

مقدمه

«شرایط کار» یکی از مهمترین و گسترده ترین مباحث حقوق کار است. چه اساس رابطه کار را قرارداد کار بدانیم و چه به نظر کسانی معتقد باشیم که ایجاد رابطه کار را نه بر اساس قرارداد کار بلکه استخدام و ورود به کارگاه می دانند در یک نکته باید توافق نماییم که با موجود شدن رابطه کار بین کارگر و کارفرما، طرفین الزامات و تعهداتی را به عهده می گیرند. مثلاً کارگر متعهد می شود از دستورهای کارفرما تبعیت داشته باشد. در کار رعایت دقت و صداقت را بنماید، ابزار کاری را که در اختیار اوست به بهترین وجه نگهداری نماید ... و یا کارفرما تعهد می کند مزد کارگر را به موقع بپردازد و مقررات مربوط به ساعات کار، تعطیلات هفتگی و سالانه، حفاظت فنی و بهداشت کار را رعایت نماید. همین تعهدات و الزامات است که در اصطلاح حقوق کار «شرایط کار» نامیده می شود یا به تعبیر دیگر «موضوع» عقد کار را تشکیل می دهد. نکته ای که در این خصوص باید مورد توجه قرار گیرد این است که شرایط کار الزامات کارگر و کارفرما، هر دو را در برمی گیرد لیکن معمولاً هنگامی که از شرایط کار صحبت می شود، بیشتر الزامات کارفرما است که مورد نظر است.

فصل اول

منابع شرایط کار

گفتیم که شرایط کار الزامات و تعهدات طرفین رابطه کار است. اینک می خواهیم ببینیم که این الزامات و تعهدات از چه منابعی نشأت می گیرند. فی المثل چرا کارگر باید دقت و امانت در کار داشته باشد، چرا کارفرما ملزم است به کارگر از بابت تعطیل هفتگی که کارگر در آن روز کاری انجام نمی دهد، مزد بپردازد؟ آیا قانون این الزامات و تعهدات را باعث شده است؟ یا طرفین بر اساس توافق دو جانبه چنین الزاماتی را پذیرفته اند یا این که عرف منشأ این الزامات است؟ از آنجا که با عنایت به تعریف «شرایط کار» به نظر می رسد «حقوق کار» اصولاً چیزی جز شرایط کار نیست، می توانیم بگوییم که منابع شرایط کار همانهایی است که در بحث کلیات حقوق کار از آنها به عنوان منابع حقوق کار نامبرده می شود و از مهمترین آنها می توان به قرارداد کار، قانون، عرف، مقررات داخلی کارگاه و پیمانهای دسته جمعی اشاره نمود. لازم به تذکر است که با تحول افکار و در نتیجه تحول حقوق کار ترتیب اهمیت منابع مذکور در تغییر بوده است. در نظام صنفی و نظام های قبل از آن، عرف و عادات شغلی مهمترین منبع محسوب می گردید. بعدها قرارداد کار، قانون و پیمانهای دسته جمعی مهمترین منابع بوده اند. نکته ای که به نظر می رسد در تحول ترتیب اهمیت منابع و اصولاً تحول حقوق کار قابل توجه است، رابطه ای است که

میان تحولات افکار اجتماعی، به ویژه تحولات اقتصادی و حقوق کار و الزامات کارگر و کارفرما احساس می شود. در دوران اصالت فرد و لیبرالیسم اقتصادی، قرارداد کار و در دورانی که افکار اجتماعی به سوی اصالت جامعه و توجه بیشتر به جنبه های اجتماعی تحول یافت، قانون و توافق های جمعی مهمترین منبع الزامات کارگر و کارفرما در رابطه کار بوده اند.

