای دیگری نیز می گویند. در واقع مقررات قانون کار متوجه کار تابع است و این معنی از بعضی از

مواد این قانون به خوبی استنباط می شود از جمله می توان به مواد ۲، ۳، ۴، ۶۱ و ۷۹ اشاره کرد. مواد ۲، ۳ و ۴ قانون کار در تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه طوری تنظیم گردیده اند که موضوع آنها صرفاً کار تابع را شامل می شود. مثلاً برابر ماده دو قانون کار، کارگر به کسی گفته می شود که در مقابل دریافت حق السعی به درخواست کارفرما کار می کند (کار تابع) و یا وقتی قانون کار در ماده ۳، کارفرما را شخصی حقیقی یا حقوقی تعریف می کند که کارگر به درخواست و به حساب وی در قبال حق السعی کار انجام می دهد، این تعریف متوجه کار تابع است و همچنین در تعریف کارگاه، موضوع ماده چهار که کارگاه را محلی می داند که در آن جا کارگر به درخواست کارفرما کار می کند، منظور قانونگذار کار تابع یا کار برای دیگری می باشد. در ماده ۶۱ قانون کار می خوانیم، ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است و یا مطابق ماده ۸۳ قانون کار، ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسائل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است. روشن است که ممنوعیتهای پیش بینی شده در مواد مذکور صرفاً کار تابع را شامل می شود و به کارگیری واژه ارجاع در این مواد نیز ممنوعیتهای کاملاً متوجه کار تابع می کند. ماده ۷۹ قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام را ممنوع ساخته است. بدیهی است صرفاً

در کار تابع است که نیروی کار به کار گرفته می شود، به این لحاظ نیز ممنوعیت به کارگیری افراد زیر پانزده سال تمام فقط در زمینه کار تابع اعمال می شود. در کار تابع به عامل انجام کار، کارگر و کسی که کار برای او انجام می شود، کارفرما و محل انجام کار را کارگاه می گویند که در سطور آتی به اختصار در مورد هریک از این واژه ها صحبت خواهد شد.

کارگر:

در قانون کار، عنوان کارگر اطلاق عام دارد و این معنی از تعریفی که در این قانون از کارگر شده به خوبی مستفاد می‌گردد. برابر ماده ۲ قانون کار، کارگر به کسی گفته می‌شود که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. این تعریف متضمن مفهوم حقوقی واژه کارگر است. به عبارت دیگر تعریفی که قانون کار از کارگر می‌کند بیشتر متوجه معنی حقوقی این کلمه است (در مقابل مفهوم اجتماعی که از کارگر به عنوان فردی که صرفاً کار ییدی انجام می‌دهد، تعبیر دارد). به همین دلیل در تمام مواد قانون کار از عامل انجام کار صرف نظر از نوع کار، تخصص، مهارت، موقعیت شغلی و تحت عنوان کارگر یاد می‌شود و همچنین کار چه به صورت دستی انجام شود یا فکری و یا هنری مؤثر در تعریف مفهوم کارگر نیست به این ترتیب به لحاظ قانون کار، در کار تابع، متصدی امور دفتری، ماشین نویس، تکنیسین، سرپرست قسمت، مدیران، پزشک درمانگاه، کارشناس حقوقی، نقاش، خطاط و ... همه عنوان کارگر دارند و ذکر عبارت، به هر عنوان، در تعریف کارگر متضمن همین معنی است.

در تعریف کارگر موضوع ماده دو قانون کار، واژه‌هایی چون حق السعی، کار و عبارت «به درخواست کارفرما» نیز جلب توجه می‌کند. صرف نظر از تعریف لغوی حق السعی، ماده ۳۴ قانون کار حق السعی را کلیه دریافت‌های قانونی می‌داند که

کارگر به اعتبار قرارداد کار دریافت می کند اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها، کار نیز در مفهوم عام کلمه به همه فعالیت هایی گفته می شود که افراد برای کسب درآمد و تأمین معاش انجام می دهند. عبارت به درخواست کارفرما که به جای «به دستور کارفرما» در قانون سابق کار، به کار گرفته شده است، به منظور بیان مشخصه کار تابع و تبعیت کارگر از کارفرما در کار مزدبگیری عنوان شده است، هر چند در بیان مقصود نارسا است.

کارفرما:

در لغت، کارفرما به معنی آن که به کاری فرمان دهد، آمده است. کارفرما به کسی گفته می شود که با داشتن سرمایه و ابزار و وسایل کار نیروی کار دیگران را در مقابل پرداخت ما به ازای کار برای انجام فعالیت اقتصادی به کار می گیرد در واقع در روابط فردی و جمعی کار در کار تابع، یک طرف قرارداد را که دستور کار می دهد، بر کار کارگران نظارت دارد، نتیجه کار را می بیند و مزد پرداخت می کند، کارفرما می گویند. ماده ۳ قانون کار در تعریف کارفرما می گوید: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. به طوری که ملاحظه می شود بر خلاف کارگر که همیشه شخص حقیقی است، کارفرما ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی باشد. در واحدهای کوچک کارگری که تعداد کارگران آن محدود است، کارفرما مالک و اداره کننده کارگاه بوده و بر کار کارگران واحد نظارت مستقیم دارد. بر عکس در کارگاههای بزرگ که تعداد زیادی کارگر دارند، عملاً نظارت مستقیم کارفرما بر کار تک تک کارگران امکان پذیر نبوده و در این زمینه اداره و سرپرستی قسمتهای مختلف کارگاه به افراد دیگری واگذار می شود. در این رابطه، ماده ۳ قانون کار در تعریف کارفرما، اضافه می کند مدیران و مسؤولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که

نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. توضیح مطلب این که اساساً در واحدهای بزرگ کارگری اغلب، کارفرما با کارگران ارتباط مستقیم ندارد و شخصاً نیز به آنان دستور کار نمی دهد و خود نتیجه کار را بررسی نمی کند بلکه برای انجام این امور، حسب مورد و در چهارچوب تقسیم کار در کارگاه، وظایف و مسؤولیت‌های خویش را به مدیران و رؤسای قسمتها تفویض می کند به این ترتیب اعمال مدیریت و نظارت بر کارها از طریق این نمایندگان انجام می شود.

هر چند کارگران با توجه به آن چه گفته شد، وظایف محوله را به دستور و با نظارت نمایندگان کارفرما انجام می دهند و این نمایندگان نیز مکلف به رعایت مقررات حمایتی کار در باره کارگران هستند. اما در این رابطه، کارگر کار را نه به حساب نمایندگان بلکه برای کارفرما و به حساب وی انجام می دهد در حقیقت مدیران و مسؤولان به نمایندگی از طرف کارفرما بر کار کارگران نظارت و اعمال مقررات می کنند و نزد کارگران تعهداتی را می پذیرند و به این لحاظ است که کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در مقابل کارگر به عهده می گیرند. بدیهی است نمایندگان کارفرما باید وظایف نمایندگی و اعمال مقررات و قبول تعهدات نزد کارگران را در چهارچوب اختیاراتی که به آنان تفویض شده انجام دهند در غیر این صورت به طوری که در قسمت پایانی ماده ۳ قانون کار نیز تصریح شده است، چنانچه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن

را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است. کارفرما در جهت اجرای مقررات حمایتی قانون کار در کارگاه تکالیف و مسؤولیت‌هایی دارد که احکام مربوط به تخلف و عدم رعایت آنها در مبحث جرائم و مجازات‌ها، موضوع فصل یازدهم قانون کار، مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶، پیش بینی شده است.

کارگاه:

کارگاه یکی از مباحث مهم در حقوق کار را تشکیل می دهد و اهمیت آن وقتی دانسته می شود که بدانیم کارگاه محل انجام کار، تلفیق نیروی کار و سرمایه، محل تشکیل تشکل های کارگری، کمیته های انضباط کار، طبقه بندی مشاغل، حفاظت و بهداشت کار و ... است. ماده ۴ قانون کار در تعریف کارگاه می گوید: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند» به طوری که عبارت قانونی فوق نشان می دهد عوامل تشکیل دهنده کارگاه عبارت از کارگر، کارفرما و انجام کار است. از این دیدگاه است که مفهوم کارگاه در حقوق کار با استنباطی که علم آمار یا اقتصاد و یا حتی سایر رشته های علم حقوق از کارگاه دارند، متفاوت است. همان گونه که قبلاً نیز اشاره گردید فلسفه ایجاد حقوق کار و تحول آن تا به امروز در جهت حمایت از کارگران تابع و تأمین منافع آنان بوده است از این رو کارگر رکن اصلی برای تشکیل کارگاه به معنی حقوق کار است به این لحاظ و همان طور که عبارت قانونی تعریف کارگاه نیز متضمن این معنی است در حقوق کار، کارگاه بدون وجود کارگر مزدبگیر مفهوم پیدا نمی کند.

از کارگر و کارفرما در جای خود صحبت کردیم. مطلب دیگری که در تعریف کارگاه مورد توجه قرار گرفته «انجام کار» است، عاملی که بین کارگر و کارفرما ایجاد رابطه می کند، اجتماع نیروی کار کارگر و سرمایه و ابزار کار کارفرما بدون هدف

صورت نمی گیرد. این هدف انجام کار به منظور تولید و ارائه خدمات و مقاصد دیگر جهت حصول به نتیجه ای است که کارگر در بکارگیری نیروی کار و کارفرما در به کار انداختن سرمایه از آن انتظار دارند. ماده ۴ قانون کار در ادامه تعریف کارگاه برای ذکر مثال از مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها به عنوان کارگاه یاد می کند که مبین گسترش بیشتر قلمرو قانون کار نسبت به واحدهای کارگری با انواع فعالیتها و تنوع کار است. قسمت اخیر ماده چهار قانون کار به منظور تحت پوشش قرار دادن مقررات حمایتی قانون کار و مقررات تأمین اجتماعی به کارگران شاغل در تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق و وابسته به کارگاه است به ذکر این تأسیسات پرداخته و آنها را جزء کارگاه می شناسد از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونیه، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها. از طرفی قانون کار، محل کار و انجام فعالیت را به اعتبار این که کارگران تابع و مزد بگیر در آن جا کار می کنند کارگاه می شناسد به این جهت مؤسسات و سازمانهای دولتی که در حوزه شمول مقررات خاص استخدامی قرار دارند چنانچه کارگر مشمول قانون کار داشته باشند به این اعتبار کارگاه تلقی می شوند.

در قانون سابق کار این مسأله پیش بینی نشده بود که چنانچه در جریان فعالیت کارگاه وضعیت حقوقی واحد (انتقال به هر شکل) تغییر کند رابطه کارگران و کارگاه چه صورتی پیدا می کند با وجود این نظریه و رویه غالب در مراجع حل اختلاف این بود که انتقال کارگاه را موجب قطع رابطه کارگران با واحد کارگری نمی دانستند با این استدلال که درست است که با انتقال کارگاه، کارفرما تغییر می کند اما چون کار در کارگاه استمرار دارد با عوض شدن و تغییر کارفرما، کارگران وابستگی و تعلق خاطر خود را نسبت به کارگاه از دست نمی دهند از طرفی حفظ ثبات و امنیت شغلی کارگران ایجاب می کند تغییرات حقوقی که در وضعیت کارگاه ایجاد می شود، مانع ادامه کار و قطع رابطه کارگران با کارگاه نشود. در این زمینه ماده ۱۲ قانون کار برای از بین بردن تردید و رفع هرگونه ابهام مقرر داشته است، «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نیست و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

با توجه به آن چه گفته شد با تغییر در وضعیت حقوقی کارگاه، رابطه بین کارگران و کارگاه خاتمه یافته تلقی نمی شود و کسی که کارگاه به هر عنوان به وی منتقل می شود ملزم به اجرای تعهدات کارفرمای قبلی است و نمی تواند با این ادعا که چون

او طرف قرارداد با کارگران نبوده و در انعقاد قرارداد کار با آنان نیز دخالت نداشته است، اقدام به فسخ قرارداد کار با کارگران نماید در عمل مراجع حل اختلاف نیز مورد را از مصادیق اخراج غیرموجه شناخته و به الزام کارفرمای فعلی نسبت به اجرای تعهدات کارفرمای سابق حکم صادر می کنند.

دامنه شمول قانون کار:

اکنون که با واژه های کارگر، کارفرما و کارگاه آشنا شدیم می پردازیم به دامنه شمول قانون کار و این که چه کسانی مشمول قانون کار هستند. تشخیص کارگر مشمول قانون کار از غیر مشمولین این قانون به ویژه در هیأت های حل اختلاف از اهمیت خاصی برخوردار است. مستند ما در زمینه قلمرو قانون کار و مستثنیات آن ماده ۵ و ماده ۱۸۸ این قانون است که مقرر می دارند: کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون هستند و اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. قبلاً نیز اشاره شد که مقررات حقوق کار و مالاً قانون کار، کار تابع را در برمی گیرد. به عبارت دیگر حوزه شمول قانون کار، کار تابع یعنی کارمزد بگیری است اما در کار تابع نیز همه کسانی که نیروی کار خود را در مقابل ما به ازای کار در اختیار دیگری قرار می دهند، مشمول قانون کار به حساب نمی آیند. به این معنی که در کار مزدبگیری افرادی هستند که ضمن این که کار تابع انجام می دهند تحت پوشش قانون کار قرار نداشته بلکه از مقررات استخدامی دیگری تبعیت می کنند.

برای تعیین قلمرو قانون کار و تشخیص این که افراد شاغل در کار تابع از چه نوع مقررات استخدامی تبعیت می کنند، همواره و در همه حال توجه و دقت به مفاد ۱۸۸ قانون کار ضرورت پیدا می کند، این ماده در واقع ضابطه احراز و تشخیص کارگر مشمول قانون کار از غیر مشمول این قانون است.

به این ترتیب هر چند قانون کار قانونی عام است و در این زمینه شمول مقررات این قانون به افراد در کار تابع یک اصل و قاعده است اما با توجه به وجود بعضی مقررات خاص استخدامی در جامعه که عموماً حاکم بر روابط استخدامی کارکنان دولت است، حوزه شمول قانون کار محدودتر خواهد شد. می توان گفت در کار تابع هر جا که مقررات خاص مستند به قانون ناظر بر روابط استخدامی طرفین قرارداد کار نباشد قانون کار حاکمیت پیدا می کند، در هر حال ماده ۱۸۸ قانون کار قاعده و ملاک خوبی برای تشخیص است و به روشنی موارد استثنای شمول عام قانون کار را بیان می دارد. در تبصره ماده ۱۸۸ قانون کار پیش بینی شده است که حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف این قانون نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد، تبصره فوق ناظر بر کارگاههای خانوادگی و دستگاههایی است که مشمول قانون کار نیستند ولی در بعضی از مواد این قانون وظایف و تکالیف خاصی به عهده آنها قرار داده شده است. مثلاً طبق تبصره ماده ۸۵ قانون کار، کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات فصل چهارم این قانون بوده و

مكلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار هستند و یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت مسکن و شهرسازی، سازمان تأمین اجتماعی، سازمان تربیت بدنی و ... به موجب مواد مصرحه در قانون کار مكلف به رعایت و تبعیت از مقرراتی خواهند بود که قانوناً به عهده آنها گذاشته شده است.

غیر از اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری و مشمولین مقررات خاص استخدامی دیگر و نیز کارگاههای خانوادگی که بر اساس ماده ۱۸۸ قانون کار از دایره شمول این قانون خارج شده اند، به موجب مواد ۱۸۹ و ۱۹۱ قانون کار فعالیتهای کشاورزی و کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان به ترتیب مقرر در مواد قانونی مزبور و با تصویب مقررات و آیین نامه مربوط در هیأت وزیران از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود و یا کارکنان حمل و نقل زمینی، هوایی و دریایی، صیادان، خدمه و مستخدمین منازل و معلولین به لحاظ مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد یا حقوق مشمول آیین نامه هایی خواهند بود که حسب مورد به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید (ماده ۱۹۰ قانون کار) و همچنین موادی از قانون کار متضمن مقرراتی راجع به کارگران پاره وقت، کارمزد، کارآموزان، اتباع خارجی و ... است.

موضوعاتی که فوقاً به آن اشاره شد مطالب این کتاب را تشکیل می دهند که به اختصار راجع به هر یک از آنها صحبت خواهد شد. تقسیم بندی مباحث به ترتیب مواد

قانون کار تنظیم گردیده است. مسائل مربوط به کار خانگی، کارکنان خرید خدمت، مناطق آزاد تجاری - صنعتی، بانک ها، شرکتهای بیمه و ... که در قانون کار پیش بینی نشده در پایان کتاب آورده شده است.

قانون کار و کارگران پاره وقت:

در قانون کار از کار پاره وقت تعریف به عمل نیامده است اما برابر ماده ۳۹ این قانون، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود. کار پاره وقت که در سالهای اخیر گسترش فراوان یافته و هر روز نیز بر دامنه این شکل از کار افزوده می شود، کاری است که در آن طرفین قرارداد کار، برای انجام ساعات کار کمتر از ساعات کار قانونی توافق می نمایند در واقع در کار پاره وقت انجام بخشی از ساعات کار قانونی روزانه یا هفتگی و یا ماهانه مورد توافق کارگر و کارفرما قرار می گیرد. هر چند در بعضی کشورها کار پاره وقت را محدود به انجام ساعت کار مشخص و معین در طول روز یا هفته یا ماه دانسته اند اما در مقررات قانون کار ایران، کار پاره وقت محدود به زمان معین و مشخص نشده است و میزان آن حسب مورد در طول روز یا هفته و یا ماه در بدو استخدام و قرارداد کار اولیه و با موافقت طرفین تعیین می شود. بر خلاف آن چه تصور می شود کار پاره وقت به مشاغل خاصی اختصاص ندارد به ویژه امروز در بخش عمومی و خصوصی و در انواع فعالیتهای کار پاره وقت به اشکال مختلف به چشم می خورد، البته در بعضی از مشاغل به لحاظ ماهیت و طبیعت کار، نوعاً بیشتر کار پاره وقت را طلب می کند.

در کار پاره وقت اغلب کسانی کار می کنند که یا کار دائم پیدا نمی کنند و در نتیجه الزاماً به کار نیمه وقت روی می آورند یا کارکنان شاغلی هستند که به ناچار در غیر ساعات اداری برای کسب درآمد بیشتر کار می کنند. کسانی نیز به ویژه زنان به لحاظ مسؤولیت‌های خانوادگی ساعات کمتری را به کار مزدبگیری اختصاص می دهند و نیز دانشجویان و یا دانش آموزانی که جهت تأمین هزینه تحصیلی و یا کمک به خانواده ناچار به انجام کار به صورت نیمه وقت هستند. بازنشستگان نیز برای پر کردن اوقات فراغت و تأمین هزینه زندگی اغلب انجام کار به صورت پاره وقت را ترجیح می دهند.

کسانی که پاره وقت کار می کنند، مشمول کلیه مقررات حمایتی قانون کار قرار دارند و به این لحاظ تفاوتی بین کارگران تمام وقت و پاره وقت در استفاده از امتیازات قانون کار نمی توان قائل شد مگر این که کارگران نیمه وقت به نسبت ساعات کار انجام شده از مزایای قانون کار برخوردار می شوند مثلاً فردی که به صورت پاره وقت کار می کند به نسبت ساعات کار از مزد و مزایای قانونی نظیر کمک هزینه های مسکن، عائله مندی، عیدی و پاداش، بن کارگری، مرخصی های استحقاقی و استعلاجی و نیز تعطیل هفتگی (جمعه) و تعطیلات رسمی استفاده می کند. در صورت گردش بودن کار و یا کار در ساعات شب، از فوق العاده های نوبت کاری و شب کاری برخوردار می شود و به همین ترتیب به نسبت کارکرد از مزایای پایان کار

(سنوات خدمت) بهره مند خواهد شد. در موضوع چگونگی منظور داشتن اضافه کاری برای کارگرانی که پاره وقت کار می کنند، اختلاف نظر وجود دارد. مورد سؤال این که، چنانچه کارگران پاره وقت مزاد بر ساعات کار توافق شده در قرارداد، کار کنند برای مزاد بر ساعات کار پاره وقت مشمول فوق العاده اضافه کاری قرار می گیرند یا خیر و اگر جواب مثبت است آیا محدودیت انجام اضافه کاری روزانه یعنی سقف ۴ ساعت در روز برای کارگران پاره وقت نیز باید رعایت شود. رویه غالب این است که چون اضافه کاری، مزاد بر ساعات کار قانونی تعریف می شود، از این رو چنانچه کارگران پاره وقت مزاد بر ساعات کار توافق شده در قرارداد، کار کنند موضوع اضافه کاری برای این قبیل کارگران تا محدوده ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه (ساعت کار قانونی روزانه) مورد پیدا نمی کند. بدیهی است اگر ساعت کار از این حد هم تجاوز کند در این صورت ساعات کار مزاد بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه مشمول فوق العاده اضافه کاری قرار خواهد گرفت. نظریه دوم انجام کار مزاد بر ساعات کار توافق شده در قرارداد را برای کارگران پاره وقت نیز اضافه کار تلقی می کند و آن را مشمول استفاده از فوق العاده اضافه کاری می شناسد. برابر ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه سهم کارگر بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود (سهم کارفرما) به سازمان پرداخت نمایند. در اجرای مراتب فوق

این نتیجه حاصل می شود که در کار پاره وقت نیز کارفرما مکلف است کارگر را با توجه به ماده ۱۴۸ قانون کار نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نماید. بدیهی است حق بیمه سهم کارگر و کارفرما در کار پاره وقت به نسبت حقوق پرداختی به کارگر محاسبه و به سازمان تأمین اجتماعی تأدیه خواهد شد.