فصل دوم

الزامات و تعهدات کارگر در رابطه با کار

برخی از مهمترین الزامات و تعهدات کارگر عبارتند از :

۱- اجرای شخصی کار:

می دانیم که قرارداد کار از عقود است که شخصیت عامل انجام کار در آن اساسی است و به اعتبار شخص کارگر است که بین طرفین منعقد می شود.^۱ نتیجه طبیعی که از این ویژگی به دست می آید، این است که کارگر ملزم است که شخصاً کار مورد تعهد را انجام دهد و نمی تواند انجام تعهد موضوع قرارداد کار را به شخص دیگری محول نماید. باید توجه داشت که این الزام ضرورتاً در قانون و یا قرارداد کار ذکر نمی شود، چه لازمه تبعیت کارگر از کارفرما است و می دانیم که تبعیت وجه تمایز قرارداد کار از دیگر قراردادهایی است که موضوع آنها نیز انجام کار است. در قانون کار نیز ذکری از این الزام نشده است و به نظر می رسد قانون گذار نیازی به تصریح آن ندیده است. در عمل گاهی در مورد برخی مشاغل استثنائاتی دیده می شود. به طور مثال در مورد سرایداران که حضور دائمی کارگر در کارگاه ضروری است، گاهی ملاحظه می شود که طرفین موافقت می کنند که کارگر، فی المثل در

۱- نگاه کنید به: مولف؛ قراردادکار، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

مواردی که وی از مرخصی سالانه استفاده می کند، استثنائاً و برای مدت کوتاهی فرد دیگری را به جای خود در کارگاه بگمارد. یا در مواردی که به دلیل بیماری قادر به حضور در کارگاه نیست، همسر و یا احیاناً یکی از بستگانش با موافقت کارفرما انجام وظیفه نمایند لیکن باید توجه داشت که در همه این موارد واگذاری انجام تعهدات کارگر به شخص دیگر موقتی و در کوتاه مدت است.

۲- اجرای دستورهای کارفرما و رعایت مقررات کارگاه:

ممکن است این تأکید غیرضروری به نظر می آید، چه کارگر بنابه تعریف، شخصی است که به دستور کارفرما کار می کند به عبارت دیگر دستورگیری کارگر از کارفرما از جمله شروط لازم برای اطلاق «کارگر» به یک فرد است. در رابطه با این الزام به برخی نکات باید توجه داشت :

الف) کارگر نه تنها ملزم به اجرای دستورهای کارفرما است بلکه اشخاص دیگری که از سوی کارفرما حق اداره کارگاه را دارند نیز به منزله خود کارفرما تلقی می شوند به این ترتیب هر رده شغلی از رده بالاتری که سرپرستی او را به عهده دارد، ملزم به اطاعت است. الزام کارگر به اجرای دستورهای نمایندگان کارفرما به ویژه در مواردی که کارفرما یک شخصیت حقوقی است، بیشتر اهمیت پیدا می کند.

ب) در بسیاری از کارگاهها، آیین نامه ها و مقررات مکتوب و غیرمکتوبی وجود دارد که کارگرا با استخدام و ورود به کارگاه ملزم به رعایت این مقررات و آیین نامه ها می گردد. می توان این مقررات را نوعی دستور کارفرما تلقی نمود که به طور ضمنی به کارگر اعلام می شود.

ج) دستورهای کارفرما و یا نمایندگان او و نیز مقررات و رویه های داخلی کارگاه تا جایی لازم الرعایه هستند که با مقررات آمره قانونی مغایرتی نداشته باشند. بدیهی است چنانچه مغایرت و یا مخالفتی میان این دستورها یا رویه ها و مقررات قانونی موجود باشد، کارگر تکلیفی به اجرای دستورات و مقررات مزبور نخواهد داشت.

د) دستورهای کارفرما و یا نمایندگان وی در چهارچوب وظایف و مسؤولیت های شغلی کارگر و قرارداد کار فی مابین لازم الاجرا هستند. لذا چنانچه کارفرما یا نمایندگان وی خارج از آن چه که بر اساس قرارداد کار بین طرفین توافق شده دستوری به کارگر بدهند، کارگر الزامی به رعایت و اجرای آنها نخواهد داشت. فی المثل چنانچه کارگر به عنوان کارگر اطفاء حریق استخدام شده باشد، در هنگام آتش سوزی به طور قطع، چنانچه انجام وظایف شغلی مستلزم رفتن به داخل آتش باشد (با رعایت ضوابط و مقررات ایمنی مربوط)، کارگر مزبور مکلف به

رفتن به درون آتش خواهد بود، در حالی که کارگران دیگر چنین الزامی را نخواهند داشت.

۳- رعایت دقت در کار:

الزام دیگری که با ایجاد رابطه کار بین کارگر و کارفرما، کارگر موظف به رعایت آن است، این است که کار محوله را در حد متعارف با دقت انجام دهد. پرسشی که مطرح است، این است که حد متعارف چیست و دقت و توجه کارگر در چه حدودی باید باشد تا عرفاً نتوان گفت که کارگر در کار قصور و یا احیاناً تقصیر کرده است. چه به طور مسلم نمی توان از کارگر انتظار داشت که کارش را بدون هیچ گونه نقصی در حد کمال انجام دهد. از نظر حقوقی اصولاً زمانی می توان کارگر را مقصر شناخت که در کار مرتکب تعدی و تفریط شده باشد (ماده ۹۵۳ قانون مدنی)، یعنی از انجام آن چه که به طور متعارف باید انجام دهد خودداری نموده و یا از حدودی که به طور متعارف حق داشته است، تجاوز کرده باشد.

در ماده یک مقررات تعیین موارد قصور و نقض آیین نامه ها و دستورالعمل های انضباط کار در کارگاهها موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار، تعدی و تفریط مذکور در ماده ۹۵۳ قانونی مدنی به صورت «هرگونه کوتاهی در انجام وظایف محوله و یا هرگونه فعل و ترک فعل که ...» مورد توجه قرار گرفته است. به این ترتیب برای تشخیص حدود دقت لازم یا تشخیص تعدی یا تفریط باید به آنچه که متعارف است،

توجه نمود. به نظر می‌رسد در این رابطه باید به این نکته توجه کرد که آیا کارگر عمداً از انجام آنچه مکلف به انجام بوده خودداری و یا از حدود مقرر تجاوز کرده است یا این که بدون اراده و سهواً دچار اشتباه شده است. در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران از «تقصیر» که در قانون کار سابق (ماده ۳۴) استفاده شده بود، استفاده ای نشده است و به جای آن از «قصور» استفاده گردیده است و در ماده ۲۷ آن را موجب اخراج شناخته است لیکن از آنجا که منطقی نیست کارگر را به خاطر عملی که از روی اراده نبوده تنبیه نمود، به نظر می‌رسد مراد از واژه «قصور» کوتاهی غیر عمدی نیست و می‌توان آن را به معنای «تقصیر» که در قانون کار سابق به کار رفته بود دانست که قانونگذار نخواسته است صراحتاً از آن استفاده نماید. تعریف قصور در مقررات تعیین موارد قصور نیز همین استنباط را تأیید می‌نماید.

۴- صداقت و امانت:

کارگر ملزم به رعایت صداقت و امانت در کار است. به نظر می‌رسد مسؤولیت کارگر در این زمینه به نوع شغل و یا رده شغلی او ارتباط نزدیک دارد، چه معمولاً کارگران رده های پایین تر بیشتر تحت نظارت و سرپرستی هستند و لذا عدم رعایت صداقت و امانت در کار کمتر ممکن است اتفاق بیفتد. در حالی که در مورد کارکنان عالی رتبه به ویژه آنها که مسؤولیتی در اداره کارگاه دارند و سرپرستی و نظارت دقیق تری در مورد آنان اعمال نمی‌شود، این الزام حساسیت بیشتری دارد. شاید به همین

دلیل است که در ماده ۳ قانون کار نمایندگان کارفرما را به دلیل عدم رعایت صداقت و امانتی که احتمالاً مرتکب شوند در مقابل کارفرما مسؤول شناخته است (متعهد کردن کارفرما در مقابل کارگران خارج از آن چه که در این رابطه از سوی کارفرما به آنها اختیار تفویض شده است)، در صورتی که در مورد کارگران رده های پایین تر چنین مسئولیتی پیش بینی نشده است. در مورد کارگران اخیر مسئولیتی که ممکن است بیشتر قابل توجه باشد رعایت امانت در حفظ ابزار کار و مواد مصرفی است که جهت انجام کار از طرف کارگاه در اختیار کارگر گذارده می شود.