با توجه به اهمیت کار پاره وقت در امر اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی و مالاً تأثیر آن در اقتصاد، مسائل مربوط به کار پاره وقت به منظور تعیین استانداردهایی در این زمینه درهشتاد و یکمین اجلاس عمومی کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۴ مطرح و به تصویب مقاله نامه شماره ۱۷۵ در باره کار پاره وقت انجامید. این مقاله نامه متضمن مقرراتی راجع به ضرورت حمایت از کارگران پاره وقت، بهبود شرایط کار آنان و تأمین اجتماعی است.

به موجب ماده ۴ مقاله نامه شماره ۲ ۱۷۵ در باره کار پاره وقت، باید تدبیرهایی اتخاذ گردد تا کارگران پاره وقت از همان حمایتی بهره مند گردند که کارگران قابل مقایسه تمام وقت در موردی زیر از آن استفاده می کنند.

الف) حق داشتن تشکیلات، حق مذاکرات دسته جمعی و حق انجام اقدامات به عنوان نمایندگان کارگران. ب) ایمنی و بهداشت کار. پ) منع تبعیض در شغل و حرفه.

۱- ماده ۱۴۸ قانون کار: کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

۲- ایران به مقاله نامه شماره ۱۷۵ سازمان بین‌المللی کار راجع به کار پاره وقت ملحق نشده است.

در ماده ۵ مقاوله نامه آمده است، باید تدبیرهایی هماهنگ با قوانین و روال ملی اتخاذ گردد، تا کارگران پاره وقت، صرفاً به دلیل این که به طور پاره وقت کار می کنند و مزد پایه آنها بر اساس ساعت کار، بازده کار یا قطعه کاری محاسبه می گردد، کمتر از مزد پایه کارگران قابل مقایسه تمام وقت که به همان روش محاسبه شده است نباشد. طبق ماده ۶ نظام قانونی بیمه اجتماعی بر پایه انجام فعالیت حرفه ای، باید به شیوه ای تطبیق داده شود که کارگران پاره وقت از شرایطی معادل شرایط کارگران قابل مقایسه تمام وقت بهره مند گردند، این شرایط را می توان به نسبت ساعات کار، حق بیمه پرداختی یا میزان دریافتی ها یا به روش های دیگر تعیین کرد که با قوانین و روال ملی سازگار باشد. ماده ۷ مقاوله نامه مقرر می دارد، باید تدبیرهایی اتخاذ گردد تا کارگران پاره وقت، در زمینه های مذکور در زیر، از شرایطی معادل شرایط کارگران قابل مقایسه تمام وقت بهره مند گردند.

الف) حمایت از مادر شدن. ب) قطع رابطه کار. پ) مرخصی سالیانه و روزهای تعطیل با استفاده از حقوق. ت) مرخصی بیماری، بر اساس ماده ۱۰ مقاوله نامه شماره ۱۷۵ درباره کار پاره وقت، در موردهای مقتضی باید تدبیرهایی اتخاذ گردد تا

برابر قوانین و روال ملی، انتقال از کار پاره وقت به کار تمام وقت یا بر عکس
داوطلبانه انجام گیرد^۱.

۱- مقاله نامه های بین المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹) دکتر محمدرضا سپهری و همکاران، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی صفحه ۱۲۵ تا ۱۳۹.

قانون کار و کارگران کارمزد:

مقصود از طرح موضوع کارگران کارمزد، بحث در خصوص شمول قانون کار نسبت به این قبیل کارگران نیست چرا که آنان تحت پوشش قانون کار قرار داشته و در این زمینه ابهامی نیز وجود ندارد با وجود این توضیح مطالبی در باره کارگران کارمزد و روابط قراردادی آنان با کارفرما ضروری به نظر می رسد.

کارمزدی نوعی شیوه مزدبری است و کارگر کارمزد به کسی گفته می شود که بر اساس محصول کار خود یا واحد کالای تولید شده که از نظر کمی قابل اندازه گیری و شمارش باشد ما به ازای کار دریافت می کند. در نظام کارمزدی، چون کارگر معمولاً برای کسب درآمد بیشتر و در رقابت با سایر کارگران کارگاه بیش از حد از نیروی کار خود بهره می گیرد و تداوم این شکل کار کردن، استهلاک و فرسودگی زودرس نیروی بدنی کارگران را موجب می شود به همین دلیل این شیوه انجام کار و نظام پرداخت آن که در بعضی از فعالیتهای اقتصادی معمول است با مخالفتهایی مواجه بوده است.

هرچند در شیوه کارمزدی، مدت و زمان انجام کار (ساعتی، روزانه، ماهانه) مبنای تعیین و پرداخت مزد قرار نمی گیرد اما کارفرما اغلب مدتی را که برای انجام کار و تولید هر واحد کالا لازم است مورد توجه قرار داده و آن را ملاک پرداخت در نظام کارمزدی قرار می دهد. با توجه به ویژگیهایی که پرداخت مزد بر اساس محصول کار

و واحد کالای تولید شده دارد قانون کار مقررات خاصی را در حمایت از این نوع شیوه کار مقرر داشته است از جمله در تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار پیش بینی شده است که ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول آنها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برسد در این تبصره تصریح شده است که حداکثر ساعت کار کسانی که به صورت کارمزدی کار می کنند نباید از حداکثر ساعت پیش بینی شده در قانون کار تجاوز نماید.

به منظور تأکید بر رعایت مقررات حمایتی نسبت به کارگران کارمزد و جلوگیری از هرگونه سوء استفاده کارفرمایان در نظام کارمزدی، ماده ۴۳ قانون کار مقرر داشته است کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. از آنجا که ممکن است کارگری که به صورت کارمزدی کار می کند، دریافتی وی در مقابل ساعت کار عادی کمتر از حداقل مزد مصوب شورای عالی کار باشد از این رو در تبصره ماده ۴ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظامهای کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار آمده

است که مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین نامه به کارگر کارمزد پرداخت می شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعت عادی کار باشد.

بعضاً تصور می شود که اجرای مقررات مربوط به اضافه کاری، نوبت کاری و شب کاری در مورد کارگران کارمزد مورد پیدا نمی کند، در جواب باید گفت که برخوردار شدن از مقررات حمایتی قانون کار اختصاص به نوع خاصی از شیوه مزدبری ندارد و کارگران کارمزد نیز مشمول استفاده از فوق العاده های مذکور و سایر مزایای مندرج در قانون کار هستند و مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری، نوبت کاری و شب کاری نیز نرخ کارمزدی آنان است. آن دسته از کارگران کارمزد که به طور نیمه وقت کار می کنند، مزایای رفاهی و انگیزه ای آنان به نسبت ساعات کار محاسبه و پرداخت می گردد. ضمناً در مواردی که رابطه کارگران کارمزد با کارفرما به نحوی از انحا قطع می شود مأخذ محاسبه مزایای پایان کار (سنوات خدمت) میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در حمایت از کارگران کارمزد و برای این که این قبیل کارگران در مواردی که کار در کارگاه تحت عوامل قهریه و غیرمترقبه به حال تعطیل در می آید، با مشکل بیکاری و تأمین معاش مواجه نشوند، ماده ۴ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مقرر داشته است که در صورت توقف کار به واسطه قوه قهریه یا

حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است مقررات ماده ۱۵^۱ قانون کار اجرا خواهد شد به این معنی که چنانچه قوای قهریه باعث تعطیل کارگاه شود و کارگر و کارفرما نتوانند تعهدات خود را نسبت به یکدیگر به دلیل توقف کار انجام دهند، رابطه بین آنان به حال تعلیق در می آید و کارگران کارمزد در ایام تعطیل کارگاه برابر تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود. بدیهی است هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش بینی بوده و خارج از اراده کارگران باشد، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت (در مواردی که قرارداد کتبی بین طرفین وجود دارد)، مزد مدت توقف کار را به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر به وی پرداخت نماید.

۱- ماده ۱۵ قانون کار : در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر و کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حالت تعلیق در می آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

قانون کار و کارگران فصلی:

در این مقوله هدف آشنا شدن با کارهای فصلی، کارگر فصلی، وضعیت کاری آنها و نحوه اجرای مقررات قانون کارنسبت به این قبیل کارگران است. کارهای فصلی به کارهایی گفته می شود که بنا به ماهیت و طبیعت کار، فقط در مقاطع مشخص و معینی از سال انجام می شود مانند فعالیتهای کشاورزی، ماهیگیری، کارخانجات قند، برنج کوبی، پنبه پاک کنی و نظایر اینها، آن عده از کارگرانی که صرفاً در فصل کار این فعالیتهای (کارهای فصلی) به کار اشتغال دارند، کارگران فصلی می گویند. البته فصلی بودن کار با مستمر بودن این نوع فعالیتهای منافات ندارد، درست است که کار فصلی نوعاً در فصلی از سال انجام می شود اما فعالیتهای فصلی که به نمونه های آن فوقاً اشاره شد، ماهیتاً جزء فعالیتهای مستمر هستند و به همین دلیل می توانند کارگرانی را به طور موقت و دایم در استخدام داشته باشند. کارگران دایم، هر سال در شروع فصل کار به کارگاه مراجعه و در پایان فصل کار رابطه کاری و مزدی آنان با کارگاه قطع می شود. در کارهای فصلی، کارگران موقت برای یک فصل کار یا قسمتی از فصل کار به کار گرفته می شوند.

چهارچوب رابطه قراردادی کارگران دایمی در کارهای فصلی به نحوی است که بعد از پایان فصل کار، قرارداد کار بین طرفین فسخ نشده، بلکه به قوت خود باقی می ماند و در شروع فصل کار سال بعد با همان قرارداد به کار خود ادامه می دهند به

این ترتیب سوابق کار آنان جمع سنوات خدمت در فصول کاری سالهای مختلف خواهد بود. قابل ذکر این که کارگران فصلی، صرفاً در فصل کار که با کارفرما رابطه کاری دارند از امتیازات قانون کار و مقررات تبعی آن برخوردار می شوند به این معنی که فصلی بودن کار، یا کار در مقطع معینی از سال جزء شرایط کار کارگران فصلی به حساب می آید و این موضوعی است که در بدو استخدام و در قرارداد کار اولیه مورد توافق طرفین قرار می گیرد. در این زمینه رابطه کارگران فصلی با کارفرما در غیر فصل کار عملاً قطع است، در واقع در غیر فصل کار رابطه کاری و کارفرمایی بین کارگر فصلی و کارفرما به حالت تعلیق درآمده و کارفرما الزامی به پرداخت مزد به کارگران فصلی در ایام تعلیق را نخواهد داشت. اصولاً کارگر فصلی به نسبت ایام کارکرد در فصل کار از مزد و مزایای جنبی استفاده می کند و در این رابطه ماده ۶۸ قانون کار مقرر داشته است که میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود و یا در مصوبات شورای عالی کار در زمینه افزایش مزد به این نکته اشاره می شود که پایه سنواتی کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال قابل محاسبه و پرداخت است.

قانون کار و کارآموزان:

ماده ۶ قانون کار سابق مقرر می داشت که کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاهها، مشمول مقررات این قانون هستند به طوری که ملاحظه می شود در ماده فوق که مشمولین قانون سابق کار را مشخص می کرد از کارآموز ذکر می میان نیامده بود ولی ماده ۲ قانون مزبور در تعریف کارآموز می گفت: «کارآموز از نظر این قانون به افرادی اطلاق می شود که به سن ۱۸ سال تمام نرسیده و به منظور تکمیل یا فرا گرفتن حرفه یا صنعت مخصوص طبق قرارداد کارآموزی کتبی برای مدت معین که زائد بر دو سال نباشد در یک کارگاه و یا کلاسهای مخصوص اشتغال داشته باشد». بنابراین در قانون سابق کار، کارآموز به فردی گفته می شد که ضمن کار در کارگاه، آموزش می دید، کار یاد می گرفت، مهارت کسب می کرد و برای وارد شدن به بازار کارآماده می شد این کارآموزان که رابطه آنان با کارفرما براساس قرارداد کارآموزی تنظیم می شد در شمول قانون کار قرار نداشته بلکه مشمول مقررات قانون کارآموزی بودند. در این زمینه علی رغم تعریف کارآموز و شرایط کارآموزی و نیز الزام به تنظیم و داشتن قرارداد کتبی کارآموزی، بعضی از کارفرمایان برای فرار از مقررات حمایتی قانون کار، مدعی کارآموز بودن کارگرانی می شدند که در واقع کارآموز نبودند بلکه رابطه قراردادی آنان با کارفرما رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار بود اما کارفرمایان ضمن عدم اجرای مقررات حمایتی به ویژه شرایط کار، در مراجع

حل اختلاف نیز در مقام دفاع از دعاوی مطروحه بر کارآموز بودن آنان تأکید می‌ورزیدند. البته این ادعا مورد قبول مراجع رسیدگی کننده قرار نمی‌گرفت و در صورت نبودن قرارداد کتبی کارآموزی و احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، به نفع کارگر ذینفع صدور رأی می‌شد. قابل ذکر این که صلاحیت شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف قانون سابق کار در رسیدگی به اختلاف بین کارآموز و کارفرما از ماده ۳۷ این قانون ناشی می‌شد و در واقع به موجب این ماده از قانون کار حل و فصل اختلاف بین کارآموز و کارفرما در چهارچوب قرارداد کارآموزی به عهده شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف سابق گذاشته شده بود.

در قانون کارآموزی مصوب سال ۱۳۴۹، کارآموز و قرارداد کارآموزی هریک به طور جداگانه تعریف می‌شد. بر اساس ماده ۲ از قانون مذکور، قرارداد کارآموزی قراردادی بود که در آن رابطه کارآموز و کارفرما به منظور کارآموزی تنظیم می‌گردید و از کارآموز و کارآموزی به شرح مندرج در ماده ۳ تعریف شده بود. تا سال ۶۹ کارآموزان کماکان از دایره شمول قانون کار خارج بودند و قانون کارآموزی حاکم بر روابط بین کارفرما و کارآموز بوده است.

مطابق ماده ۵ قانون کار، کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون هستند. به طوری که ملاحظه می‌شود در قانون کار هرگونه ابهام در زمینه شمول مقررات این قانون نسبت به کارآموزان از

میان برداشته شده و آنان نیز از ۶۹/۱۲/۱۴ تحت پوشش قانون کار قرار گرفتند. مواد ۱۱۲ تا ۱۱۷ قانون کار در زمینه کارآموز و قرارداد کارآموزی تنظیم یافته است. ماده ۱۱۲ کارآموزان را به دو دسته تقسیم می کند. دسته اول کسانی که صرفاً برای فرا گرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند. کارآموزان این دسته ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و در دوره کارآموزی ضمن حفظ رابطه استخدامی با کارفرما و دریافت حقوق و مزایا، این مدت از هر لحاظ جزء سابقه کار آنان نیز محاسبه می گردد و یا ممکن است داوطلبانی باشند که در جایی به عنوان کارگر شاغل نیستند و رأساً برای یادگیری و یا افزایش مهارت به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند. بدیهی است این دسته از کارآموزان فاقد رابطه کارگری و کارفرمایی با مراکز کارآموزی هستند. در ماده ۱۱۲ قانون کار از کارآموزانی نیز نام برده شده است که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زائد بر ۳ سال نباشد در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آن که سن آنان از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر نباشد. تبصره ۲ ماده ۱۱۲ قانون کار، شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی این دسته از کارآموزان را منوط به دستورالعملهایی دانسته است که باید با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار

و امور اجتماعی برسد^۱. ضمناً ساعت کار این قبیل کارآموزان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد و تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان که در مواد ۷۹ تا ۸۴ قانون کار پیش بینی شده است خواهند بود. رابطه این کارآموزان با کارفرما بر اساس قرارداد کارآموزی تنظیم می شود که باید در آن تعهدات طرفین، سن کارآموز، مزد کارآموز، محل کارآموزی و نوع حرفه یا شغلی که باید تعلیم داده شود و نیز مشخصات طرفین پیش بینی شده باشد.

کارگرانی که در کارگاهی شاغل هستند و با توجه به توافق کتبی به عمل آمده با کارفرما برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند، مکلفند به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت کرده و ضمن رعایت مقررات و آیین نامه های واحد آموزشی، تا پایان مدت توافق شده به کارآموزی ادامه دهند و دوره کارآموزی را نیز با موفقیت به پایان برسانند ضمناً پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزند و در این رابطه در صورتی که کارآموز پس از اتمام دوره کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه مربوط نباشد کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع قانون کار مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید. (ماده ۱۱۴ قانون کار)

۱- دستورالعمل تبصره ۲ ماده ۱۱۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۹/۹/۲۶ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است.

در اجرای ماده ۳۳ قانون تأمین اجتماعی حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می‌گیرد، کمتر باشد در صورتی که مزد یا حقوق کارآموزان کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه التفاوت حق بیمه سهم کارآموز بر عهده کارفرما خواهد بود.

اختلاف بین کارآموز و کارفرما چنانچه از طریق سازش مستقیم بین طرفین و یا نمایندگان آنان حل و فصل نگردد در صورت طرح شکایت، قابل رسیدگی و صدور رأی در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار است.

قانون کار و اتباع خارجی:

اشتغال اتباع بیگانه از مسائلی است که در همه کشورها اعم از این که مهاجرپذیر باشند یا مهاجرفرست با محدودیتها و ممنوعیتهایی مواجه است. مهاجرت نیروی کار و مبادله نیروی انسانی ماهر و متخصص بین کشورها منتهی به وضع و تدوین و تصویب مقرراتی در زمینه نحوه و چگونگی به کارگیری و اشتغال اتباع خارجی در کشورها شده است.

مبحث سوم از فصل ششم قانون کار (مواد ۱۲۰ تا ۱۲۹) به شرایط اشتغال اتباع بیگانه در ایران اختصاص یافته است. ماده ۱۲۰ قانون کار، اشتغال اتباع خارجی در ایران را منوط به تحقق و داشتن دو شرط کرده است اول اخذ روادید با حق کار مشخص و دیگری دریافت پروانه کار برابر قوانین و آیین نامه های مربوط. بنابراین تبعه بیگانه می تواند در صورت داشتن شرایط مزبور به کاری که در پروانه کار مشخص شده، اشتغال ورزد. افرادی از اتباع بیگانه با توجه به مشاغل و عناوینی که دارند معاف از داشتن پروانه کار هستند مانند اتباع بیگانه ای که منحصراً در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند و یا کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها که مورد تأیید وزارت امور خارجه قرار گرفته باشد و همچنین خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط

مندرج در مواد ۱۲۱ و ۱۲۴ قانون کار اقدام به صدور پروانه کار حداکثر برای مدت یک سال خواهد کرد. تجدید و تمدید پروانه کار نیز همواره با قید محدودیت یک سال انجام خواهد شد. در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، به ترتیب پیش بینی شده در ماده ۱۲۶ قانون کار، اقدام به صدور پروانه کار موقت که مدت آن حداکثر ۳ ماه است خواهد شد و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

طبق اصل هشتاد و دوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، استخدام کارشناسان خارجی از طرف دولت ممنوع است مگر در موارد ضرورت با تصویب مجلس شورای اسلامی. در اجرای اصل فوق از قانون اساسی، ماده ۱۲۷ قانون کار مقرر داشته است. «شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

اتباع بیگانه که با داشتن پروانه کار معتبر در ایران مشغول کار می شوند، مشمول قانون کار بوده و با آنان مطابق مقررات این قانون رفتار خواهد شد در مدت اعتبار

پروانه کار همانند کارگران ایرانی از امتیازات پیش بینی شده در قانون کار بهره مند خواهند بود و به اختلافات کارگری و کارفرمایی آنان در مراجع حل اختلاف قانون کار وفق مقررات رسیدگی و صدور رأی می شود. با وجود این قانون گذار ایران بعضی از امتیازات قوانین کار را خاص کارگران ایرانی شناخته و کارگران اتباع بیگانه را از آن معاف داشته است. مثلاً ماده ۵ از آیین نامه مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیأت‌های تشخیص و ماده ۴ آیین نامه مربوط به انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف، یکی از شرایط عضویت در هیأت‌های مزبور را داشتن تابعیت ایران دانسته و بنابراین اتباع خارجی نمی توانند داوطلب عضویت در هیأت‌های مذکور باشند و یا برابر بند ۳ ماده یک قانون بیمه بیکاری، اتباع خارجی در شمول مقررات این قانون قرار نمی گیرند و نمی توانند از امتیازات آن استفاده کنند. بند «و» ماده ۲ قانون شوراهای اسلامی کار نیز شرط عضویت در شورای اسلامی کار را داشتن تابعیت ایران قرار داده است و طبق بند «الف» ماده ۲ دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران، کارگرانی می توانند در انتخابات نمایندگان کارگران شرکت نمایند یا داوطلب عضویت نمایندگی کارگران باشند که تابعیت ایران را داشته باشند.

بر اساس تصویب نامه مورخ ۷۲/۶/۲۳ هیأت وزیران، وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی و نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نمی توانند اتباع خارجی را در مشاغل

کلیدی و پستهای حساس زیر به کار گمارند: ۱- مدیریت عامل شرکتها و سازمانهای دولتی و وابسته به دولت ۲- معاونت شرکتها و سازمانهای دولتی و وابسته به دولت ۳- مشاغل ریاست به بالا در وزارتخانه ها، استانداریها و ارگانهای دولتی ۴- مشاورین مالی و اداری مدیریت عامل سازمانها و شرکتهای دولتی و وابسته به دولت.

بعد از انقضای مدت مندرج در پروانه کار، اعتبار آن ساقط می شود و بعد از آن ادامه کار تبعه بیگانه مجاز نخواهد بود. به کار گماردن اتباع خارجی بدون پروانه کار معتبر ممنوعیت قانونی دارد و نیز کارفرمایان صرفاً می توانند اتباع بیگانه را در کار مشخصی که در پروانه کارشان تعیین گردیده است به کار بگمارند. عدم رعایت ضوابط قانونی مربوط به اشتغال تبعه خارجی از سوی کارفرمایان قابل پیگیری و متضمن مجازات کیفری حبس خواهد بود، مواد ۱۲۵ و ۱۸۱ قانون کار در این رابطه تصویب شده اند. مطابق ماده ۱۲۵ قانون کار در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند. ضمناً تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز بعد از انقضای مدت پروانه کار، پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. در ماده ۱۸۱ قانون کار نیز پیش بینی شده است کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند

و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است، بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

قانون کار و کارگاههای خانوادگی:

در زمینه انجام کار بین اعضای یک خانواده پرسشها و مسائل چندی مطرح می شود که از دیدگاه حقوق کار و قانون کار قابل تعمق و بررسی است. سؤال این است که آیا بین اعضای یک خانواده که افراد آن را خویشاوندان نزدیک تشکیل می دهند و یکی برای دیگری کار می کند، می توان قائل به وجود رابطه کارگری و کارفرمایی شد و آنان را مشمول قانون کار شناخت. آیا اصولاً کار خانوادگی از نوع کار تابع است و در آن تبعیت حقوقی و اقتصادی که عوامل لازم برای احراز کار تابع می باشد. وجود دارد؟ آیا می شود در کارگاههای خانوادگی از کارگر تابع مزدبگیر، کارفرما و کارگاه به مفهوم حقوق کار سخن به میان آورد و شناختن کار خانوادگی از نوع کار تابع با مناسبات صمیمانه و وظایف و تکالیف افراد یک خانواده نسبت به یکدیگر منافات ندارد و بالاخره تعریف کارگاه خانوادگی چیست و محدوده آن کدام است؟

کارگاه خانوادگی کارگاه کوچکی است که افراد آن را اعضای خانواده تشکیل می دهند و به زن و شوهر و فرزندان محدود می گردد (ماده ۱۸۸ قانون کار) و به دلیل خویشاوندی بسیار نزدیک بین اعضاء و رعایت احترام به حریم خانواده، دولت‌ها همواره نسبت به دخالت در مسائل روابط کار کارگاههای خانوادگی محدودیتهایی داشته اند و در قانون کار ایران نیز صرفاً به تسری مقررات مربوط به ضوابط ایمنی و

حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به کارگاههای خانوادگی اکتفا شده است (تبصره های مواد ۸۵ و ۹۸ قانون کار).

اگر در کارگاه خانوادگی رابطه بین صاحب کار و همسر و یا رابطه فرزندان و والدینشان را به لحاظ رابطه کاری و مزدی، کار تابع بشناسیم و این رابطه از نوع رابطه کارگری و کارفرمایی شناخته شود و آن وقت لزوم اجرای مقررات حمایتی قانون کار بر این رابطه مطرح گردد در این صورت چگونه می توان رابطه کار را از وظایف و تکالیف افراد خانواده نسبت به یکدیگر تفکیک کرد و صاحب کار را ملزم به اجرای قوانین کار نسبت به همسر یا فرزندان نمود و در صورت تمکین نکردن از اجرای مقررات به قدرت قانون متوسل شد و از اقتدار دولت برای بردن قانون کار به کارگاههای خانوادگی استفاده کرد و حتی در صورت اقامه دعوی از سوی یکی از اعضای خانواده بتوان بر علیه دیگری اتخاذ تصمیم و صدور رأی کرده و آن را بر علیه صاحب کار به مرحله اجرا درآورد.

بنابه تعریف قانون کار در ماده ۱۸۸، کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار در آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می شود، مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود. در مقایسه با ماده ۷ قانون سابق کار که به موجب آن، کارگاههای خانوادگی از شمول قانون کار مستثنی شده بودند، در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به طوری که ماده ۱۸۸ آن

تصریح دارد، تنها کارگران کارگاههای خانوادگی از دایره شمول قانون کار خارج شده اند نه خود کارگاههای خانوادگی، در سطور آتی به این مطلب اشاره خواهد شد.

با توجه به ماده ۱۸۸ قانون کار، کارگاه زمانی خانوادگی به حساب می آید که کار در آن منحصرأً توسط زن و شوهر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام شود، به این معنی که زن برای شوهر یا شوهر برای زن کار کند و به این ترتیب با یکدیگر رابطه کاری و مزدی پیدا کنند که حسب مورد یکی به عنوان صاحب کار و دیگری همسر وی تلقی خواهد شد، ممکن است در کارگاه خانوادگی فرزندان نیز برای والدین خود و یا در مواردی هم پدر و مادر برای فرزندان کار کنند. در هر حال کارگاه خانوادگی محدود به روابط بین صاحب کار و همسر و فرزندان می شود. ماده ۱۰۳۲ از کتاب ششم قانون مدنی، طبقه اول را در قرابت نسبی شامل پدر و مادر و اولاد و اولاد اولاد تعریف می کند و قرابت بین پدر و فرزندان و نیز قرابت بین مادر و فرزندان را جزء خویشاوندی درجه یک از طبقه اول به حساب آورده است. بنابراین منظور از خویشاوند نسبی درجه یک از طبقه اول مصرحه در ماده ۱۸۸ قانون کار، قرابت پدر و مادر با اولاد خواهد بود.

با توجه به قید «منحصراً» در تعریف کارگاه خانوادگی، این سؤال مطرح می شود که چنانچه اشخاصی غیر از صاحب کار و همسر وی و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول (فرزندان) در کارگاه خانوادگی به کار گرفته شوند و به این ترتیب کارگاه

از قید انحصار صاحب کار و همسر و فرزندان خارج شود آیا کارگاه همچنان خانوادگی باقی خواهد ماند یا حضور و اشتغال فرد دیگری در کارگاه خانوادگی، کارگاه را از حالت خانوادگی خارج می کند؟ با در نظر گرفتن این که در تعریف کارگاه خانوادگی، رابطه بسیار نزدیک بین صاحب کار و همسر و فرزندان مورد توجه قرار گرفته و منحصرأ این نوع رابطه از دایره شمول مقررات قانون کار مستثنی شناخته شده است و از طرفی به طوری که قبلاً نیز اشاره شد، بر خلاف قانون سابق کار که کلاً کارگاههای خانوادگی را مشمول قانون کار نمی شناخت، ماده ۱۸۸ قانون کار فقط کارگران کارگاههای خانوادگی را از قلمرو قانون کار خارج کرده و از معاف شدن کارگاههای خانوادگی از حیطة شمول قانون کار صحبت به میان نیامده است بنابراین در صورتی که فرد یا افراد دیگری غیر از صاحب کار و همسر و فرزندان در کارگاه خانوادگی به خدمت گرفته شوند و بین این افراد و صاحب کار در کارگاه رابطه کاری و مزدی برقرار شود کار آنان از نوع کار تابع محسوب خواهد شد و به وجود رابطه کارگری و کارفرمایی بین آنان و صاحب کار نباید شک کرد.

تبصره ماده ۱۸۸ قانون کار به این نکته تأکید دارد که مستثنی شدن کارگران کارگاههای خانوادگی از حوزه شمول قانون کار مانع از انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف این قانون در زمینه کارگاههای خانوادگی تصریح شده است، نیست. موضوع این تبصره با مفاد تبصره های مواد ۸۵ و ۹۸ قانون کار ارتباط پیدا می کند.

برابر تبصره ماده ۸۵، کارگاههای خانوادگی نیز مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار هستند. چون غالباً کارگاههای خانوادگی محل سکونت اعضای خانواده نیز هست از این رو، کار نظارت و انجام بازرسی از کارگاههای خانوادگی به منظور اطمینان از رعایت ضوابط ایمنی و اصول فنی و بهداشت کار با مشکلاتی مواجه است به همین دلیل با وجود این که حسب ماده ۹۸ قانون کار، بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند ولی تبصره ماده قانونی فوق ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی را منوط به اجازه کتبی دادستان محل دانسته است.

قانون کار و کارکنان دولت:

این که کارکنان دولت از مقررات استخدامی متفاوت با مقررات قانون کار تبعیت می کنند تنها به کشور ما اختصاص ندارد بلکه در غالب کشورها نیز کارکنان دولت مقررات استخدامی خاص خود را دارند و این امر تا حدودی به نوع وظایف و ماهیت کارهای دولتی مربوط می شود. از طرفی کارکنان دولت در مشاغلی به کار اشتغال دارند که جزء اعمال تصدی^۱ و حاکمیت دولت است و نوعاً بر این رابطه نمی تواند همان مقرراتی حاکم باشد که بر روابط بین کارگر و کارفرما وجود دارد و در این جهت حتی کارکنان دولت هم تابع مقررات استخدامی یکسانی نیستند. مستخدمین وزارتخانه ها، ارتش، نیروهای انتظامی و شرکتهای دولتی، تحت پوشش مقررات استخدامی واحدی قرار ندارند و بر هر یک قانون وضوابط استخدامی جداگانه ای حکومت می کند.

ماده ۱۸۸ قانون کار مقرر داشته است اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود بنابراین برای تشخیص این که فرد در رابطه استخدامی خود با دستگاه مربوط از

۱- اعمال تصدی اعمالی هستند حقوقی که دولت نه از حیث اعمال قدرت عمومی بلکه مانند سایر افراد آنها را انجام می دهد.

۲- اعمال حاکمیت یعنی اعمالی که دولت از حیث داشتن قدرت عمومی و به عنوان اعمال قدرت عمومی انجام می دهد.

قانون کار تبعیت دارد یا سایر مقررات خاص استخدامی حکم ماده ۱۸۸ قانون کار مورد استناد قرار می گیرد به این معنی که چون قانون کار نسبت به مقررات خاص استخدامی قانونی عام است لذا اصل بر شمول و جاری بودن مقررات قانون کار نسبت به اشخاص در کار تابع است مگر آن که مستخدم تحت پوشش مقررات استخدامی دیگری قرار داشته باشد که در این صورت بحث در زمینه حاکمیت قانون کار در روابط استخدامی آنان مورد پیدا نمی کند. وقتی گفته می شود کسانی که مشمول قانون استخدام کشوری یا مقررات استخدامی شرکتهای دولتی یا سایر مقررات خاص استخدامی هستند تحت پوشش قانون کار قرار نمی گیرند مفهوم آن این است که مستخدم نمی تواند در آن واحد و به طور همزمان مشمول دو نوع مقررات استخدامی قرار گیرد یعنی مثلاً در رابطه استخدامی که با واحد ذیربط پیدا می کند، هم مشمول قانون کار باشد و هم مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی. البته مستخدمین دولت و یا مشمولین سایر مقررات استخدامی که در غیر ساعات موظف اداری در بخش خصوصی یعنی واحدهای کارگری به کار اشتغال دارند به اعتبار کاری که انجام می دهند و تبعیت حقوقی و اقتصادی که با کارفرما پیدا می کنند، مانند سایر کارگران آن واحد کارگری مشمول قانون کار خواهند بود و به نسبت ساعات کار انجام شده از امتیازات این قانون برخوردار می شوند و این امر نافی اشتغال و رابطه استخدامی این قبیل کارکنان در بخش دولتی نیست. همچنین بازنشستگان دولت و نیز کسانی که از

سایر صندوقهای بازنشستگی حقوق و مستمری دریافت می‌دارند و در واحدهای کارگری مشغول کار هستند، به مناسبت کاری که انجام می‌دهند و مزدی که دریافت می‌کنند نوع رابطه آنان با کارگاه، رابطه کارگری و کارفرمایی بوده و به این لحاظ مشمول قانون کار شناخته می‌شوند.

اکنون می‌خواهیم بدانیم در وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری، شرکتهای دولتی و واحدهای مشمول مقررات خاص استخدامی چه کسانی مشمول قانون کار قرار گرفته و کارگر شناخته می‌شوند. به طوری که در مبحث کارکنان خرید خدمت نیز اشاره خواهد شد، مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری از دو نوع رسمی و پیمانی خارج نیستند (ماده ۴ قانون استخدام کشوری). برابر تبصره ماده ۴ قانون استخدام کشوری، افرادی که طبق مقررات قانون کار به خدمت دولت مشغول می‌شوند کارگر شناخته شده و با آنان مطابق مقررات قانون کار رفتار خواهد شد. قسمت اخیر تبصره اشاره دارد به این که تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است. این سازمان نیز با تعیین تعدادی مشاغل کارگری و اعلام آنها به دستگاههای مشمول، گفته است: کسانی که در وزارتخانه‌ها و سازمانهای دولتی در غیر مشاغل کارگری تعیین شده به کار گرفته شوند مشمول قانون کار نخواهند بود در این رابطه، سازمان مذکور به این سؤال که این گونه افراد

که نه در مشاغل کارگری شاغل هستند و نه در استخدام رسمی و پیمانی هستند، پس رابطه استخدامی آنان با دستگاه استخدام کننده از چه نوع مقرراتی تبعیت می کند، پاسخ قابل قبولی ارائه نکرده است اما جواب این سؤال را باید در ماده ۱۸۸ قانون کار جستجو کرد، در این ماده آمده است اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری و یا سایر مقررات خاص استخدامی باشند مشمول قانون کار نخواهند بود. از مفهوم مخالف این عبارت قانونی چنین مستفاد می گردد که افرادی که در رابطه استخدامی خود با دستگاه مربوط از مقررات خاص استخدامی تبعیت نداشته باشند مشمول قانون کار قرار خواهند گرفت به عبارت دیگر، در وزارتخانه ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری، افرادی که در نمودار سازمانی مصوب دستگاه ذیربط فاقد پست و شغل بوده و به صورت رسمی و یا پیمانی به کار گرفته نشده باشند، رابطه قراردادی آنان با واحد استخدام کننده، تحت هر عنوان که به کار گمارده شده باشند، تحت پوشش مقررات قانون کار قرار خواهند گرفت :

در شرکتهای دولتی مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل مستمر شرکت به مدت نامحدود استخدام شده یا بشوند مشمول قانون مقررات استخدامی شرکتهای دولتی قرار می گیرند و کسانی که برای تصدی مشاغل موقت و مدت معین به خدمت شرکت درآیند به موجب قراردادهایی استخدام خواهند شد که نمونه آن به تصویب مراجع صلاحیتدار مذکور در اساسنامه شرکت برسد. هر دو دسته از کارکنان فوق که

از مقررات استخدامی شرکتهای دولتی تبعیت می کنند در حوزه شمول قانون کار نخواهند بود. در این قبیل شرکتهای افرادی که برای مشاغل کارگری استخدام شده یا بشوند تابع مقررات قانون کار خواهند بود تعیین مشاغل کارگری هر شرکت دولتی به عهده آن شرکت و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور است (ماده ۳ قانون مقررات استخدامی شرکتهای دولتی) ذکر این نکته ضروری به نظر می رسد که در شرکتهای دولتی نیز چنانچه افرادی به خدمت گرفته شوند که فاقد پست و شغل در سازمان مصوب شرکت باشند اعم از این که شغل آنها جزء مشاغل کارگری باشد یا نباشد به استناد مفهوم مخالف ماده ۱۸۸ قانون کار مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

بعضاً سازمانها و مؤسسات دولتی تصور می کنند که چون تحت پوشش مقررات خاص استخدامی قرار دارند پس هر کس که در تشکیلات آنها مشغول کار شود خود به خود از شمول قانون کار خارج می شود و در مراجع حل اختلاف نیز در مقام دفاع از دعاوی مطروحه به همین ترتیب استدلال می کنند. در جواب باید گفت آن چه در تشخیص شمول یا عدم شمول قانون کار نسبت به افراد شاغل در کار تابع مورد توجه و استناد قرار می گیرد نوع رابطه قراردادی و استخدامی است که فرد با دستگاه استخدام کننده پیدا می کند و صرف این که سازمانی مشمول مقررات خاص استخدامی است به این معنی نیست که کلیه افراد شاغل در آن تحت هر عنوان و هر

نوع رابطه قراردادی که به خدمت گرفته شوند مشمول مقررات استخدامی آن واحد باشند بلکه در سازمانها و مؤسسات مشمول مقررات خاص استخدامی تنها افرادی در شمول مقررات خاص استخدامی قرار دارند که در تشکیلات سازمانی مصوب دستگاه مربوط متصدی پست و شغل بوده و بر اساس مقررات استخدامی آن سازمان به استخدام درآمده باشند در غیر این صورت با عنایت به عام بودن قانون کار زیر چتر حمایتی مقررات این قانون قرار خواهند داشت.

قانون کار و کارگران کشاورزی:

طبیعت و ماهیت کارهای کشاورزی اقتضا می کند که این فعالیتها به لحاظ مقررات مربوط به شرایط کار، طبقه بندی مشاغل، کارهای سخت و زیان آور و نحوه رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی در شمول مقررات جداگانه و متفاوت با مقررات روابط کار صنعتی و خدماتی قرار گیرد و به این دلیل در بعضی کشورها قانون کار کشاورزی با قانون کار صنعتی یکی نبوده و برای فعالیتهای کشاورزی مقررات خاصی تنظیم می شود.

در ماده ۸ قانون سابق کار مصوب سال ۱۳۳۷ کارگران کشاورزی از شمول این قانون مستثنی شده بودند و در همین ماده پیش بینی شده بود که کارگران کشاورزی مشمول قانون جداگانه ای خواهند بود. در این زمینه در سال ۱۳۵۳ قانون کار کشاورزی به تصویب رسید که حاوی مقررات حمایتی کمتری نسبت به قانون کار سال ۳۷ بود و اجرای آن تا آخر سال ۶۹ (۶۹/۱۲/۱۴) ادامه داشته است.

قانون کار کشاورزی به موجب ماده ۲۰۰^۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نسخ گردیده است و از طرفی برابر ماده یک این قانون، کارگاههای کشاورزی نیز مشمول قانون کار شناخته شده اند و به این ترتیب هرچند این امر به مقررات حمایتی و شرایط

۱- ماده ۲۰۰ قانون کار: با تصویب این قانون و آیین نامه های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

کار یکسان برای کارگران کشاورزی و دیگر کارگران در حال حاضر انجامیده است با وجود این در ماده ۱۸۹ قانون کار مصوب سال ۶۹ پیش بینی شده است که در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد^۱. فعالیتهای مذکور تقریباً همان فعالیتهایی هستند که در ماده ۲ قانون سابق کار کشاورزی نیز پیش بینی شده بود و جزء کارهای کشاورزی به حساب می آمد. نکته ای که در اینجا ذکر آن خالی از فایده هم نیست این است که چنانچه در اجرای ماده ۱۸۹ قانون کار مقرراتی در زمینه معافیت فعالیتهای کشاورزی از شمول قسمتی از قانون کار به تصویب هیأت وزیران برسد، رابطه قراردادی کارگران کشاورزی با کارفرما به لحاظ مواد مستثنی شده باید تابع چه نوع مقرراتی قرار گیرد، هرچند در قانون کار و ماده ۱۸۹ این قانون سؤال فوق مسکوت مانده و پیش بینی مقرراتی نشده است ولی به نظر می رسد پاسخ به این پرسش باید در مقرراتی که به موجب ماده ۱۸۹ قانون کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، پیش بینی گردد.

۱- تاکنون در زمینه ماده ۱۸۹ قانون کار مقرراتی به تصویب نرسیده است.

در حال حاضر با توجه به ماده یک قانون کار که مقرر می دارد : کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند، تمام مقررات قانون کار به نحو یکسان در مورد کلیه کارگران اجرا می شود اما در خصوص نحوه تنظیم ساعت کار در فعالیتهای کشاورزی بر اساس تبصره ۲ ماده ۵۱ قانون کار، کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز را با توجه به نوع کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

قانون کار و کارگرانی که مزد آنان به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و ...

در تبصره ۲ ماده ۶ قانون سابق کار پیش بینی شده بود که مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر و ملاحان و کارکنان کشتیها و فرودگاهها و خلبانان و مأموران فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتیها هستند و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می شود به موجب آیین نامه های جداگانه تعیین خواهد شد. از آیین نامه های پیش بینی شده در ماده مذکور فقط دو آیین نامه به تصویب رسیده بود، یکی آیین نامه مربوط به کارگرانی که کار آنها به طور متناوب انجام شده و یا کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد آنها توسط مشتریان یا مراجعین تأمین می گردد و دیگری آیین نامه مربوط به مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر و ملاحان و کارکنان کشتی ها، باید دانست هرچند مطابق ماده ۲۰۰ قانون کار، قوانین کار و کار کشاورزی مصوب سالهای ۱۳۳۷ و ۱۳۵۳ لغو شده محسوبند با وجود این برابر تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار، آن دسته از آیین نامه های اجرایی قانون سابق کار مصوب

مورخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران مغایر نباشد تا تصویب آیین نامه های اجرایی موضوع این قانون قابل اجرا هستند.

در ماده ۱۹۰ قانون کار آمده است: مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی)، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد در آیین نامه هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد، در موارد سکوت مواد قانون کار حاکم خواهد بود. غیر از آیین نامه مربوط به چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و در تاریخ ۱۳۷۲/۴/۱۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است، بقیه آیین نامه های پیش بینی شده در ماده قانونی مذکور نیز تهیه و در سیر مراحل تصویب قرار دارد.