یکی از مواردی که مسأله صداقت و امانت در کار اهمیت فوق العاده می یابد، حفظ اسرار کاری کارگاه است. به عبارت دیگر داشتن صداقت و رعایت امانت در برخی موارد به این معنا است که کارگر اسرار و دقایق فعالیت کارفرما را که ممکن است اطلاع از آنها برای رقبای او واجد ارزش باشد، حفظ نماید. به طور مثال یک شیمی دان که در آزمایشگاه شرکت دارویی مشغول کار است، چنانچه فرمول تهیه، مثلاً، یک داروی خاص را برای شرکتهای رقیب فاش نماید یا خود از آن در کارگاه متعلق به خود استفاده نماید، می توان گفت که کارفرما را دچار زیان بزرگی کرده است. مسأله قابل توجه در این باره این است که آیا الزام به حفظ اسرار کارگاه زمانی که کارگر با کارفرما قطع رابطه و خود مستقلاً فعالیت مشابهی را آغاز کند و یا در مؤسسه دیگری با فعالیت مشابه مشغول کار شود نیز وجود خواهد داشت؟ آیا در این

حال باز هم می توان گفت کارگر از الزامات و تعهدات خود در مقابل کارفرما تخطی کرده است ؟ به عبارت دیگر، تکلیف کارگر به حفظ اسرار مشروع کارفرما تا چه مدت است ؟ آیا با خاتمه قرارداد کار مسئولیت کارگر خاتمه خواهد یافت ؟ در حقوق کار ما مطالبی در این باره دیده نمی شود ولی در حقوق کار برخی کشورها این مسأله مورد توجه قرار گرفته است و در برخی موارد در مقررات و رویه های قضایی، حداکثر مدتی را برای این مسؤولیت در نظر می گیرند.

فصل سوم

الزامات و تعهدات کارفرما در رابطه با کار

هنگامی که از شرایط کار صحبت می شود، در بیشتر موارد منظور الزامات و تعهداتی است که کارفرما در رابطه با کارگر، چه بر اساس قرارداد کار و چه بر اساس مقررات مختلف، بر عهده می گیرد. از جمله موارد بسیار مشخص این الزامات، می توان به الزام کارفرما به پرداخت مزد و رعایت ضوابط و مقررات مربوط، رعایت محدودیتها و مقررات مربوط به مدت کار، الزام مربوط به تعطیلات رسمی، هفتگی، مرخصی های سالانه و رعایت مقررات مربوط به کار نوجوانان و زنان اشاره نمود.

بخش اول - مزد:

مزد، یکی از مباحث اساسی شرایط کار است. گذشته از جنبه های اجتماعی و اقتصادی، از بعد حقوق کار نیز، همچنان که در بحث قرارداد کار دیدیم، یکی از عوضین اساسی عقد معوض کار که بدون آن اصولاً این عقد معنای خود را از دست می دهد، اجرتی است که در ازای کار کارگر از سوی کارفرما به وی پرداخت می شود. البته باید توجه داشت که در رابطه کار تابع ما به ازای کار انجام شده و به

عبارت دیگر مزد لزوماً تنها در ارتباط با قرارداد کار نبوده و حتی پیش از آن که اصولاً تحول حقوق کار مسأله «قرارداد کار» را مطرح نماید، از زمانی که کار تابع در تاریخ وجود داشته است، مسأله پرداخت ما به ازای کار نیز مطرح بوده است. در دوران برده داری نیز برده دار خود را متعهد می دانست که در ازای استفاده از نیروی برده حوائج وی را تأمین نماید، یا در دوران ارباب - رعیتی، مالک زمین سهمی از محصول را به رعیت می داد. در نظام صنفی «اجرت نقدی» جای خود را پیدا کرد. در این نظام استاد کار علاوه بر این که مکلف به تأمین معیشت شاگرد خود بود، به وی اجرت نقدی نیز می پرداخت. لیکن با مطرح شدن قرارداد کار، مزد تحول اساسی یافت. از زمانی که قرارداد کار محور رابطه کارگر و کارفرما گردید، مزد تبدیل به عوضی گردید که بر اساس قرارداد کار و به ازای کار کارگر به وی پرداخت می شود و خارج از رابطه قراردادی و الزام به پرداخت مزد، کارفرما هیچ گونه تکلیف دیگری نسبت به کارگر ندارد، کارگر با مزد دریافتی است که باید معیشت و زندگی خود را تأمین نماید، در مواقع بیماری هزینه های مربوط را از همین مزد پرداخت نماید و چنانچه احیاناً قادر به کار نبود، بدون مزد می ماند و معیشت و زندگی اش دچار اختلال می گردد. به عبارت دیگر علاوه بر این که مزد دریافتی قیمت کار کارگر است که به وی پرداخت می شود، مزد تنها وسیله امرار معاش کارگر نیز هست. نکته مهم دیگر نقش مزد در هزینه تولید از یک سو و در تقاضا برای محصولات تولید شده از سوی دیگر است. به

این ترتیب مزد دیگر ماهیتی صرفاً حقوقی ندارد بلکه ابعاد اجتماعی و اقتصادی نیز دارد که بدون آنها نمی توانیم به ماهیت مزد پی ببریم.