دلیل این که شرایط کار کارگران شاغل در فعالیتهای فوق منوط به تهیه و تصویب مقررات خاص گردیده است نوعاً به ماهیت کار و ویژگیهای این گونه مشاغل مربوط می شود. رانندگانی که به امر جابجایی مسافر و حمل کالا از محلی به محل

دیگر می پردازند، کسانی که به لحاظ طبیعت کارمزد آنان از طریق مشتریان و مراجعین تأمین می شود، خلبانان و سایر کارکنان حمل و نقل هوایی و نیز کارکنان کشتیها که روزها و حتی هفته ها در کشتی به سر می برند و همچنین معلولین با وضع جسمی و ذهنی خاصی که دارند و بالاخره خدمه و مستخدمین منازل و کسانی که کارشان در ساعات متناوب از شبانه روز انجام می شود، چهارچوب رابطه قراردادی آنان با کارفرما به لحاظ شرایط کار بین طرفین که متضمن ساعت کار، نحوه مزدبری و استفاده از تعطیلات و مرخصی هاست مقررات خاصی را طلب می کند که جای این نوع مقررات حمایتی از نظر متمایز بودن آن با شرایط کار سایر کارگران آیین نامه هایی است که به موجب قانون به تصویب مرجع ذیصلاح می رسد^۱.

علاوه بر گاه مزدی (روزانه، هفتگی، ماهانه) و کارمزدی، یکی دیگر از انواع مزدبری که در قانون کار پیش بینی شده است موردی است که به موجب آن، تمام یا قسمتی از مزد کارگران به وسیله مراجعین و مشتریان کارگاه تأمین می شود. علیرغم شیوه خاص مزدبری کسانی که ما به ازای کار آنان از طریق مشتریان و مراجعین تأمین می شود، این قبیل کارگران مشمول قانون کار قرار داشته و صرفاً مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها و نحوه مزدبری آنها تابع آیین نامه ای است که به

۱- کلیه آیین نامه های مندرج در ماده ۱۹۰ قانون کار باید توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران برسد.

موجب ماده ۱۹۰ قانون کار در تاریخ ۷۲/۴/۱۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. در این آیین نامه پیش بینی شده چنانچه مزد کارگران از وجوه دریافتی از مراجعین و مشتریان کارگاه تأمین شود در قرارداد کار باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی مشخص گردد، علاوه بر سهم مذکور، اگر کارفرما پرداخت مزد ثابتی را تعهد کرده باشد باید میزان آن در قرارداد کار ذکر گردد. در هر حال مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین که به کارگر تعلق می گیرد نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد. ضمناً مبالغی که تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگر پرداخت می شود در صورتی جزء مزد تلقی خواهد شد که از آن در قرارداد کار به عنوان بخشی از مزد شرط شده باشد در غیر این صورت جزء مزد محسوب نمی شود. در صورتی که در کارگاهی وجوه دریافتی از مشتریان و مراجعین توسط کارفرما جمع آوری گردد، سهم مزد کارگر باید در قرارداد کار مشخص گردد. با کارگرانی که مزد آنان از طریق مشتریان و مراجعین تأمین می شود، به لحاظ استفاده از تعطیل جمعه و تعطیلات رسمی و استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه، عیناً مانند قانون کار رفتار خواهد شد و کارفرما نیز مکلف به پرداخت مزد ایام مذکور به کارگر است. در این زمینه اگر برای پرداخت مزد روزهای تعطیل و مرخصی، بین کارگر و کارفرما در قرارداد کار طور دیگری توافق نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کار کارگر است. بدیهی است مزدی که مبنای محاسبه

اضافه کاری و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی قرار می گیرد، نباید کمتر از حداقل مزد قانونی مصوب شورای عالی کار باشد.

بر اساس ماده ۸ قانون سابق کار، خدمه و مستخدمین منازل از شمول قانون کار خارج شده بودند و در این ماده پیش بینی می شد که اینان تابع مقرراتی باشند که به موجب قانون جداگانه به تصویب برسد و به این ترتیب در طول عمر ۳۲ ساله قانون سابق کار، خدمه و مستخدمین منازل در دایره شمول قانون کار قرار نداشتند. با تصویب و اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران این قبیل کارگران نیز تحت پوشش قانون کار قرار گرفتند ولی از لحاظ ساعت کار، مزد و استفاده از تعطیلات و مرخصی ها تابع ضوابطی خواهند بود که در آیین نامه مربوطه تعیین خواهد شد.

خدمه و مستخدمین منازل کارگرانی هستند که به عنوان خدمتکار، سرایدار، راننده، نگهبان، آشپز، پرستار و مشاغلی از این قبیل در منازل مسکونی اشخاص کار می کنند اما سرایداران و کارگران مجتمع های مسکونی جزء خدمه و مستخدمین منازل محسوب نمی گردند.

راجع به خدمه و مستخدمین منازل، ذکر این نکته خالی از فایده نخواهد بود که به لحاظ نوع کار و نحوه انجام آن، شکل مزدبری (نقدی و غیرنقدی)، ساعات کار و روابط ویژه ای که خدمه و مستخدمین با صاحبان منازل پیدا می کنند و بالاخره تلقی منزل به عنوان کارگاه، اجرای مقررات قانون کار را نسبت به خدمه و مستخدمین

منازل همواره با ملاحظاتی مواجه می‌سازد و این مراتب بیشتر در مواردی خود را نشان می‌دهند که موضوع تحقیق و بازرسی از محل انجام کار یعنی منازل مسکونی اشخاص مطرح گردد و نیز مسائلی که مراجع حل اختلاف قانون کار در رسیدگی‌ها و صدور رأی نسبت به حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی در این زمینه با آن روبرو می‌شوند.

قانون کار و کارگاههای کوچک:

در قوانین کار سالهای ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸، تشخیص و تعیین این که چه واحدهایی باید تحت پوشش قانون کار قرار می گرفتند، بر عهده شورای عالی کار و وزارت کار قرار داده شده بود. در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ با آن که اصل بر شمول قانون کار بر کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاهها بوده است با وجود این در تبصره یک ماده ۶ این قانون پیش بینی شده بود که وزارت کار می تواند کارگاههایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند موقتاً از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید. در این رابطه در طول ۳۲ سالی که قانون سابق کار اجرا می شد، تنها در دو مورد آن هم در سال ۱۳۶۲ با صدور دو بخشنامه جداگانه از سوی وزیر کار و امور اجتماعی که با استفاده از اختیارات حاصله از تبصره یک ماده ۶ آن قانون انجام شد کارگران شرکتهای تعاونی روستایی و دفاتر مخابراتی روستایی از شمول موادی از قانون کار معاف گردیده بودند که با تصویب و اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۶۹ و لغو قانون سابق کار، بخشنامه های فوق نیز منسوخ و کارکنان واحدهایی که اشاره شد نیز مشمول کلیه مقررات قانون کار قرار گرفتند.

در ماده ۱۹۱ قانون کار پیش بینی شده است که کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون

مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

در اجرای ماده قانونی مزبور، قانوناً کارگاههایی را می توان از شمول قسمتی از قانون کار مستثنی کرد که تعداد کارگران شاغل در آنها کمتر از ده نفر باشد، ضمناً این معافیتها باید موقتی بوده و نمی توان این قبیل کارگاهها را بطور دائم از قلمرو قانون کار خارج کرد و از طرفی معاف داشتن کارگاههای کمتر از ده نفر از حیطة شمول قانون کار تنها باید متضمن بعضی از مقررات این قانون باشد. نکته قابل توجه در رابطه با مستثنی داشتن کارگاههای زیر ده نفر از شمول بعضی از مقررات قانون کار موضوع مصلحت است و تشخیص آن که از اهمیت خاصی نیز برخوردار است، مستلزم بررسی دقیق و همه جانبه و رعایت جوانب امر است.

دلیل لزوم خارج کردن کارگاههای زیر ده نفر از بعضی از مقررات قانون کار را به مشکل اجرای آن در این قبیل کارگاهها مربوط می دانند ولی در عمل تاکنون، گرایش در جهت معاف داشتن کارگاههای کمتر از ده نفر از بعضی از مواد قانون کار نبوده است و به طوری که گفته شد در طول عمر ۳۲ ساله قانون سابق کار، این معافیتها فقط در دو مورد یعنی شرکتهای تعاونی روستایی و دفاتر مخابراتی روستایی را شامل می شده است.

هر چند پیش بینی نوع کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر و موارد استثناء در خود قانون کار به جهات مختلف مشکل می نماید اما مسکوت ماندن موضوع در قانون به ویژه وقتی که این مطلب به تهیه و تصویب آیین نامه و دستورالعمل موکول می شود و با اجرای مقررات قانون کار نسبت به همه کارگاهها با توجه به اصل شمول آن، کلیه کارگران از امتیازات آن به نحو یکسان برخوردار می شوند و سالها نیز از اجرای قانون کار گذشته باشد دیگر مشکل بتوان مقرراتی وضع و تصویب نمود و بر اساس آن گروهی از کارگران را به این دلیل که در کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر کار می کنند از حق و حقوقی که به موجب قانون برای آنان ایجاد شده و مدتی نیز از آن برخوردار بوده اند، محروم کرد.

در حال حاضر، خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی به موجب آیین نامه ای که مستند به ماده ۱۹۱ قانون کار تهیه و در تاریخ ۲۶/۱۱/۷۳ در ۵ ماده به تصویب هیأت وزیران رسیده است، از شمول موادی از قانون کارمستثنی گردیده اند. در این آیین نامه موارد استثناء، مواد ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۲، ۴۱، ۵۱ و ۵۸ قانون کار تعیین شده و مدت معافیت از

شمول مواد مذکور نیز ۵ سال است^۱ ضمناً این معافیتها فقط اماکن مذهبی را که ۳ نفر یا کمتر خادم دارند، شامل می گردد.

به طوری که ملاحظه می شود در آیین نامه مذکور اصولی را که در ماده ۱۹۱ قانون کار برای معاف داشتن کارگاههای زیر ده نفر از موادی از قانون کار باید رعایت شود، لحاظ قرار گرفته است چه از نظر محدودیت نفرات (۳ نفر یا کمتر) و چه به لحاظ موارد استثناء که چند ماده را به شرح فوق الذکر شامل می شود و هم موقت بودن معافیت ها که ۵ سال پیش بینی شده است.

برابر ماده ۴ آیین نامه فوق روابط کار بین طرفین در زمینه مواد مستثنی شده بر اساس دستورالعملی خواهد بود که سازمان اوقاف و امور خیریه تهیه می کند و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان می رسد. این دستورالعمل تحت عنوان، دستورالعمل موضوع ماده واحده مستثنی شدن خدام و کارکنان اماکن مذهبی و ... از بعضی از مواد قانون کار، در ۶ بند توسط سازمان اوقاف و امور خیریه تهیه و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان رسیده است.

۱- آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی از شمول موادی از قانون کار به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۴ هیأت وزیران برای ۵ سال دیگر تمدید گردیده است.

قانون معافیت کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب مورخ ۱۳۷۸/۱۲/۸.

ماده واحده: از تاریخ تصویب این قانون تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران کلیه کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار معاف می باشند.

تبصره ۱- هریک از کارگران و کارفرمایان نسبت به پرداخت حق بیمه کارگری مخیرند با توافق همدیگر اقدام نمایند.

تبصره ۲- این ماده واحده شامل کارگاههایی می شود که پس از تصویب این قانون ایجاد می شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هشتم اسفند ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۷۸/۱۲/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است^۱.

در اجرای ماده ۱۹۱ قانون کار، آیین نامه معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر کارگر از شمول موادی از قانون کار در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ به تصویب

۱- قانون معافیت کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم (پایان ۱۳۸۳) اعتبار داشته است بنابراین از ابتدای سال ۱۳۸۴ این قبیل کارگاهها نیز مشمول قانون کار قرار می گیرند.

هیأت وزیران رسید. به موجب ماده یک آیین نامه، واحدهای کمتر از ده نفر کارگر از ماده ۳۶ و یک تبصره (تبصره ماده ۱۰) مستثنی گردیده اند. طبق ماده ۲ مدت معافیت ۳ سال تعیین شده بود که بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۸ هیأت وزیران آیین نامه مزبور عیناً برای ۳ سال دیگر تمدید شده است. ماده ۳ آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار، روابط بین کارگر و کارفرما در کارگاههای کمتر از ده نفر کارگر در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده را در ۱۴ بند تنظیم کرده است برابر قسمت اخیر بند ۶ ماده ۳ آیین نامه، چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار به نفع کارگر صدور رأی نمایند. بند ۷ ماده ۳ آیین نامه مقرر داشته است چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. در بند ۸ ماده ۳ پیش بینی شده است که مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط به اینکه مدت کار در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز ننماید.

در بندهای ۹ الی ۱۴ از ماده ۳ آیین نامه آمده است که هرگاه به موجب قرارداد کار، کار به صورت شب کاری و یا نوبت کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران ۱۰ درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد. روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد چنانچه در کارگاهی حسب نوع کار یا ضرورت کار، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته به عنوان تعطیل هفتگی تعیین خواهد شد. مرخصی استحقاقی سالیانه با استفاده از حق السعی ۲۱ روز کاری است و روزهای تعطیل رسمی و تعطیل هفتگی جزء مرخصی منظور نخواهد شد. مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۲۴ روز کاری خواهد بود و کارگر تنها می تواند ۵ روز مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید. کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند. ازدواج دائم، فوت پدر، مادر، فرزندان و همسر.

قانون کار و کارکنان نهادهای انقلابی:

شورای انقلاب در تاریخ ۱۳۵۹/۴/۱۳ لایحه قانونی عدم شمول قانون کار در باره کارکنان نهادهای انقلابی را به صورت ماده واحده ای به تصویب رساند. به این ترتیب در اجرای مصوبه فوق کارکنان نهادهای انقلابی از دایره شمول مقررات قانون کار مستثنی شناخته شدند. علیرغم این که تصویب ماده واحده مذکور در زمان حاکمیت قانون سابق کار صورت گرفت معیناً تصویب و اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۶۹ موجب لغو آن نگردید و این معنی از ماده دویست قانون کار که به لغو قوانین سابق کار و کار کشاورزی تصریح دارد، استنباط می گردد و از طرفی قاعده کلی این است که قانون عام ناسخ ضمنی قانون خاص نمی شود در این زمینه قانون کار که قانونی عام است ماده واحده لایحه قانونی عدم شمول قانون کار درباره کارکنان نهادهای انقلابی و سایر مقررات خاص استخدامی را فسخ نکرده است.

تبصره دو ماده واحده مزبور به تعریف نهادهای انقلابی پرداخته و نهادهای انقلابی را به ارگانهایی اطلاق می کند که بنابه نیاز دوران بعد از انقلاب اسلامی ایران (۲۲ بهمن ماه ۱۳۵۷) با تصویب مراجع قانونگذاری به وجود آمده باشند در متن ماده واحده از جهاد سازندگی، بنیاد شهید، نهضت سوادآموزی و بنیاد مسکن انقلاب اسلامی به عنوان نهاد انقلابی نام برده شده است. نهادهای انقلابی که به تدریج بر تعداد آنها در سالهای بعد افزوده شد واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی

چندی را تحت پوشش دارند که تبصره یک ماده واحده مذکور وضعیت استخدامی کارکنان این واحدها را روشن کرده و می گوید، آن دسته از کارکنانی که قبلاً مشمول قانون کار بوده و در حال حاضر در حوزه عملکرد نهادهای مذکور قرار می گیرند از شمول این ماده واحده مستثنی هستند.

بعد از تصویب و اجرای لایحه قانونی عدم شمول قانون کار در باره کارکنان نهادهای انقلابی، ابهاماتی در زمینه تشخیص کارکنان مشمول این نهادها و کارگران مشمول قانون کار شاغل در واحدهای تحت پوشش به دلیل تداخل وظایف و تمیز و تفکیک مجموعه کارکنان در تشکیلات نهادها و واحدهایی که عنوان تحت پوشش و وابسته داشتند، به وجود آمد که بعد از بررسی منتهی به این نظریه گردید که تنها کارکنان ستادی نهادهای انقلاب اسلامی در اجرای ماده واحده شورای انقلاب مشمول قانون کار قرار نمی گیرند و با بقیه کارکنان مطابق این قانون یعنی قانون کار رفتار خواهد شد و این نظریه تا حدودی به ویژه در مراجع حل اختلاف به رفع مشکل تشخیص کمک نمود تا این که در تاریخ ۱۳۶۹/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی ماده واحده قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای انقلاب و مؤسساتی را که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند، تصویب نمود. تبصره یک ماده واحده مذکور مقرر داشته است که کارکنان واحدهای

تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته به نهادهای انقلاب و یا سایر مؤسسات که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند، مشمول مقررات قانون کار خواهند بود.

با وجود تبدیل بعضی از نهادهای انقلابی به وزارتخانه یا سازمان، کارکنان این دستگاهها کماکان تحت پوشش قانون کار قرار نمی گیرند. وزارت سپاه پاسداران و وزارت جهاد سازندگی که در سالهای ۶۱ و ۶۲ تشکیل شده اند، مقررات استخدامی آنها نیز به ترتیب در سالهای ۷۰ و ۶۷ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است. این مقررات منطبق با مقررات خاص استخدامی است که در ماده ۱۸۸ قانون کار به آنها اشاره شده است در این ماده از قانون کار پیش بینی شده، اشخاصی که مشمول مقررات خاص استخدامی باشند در حوزه شمول قانون کار نخواهند بود.

نهادهای انقلابی بعضاً با تصویب قانون در شورای انقلاب یا مجلس شورای اسلامی تشکیل شده اند و تعدادی از نهادها نیز به موجب مصوبات هیأت وزیران به وجود آمده اند بنیاد شهید، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، وزارت جهاد سازندگی، وزارت سپاه پاسداران، کمیته های انقلاب اسلامی که در نیروهای انتظامی ادغام گردیده اند، دادرها و دادگاههای انقلاب اسلامی، ستاد انقلاب فرهنگی، نهاد ریاست جمهوری، کمیته امداد امام، هیأت ۷ نفره واگذاری زمین، دادستانی انقلاب اسلامی، نهضت سوادآموزی، بنیاد مستضعفان و سازمان تبلیغات اسلامی از نهادهای مصوب مجلس هستند. بنیاد ۱۵ خرداد، مراکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی استانداریها، سازمان

صنایع ملی ایران، ستاد مرکزی بازسازی و نوسازی مناطق جنگی و نیز جهاد دانشگاهی نهادهایی هستند که طبق تصویب هیأت وزیران بوجود آمده اند. مستندات تصویب به شرح زیر می باشد ۱- بنیاد شهید به موجب قانون انتراع بنیاد شهید از سازمان بهزیستی مصوب ۱۳۵۹/۱۰/۱۰ مجلس شورای اسلامی ۲- بنیاد مسکن انقلاب اسلامی بر اساس قانون راجع به نحوه اداره بنیاد مسکن و معاملات واحدهای مسکونی مصوب ۱۳۵۹/۱۲/۱۷ مجلس شورای اسلامی ۳- وزارت جهاد سازندگی به موجب قانون تأسیس وزارت جهاد سازندگی مصوب ۱۳۶۲/۹/۸ مجلس شورای اسلامی ۴- وزارت سپاه پاسداران به موجب اساسنامه سپاه پاسداران مصوب ۱۳۶۱/۶/۱۵ مجلس شورای اسلامی ۵- کمیته های انقلاب اسلامی به موجب لایحه قانونی راجع به استفاده کارکنان و پاسداران کمیته های انقلاب اسلامی ایران از مزایای حمایت و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۹/۳/۱۸ شورای انقلاب ۶- دادرها و دادگاههای انقلاب اسلامی به موجب قانون حدود صلاحیت دادرها و دادگاههای انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۶۲/۲/۱۱ مجلس شورای اسلامی ۷- ستاد انقلاب فرهنگی به موجب لایحه قانونی راجع به تحقق برنامه های ستاد انقلاب فرهنگی مصوب ۵۹/۴/۲۵ شورای انقلاب ۸- ریاست جمهوری به موجب قانون تعیین حدود و اختیارات ریاست جمهوری مصوب ۶۵/۸/۲۲ مجلس شورای اسلامی ۹- کمیته امداد امام به موجب تبصره یک ماده واحده لایحه قانونی تشکیل سازمان

بهبودی کشور مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ شورای انقلاب ۱۰- هیأت هفت نفره واگذاری زمین به موجب لایحه قانونی اصلاح لایحه قانونی واگذاری و احیاء اراضی در حکومت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۹/۱/۲۶ شورای انقلاب ۱۱- دادستانی انقلاب اسلامی بر اساس لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۲ شورای انقلاب ۱۲- نهضت سوادآموزی به موجب اساسنامه نهضت سوادآموزی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۳/۳/۳ مجلس شورای اسلامی ۱۳- بنیاد مستضعفان به استناد لایحه قانونی اساسنامه بنیاد مزبور مصوب ۵۹/۴/۲۱ شورای انقلاب ۱۴- دفتر تبلیغات اسلامی قم به استناد ردیف های ۳۹ و ۳۰ تبصره ۱۵ قانون بودجه سال ۶۶ و ۶۷ و مصوبه ۱۱۶۴۶۲/ت/۲۵۵ مورخ ۱۳۶۸/۴/۶ هیأت وزیران ۱۵- سازمان تبلیغات اسلامی به موجب تصویب نامه شماره ۲۴۶۷۶ مورخ ۶۱/۸/۲۹ هیأت وزیران ۱۶- بنیاد ۱۵ خرداد به موجب مصوبه شماره ۴۰۸۸۴ مورخ ۱۳۶۱/۵/۲ هیأت وزیران ۱۷- مراکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی استانداریها به موجب تصویب نامه شماره ۱۰۵۳۴۴ مورخ ۶۰/۱۱/۱۴ هیأت وزیران ۱۸- سازمان صنایع ملی ایران طی تصویب نامه شماره ۴۰۹۰۴ مورخ ۶۰/۴/۲۶ هیأت وزیران ۱۹- ستاد مرکزی بازسازی و نوسازی مناطق جنوب مصوب ۱۳۶۱/۹/۷ هیأت وزیران ۲۰- جهاد دانشگاهی به موجب ماده یک اساسنامه جهاد دانشگاهی مصوب ۶۳/۹/۲۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی ۲۱- دفتر مقام معظم رهبری به موجب تصویب نامه مورخ ۷۰/۱۰/۸ هیأت وزیران.

قانون کار و کارکنان خرید خدمت:

یکی از مسائل مورد بحث که سابقه آن به سالهای قبل از انقلاب بر می گردد و بعد از انقلاب تاکنون نیز همواره گفتگو در باره آن تداوم داشته موضوع کارکنان خرید خدمت شاغل در دستگاههای دولتی است. توضیح مطلب این است که از سالها پیش از انقلاب به دلیل محدودیت ها و ممنوعیت های استخدامی، سازمانها و مؤسسات دولتی اجازه یافتند تحت شرایطی نیروی انسانی مورد نیاز خود را از طریق به کارگیری افراد به صورت خرید خدمت تأمین کنند در نتیجه اغلب وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی بدون رعایت تشریفات مربوط به استخدام رسمی یا پیمانی، اشخاصی را تحت عنوان خرید خدمت به کار گرفتند. این روند ادامه پیدا کرد تا این که در سال ۱۳۶۲ هیأت وزیران بنابه پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاههای دولتی به صورت خرید خدمت را در ۹ بند تصویب نمود.

در بند یک تصویب نامه فوق الذکر پیش بینی شده که منظور از خرید خدمت در این دستورالعمل عبارت است از استفاده از خدمات افراد در دستگاههای دولتی برای انجام وظایف و مسئولیتهای مشخص و مدت معین در مواردی که امکان جذب افراد از طریق قوانین و مقررات و ضوابط استخدامی رسمی یا پیمانی یا ثابت و مشابه آنها وجود نداشته باشد. بند دو مصوبه اشاره دارد به این که استفاده از خدمات افراد باید بر

حسب قراردادی باشد که در چهارچوب ضوابط مربوط بین دستگاههای دولتی و افرادی که واجد شرایط لازم برای انعقاد قرارداد هستند منعقد می گردد. برابر بند ۴ از مصوبه مزبور، حداکثر مدت استفاده از افراد موضوع این دستورالعمل با رعایت مراتب قانونی مربوطه یک سال است و تمدید آن در صورت نیاز مجاز خواهد بود.

دقت در مفاد بندهای یاد شده نشان می دهد که اساساً به کارگیری و استفاده از خدمات افراد تحت عنوان خرید خدمت می باید در چهارچوب اصول و ضوابط تعیین شده صورت گیرد؛ نظیر کتبی بودن قرارداد منعقد، محدودیت زمانی انعقاد قرارداد و عدم امکان استخدام کارمند به صورت رسمی، پیمانی، ثابت و مشابه آنها که این عوامل در به کارگیری نیروی انسانی مورد نیاز کمتر مورد توجه قرار گرفته اند. قابل توجه این که بعضی از مؤسسات غیردولتی مثل شهرداریها که در شمول تصویب نامه مزبور قرار نمی گیرند نیز به منظور فرار از مقررات حمایتی قانون کار اقدام به بکارگیری نیروی مورد نیاز خود به صورت خرید خدمت نموده و در مراجع حل اختلاف در مقام دفاع از دعاوی مطروحه مدعی عدم شمول قانون کار به کارکنان خرید خدمت به استناد دستورالعمل هیأت وزیران شدند.

شمول قانون کار نسبت به کارکنان خرید خدمت:

طبق ماده چهار قانون استخدام کشوری، مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع رسمی و پیمانی خارج نیستند و بر اساس مفاد ماده هفت آیین نامه استخدام پیمانی، کسانی که به طور خرید خدمت در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشغول کار می شوند خارج از شمول مقررات آیین نامه مذکور بوده و تابع مقررات مربوط به خود هستند^۱.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۵۶ با ذکر این مطلب که شمول مقررات قانون استخدام کشوری یا آیین نامه استخدام پیمانی به افراد خرید خدمت مجوزی نداشته و علی الاصول، خرید خدمت قانوناً جنبه استخدام ندارد اعلام کرد. به منظور ایجاد مقررات حمایتی در مورد این گونه افراد شمول مقررات قانون کار نسبت به افراد خرید خدمت راه حل منطقی و مناسبی به نظر می رسد و در صورت جلسه ای که در تاریخ ۱۳۵۷/۱/۲۶ در حوزه معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی با حضور نمایندگان سازمان امور اداری و استخدامی کشور و چند وزارتخانه و سازمان دیگر تنظیم شد، نیز اعضای حاضر در جلسه متفقاً بر شمول مقررات قانون کار در مورد کارکنان خرید خدمت نظر داده اند.

۱- تاکنون در این زمینه مقررات خاصی به تصویب نرسیده است.

گفتنی است علیرغم مراتب یاد شده، همواره به ویژه در سالهای اخیر در زمینه شمول قانون کار به افراد خرید خدمت بین سازمان امور اداری و استخدامی کشور و وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی و حتی دولت از یک طرف و سیاستها و خط مشی متخذه اعلام شده مبتنی بر قانون وزارت کار و امور اجتماعی از طرف دیگر اختلاف نظر وجود داشته است. نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به تبع آن واحدهای دولتی در سنوات اخیر بر این مبتنی بوده است که چون برابر تبصره ماده چهار قانون استخدام کشوری تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی به عهده آن سازمان است لذا در دستگاههای دولتی فقط مشاغلی که از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور کارگری شناخته شده یا بشود مشمول قانون کار خواهند بود و به پیروی از این نظر این سازمان با تعیین مشاغل کارگری (حدود ۳۲ شغل) بر این باور است: افرادی که در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی به صورت خرید خدمت یا قراردادی و یا هر عنوان دیگر (به غیر از کارکنان رسمی و پیمانی که مشمول قانون استخدام کشوری و یا آیین نامه استخدام پیمانی هستند) به کار گمارده می شوند و شغل آنان جزء مشاغل کارگری تعیین شده سازمان نباشد در دایره شمول مقررات قانون کار قرار نمی گیرند. قابل ذکر است که سازمان امور اداری و استخدامی کشور در این زمینه که چه نوع مقررات استخدامی و حمایتی بر روابط قراردادی کارکنان خرید خدمت با دستگاههای دولتی مربوط حاکم است، پاسخ

مستدل و مستند قابل قبولی را ارائه نکرده است و نهایتاً همانگونه که در مطالب قبلی به آن پرداخته شد آنان را مشمول دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاههای دولتی به صورت خرید خدمت مصوب مورخ ۶۲/۳/۱۱ هیأت وزیران می داند.

اما نظریه وزارت کار و امور اجتماعی در خصوص وضعیت استخدامی کارکنان خرید خدمت همواره تأیید و تأکید بر شمول قانون کار بر روابط قراردادی بین این قبیل کارکنان و سازمانهای دولتی می باشد با این استدلال که در کارهای تابع اساساً روابط شغلی و استخدامی افراد با واحد استخدام کننده در چهارچوب رابطه قراردادی در هر حال باید تحت پوشش و حاکمیت مقررات استخدامی معین قرار گیرد و نمی توان در رابطه استخدامی افراد را از مقررات حمایتی که قانون برای آنان وضع کرده است محروم دانست و در این زمینه مستند شمول قانون کار به کارکنان خرید خدمت ماده ۱۸۸ این قانون است که مقرر داشته است، اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی باشند و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

با توجه به مدلول ماده قانونی فوق و نظر به این که تصویب قوانین از اختصاصات قوه مقننه بوده و تاکنون نیز از سوی مجلس مقرراتی که متضمن شمول مقررات خاص استخدامی به کارکنان خرید خدمت و یا خروج آنان از شمول قانون کار باشد، به تصویب نرسیده است و از طرفی دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاههای دولتی به صورت خرید خدمت مصوب هیأت وزیران در واقع به عنوان مجوز به کارگیری افراد تلقی می شود نه مقررات خاص استخدامی لذا تا زمانی که کارکنان خرید خدمت شاغل در دستگاههای دولتی در شمول مقررات خاص استخدامی مستند به قانون مصوب مجلس قرار نگرفته باشند مشمول قانون کار باقی خواهند ماند و در این زمینه آرای مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار که صلاحیت ذاتی و انحصاری رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی را به عهده دارند همواره در تبعیت از نظریه مزبور اصدار یافته است.

در خاتمه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی موضوع تصویب نامه شماره ۳۵۹۱/ت مورخ ۱۳۷۸/۲/۱ هیأت محترم وزیران بشرح زیر می باشد :

۱- آن دسته از دستگاههای دولتی که بر اساس تصویب نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۳ و با رعایت ضوابط از خدمات کارکنان خرید خدمت استفاده می کنند و به خدمتشان نیاز دارند مکلفند ظرف ۶ ماه با رعایت مقررات مربوط،

وضعیت استخدامی آنان را به پیمانی یا عناوین مشابه دیگری که در قوانین مربوط وجود دارد تغییر دهند. این گونه افراد مشمول آیین نامه استخدام پیمانی موضوع تصویب نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مصوب ۱۳۶۰/۶/۱۵ هیأت وزیران هستند لیکن مدت خدمت آنان به صورت خرید خدمت به عنوان سابقه پیمانی از لحاظ تبدیل نوع خدمت به رسمی تلقی نمی شود.

۲- ادامه خدمت آن دسته از کارکنان خرید خدمت که در مشاغل کارگری موضوع بخشنامه شماره ۱۳۰۱/۹ مورخ ۱۳۶۴/۶/۶ و بند ۳ ضوابط اجرایی رسته خدمات موضوع بخشنامه شماره ۴۲/۳۰۳۰ مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور اشتغال دارند مطابق مقررات قانون کار خواهد بود.

۳- دستگاههای مشمول این تصویب نامه مکلفند قراردادهای آن دسته از کارکنان خرید خدمت را که بدون کسب مجوزهای قانونی اشتغال یافته اند یا تبدیل وضعیت طبق شرایط بند «۱» این تصویب نامه را نمی پذیرند حداکثر تا پایان مهلت مقرر موضوع بند (۱) لغو نموده و بر اساس مقررات با آنها رفتار نمایند.

۴- سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است با هماهنگی سازمان برنامه و بودجه و دستگاه ذیربط، تسهیلات لازم را به منظور تبدیل یا ایجاد پست سازمانی موقت متناسب با حجم کارکنانی که از خرید خدمت به پیمانی تبدیل وضع شده اند فراهم نماید.

۵- در صورتی که مجموع دریافتی کارکنان موضوع این تصویب نامه پس از تطبیق وضع با آیین نامه استخدام پیمانی از مبالغ دریافتی قبلی آنان کمتر باشد، دستگاههای یاد شده از محل اعتبارات مربوط نسبت به پرداخت مابه التفاوت اقدام می کنند و هرگونه افزایش بعدی که بر اساس مقررات استخدام پیمانی صورت می گیرد تا استهلاك کامل از مبلغ مزبور کسر می شود.

۶- قرارداد خرید خدمت افرادی که بر اساس تصویب نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۲ به استخدام درآمده اند تا هنگام تبدیل وضعیت که به هر حال بیش از شش ماه نخواهد بود به قوت خود باقی است.

۷- از تاریخ لازم الاجرا شدن این تصویب نامه هرگونه بکارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد استخدام خرید خدمت و عناوین مشابه ممنوع است.

۸- کسانی که در قالب طرحهای عمرانی، مطالعاتی و قراردادهای خدماتی به صورت خرید خدمت با دستگاهها همکاری می نمایند مشمول مقررات این تصویب نامه نیستند و با رفع نیاز به آنان در طول اجرای طرح یا پس از پایان طرح نسبت به خاتمه همکاری و فسخ قرارداد خرید خدمت آنان اقدام می شود.

۹- سازمان برنامه و بودجه همکاری لازم را در جهت اجرای این تصویب نامه با دستگاههای مشمول به عمل می آورد.

ذکر این نکته ضروری به نظر می رسد که چنانچه دستگاههای دولتی علی رغم ممنوعیت پیش بینی شده در بند ۷ تصویب نامه اقدام به بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز بصورت خرید خدمت نمایند با توجه به آنچه که در مبحث خرید خدمت گفته شد، رابطه قراردادی آنان با دستگاه ذیربط کماکان مشمول قانون کار، خواهد بود. نتیجه اینکه جز در مواردی که رابطه قراردادی مستخدم خرید خدمت با دستگاه استخدام کننده مشمول مقررات استخدامی خاص قرار گرفته باشد مانند ماده ۳۷ قانون ارتش، ماده ۲۴ قانون سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ماده ۲۶ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که در هر سه مورد پرسنل خرید خدمت در شمول آیین نامه استخدامی مصوب هیأت وزیران قرار دارند در سایر موارد کارکنان خرید خدمت مشمول مقررات قانون کار خواهند بود.

در خاتمه فهرست عناوین مشاغل کارگری مشمول قانون کار شاغل در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی اعلام شده از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) به شرح زیر می باشد.

- ۱- رختشوی و اطوکش ۲- دوزنده ۳- آرایشگر ۴- نانوای ۵- رنگ کار ساختمان
- ۶- شیشه بر ۷- آبکار و پولیشکار ۸- حفار ۹- تراشکار ۱۰- درودگر ۱۱- صافکار
- ۱۲- عایق بند ۱۳- حلبی ساز و چلنگر ۱۴- لاستیک کار ۱۵- سراج ۱۶- فرم بند
- ۱۷- سرویسکار و کمکراننده ۱۸- رنگ کار ماشین ۱۹- تعمیرکار ساعت ۲۰- ماشین چی

۲۱- اشتروتیپ کار و حکاک ۲۲- کلیشه ساز و کپیست ۲۳- حروفچین ۲۴- آشپز
۲۵- تعمیرکار کفش ۲۶- بسته بند و پمپ کوب ۲۷- نظافتچی ۲۸- مأمور راه و
ساختمان ۲۹- متصدی جرثقیل سقفی و دروازه ای ۳۰- مکانیسین ۳۱- مکانیسین
وسایل الکترونیکی - الکتریسین ۳۲- تعمیرکار صنایع فلزی

قانون کار و کار خانگی:

در ایران مقررات مدونی راجع به کار خانگی وجود ندارد و در این زمینه در قانون کار نیز قواعدی پیش بینی نشده است با وجود این به اختصار به توضیح مطالبی در مورد کار خانگی می پردازیم.

هر چند کار خانگی در جهان سابقه دیرینه دارد اما وضع مقررات حمایتی مربوط به کارگران خانگی به اوایل قرن حاضر بر می گردد با وجود این که آمار دقیق و موثق از کسانی که از طریق کار خانگی کسب درآمد و تأمین معاش می کنند، در دست نیست اما مسلم است که امروز در سطح جهانی میلیونها نفر در خانه ها به کار تولید، مبادله کالا و ارائه خدمات مشغولند و هر روز نیز شاهد گسترش کار خانگی در کشورهای صنعتی و در حال توسعه هستیم و این شکل کار در کلیه بخشهای اقتصادی، از کارهای دستی گرفته تا بخش صنعت و خدمات را در بر می گیرد و بیش از نیمی از کارگران خانگی را نیز زنان تشکیل می دهند. اغلب کسانی که به کار خانگی روی می آورند افرادی هستند که یا به دلیل سطح بالای بیکاری در جامعه، کار ثابت و دایمی پیدا نمی کنند و یا به جهت مسؤولیتهای خانوادگی، کار خانگی را به منظور کمک به اقتصاد خانواده ترجیح می دهند. کسانی نیز به علت معلولیتهای جسمی و ذهنی، کار در خانه را مناسب برای کسب درآمد و تأمین هزینه زندگی دانسته و به این نوع کار مبادرت می ورزند.

گرچه ارائه تعریفی جامع از کار خانگی مشکل می نماید اما کار خانگی، کارگر خانگی و روابط کار در کارهای خانگی را می توان در عبارت زیر جستجو کرد. در کار خانگی، کارگر کار تولید و ارائه خدمات و به طور کلی کار را برابر قرارداد و توافق به عمل آمده (شفاهی یا کتبی) در محلی که خود انتخاب می کند به درخواست کارفرما در مقابل دریافت ما به ازای کار انجام می دهد و کارفرما نظارت مستقیم بر کار وی ندارد. پیداست که کار خانگی کاری است که در خارج از مؤسسه یا کارگاه متعلق به کارفرما انجام شده و عمدتاً در خانه صورت می گیرد.

در ارتباط با مسائل روابط کار در کار خانگی وقتی که کارفرما ابزار کار و وسائل و مواد اولیه لازم برای انجام کار را در اختیار کارگر قرار می دهد، چند پرسش قابل طرح و بررسی است. آیا اساساً این رابطه را می توان از نوع رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار شناخت و منزل مسکونی فرد را که در آنجا کار خانگی انجام می شود کارگاه تلقی نمود آیا الزام به رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار در کار خانگی امکان پذیر است و آیا می توان برای بازرسی کار حق نظارت و اعمال بازرسی از محلی که در آنجا کار خانگی انجام می شود قائل شد و بالاخره اجرای مقررات حمایتی نظیر رعایت حداقل مزد قانونی، ساعت کار، تعطیل هفتگی و استفاده از تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی در کارهای خانگی چگونه امکان پذیر است. پاسخ سئوالات فوق هرچه باشد شکی نیست که برای دفاع از حقوق کارگران خانگی

در جهت دریافت مزدی عادلانه و داشتن شرایط کار مناسب و حق مراجعه آنها به مراجع حل اختلاف به منظور حل و فصل اختلافات و احقاق حق، وضع مقررات حمایتی کار خانگی در قوانین ملی کشورها ضروری است و در این زمینه در حال حاضر بعضی از کشورها دارای مقررات ویژه کار خانگی هستند و در تعدادی نیز مقررات مربوط به کار خانگی جزء قانون کار آمده است و تعداد معدودی از کشورها نیز کارگران خانگی را همانند دیگر کارگران مشمول قانون کار می‌شناسند و بعضاً کشورهایی هستند که کارگران خانگی را از بخشی از مقررات قانون کار مستثنی نموده‌اند و در تعدادی کشورها نیز در زمینه کار خانگی مقرراتی وضع نشده است. بدیهی است مقررات کار خانگی کشورها متضمن قواعدی راجع به رعایت حداقل‌های قانونی مزد، مدت کار، ایمنی و بهداشت کار، تأمین اجتماعی و اعمال حق نظارت و غیره است.

معمولاً کارگران خانگی ما به ازای کار خود را به صورت کارمزد دریافت می‌کنند و میزان آن نیز با توافق طرفین تعیین می‌گردد. در مقررات کار خانگی بعضی کشورها رعایت حداقل‌هایی را در محدوده ساعت کار معین الزامی قرار داده‌اند و در مواردی نیز، قراردادهای جمعی کار خانگی شامل مقرراتی راجع به میزان و نحوه تعیین مزد کارگران خانگی است. در قوانین کار خانگی تعدادی از کشورها قواعدی در

زمینه نرخ کارمزدی، محل و زمان پرداخت مزد و همچنین محل تحویل مواد اولیه و تحویل کالای تولید شده به چشم می خورد.

مقاله نامه شماره ۱۷۷^۱ راجع به کار در خانه در سال ۱۹۹۶ به تصویب کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار رسید از نظر این مقاله نامه: الف) کار در خانه به معنی کاری است که توسط شخصی که به او کارگر خانگی اطلاق می شود انجام می پذیرد. ۱) در خانه یا محل دیگری غیر از محل کار کارفرما به انتخاب خود کارگر. ۲) در ازای مزد. ۳) منجر به تولید یا ارائه خدمتی شود که کارفرما مشخص می کند صرف نظر از اینکه چه کسی تجهیزات، مواد یا دیگر مواد اولیه لازم را فراهم آورد. مگر اینکه این شخص به مرحله ای از خودمختاری و استقلال اقتصادی رسیده باشد که بتوان با توجه به قواعد و قوانین ملی یا تصمیمات دادگاه او را به عنوان کارگری مستقل در نظر گرفت. ب) افرادی که وضعیت استخدامی دارند در صورت انجام گهگاه کارهای خود در خانه به جای محل کار، تحت پوشش مفهوم این مقاله نامه قرار نمی گیرند. ت) اصطلاح کارفرما به معنی شخصی است که طبیعتاً یا قانوناً، مستقیم یا از طریق میانجی هایی که توسط قانون ملی تعیین شده باشد یا خیر، کاری مربوط به فعالیت تجاری خود را برای کار در خانه توزیع می کند.

۱- ایران به مقاله نامه شماره ۱۷۷ راجع به کار در خانه نیبوسته است.