مزد چیست ؟

ممکن است این پرسش کمی بی مورد به نظر برسد. چه قبلاً اشاره کردیم که مزد وجهی است که در ازای کار کارگر به وی پرداخت می شود. اما چنانچه به درآمد کارگر به عنوان یک مجموعه نگاه کنیم، می بینیم که با وجود این که مزد به تنهایی تا حد زیادی بزرگترین قلم است، در بسیاری موارد تمام درآمد او را تشکیل نمی دهد. لذا پاسخ به این پرسش اهمیت خود را نشان می دهد. آیا وجهی که کارگر به ازای ایام تعطیل هفتگی، رسمی و یا سالانه از کارفرما دریافت می دارد، مزد است ؟ آیا کمک‌هایی که از سوی کارفرما به کارگر داده می شود، مانند کمک هزینه های مسکن، اولاد و یا عائله مندی جزئی از مزد است ؟ انعام، پاداشهای موردی و مستمر و ... چه طور ؟ اما اصولاً چرا این پرسش باید مطرح شود و فایده عملی پاسخ به این سؤال چیست ؟ می دانیم که مأخذ محاسبه بسیاری از مزایا در حقوق کار وجهی است که تحت عنوان مزد به کارگر پرداخت می شود. به طور مثال برای اضافه کاری و فوق العاده نوبت کاری مأخذ محاسبه مزد کارگر است، معمولاً در قوانین کار

حمایتهای خاصی از مزد پیش بینی می شود که این حمایتها از دیگر وجوه دریافتی کارگر به عمل نمی آید.

پیشتر گفتیم که مزد اصولاً ابعاد مختلف اقتصادی، حقوقی و اجتماعی دارد. به این ترتیب برای یافتن پاسخی به سؤال فوق باید مزد را از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار داد.

مبحث اول - مزد به لحاظ اقتصادی:

در اقتصاد مزد تعریف خاص خود را دارد و عوامل مؤثر در تعیین آن عوامل خاصی هستند. از این بعد، همان طور که هر کالایی قیمتی دارد، کار نیز به منزله یکی از عوامل تولید دارای قیمت است. به عبارت دیگر در بازار کار، کارگر نیروی کار خود را به فروش می گذارد و کارفرما در این بازار کار مورد نیاز خود را تأمین می نماید و در این بازار است که کار قیمت خود را پیدا می کند. در رابطه با توصیف چگونگی سطوح مزد و تغییرات مزدی نظریه هایی از سوی اقتصاددانان ارائه شده است. برخی از مهمترین و معروف ترین این نظریه ها، نظریه مزد معیشتی، نظریه سهم مزد، نظریه بهره وری نهایی، نظریه عرضه و تقاضا، نظریه مذاکره و نظریه قدرت خرید می باشند که هر یک از به طور مختصر مورد بررسی قرار می دهیم.

بند یکم - تئوری مزد معیشتی یا مزد امرار معاش:

اقتصاددانان قرون هیجدهم و نوزدهم با توجه به سطوح موجود مزد زمان خود به این فرضیه است یافته بودند که مزد کارگران غیرماهر کم و بیش در حد بخور و نمیر باقی می ماند. «ریکاردو» این نظریه را در تئوری مزد معیشتی گسترش داد. به نظر او اگر مزد واقعی^۱ بیش از حدی که برای کفاف امرار معاش لازم است، ترقی کند جمعیت با نرخی رو به افزایش خواهد گذاشت که از نرخ افزایش غذا و سایر مایحتاج بیشتر است. رشد جمعیت موجب افزایش تعداد کارگران جویای کار خواهد شد و در نتیجه فشار عرضه کار باعث نزول میزان مزد به سطح بخور و نمیر می شود. در نتیجه افزایش مزدهای واقعی امری موقتی خواهد بود. «ریکاردو» نظر «آدام اسمیت» را که میزان مزد از برخورد عرضه و تقاضا به دست می آید، قبول داشت ولی در ضمن بر این اعتقاد بود که افزایش فشار عرضه کار مزد را در حد بخور و نمیر نگاه خواهد داشت. باید توجه داشت که هرچند این تئوری ممکن است در برخی از کشورهای عقب مانده با نرخ توالد و تناسل بالا مصداق داشته باشد لیکن در بسیاری از کشورها، افزایش سریع کارآیی صنعتی و پیشرفتهای فن آوری و میزان تولید بیشتر نیروی کار و همچنین پایین نگه داشتن نرخ توالد و تناسل باعث شده است که مزد قسمت اعظم کارگران از سطح بخور و نمیر بالاتر باشد.