خط مشی ملی در مورد کار در خانه باید به وسیله مقررات و قوانین، پیمانهای جمعی، تصمیم های قضایی یا با هر روش مناسب دیگر که مطابق با روال ملی است، اجرا شود (ماده ۵ مقاوله نامه کار در خانه). برابر ماده ۷ مقاوله نامه، باید با در نظر داشتن خصوصیات کار در خانه، مقررات و قوانین ملی ایمنی و بهداشت کار در مورد آن اجرا شود و باید شرایطی ایجاد شود که تحت آن، به دلایل ایمنی و بهداشت، انواع خاصی از کار و استفاده از موادی خاص در خانه ممنوع شود. یک سیستم بازرسی مطابق با قانون و روال ملی باید بر اجرای قوانین و مقرراتی که در مورد کار در خانه کاربرد دارد، نظارت کند. این مقاوله نامه بر مقرراتی که در دیگر مقاوله نامه های بین المللی کار آمده و کاربرد آنها در مورد کارگران خانگی مطلوب تر است، تأثیری ندارد. (مواد ۹ و ۱۰ مقاوله نامه)^۱

۲- مقاوله نامه های بین المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹) دکتر محمدرضا سپهری و همکاران از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، صفحه ۱۱۴۰ تا ۱۱۴۳.

قانون کار و کار زنان و نوجوانان

اولین مقررات حمایتی کار که در کشورهای صنعتی تصویب و به موقع اجرا گذاشته شد به کار زنان و کودکان مربوط می شود که زمینه تاریخی و تحولات بعدی آن در کتب حقوق کار قابل ملاحظه است و به دلیل اهمیت موضوع، در قوانین کار اغلب کشورها مقررات ویژه ای به این امر اختصاص می یابد و در مقوله نامه ها و توصیه نامه سازمان بین المللی کار نیز به آن پرداخته شده و متضمن مقررات خاص در جهت حمایت از کار زنان و کودکان می باشد.

در قانون کار ۱۳۳۷ که تا ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ اجرا می شد بکار گماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال حتی به عنوان کارآموز ممنوع بود و ارجاع هرگونه کار اضافی نیز به کارگران کمتر از شانزده سال ممنوعیت داشت (ماده ۱۶ و تبصره ماده ۱۲). طبق مواد ۱۷ و ۲۰ قانون کار سابق، کار شب (بین ساعات ۲۲ و ۶ صبح) برای زنان و کارگرانی که کمتر از ۱۸ سال داشتند منع شده بود جز در مورد زنان پرستار بیمارستانها و مشاغل دیگری که طبق تشخیص وزارت کار تعیین می شد و ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران کمتر از ۱۸ سال و زنان نیز ممنوع بود.

انجام کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان ممنوع می باشد (مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران) که در این زمینه و در

اجرای قسمت پایانی ماده ۷۵، آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان در ۷ ماده تهیه و در تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. در این آیین نامه حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگران زن و کارگر زن نوجوان به ترتیب حدود ۲۰ و ۱۰ کیلوگرم بوده و برای کارگر مرد نوجوان نیز حدود ۲۰ کیلوگرم می باشد. کارفرما مکلف است نحوه صحیح بلند کردن بار، جابجایی و حمل آن را به کارگران آموزش دهد ضمناً حمل بار و جابجایی آن به ترتیبی که فوقاً اشاره گردید برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ده هفته پس از زایمان ممنوع می باشد. در آیین نامه آمده است که منظور از حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی عبارت از بلند کردن، پایین نهادن، حمل و جابجایی اشیاء و بار از نقطه ای به نقطه ای دیگر توسط یک نفر و به وسیله دست و بدون بکارگیری هرگونه ابزار و وسایل مکانیکی می باشد و منظور از بار متعارف نیز باری است که با توجه به شکل، اندازه، ابعاد، نوع و درجه حرارت آن، کارگری که دارای شرایط جسمانی مناسب باشد بتواند به راحتی حمل نماید.

مرخصی بارداری و زایمان در حالتی که کارگران زن فاقد شیردهی هستند بشرح مقرر در ماده ۷۶ قانون کار جمعاً ۹۰ روز است و برای زایمان های توأمان که با شیردهی همراه نباشد ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. مرخصی زایمان تا

۳ فرزند برابر ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند در بخش های دولتی و غیردولتی به شرط گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی - درمانی ۴ ماه می باشد. طبق تبصره الحاقی به ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، موضوع تصویب نامه شماره ۱۳۶۲۱۸/ت/۲۵۸۵۶هـ - مورخ ۱۳۸۱/۷/۲۸ هیأت وزیران، بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند از چهار ماه مرخصی زایمان بهره مند خواهند بود و مدت استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد ضمناً برابر ماده واحده قانون الحاق تبصره ۳ به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی، مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو ۵ ماه و برای زایمانهای ۳ قلو و بیشتر یکسال می باشد. فرصت شیر دادن برای مادران شیرده به طوری که در ماده ۷۸ قانون کار نیز مصرح است تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت است که این مدت جزء ساعت کار آنان محسوب می شود.

پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می گردد

حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد

(تبصره های ۱ و ۲ ماده ۷۶ قانون کار). در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید (ماده ۷۷ قانون کار). مطابق قسمت پایانی ماده ۷۸ قانون کار، کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان از قبیل شیرخوارگاه و مهد کودک را ایجاد نماید. آیین نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک موضوع تبصره ماده ۷۸ توسط سازمان بهزیستی مشتمل بر ۱۶ ماده و ۱۳ تبصره تهیه و در تاریخ ۱۳۷۰/۵/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است.

سن قانونی اشتغال در کشورهای مختلف متفاوت است در ایران حداقل سن اشتغال که در قانون کار گذشته ۱۲ سال تمام بود در قانون کار جمهوری اسلامی ایران ۱۵ سال می باشد و در این زمینه ماده ۷۹ قانون کار مقرر می دارد که بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. کارگرانی که سن آنان بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد کارگر نوجوان نامیده می شوند و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرند. آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان

اظهارنظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد (مواد ۸۰ و ۸۱ قانون کار). ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد و ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است. در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است. (مواد ۸۲، ۸۳ و ۸۴ قانون کار)

برابر ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ این قانون می باشد که حداکثر برای مدت ۱۲ هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر ۳ روز اول پرداخت خواهد شد. با توجه به ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی، بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت

روز را پرداخته باشد از کمک‌ها و معاینات طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تأمین خدمات درمانی بنابه درخواست بیمه شده می‌تواند به جای کمک‌های مذکور مبالغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید. مبلغ مزبور در آیین‌نامه‌ای که از طرف هیأت مدیره تأمین خدمات درمانی تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد. وفق ماده ۶۹ قانون مزبور، در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

مقاله نامه‌های بین‌المللی کار به شماره‌های ۴، ۶، ۴۱ و ۷۹ متضمن مقرراتی راجع به کار زنان و جوانان در شب می‌باشد که دولت ایران تاکنون به این مقاله نامه‌ها نپیوسته است که برای اطلاع از مفاد آنها می‌توان به مقاله نامه‌های بین‌المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹)، دکتر محمدرضا سپهری و همکاران، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، صفحه ۱۱، ۱۷، ۱۸۹ و صفحه ۴۱۹ مراجعه نمود.

قانون کار و کارهای سخت و زیان آور:

در تبصره یک ماده یازده قانون کار مصوب ۱۳۳۷ پیش بینی شده بود انواع کارهای سخت و زیان آور که ایجاب می کند کارگر کمتر از ۸ ساعت در شبانه روز کار کند طبق آیین نامه مخصوص تعیین خواهد شد که این آیین نامه در جلسه ۱۳۳۹/۱۰/۲۷ شورای عالی کار شامل ۷ ماده و ۲ تبصره به تصویب رسید اما در این آیین نامه میزان ساعت کار در کارهای سخت و زیان آور تعیین نشده بود و مفاد آن تا ۷۱/۹/۲۹ که آیین نامه تبصره ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به تصویب رسید اجرا می شد. تبصره ماده ۱۲ قانون کار سابق مقرر می داشت که ارجاع هر گونه کار اضافی به کارگران کمتر از ۱۶ سال ممنوع است. ضمن اینکه ماده ۲۰ ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران کمتر از ۱۸ سال و زنان را ممنوع کرده بود.

برابر ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ساعت کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید (تبصره ماده ۵۲). این آیین نامه مشتمل بر ۲۰ ماده و ۴ تبصره در تاریخ ۷۱/۹/۲۹ به تصویب وزرای کار و

امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. در این آیین نامه کارهای سخت و زیان آور در ۱۶ ماده احصاء گردیده است در ماده یک آیین نامه آمده است که کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده که در اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد. ماده ۱۸ آیین نامه کمیته ای مرکب از ۱۴ عضو را پیش بینی کرده است که به منظور حسن اجرای مقررات آیین نامه به ریاست مدیرکل کار و امور اجتماعی در هر استان تشکیل می شود. جلسات کمیته مزبور با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات کمیته با اکثریت آراء حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود. از وظایف عمده کمیته عبارت از تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با مقررات آیین نامه و اعلام آن به مراجع ذیربط و نیز بررسی مشاغلی که در این آیین نامه به عنوان کارهای سخت و زیان آور ذکر نگردیده است و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع سخت و زیان آوری آن تقاضا شده و اعلام نتیجه به شورای عالی حفاظت فنی، یکی دیگر از اختیارات و وظایف کمیته بررسی مواردی است که در آنها شغل یا مشاغل با اتخاذ تدابیر لازم حالت سختی و زیان آوری آنها از بین رفته و در عداد مشاغلی عادی درآمده اند و اعلام آن به مراجع ذیربط به منظور حذف مزایایی که به

عنوان مزایای کار سخت و زیان آور پرداخت می گردیده است. ضمناً به موجب ماده ۱۹ آیین نامه کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می خواهند جدیداً به این گونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام معاینات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای مرجوع بدهند.

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع می باشد ضمن اینکه مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته است و پیش بینی شده است که استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت گیرد (مواد ۶۱ و ۶۵ قانون کار). ماده ۷۵ و ۸۳ قانون کار انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان را ممنوع شناخته است.

کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده نسبت به انجام معاینات دوره ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد و نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش

جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ و قانون بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور مصوب مهرماه ۱۳۸۰). طبق بندهای ۱ و ۲ قسمت «ب» تبصره ۲ ماده واحده لایحه اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب مهرماه ۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی، افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند و در این رابطه هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد. در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره با کمتر از ۲۰ سال خدمت دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تأیید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

سیاست گذاری کشوری کارهای سخت و زیان آور موضوع آیین نامه قانون بازنشستگی پیش از موعد، ارزیابی مجدد مشاغلی که بدواً سخت و زیان آور تعیین

شده اند ولی بر اساس اطلاعات بعدی نیاز به بازنگری دارند، ایجاد هماهنگی و نظارت بر عملکرد و رسیدگی به درخواست کمیته های استانی موضوع ماده ۸ این آیین نامه و تعیین مشاغل سخت و زیان آور در تأسیسات ملی و مهم مانند نیروگاهها و پالایشگاهها و ... به عهده شورای عالی حفاظت فنی خواهد بود. به منظور تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور، کمیته استانی متشکل از اعضای زیر در هر استان تشکیل می گردد. ۱- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان به عنوان رییس کمیته ۲- معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه ۳- مدیرکل تأمین اجتماعی استان ۴- یک نفر بازرس کار با معرفی اداره کل کار و امور اجتماعی استان ۵- کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای با معرفی مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان ۶- یک نفر کارشناس بهداشت حرفه ای با معرفی مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان. حضور نماینده بیمه شده و کارفرما در جلسات کمیته بدون حق رأی بلامانع می باشد. جلسات کمیته های استانی در اداره کل کار و امور اجتماعی تشکیل و با حضور ۵ نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم الاجرا می باشد (مواد ۷ و ۸ آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد).

از جمله وظایف کمیته استانی پیش بینی شده در آیین نامه اجرایی موضوع قانون بازنشستگی پیش از موعد مصوب اسفند ۱۳۸۰، تعیین و تطبیق مشاغل سخت و

زیان آور با مواد آیین نامه و اعلام به مراجع ذیربط، بررسی و تشخیص مشاغل که توسط بیمه شده، کارفرما یا سایر مراجع به عنوان مشاغل سخت و زیان آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذیربط، بررسی مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم حالت سخت و زیان آوری شغل یا مشاغل از بین رفته و در زمره مشاغل عادی درآمد اند و اعلام آن به مراجع ذیربط به منظور حذف مزایا و امتیازات و ... که به کار سخت و زیان آور تعلق گرفته است و نیز اجرای سیاستها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی می باشد (ماده ۹ آیین نامه). برابر ماده ۱۲ آیین نامه، علاوه بر کارهای سخت و زیان آور مشخص شده طبق مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و موارد تأیید شده توسط کمیته استانی، موارد زیر نیز سخت و زیان آور شناخته می شوند

- ۱- کار در ندامتگاهها و زندانها، ۲- مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند ۳- خبرنگاری. آثار محدودیتها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این آیین نامه ایجاد می شود منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغل های مشابه در سایر کارگاهها نمی شود.

بر اساس قانون حفاظت در برابر اشعه که در سال ۱۳۶۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است، اشعه یا پرتوها شامل اشعه یون ساز و غیر یون ساز می باشد و منابع مولد اشعه به مواد پرتوزا (راديو اکتیو) اعم از طبیعی و یا مصنوعی و

یا مواد و اشیاء حاوی آن و یا دستگاهها و تأسیسات مولد اشعه اطلاق می گردد. کار با اشعه هر گونه کار یا فعالیتی است که در ارتباط با منابع مولد اشعه انجام می شود. به افرادی که بطور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی (سازمان انرژی اتمی ایران) و طبق آیین نامه های مربوط تعلق می گیرد. ۱- کاهش ساعت کار هفتگی تا ۲۵٪ ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان ۲- افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه. استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در این گونه موارد در طول هر سال اجباری است ۳- افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به ازای هر یک سال کار با اشعه. حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصرأ از نظر بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه قابل احتساب می باشد ۴- پرداخت تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق العاده کار با اشعه/

قانون کار و دانشگاه ها و مدارس غیرانتفاعی:

دانشگاههای دولتی اساساً تابع قانون استخدام کشوری هستند که اشخاصی را طبق ماده ۴ این قانون به دو صورت رسمی و پیمانی در استخدام دارند از جمله اعضای هیأت علمی دانشگاهها که با ویژگیها و تفاوتیایی نسبت به سایر کارکنان دولت از مقررات استخدام کشوری تبعیت می کنند. افراد شاغل در مشاغل کارگری نیز چنانچه طرف قرارداد با دانشگاه باشند با توجه به تبصره ماده ۴ مرقوم مشمول مقررات قانون کار قرار می گیرند با وجود این مطابق قاعده کلی، اگر رابطه استخدامی بین دانشگاه دولتی و مستخدم از دو نوع استخدام رسمی و پیمانی خارج باشد این رابطه نیز به لحاظ عام بودن قانون کار تحت پوشش این قانون خواهد بود. کارکنان مؤسسات آموزش عالی غیردولتی اعم از اینکه در بخش آموزشی شاغل باشند یا قسمت اداری علی الاصول در شمول قانون کار قرار دارند مگر اینکه مقررات خاص استخدامی مستند به قانون ناظر بر رابط قراردادی کارکنان با مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی باشد. ضمناً بر اساس ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، :

«دولت موظف است، برای زمینه سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم افزاری، با هدف توسعه کمی و کیفی از ابتدای برنامه چهارم اقدامات ذیل را در مأموریتها و ساختار

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی برای پاسخگویی به نیازهای بخشهای مختلف کشور به انجام برساند :

الف - دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و همچنین فرهنگستانهای تخصصی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی و وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذیربط می باشند، صرفاً بر اساس آیین نامه ها و مقررات اداری، مالی، استخدامی و تشکیلاتی خاص، مصوب هیأتهای امنای مربوط که به تأیید وزرای علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد می رسد، بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی اداری و مالی و استخدامی اداره خواهند شد و تا زمانی که آیین نامه ها و مقررات مورد نیاز به تصویب هیأت امناء نرسیده است طبق مقررات سابق عمل خواهد شد. اعتبارات هزینه ای از محل بودجه عمومی دولت، بر اساس قیمت تمام شده به دستگاههای اجرایی یاد شده اختصاص می یابد. اعتبارات هزینه ای، تملک دارایی های سرمایه ای و اختصاصی این مؤسسات کمک تلقی شده و پس از پرداخت به هزینه قطعی منظور می گردد. سهم دولت در هزینه های آموزش عالی بخش دولتی، بر مبنای هزینه سرانه تعیین و نسبت آن به بودجه عمومی دولت،

بر اساس رشد پوشش جمعیت دانشجویی، در مقایسه با عدد مشابه در برنامه سوم

توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، افزایش می یابد.

ب - هرگونه اصلاح ساختار مالی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و همچنین فرهنگستانهای تخصصی منحصراً مشمول مفاد این ماده می باشند.

ج - ارزیابی مستمر دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی دولتی و خصوصی توسط وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با همکاری انجمنهای علمی و مداخله بر اساس آن و سرمایه گذاری در علوم منتخب و تکیه بر ایجاد قطبهای علمی، بر اساس مزیتهای نسبی و نیازهای آتی کشور.

د - بازنگری در رشته های دانشگاهی، بر مبنای نیازهای اجتماعی، بازار کار و تحولات علمی، در راستای توسعه علوم میان رشته ای با تأکید بر علوم انسانی.

ه - ایجاد تولید واحد در سیاستگذاری و مدیریت امور مربوط به استعدادهای درخشان و نیز بهره برداری بهینه از امکانات مادی و معنوی موجود در این زمینه، وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مجازند از تأسیس باشگاه غیردولتی و صیانت از استعدادهای درخشان کشور حمایت نمایند.»

مدارس غیرانتفاعی بر اساس قانون تأسیس مدارس غیرانتفاعی مصوب مورخ ۱۳۶۷/۳/۵ مجلس شورای اسلامی ایجاد و اداره می شوند. در ماده ۸ این قانون پیش بینی شده است که مأموریت مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی و سازمانهای وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نهادهای انقلاب اسلامی به مدارس غیرانتفاعی بنابه تقاضای این مدارس و موافقت دستگاه ذیربط امکان پذیر است. طبق تبصره ماده فوق حقوق و مزایای این گونه مأموران بر حسب توافق مؤسسه ذیربط با مدارس غیرانتفاعی قابل پرداخت خواهد بود. سابقه خدمت اینگونه مأموران در مدارس غیرانتفاعی از لحاظ گروه، رتبه، پایه یا درجه یا هر عناوین مشابه دیگر و بازنشستگی و وظیفه جزو سوابق خدمت دولتی آنان وفق مقررات منظور و محسوب خواهد شد. به این ترتیب کارکنان وزارتخانه ها و مؤسسات و نهادهای دولتی که به شرح قانونی فوق به مدارس غیرانتفاعی مأمور و شاغل می شوند به لحاظ استخدامی کماکان تابع مقررات دستگاه متبوع خود خواهند بود. اما سایر کارکنان اعم از معلمان و دبیران و پرسنل اداری که رأساً به استخدام این مدارس درمی آیند به دلیل عدم تبعیت از مقررات خاص استخدامی زیر چترمقررات حمایتی قانون کار قرار می گیرند و در این زمینه ماده ۱۹ قانون تأسیس مدارس غیرانتفاعی اشعار می دارد "معلمان و کارکنان غیردولتی مدارس غیرانتفاعی بر اساس قانون تأمین اجتماعی از بیمه بازنشستگی و خدمات درمانی بهره مند می گردند".

در مورد دانشگاه آزاد اسلامی قبل از اینکه آیین نامه استخدامی این دانشگاه در سال ۱۳۷۱ به تصویب برسد مقررات خاصی بر رابطه استخدامی کارکنان و دانشگاه آزاد حاکمیت نداشت و لذا این رابطه مشمول قانون کار قرار می گرفت و مراجع حل اختلاف نیز به همین ترتیب عمل می کردند. برابر فرمان مورخ ۱۳۶۳/۱۲/۶ حضرت امام خمینی رضوان الله تعالی علیه، به مصوبات شورایی انقلاب فرهنگی می بایست ترتیب آثار داده شود که این حکم دارای اعتبار قانونی است. بر این اساس اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی که در جلسات ۱۰۳، ۱۲۷، ۱۲۸ و ۱۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی مشتمل بر ۲۰ ماده و ۱۶ تبصره به تصویب رسیده است در حکم قانون و دارای اعتبار قانونی است. بند «ح» ماده ۱۲ اساسنامه، تصویب مقررات استخدامی اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری دانشگاه و تعرفه حقوق و دستمزد و مزایا را از وظایف و اختیارات هیأت امناء دانشگاه آزاد اسلامی دانسته است و در این زمینه مستند به بندهای ۵ و ۶ صورتجلسه مورخ ۱۳۷۱/۱/۲۵ هیأت امنای دانشگاه آزاد اسلامی "آیین نامه استخدام هیأت علمی و تعرفه حقوق و مزایا" و "مقررات استخدامی و تعرفه حقوق و دستمزد کارکنان اداری" در تاریخ ۱۳۷۱/۱/۲۵ به تصویب هیأت امنای دانشگاه رسیده است. به این ترتیب با عنایت به فرمان حضرت امام (ره) و سیر مراحل تصویب اساسنامه و آیین نامه استخدامی، این آیین نامه و مقررات استخدامی در حکم قوانین و مقررات خاص استخدامی بوده و لذا مستند به ماده ۱۸۸

قانون کار جمهوری اسلامی ایران از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۲۵ کلیه اعضای هیأت علمی و نیز کلیه کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی از شمول قانون کار خارج خواهند بود و به ترتیب مشمول آیین نامه استخدام هیأت علمی و تعرفه حقوق و مزایا و مقررات استخدامی و تعرفه حقوق و دستمزد کارکنان اداری قرار می گیرند. از طرفی سازمان مدارس غیرانتفاعی دانشگاه آزاد اسلامی (سما) و مدارس وابسته به آن در رابطه با مقررات استخدامی کارکنان خود همانند دیگر مدارس غیرانتفاعی وابسته به اشخاص حقیقی و حقوقی خصوصی و یا دولتی بوده و از آنجا که در مدارس غیرانتفاعی مقررات استخدامی خاص حاکمیت ندارد لذا شمول مقررات قانون کار به کارکنان این قبیل مدارس جاری می شود.