۱- مزد واقعی یا مزد حقیقی میزان کالا و خدماتی است که کارگر می تواند با مزد پولی خود بخرد.

بند دوم - تئوری سهم مزد:

در اواسط قرن نوزدهم نظریه سهم و یا حصه مزد توسط «استوارت میل» تدوین شد. بر اساس این تئوری در هر کشور در کوتاه مدت، ذخایر محدودی برای پرداخت مزد وجود خواهد داشت. ذخایر حاصل از پس انداز در اقتصاد به مصارف گوناگونی می رسد. بخشی از آن استهلاک ماشین آلات و ابزار تولیدی موجود و نیز هزینه های گسترش را در آینده تأمین می کند، قسمتی برای جبران زحمات مدیریت در نظر گرفته می شود. سهم مزد بین کارگران تقسیم می شود و جمع کل مزد کارگران در کوتاه مدت از میزان سهمی که برای این منظور اختصاص می یابد، بالاتر نمی رود. پس اگر کارگران در یک یا بعضی از صنایع مزد بیشتری به دست آورند، معنایش این است که قسمت بیشتری از سهم را به خود اختصاص داده اند و در نتیجه مزد مربوط به دیگر کارگران باید کاهش پیدا کند. این تئوری اشاره دارد به این که سهم عمومی مزدها در صورتی می تواند افزایش یابد که یا میزان سرمایه افزایش یابد و یا از تعداد کارگران کاسته شود.

بند سوم - تئوری بهره وری نهایی:

مفهوم بهره وری نهایی که در ابتدای قرن حاضر به کار گرفته شد بر اساس رقابت آزاد و عرضه و تقاضا بنیان نهاده شده است. بر اساس این نظریه که بیشتر به

تولیدات کشاورزی مربوط است چنانچه تعداد کارگران در یک کارگاه افزایش یابد، با افزایش تعداد کارگران در ابتدا محصول افزایش خواهد یافت لیکن تولید حاصل از استفاده از هر نفر کارگر اضافی به تدریج شروع به افت می کند تا حدی که ارزش تولید یک کارگر مساوی با میزان مزدی شود که به کارگر پرداخت می گردد. از این نقطه به بعد اگر باز هم به استخدام کارگر ادامه دهیم ارزش محصول کارگر اضافی کمتر از مزدی خواهد شد که به کارگر مزبور پرداخت می شود. به عبارت دیگر از این نقطه به بعد محصول اضافی حاصل از اشتغال هر کارگر اضافی در زمان معین (بهره وری نهایی) آغاز به سقوط می کند و هر چه کارگر بیشتری استخدام شود، محصول سرانه بیشتر سقوط می نماید و کارفرما در صورتی خواهد توانست کارگران دیگری را استخدام کند که مزد را پایین بیاورد. واضعان این نظریه اعتقاد دارند که این نظریه در مورد کارگاههای صنعتی هم اعتبار دارد. اشکالی که در این نظریه دیده می شود این است که در آن فرض بر این است که عرضه و تقاضا بدون محدودیت و مانعی در مقابل هم قرار گرفته و مهاجرت نیروی کار بدون هیچگونه مانع و رادعی انجام می گیرد و در نتیجه فشار بیکاران برای به دست آوردن کار موجب خواهد شد مزدها پایین آیند تا آنجا که همه کارگران کار به دست آورند. مشکل دیگر این است که در کارگاههای صنعتی پیچیدگی مراحل تولید، اندازه گیری میزان افزایش تولید به

ازای افزایش مقادیر کوچک در تعداد نیروی کار را غیرممکن می کند. به عبارت دیگر بهره وری نهایی آخرین کارگر را عملاً نمی توان اندازه گرفت.