هر چند بند ۸ ماده ۹ کلیات آیین نامه تأسیس مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی که در جلسه مورخ ۱۳۶۴/۷/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و با عنایت به فرمان مورخ ۱۳۶۳/۱۲/۶ حضرت امام خمینی (ره) که در حکم قانون و دارای اعتبار قانونی است و بر اساس آن باید به مصوبات شورا ترتیب آثار داده شود، تصویب مقررات استخدامی و تعرفه حقوق و دستمزد و مزایای پرسنل مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی را از وظایف و اختیارات هیأت امنا هریک از این مؤسسات اعلام نموده است، لیکن مادام که هیأت امنا هریک از این مؤسسات آموزشی

یاد شده مقررات استخدامی مربوط به واحد خود را به تصویب نرسانده باشد کارکنان آن مؤسسه کماکان مشمول قانون کار خواهند بود.

قانون کار و مناطق آزاد تجاری - صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی

قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳۷۲/۶/۷ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و پس از تأیید مورخ ۱۳۷۲/۶/۲۱ شورای نگهبان به مرحله اجرا درآمد. در این قانون جزیره کیش و قسمتی از جزیره قشم و نیز بخشی از شهرستان چاه بهار به عنوان مناطق آزاد تجاری - صنعتی اعلام گردید. در تبصره ۲ ماده یک قانون آمده است که ایجاد مناطق جدید تجاری - صنعتی و تعیین محدوده آنها بنابه پیشنهاد دولت و تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

به موجب ماده ۵ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی، هر منطقه توسط سازمانی که بصورت شرکت با شخصیت حقوقی مستقل تشکیل می گردد و سرمایه آن متعلق به دولت است اداره می شود. این شرکتها و شرکتهای وابسته از شمول قوانین و مقررات حاکم بر شرکتهای دولتی و سایر مقررات عمومی دولت مستثنی بوده و منحصرأ بر اساس این قانون و اساسنامه های مربوط اداره خواهند شد و در موارد پیش بینی نشده در این قانون و اساسنامه، تابع قانون تجارت خواهند بود. در ماده ۶ قانون آمده است که سازمان توسط هیأت مدیره متشکل از سه یا پنج نفر اداره خواهد شد و اعضای هیأت مدیره توسط هیأت وزیران انتخاب می شوند. مدیرعامل سازمان که ریاست هیأت مدیره را به عهده خواهد داشت به موجب حکم

ریاست جمهوری و از میان اعضاء هیأت مدیره منصوب و بالاترین مقام اجرایی در زمینه های اقتصادی و زیربنایی منطقه می باشد انتخاب مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره برای مدت ۳ سال بوده و انتخاب مجدد آنان بلامانع است. عزل مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره با همان مراجع انتخاب کننده می باشد. هیأت وزیران مسؤولیت و اختیار مجامع عمومی سازمان هر منطقه را به عهده دارد. طبق ماده ۷ قانون، سازمان هر منطقه مجاز است با تصویب هیأت وزیران نسبت به تشکیل شرکتهای لازم که طبق موازین قانون تجارت تشکیل می شود اقدام نماید.

برابر ماده ۱۲ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مقررات مربوط به اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی و صدور روایید برای اتباع خارجی به موجب آیین نامه هایی خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می رسد.

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۲ در سال ۱۳۷۳ به تصویب هیأت وزیران رسید به این ترتیب کارگران شاغل در مناطق آزاد تجاری - صنعتی تحت پوشش این مقررات قرار داشته و از شمول قانون کار خارج می باشند. مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی که حاکم بر رابطه قراردادی بین کارگران و کارفرمایان این مناطق بوده و از جمله مقررات خاص استخدامی پیش بینی شده در ماده ۱۸۸ قانون کار به حساب می آید در هشت فصل و ۵۱ ماده تنظیم یافته است که مشتمل بر کلیات، قرارداد کار،

شرایط کار، مراجع حل اختلاف، آموزش و کاریبایی، اشتغال اتباع خارجی، تأمین اجتماعی و متفرقه (فصل هشتم) می باشد.

فصل اول به کلیات اختصاص یافته و ماده یک آن در مقام تعریف کارگر، کارفرما، کارگاه، مزد، مزد ثابت، حقوق و مدت کار برآمده است. طبق ماده ۲، کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاههای واقع در مناطق آزاد مشمول مقررات این تصویب نامه هستند تبصره ماده فوق مقرر می دارد، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود مشمول مقررات این تصویب نامه نخواهند بود. علی رغم عدم حاکمیت قانون کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی سازمان هر منطقه، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر یک از مناطق آزاد ایجاد خواهد کرد که این واحد نسبت به تنظیم امور بازار کار، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد. ضمناً سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال با پیشنهاد سازمان هر منطقه و حکم وزیر کار و امور اجتماعی منصوب می شود و سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال موظف است هر سه ماه یک بار گزارش عملکرد این واحد را به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نماید (ماده ۵ و تبصره های آن) از طرفی بازرسان کار وزارت کار و امور اجتماعی از کارگاههای

مستقر در مناطق آزاد تجاری - صنعتی بازرسی به عمل می آورند و کارفرمایان و سازمان هر منطقه موظفند نسبت به رفع نواقص حفاظت و ایمنی محیط کار کارگران و انجام توصیه های قانونی بازرسان کار در فرصت های مقرر اقدام نمایند. (ماده ۶)

فصل دوم به بحث راجع به قرارداد کار پرداخته و آن را قرارداد کتبی تعریف می کند که بین کارگر و کارفرما برای مدت معین یا نامعین و یا انجام کار معین در سه نسخه منعقد می شود پیش بینی شده در مواردی که کار ماهیتاً دایمی باشد و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است قرارداد دایمی تلقی می شود. ضمن این که در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچیک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید. در این فصل از شرایط صحت قرارداد کار، پیش بینی دوره آزمایشی کار از طرف کارفرما و نیز موارد خاتمه قرارداد کار سخن به میان آمده است.

فصل سوم مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی به شرایط کار مربوط می شود به موجب مقررات این فصل به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع شده و ساعت کار کارگران نیز در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت نباید تجاوز کند که مازاد بر آن اضافه کار محسوب و مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار پیش بینی شده است. مرخصی استحقاقی سالیانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً ۲۰ روز است سایر روزهای

تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. در صورت نوبت کار و یا شب کار بودن کارگر، مزایای پرداختی بر اساس قرارداد کار و توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد. مطابق ماده ۲۱، استفاده از تعطیل هفتگی جمعه، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دو طرف خواهد بود و هر گاه با موافقت کارگر این مرخصی ها به روز دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی طبق توافق طرفین که قبلاً اتخاذ شده باشد خواهد بود.

موضوع فصل چهارم، مرجع حل اختلاف می باشد. هر گونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب نامه و قرارداد کار که بین کارگر و کارفرما رخ دهد، بدو از طریق سازش حل خواهد شد و هرگاه اختلاف از طریق سازش حل نشود موضوع ظرف ده روز از سوی هریک از طرفین به هیأت رسیدگی ارجاع خواهد شد که این هیأت مرکب است از ۱- کارفرمای ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی ۲- کارگر ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی ۳- نماینده سازمان منطقه. هیأت ظرف ده روز از تاریخ دریافت شکایت موظف است به موضوع رسیدگی و نظر خود را اعلام دارد. تصمیمات هیأت رسیدگی ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ به طرفین قطعی و لازم الاجرا بوده و به وسیله دایره اجرای احکام دادگستری اجرا می شود. کارگری که قرارداد کارش از سوی کارفرما فسخ می شود می تواند ظرف ۱۵ روز به هیأت مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید. هرگاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه تشخیص داده شود،

هیأت اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت، حقوق ۱۵ روز کارگر را به وی بپردازد. هرگاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه شناخته نشود کارفرما را مخیر خواهد کرد تا کارگر را به کار برگرداند و حقوق ایام بالاتکلیفی وی را بپردازد و یا آن که در قبال هر سال خدمت حقوق ۴۵ روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد (مواد ۲۹ لغایت ۳۴).

فصل های پنجم، ششم و هفتم حاوی مقرراتی راجع به آموزش و کاریابی و اشتغال اتباع خارجی و تأمین اجتماعی است که مواد ۳۷ لغایت ۵۰ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی را تشکیل می دهد. برابر ماده ۴۶ سازمان هر منطقه آزاد مکلف است رأساً یا با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی و یا شرکتهای بیمه نسبت به تأسیس صندوق یا صندوق هایی به منظور ارائه خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، بارداری، از کارافتادگی جزئی و کلی، بازنشستگی، فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق آزاد اقدام نماید. برابر ماده ۵۱ که موضوع فصل هشتم است، مقوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی لازم الرعایه می باشد.

ذکر این نکته ضروری بنظر می رسد که کارکنان سازمان های مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران قبلاً مشمول آیین نامه حقوق و دستمزد

موضوع تصویب نامه های شماره ۴۲۱۵۴/ت/۱۶۴۹۷ک مورخ ۱۳۷۵/۴/۶ و شماره ۱۸۴۳۲/ت/۶۱۲۵۴ مورخ ۱۳۷۶/۵/۱۱ هیأت وزیران و اصلاحیه های بعدی آن به شماره ۷۶۴۱۵/ت/۱۹۲۱۸ مورخ ۱۳۷۶/۱۲/۲۷ و ۸۱۴۸۸/ت/۲۱۰۱۴ مورخ ۱۳۷۷/۱۲/۲۶ بودند که این مقررات به موجب تصویب نامه ۱۰۳۸/ت/۲۸۳۹۳ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۶ لغو و کلیه کارکنان سازمان های مناطق آزاد تجاری - صنعتی تابع مقررات قانون کار شناخته شدند (بند ۲ مصوبه). ضمناً طبق بند ۳ تصویب نامه، کلیه کارکنانی که از سایر دستگاههای دولتی به این مناطق مأمور می شوند نیز در مدت مأموریت از لحاظ پرداخت حقوق و دستمزد مشمول مقررات قانون کار خواهند بود.

باید دانست که مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری و صنعتی جمهوری اسلامی ایران با عنایت به ماده ۲ آن صرفاً حاکم بر کارگران و کارگاههایی است که در حوزه جغرافیایی منطقه آزاد اشتغال داشته باشند و کارگران و کارگاههای خارج از مناطق آزاد را در بر نمی گیرد و لذا حتی اگر در قرارداد کار منعقد فی مابین طرفین، محل کار منطقه آزاد تعیین شده باشد چنانچه در عمل، کارگر خارج از منطقه به کار گرفته شده باشد رابطه وی با کارفرما مشمول مقررات قانون کار قرار می گیرد چرا که مقنن در ماده یک قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مناطق آزاد مشمول قانون را در ۳ بند احصاء و حدود هر منطقه آزاد را نیز مشخص و تعیین کرده است بنابراین ماده ۱۲ قانون که مقررات مربوط به

اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی را به تصویب آیین نامه در هیأت وزیران مقرر داشته و این آیین نامه نیز به تصویب رسیده است دامنه نفوذ و شمول آن با عنایت به ماده یک قانون به حدود و حوزه مناطق جغرافیایی تعیین شده محدود می شود.

بر اساس ماده یک قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب مورخ ۱۳۸۴/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی، به منظور پشتیبانی از فعالیت های اقتصادی و برقراری ارتباط تجاری بین المللی و تحرک در اقتصاد منطقه ای و تولید و پردازش کالا، انتقال فناوری، صادرات غیرنفتی، ایجاد اشتغال مولد و جلب و تشویق سرمایه گذاری داخلی و خارجی، صادرات مجدد، عبور خارجی (ترانزیت) و انتقال کالا (ترانشیب) به دولت اجازه داده می شود در شهرستانهایی که استعداد و توان لازم برای تحقق اهداف مذکور را دارند مناطقی را با عنوان منطقه ویژه اقتصادی ایجاد نماید.

طبق تبصره یک ماده یک قانون مزبور، در مناطق ویژه اقتصادی که برای فعالیت های معین ایجاد شده اند، تعیین محدوده جغرافیایی، طرح جامع و کالبدی، نوع و حدود فعالیت مجاز هر یک از آنها به موجب این قانون و با پیشنهاد دبیرخانه و تصویب هیأت وزیران خواهد بود.

برابر تبصره دو ماده یک از قانون فوق، ایجاد مناطق ویژه اقتصادی جدید با تصویب مجلس شورای اسلامی می باشد.

ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی مقرر داشته است که "امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار، بیمه و تأمین اجتماعی در منطقه بر اساس مقررات مصوب و جاری در مناطق آزاد تجاری - صنعتی خواهد بود". بنابراین کارگران شاغل در مناطق ویژه اقتصادی همانند کارگران کارگاههای مناطق آزاد تجاری - صنعتی از دایره شمول قانون کار خارج شده اند.

قانون کار و شرکت های بیمه:

قبل از ملی شدن مؤسسات بیمه و مؤسسات اعتباری، غیر از بیمه مرکزی ایران و مؤسسات بیمه دولتی که از مقررات خاص استخدامی تبعیت داشتند سایر شرکتهای بیمه مشمول مقررات قانون کار بودند. در سال ۱۳۵۸ لایحه قانونی ملی شدن مؤسسات بیمه و مؤسسات اعتباری به تصویب شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران رسید طبق ماده ۷ لایحه قانونی فوق کلیه کارکنان مؤسسات بیمه کشور تا تصویب مقررات استخدامی مربوط، تابع مقررات استخدامی موجود خواهند بود.

برابر ماده ۵ قانون اداره امور شرکت های بیمه مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۳ مجلس شورای اسلامی، کارکنان شرکتهای بیمه ایران، آسیا، البرز، دانا و بیمه مرکزی مشمول مقررات استخدامی خاص خود که به تصویب هیأت وزیران می رسید قرار می گرفتند و آیین نامه استخدامی مزبور نیز در تاریخ ۱۳۶۸/۴/۲۱ به تصویب رسیده بود که در این زمینه مطابق بندهای الف و ب و تبصره ۲ ماده ۴ آیین نامه استخدامی یاد شده، در شرکتهای مزبور مقررات قانون کار تنها به افرادی که برای تصدی مشاغل کارگری تعیین شده توسط کمیته امور استخدامی موضوع ماده یک آیین نامه فوق استخدام شده یا بشوند شمول پیدا می کرد و دیگر کارکنان به هر عنوان که در استخدام شرکتهای بیمه بوده باشند اعم از رسمی و قراردادی مشمول مقررات آیین نامه استخدامی مصوب بوده و در دایره شمول قانون کار قرار

نمی گرفتند که آیین نامه فوق الذکر و اصلاحات بعدی آن به موجب ماده ۱۱۰ آیین نامه استخدامی مشترک شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۴ هیأت وزیران لغو گردیده است.

به موجب ماده ۹۶ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۷۹ مجلس شورای اسلامی، به دولت اجازه داده می شود آیین نامه ها و ضوابط مالی، اداری، استخدامی و انضباطی خاص صنعت بیمه را در چارچوب اساسنامه های خاص آنها در جهت توسعه و بهبود کیفیت خدمات و رقابتی کردن فعالیت صنعت بیمه، با پیشنهاد مشترک سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) و مجمع عمومی شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران به تصویب رسانده و اجرا نماید.

در اجرای ماده فوق از برنامه سوم، هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۴ بنا به پیشنهاد مشترک سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و مجمع عمومی شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران، آیین نامه استخدامی مشترک شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران را در ۱۱۰ ماده تصویب نمود که با توجه به ماده یک این آیین نامه، کارمندان رسمی شرکتهای بیمه ایران، آسیا، البرز، دانا و بیمه مرکزی ایران از نظر استخدامی تابع مقررات این آیین نامه هستند.

مطابق ماده ۵ آیین نامه استخدامی مشترک شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران کارمندان شرکت به سه دسته زیر تقسیم می شوند: الف - کارمندان رسمی که برای تصدی یکی از پست های سازمانی شرکت استخدام شده یا می شوند و مشمول مقررات این آیین نامه هستند. ب - کارمندان قرارداد که برای مدت معین به خدمت شرکت در می آیند و مقررات به کارگیری و پرداخت دستمزد این کارمندان به تصویب شورا می رسد. پ - کارمندان پیمانی که مدت قرارداد آنها حداقل پنج سال و قابل تمدید است. در طول مدت قرارداد امکان لغو آن از طرف مستخدم میسر نیست ولی شرکت با تصویب شورا (موضوع ماده ۲ آیین نامه) می تواند نسبت به لغو قرارداد اقدام نماید.

تبصره: کارمندان پیمانی از نظر حقوق و مزایا تابع این آیین نامه و از نظر سایر مقررات استخدامی مشمول تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ و آیین نامه آن هستند.

به طوری که ملاحظه می شود کارمندان شرکتهای بیمه که در ماده یک آیین نامه احصاء گردیده است تابع مقررات آیین نامه استخدامی مشترک بوده و از شمول قانون کار خارج می باشند با این توضیح که کارمندان قراردادی موضوع بند "ب" ماده ۵ آیین نامه، عدم شمول مقررات قانون کار نسبت به آنان منوط به این است که مقررات به کارگیری و پرداخت دستمزد این کارکنان به ترتیب پیش بینی

شده به تصویب شورا (موضوع ماده ۲ آیین نامه) رسیده باشد و تا زمانی که این مقررات به تصویب نرسیده است کارکنان قراردادی که به موجب بند "ب" از ماده ۵ آیین نامه در شرکتهای بیمه بکار گرفته می شوند مشمول مقررات قانون کار خواهند بود. ضمن این که معافیت کارمندان شرکتهای بیمه مرکزی، بیمه ایران، آسیا، البرز و دانا از شمول قانون کار مشروط به این است که بر اساس یکی از صور و اشکال استخدام موضوع بندهای "الف"، و "پ" ماده ۵ آیین نامه استخدامی مشترک شرکتهای بیمه بکار گرفته شده باشند در غیر این صورت اشخاصی که خارج از ضوابط و مقررات بندهای ماده ۵ به استخدام شرکتهای بیمه درآمده باشند رابطه قراردادی آنان با این شرکتها مشمول قانون کار قرار می گیرد بعلاوه مقررات آیین نامه مشترک شرکتهای بیمه صرفاً ناظر بر کارکنان شرکتهای مذکور در ماده یک آیین نامه یعنی شرکتهای بیمه ایران، آسیا، البرز، دانا و بیمه مرکزی ایران است و سایر شرکتهای بیمه که تأسیس شده یا می شوند تا زمانی که مقررات خاص استخدامی مستند به قانون حاکم بر روابط قراردادی کارکنان و دستگاه نباشد مقررات قانون کار بر این رابطه جاری و ساری می شود.

طبق ماده یازده آیین نامه مشترک شرکتهای بیمه، بکارگیری اتباع بیگانه در این شرکت ها با رعایت قوانین و مقررات مربوط مجاز خواهد بود. رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان و تعیین مجازات آنها بر اساس قانون رسیدگی به تخلفات اداری

مصوب ۱۳۷۲ و اصلاحات بعدی آن انجام می شود (ماده ۴۸) برابر ماده ۶۵ آیین نامه استخدامی مشترک شرکتهای بیمه و بیمه مرکزی ایران، کارمندان شرکت های بیمه، به استثنای مشمولان قانون تأمین اجتماعی، از نظر بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت تابع مقررات این آیین نامه و صندوق مربوط هستند.

قانون کار و بانک ها:

قبل از ملی شدن بانک ها که بعد از انقلاب اسلامی صورت گرفت به استثنای بانک های دولتی مانند بانک مرکزی و ملی که تابع مقررات خاص استخدامی بودند سایر بانک ها تحت پوشش قانون کار قرار داشته اند و برای رسیدگی به شکایات مستخدمین بانک ها آیین نامه مربوط به تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت حل اختلاف مستخدمین بانک ها به تصویب رسیده بود و آیین نامه ای نیز راجع به انتخاب نماینده کارکنان بانک ها در هیأت حل اختلاف مستخدمین بانک ها، وجود داشت. جلسات هیأت حل اختلاف مستخدمین بانک ها حداقل ماهی یک بار با دعوت وزارت کار و امور اجتماعی در محل این وزارتخانه تشکیل می گردید که وظایف آن عبارت بود از رسیدگی و اتخاذ تصمیم نسبت به هرگونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات قانون کار و یا قراردادهای کار انفرادی و یا دسته جمعی. کارمند اخراجی بانک می بایست ظرف پانزده روز به نزدیک ترین اداره کار و امور اجتماعی شکایت می کرد و در این رابطه چنانچه اقدام و مساعی واحد کار محل منتهی به سازش بین طرفین نمی شد پرونده امر برای طرح در هیأت حل اختلاف مستخدمین بانک ها به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال می گردید.

در خرداد ۱۳۵۸ طبق قانون مصوب شورای انقلاب اسلامی کلیه بانک ها ملی اعلام گردید و دولت مکلف شد نسبت به تعیین مدیران بانک ها اقدام نماید. متعاقب

ملی شدن بانک ها، لایحه قانونی اداره امور بانک ها و نیز لایحه متمم آن در تاریخ ۱۳۵۸/۷/۳ و ۱۳۵۸/۹/۲۹ به تصویب شورای انقلاب رسید. ماده یک لایحه قانونی اداره امور بانک ها مقرر می دارد، در اجرای قانون ملی شدن بانک ها و مؤسسات اعتباری از تاریخ تصویب این قانون کلیه بانک های کشور اعم از بانک های تخصصی و تجاری و بانک های دولتی سابق و ملی شده بعدی طبق این مقررات اداره خواهد شد، مطابق بندهای ۷ و ۸ ماده ۶ لایحه قانونی اداره امور بانک ها، تصویب اساسنامه هریک از بانک ها و نیز تصویب آیین نامه های استخدامی، مالی، اداری و معاملاتی آنها از وظایف مجمع عمومی عادی قرار داده شده است ضمناً بر اساس بند ۴ ماده ۱۳ لایحه قانونی مزبور، تهیه آیین نامه استخدامی و سایر آیین نامه های مالی، اداری و معاملاتی مربوط به امور بانک ها از اختیارات شورایی عالی بانک ها بوده که برای تصویب به مجمع عمومی ارسال می گردد. برابر ماده ۱۹ لایحه قانونی، هریک از بانک ها دارای اساسنامه ای خواهد بود که پس از تأیید شورای عالی بانک ها به تصویب مجمع عمومی می رسد و شامل هدف و موضوع بانک، نحوه اداره آن و سایر وظایف و اختیارات قانونی خواهد بود.

حسب ماده ۲۱ لایحه قانونی اداره امور بانک ها، کارکنان بانک های ادغام شده تابع آیین نامه استخدامی مشترک می باشند که به پیشنهاد شورای عالی بانک ها و سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب مجمع عمومی بانک ها خواهد

رسید. طبق ماده یک لایحه قانونی متمم لایحه قانونی اداره امور بانک ها، بانک ملی ایران و همچنین کلیه بانک هایی که به موجب قوانین خاص بوجود آمده اند به استثنای بانک مرکزی ایران مشمول لایحه قانونی اداره امور بانک ها مصوب ۱۳۵۸/۷/۳ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران می باشند.

در اجرای مراتب فوق، آیین نامه استخدامی مشترک بانک ها مشتمل بر ۱۳۷ ماده و ۷۷ تبصره در تاریخ ۱۳۶۰/۶/۳ به تصویب مجمع عمومی بانک ها رسید و از تاریخ ۱۳۶۱/۱/۱ قابل اجرا گردید که کلیه بانک های ملی شده کشور به استثنای بانک مرکزی مشمول مقررات آن می باشند. با توجه به ماده ۲ آیین نامه استخدامی مشترک بانک ها، مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل مستمر بانک به مدت نامحدود استخدام شده یا می شوند مشمول این آیین نامه خواهند بود و به عنوان مستخدم ثابت بانک شناخته خواهند شد. تبصره یک ماده دو آیین نامه مقرر داشته است که مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل غیرمستمر و برای مدت معین به خدمت بانک درآمده یا درآیند مشمول مقررات این آیین نامه نبوده و استخدام آنان به موجب قرارداد خواهد بود. ضوابط مربوط به تصدی مشاغل موقت به تصویب شورای عالی بانک ها خواهد رسید که در این رابطه آیین نامه استخدام برای تصدی مشاغل موقت در تاریخ ۱۳۶۱/۵/۲۳ شامل ۸ ماده و ۲ تبصره در جلسه شورای عالی بانک ها به تصویب رسید که طبق مواد یک و دو آن مشاغلی که جنبه استمرار ندارد

به عنوان شغلی موقت شناخته شده و استخدام افراد به طور رسمی برای تصدی این مشاغل ممنوع می باشد و استخدام بصورت قراردادی و روزمزدی صرفاً برای مشاغل موقت صورت خواهد گرفت. وفق ماده ۵ آیین نامه و تبصره آن، مدت استخدام قراردادی و یا روزمزدی حداکثر یک سال می باشد و در صورت نیاز تا یک سال دیگر با تصویب هیأت مدیره بانک قابل تمدید است در مواردی که ماهیت کار، استخدام کارکنان قراردادی و یا روزمزدی برای بیش از دو سال را ایجاب نماید با تصویب شورای عالی بانک ها می توان به مدت استخدام اضافه نمود. ماده ۷ آیین نامه می گوید که کارکنان قراردادی در پایان مدت قرارداد و یا در صورت فسخ قرارداد هیچ گونه ادعایی جز آنچه که در قرارداد صراحتاً ذکر شده است نسبت به بانک نخواهند داشت. با عنایت به شرح فوق و مطالب گفته شده، کارکنان بانک هایی که مشمول لایحه قانونی اداره امور بانک ها هستند در مجموع از آیین نامه استخدامی مشترک بانک ها و آیین نامه استخدام برای تصدی مشاغل موقت تبعیت دارند و به این ترتیب در شمول قانون کار قرار نمی گیرند. البته بانک هایی که در سالهای اخیر توسط بخش خصوصی تأسیس و ایجاد شده یا می شوند تا زمانی که بر رابطه قراردادی کارکنان و این دسته از بانک ها مقررات خاص استخدامی مستند به قانون حاکم نباشد این رابطه کماکان تحت پوشش مقررات قانون کار قرار خواهد داشت. ضمناً برابر مواد ۴ و ۱۲۹ آیین نامه استخدامی مشترک بانک ها، استخدام اتباع بیگانه و شرایط آن با رعایت

قوانین مربوط خواهد بود و مستخدمین تابع لایحه قانونی اداره امور بانک می توانند در مورد تضييع حقوق استخدامی خود به دادگاههای عمومی مراجعه نمایند. توضیح اینکه مرجع رسیدگی به شکایات کارکنان بانک های خصوصی به لحاظ شمول قانون کار نسبت به آنان، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع فصل نهم این قانون مستقر در واحدهای کار و امور اجتماعی خواهد بود.

قانون کار و شهرداریها:

در ماده ۵۸ قانون شهرداری مصوب ۱۳۳۴ آمده بود، کارکنان شهرداری باید در درجه اول از بین مأمورین رسمی و قراردادی و دون پایه و جزء دولت که مشغول خدمت در شهرداری هستند انتخاب شوند و چنانچه کارکنان موجود در شهرداری تکافوی احتیاجات دستگاه شهرداری را ننمایند باید عده مورد نیاز از بین سایر مستخدمین رسمی و قراردادی و دون پایه و جزء دولت انتخاب شوند، کارکنان شهرداری که مشمول مقررات استخدام کشوری نیستند از قبیل مأمورین رفت و روب و آتش نشانی و امثال آنها از مزایای قانون بیمه های اجتماعی بهره مند خواهند شد.

برابر ماده ۸۴ قانون شهرداری ۱۳۳۴، مؤسسات وابسته به شهرداری از قبیل لوله کشی، آب، برق و اتوبوسرانی که دارای شخصیت حقوقی بشوند می توانند با اصول بازرگانی اداره شوند اساسنامه این قبیل مؤسسات باید به تصویب انجمن شهر و موافقت وزارت کشور برسد.

برابر ماده یک آیین نامه استخدامی شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۵۴/۱۰/۲۹ هیأت وزیران، شهرداریهای کشور و مؤسسات تابع آنها و همچنین اتحادیه شهرداریهای کشور از لحاظ استخدامی مشمول مقررات این آیین نامه خواهند بود طبق ماده دو، مستخدمین شهرداری مشمول این آیین نامه بر سه نوع تقسیم می شوند. الف - مستخدم ثابت که برای تصدی پست ثابت سازمانی استخدام

می شودب - مستخدم موقت که بر اساس مقررات استخدامی مستخدمین موقت شهرداریها مصوب ۱۳۴۷/۱۲/۴ وزارت کشور به موجب قرارداد برای مدت معین و کار مشخص به خدمت شهرداری در می آیدپ - مستخدم رسمی که مشمول مقررات مربوط در قانون استخدام کشوری می باشد، مطابق تبصره یک ماده فوق، کارگران شهرداری مشمول قانون کار می باشند تشخیص مشاغل کارگری در شهرداریها به پیشنهاد اتحادیه شهرداریهای کشور و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور می باشد. حسب ماده ۵ آیین نامه، استخدام اتباع بیگانه در شهرداریها با رعایت قوانین و مقررات مربوط به وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی بعمل خواهد آمد.

بر اساس ماده واحده لایحه قانونی راجع به تبدیل وضع استخدامی مستخدمین پیمانی (موقت) شهرداری تهران به (ثابت) مصوب مورخ ۱۳۵۸/۹/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران، شهرداری تهران مکلف است مستخدمین پیمانی (موقت) و همچنین کارکنانی که برای انجام خدمت تمام وقت در مقابل دریافت دستمزد بکار گمارده شده اند و در تاریخ تصویب این ماده واحده در خدمت دارد بنابه درخواست آنان با حفظ سابقه خدمت در شهرداری و همچنین سابقه خدمت دولتی به (ثابت) تبدیل کند، رتبه و پایه آنان بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل مورد عمل شهرداری تهران تعیین می گردد. تبصره یک - نحوه اجرای مفاد این ماده واحده به موجب دستورالعمل اجرایی است که توسط شهرداری تهران تهیه و پس از تأیید سازمان

امور اداری و استخدامی کشور به مرحله اجرا گذارده می شود. تبصره دو - کارگران شهرداری کماکان تابع مقررات قانون کار می باشند. تبصره ۳ - کلیه حق بیمه مستخدمین و کارکنان موضوع این ماده واحده از صندوق سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی و وظیفه شهرداری تهران منتقل می شود.

طبق ماده واحده لایحه قانونی شمول قانون استخدام کشوری در باره کارکنان شهرداریهای سراسر کشور (غیر از شهرداری پایتخت) مصوب شهریور ۱۳۵۸ شورای انقلاب، از اول شهریور ماه ۱۳۵۸ شمسی کلیه مستخدمین شهرداریها و مؤسسات تابعه و وابسته و اتحادیه شهرداریهای کشور که مشمول آیین نامه استخدامی شهرداریها مصوب ۱۳۵۹/۱۰/۲۹ بوده اند مشمول قانون استخدام کشوری می شوند. نحوه اجرای قانون مذکور در باره مستخدمین فوق الذکر و همچنین نحوه انتقال وجوه صندوق بازنشستگی شهرداریها به صندوق بازنشستگی کشوری به موجب آیین نامه ای خواهد بود که ظرف یک ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزارت کشور و سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و پس از تصویب هیأت وزیران به موقع اجراء گذارده خواهد شد.

تبصره - مستخدمین بازنشسته و از کارافتاده فعلی و وراثت و وظیفه بگير آنان که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه شهرداریها بوده اند مشمول ضوابط مقرر در

آیین نامه موضوع این قانون خواهند بود که این آیین نامه در تاریخ ۱۳۵۸/۸/۱۲ به تصویب هیأت وزیران رسیده است.

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۸/۲/۱۳ بنابه پیشنهاد وزارت کشور و موافقت شماره ۴۵/۵۵۰۳ مورخ ۱۳۶۷/۱۲/۲۲ سازمان امور اداری و استخدامی کشور و با توجه به تبصره ۳۸ قانون بودجه سال ۱۳۴۳ تصویب نمودند آیین نامه استخدامی شهرداری تهران به شرح زیر اصلاح و در کلیه شهرداریهای سراسر کشور به مورد اجراء گذاشته شود.

ماده یک اصلاحی: کلیه شهرداریهای کشور و واحدهای تابعه آنها از لحاظ استخدامی مشمول مقررات این آیین نامه می باشند. تبصره - سازمانهای وابسته به شهرداری که به استناد ماده ۸۴ قانون شهرداری مصوب ۱۳۳۴ تشکیل شده یا می شوند و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی بوده و بیش از پنجاه درصد سرمایه آن توسط شهرداری تأمین می شود، در صورتی که در اساسنامه آنها تابعیت از مقررات آیین نامه استخدامی شهرداری پیش بینی شده باشد مشمول مقررات این آیین نامه خواهند بود.

بند "پ" ماده ۲ اصلاحی: مستخدم موقت که به موجب قرارداد برای مدت معین و کار مشخص به استخدام شهرداری درآید مقررات استخدامی این قبیل مستخدمین و تغییرات بعدی آن توسط وزارت کشور (سازمان شهرداریهای کشور) تهیه و تصویب

و با موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور به مرحله اجراء گذارده خواهد شد که این آیین نامه مشتمل بر ۲۳ ماده و ۱۵ تبصره به ترتیب فوق به تصویب رسیده است طبق ماده ۳ این آیین نامه افرادی که در مشاغل کارگری موضوع بند "ت" ماده ۲ آیین نامه استخدامی شهرداریها به خدمت شهرداری پذیرفته می شوند از شمول این آیین نامه مستثنی خواهند بود. وفق ماده یازده، مستخدمین موقت مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی می باشند و شهرداریها مکلفند حق بیمه مقرر را از دریافتی آنان کسر و با اضافه نمودن سهم کارفرما طبق مقررات مربوط به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. ماده ۲۰ آیین نامه مقرر می دارد رسیدگی به تخلفات اداری مستخدمین موقت و تعیین مجازات آنان مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین نامه اجرایی آن می باشد.

آیین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور به پیشنهاد وزارت کشور و به استناد تبصره (۳۸) قانون بودجه اصلاحی سال ۱۳۴۳ کل کشور در تاریخ ۱۳۸۱/۸/۱۵ به تصویب هیأت وزیران رسید که برابر ماده یک آن کلیه شهرداریهای سراسر کشور و سازمانهای وابسته مشمول مقررات این آیین نامه هستند به تصریح تبصره ماده یک، سازمانهای وابسته به شهرداری که به استناد مواد (۸۴) و (۱۱۱) قانون شهرداری مصوب ۱۳۳۴ تشکیل شده یا می شوند و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی بوده و بیش از پنجاه درصد سرمایه آنها توسط شهرداری تأمین شده

باشد در صورتی که در اساسنامه آنها آیین نامه استخدامی خاصی پیش بینی نشده باشد مشمول مقررات این آیین نامه هستند. در ماده ۲ آیین نامه آمده است مستخدمین شهرداریها از نظر استخدامی به چهار دسته به شرح زیر تقسیم می شوند:

الف - مستخدم ثابت که به موجب حکم رسمی در یکی از گروههای جدول حقوق موضوع ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ و اصلاحات بعدی آن برای تصدی یکی از پستهای سازمانی براساس آیین نامه استخدامی شهرداری استخدام شده اند. ب - مستخدم رسمی که بر اساس قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ و اصلاحات بعدی آن در شهرداری استخدام شده است. پ - مستخدم موقت که به موجب قرارداد برای مدت معین و کار مشخص به استخدام شهرداری در می آید. مقررات استخدامی این قبیل مستخدمان و تغییرات بعدی آن توسط وزارت کشور تهیه و با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء خواهد شد. د - کارگران شهرداری که مشمول قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و اصلاحات بعدی آن هستند. تبصره - مشاغل کارگری در شهرداری بنابه پیشنهاد هریک از شهرداریها و تأیید وزارت کشور و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مشخص می شوند. حسب ماده ۵ آیین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور، در مورد استخدام اتباع بیگانه در شهرداری بر اساس قوانین و مقررات مربوط به وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی عمل خواهد شد.

در اجرای ماده ۱۶ آیین نامه استخدامی کارکنان شهرداریها، شهرداریها مکلفند کارگران مورد نیاز خود را که در تشکیلات مصوب به عنوان کارگر ثابت شناخته شده اند در صورت داشتن اعتبار لازم در بودجه مصوب برای تصدی پست های سازمانی، پس از اخذ مجوز استخدام و موافقت از وزارت کشور و تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل کارگری استان با رعایت مقررات قانون کار از بین داوطلبان واجد شرایط استخدام نمایند. سوابق خدمت کارگران شهرداری به لحاظ تجربی برای تصدی مشاغل کارمندی قابل احتساب نیست ولی در صورت ارایه مدارک مستند موضوع ماده ۱۴ طرح طبقه بندی مشاغل و اصلاحات بعدی آن سوابق خدمت آنها پس از تأیید شورا از لحاظ تجربه و احراز مشاغل کارمندی قابل احتساب است (ماده ۲۵).

کارگرانی که موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر شوند هنگام استخدام کارمندی سوابق خدمت مشابه یا مرتبط آنها در شهرداری از لحاظ تعیین گروه بر اساس آخرین مدرک تحصیلی و با تأیید شورا قابل احتساب است (تبصره ماده ۲۵).

برابر تبصره یک ماده ۸۳ آیین نامه، رسیدگی به تخلفات کارگران شهرداری و سازمانهای وابسته بر اساس آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت کشور تهیه و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی اعمال خواهد شد. تبصره ۲ ماده ۹۲ مقرر می دارد که انتقال کارگران شهرداریها و سازمانهای وابسته با توافق طرفین (مبدأ و مقصد) بلامانع است و حق سنوات این کارگران باید توسط شهرداری یا سازمان

وابسته مبدأ به حساب شهرداری یا سازمان وابسته مقصد واریز شود که در این صورت سوابق خدمت قبلی کارگر در محل اشتغال جدید قابل احتساب است.

تصویب نامه شماره ۱۷۵۷۰/ت/۱۵۷ مورخ ۱۳۶۸/۳/۲ هیأت وزیران و سایر مقررات مغایر با این آیین نامه لغو می شوند (ماده ۹۹ آیین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب مورخ ۱۳۸۱/۸/۱۵ هیأت وزیران).

قانون کار و نیروهای مسلح:

ارتش، سپاه و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران هر یک دارای قانون و مقررات خاص استخدامی خود هستند که به ترتیب در سالهای ۱۳۶۶، ۱۳۷۰ و ۱۳۷۴ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است بنابراین کلیه پرسنل نیروهای مسلح اعم از نظامی و غیرنظامی مشمول مقررات خاص استخدامی بوده و به استناد ماده ۱۸۸ قانون کار از شمول این قانون خارج می باشند با وجود این توضیح نکاتی در مورد کارکنان خرید خدمت شاغل در ارتش و سپاه و نیروی انتظامی به منظور رفع تردید در خصوص عدم شمول قانون کار نسبت به این قبیل کارکنان ضروری بنظر می رسد.

برابر ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، خرید خدمت اشخاص بنابه ضرورت و برای مدت محدود، بنابه تشخیص سازمانهای استخدام کننده، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت دفاع با هماهنگی ستاد مشترک و نیروهای سه گانه تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد که این آیین نامه تحت عنوان آیین نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت و برای مدت مشخص، معین و محدود متناسب با تخصص شخص و در شرایطی که استفاده از خدمات مشمولان قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶ امکان پذیر نباشد در تاریخ ۱۳۶۹/۱۰/۳۰ به تصویب هیأت وزیران رسید. طبق ماده یک

آیین نامه، استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت به موجب قراردادی که در چارچوب ضوابط این آیین نامه بین "ارتش جمهوری اسلامی ایران، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمانهای وابسته به آن" و "اشخاص دارای تخصص لازم" برای مدت یک سال منعقد می گردد، انجام می شود و دستگاه مربوط هیچگونه تعهدی در مورد تجدید قرارداد ندارد. تمدید قرارداد در هر صورت حداکثر تا دو مرتبه (هر مرتبه حداکثر یک سال) مجاز خواهد بود. تبصره: فرم نمونه قرارداد توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تهیه و در اختیار نیرو و سازمانهای مربوط، گذاشته می شود. در اجرای ماده ۱۱ آیین نامه مذکور، پرسنل خرید خدمت از بدو اشتغال مشمول مقررات تأمین اجتماعی خواهند بود و حق بیمه مقرر همه ماهه برابر مقررات قانون تأمین اجتماعی به صندوق ذیربط واریز خواهد شد. ضمناً بر اساس مواد ۳ و ۴ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، ارتش به مجموعه ستاد مشترک، نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و سازمانهای وابسته به آنها اطلاق می گردد و وزارت دفاع نیز بخشی از دولت است که مسؤلیت پشتیبانی ارتش را به عهده دارد.

بر اساس ماده ۲۴ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، خرید خدمت اشخاص بنابه ضرورت و برای مدت محدود با تشخیص نیروها و سازمانهای استخدام کننده به موجب آیین نامه موضوع ماده ۳۷ قانون ارتش می باشد

و اصلاحات مورد نیاز آن توسط ستاد کل سپاه با هماهنگی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

به این ترتیب ملاحظه می شود که نیروی کار خرید خدمت شاغل در سپاه مشمول مقررات آیین نامه ماده ۳۷ قانون ارتش شناخته شده اند. توضیح این که با توجه به ماده ۳ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، سپاه به مجموعه ستاد کل، حوزه نمایندگی ولی فقیه در سپاه، سازمان حفاظت اطلاعات سپاه، نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و مقاومت بسیج و قدس و سازمانهای وابسته به آنها اطلاق می گردد.

ماده ۲۶ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مقرر می دارد، خرید خدمت اشخاص بنابه ضرورت و برای مدت محدود به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط نیروی انتظامی با هماهنگی وزارت کشور و ستاد کل نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

به موجب تبصره یک ماده واحده قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای انقلاب و مؤسساتی که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند مصوب ۱۳۶۹/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی، کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته به نهادهای انقلاب و یا سایر مؤسسات که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند مشمول کلیه مقررات قانون کار خواهند بود.