بند چهارم - تئوری عرضه و تقاضا:

«آدام اسمیت»، اقتصاددان انگلیسی، اعتقاد داشت مردها به وسیله عرضه و تقاضا تعیین می شوند. کارگرانی با مردهای بالا در صنایع، مشاغل و مناطق به کار جذب خواهند شد که بیشتر مورد نیاز باشند و در مواردی که عرضه بر تقاضا پیشی می گیرد و در نتیجه میزان مزد شروع به افت می کند، کارگران صنایع را ترک می کنند که نتیجه توزیع نیروی کار بهتر خواهد بود که در نهایت به نفع اقتصاد ملی است.

عملاً هرچند تأثیر عرضه و تقاضا در تعیین مزد را نمی توان انکار کرد و در کشورهای با رقابت آزاد و نیز کشورهای برنامه ریزی شده عرضه و تقاضا بدون شک تأثیرات قدرتمندی به جای گذارده است لیکن باید توجه داشت که عمل بدون قید و شرط عرضه و تقاضا در نتیجه برخی از عوامل ممکن است دستکاری و مخدوش شود. فی المثل در مناطقی که کارگر مورد نیاز است، مسأله مسکن ممکن است جابجایی نیروی کار را به تأخیر بیندازد یا عدم تمایل کارگران به انتقال از محلی که روابط اجتماعی ایجاد کرده اند یا نیاز به آموزش مجدد کارگران ماهر برای اشتغال در

حرفه های جدید می تواند سبب شود که مهاجرت کارگران به تأخیر بیفتد. کارگران معمولاً میل ندارند مشاغلی را بپذیرند که مزدش از مزدی که قبلاً دریافت می کرده اند خیلی کمتر باشد. به همین ترتیب نیروهای اجتماعی نیز ممکن است مانع از تصحیح مؤثر عرضه و تقاضا بشود. مثل وقتی که کارگران میل ندارند از منطقه زادگاه خود برای دریافت مزد بیشتر به جای دیگری بروند. اقدامات سازمانهای کارگری و کارفرمایی نیز ممکن است تأثیر عرضه و تقاضا را دستکاری نماید. همچنین مداخله دولت ها از طریق ایجاد مقررات مربوط به مزد، تعیین حداقل های مزد قانونی و ... همه می توانند نیروهای عرضه و تقاضا را شدیداً تحت تأثیر قرار دهند.

بند پنجم - تئوری مذاکره:

در این تئوری دو نرخ، یکی بالاترین و یکی پایین ترین نرخ مزد، در نظر گرفته می شود. بین این دو نرخ، نرخ های دیگری هم وجود دارد که با توجه به اجبار و ناچاری کارگر برای اشتغال و اجبار و ناچاری کارفرما برای استخدام تغییر می کنند. نرخ های بین این دو حد و تعیین هر کدام از آنها بستگی به قدرت چانه زنی هریک از دو طرف دارد. در این نظریه به میدان بین حداقل و حداکثر مزد اشاره ای نمی شود ولی بیشترین مزدی که کارفرما تمایل به پرداخت آن دارد، بستگی خواهد داشت به :

- میزان رونق مؤسسه؛

- قدرت رقابت مؤسسه؛

- قبول خطر ضرر در فعالیت در صورت افزایش هزینه نیروی کار به میزان زیادتر از

حد معمول؛ و

میزان حداقل بستگی دارد به :

- تخمین قدرت مقاومت کارگران در قبال پایین آمدن سطح زندگی آنان؛ و

- قدرت تشکلات کارگری و میزان ذخائر آنان برای تدارک اعتصاب.

بند ششم - نظریه قدرت خرید:

بر اساس این نظریه رونق هر صنعت به وجود تقاضای کافی برای فروش محصولات به قیمتی که بتواند سود نسبتاً خوبی برای آن صنعت تأمین کند بستگی دارد. بخش عمده ای از محصولات هر صنعت بوسیله کارگران و خانواده آنها به مصرف می رسد. اگر مزد و قدرت خرید کارگران بالا باشد، تقاضا نیز زیاد خواهد بود و محصولات می تواند در حد بالایی تولید شود. اگر مزد و قدرت خرید کم باشد محصولات تقلیل پیدا خواهند کرد و در نتیجه بیکاری حادث خواهد شد. نکته ای که در این تئوری باید مورد توجه گیرد، این است که افزایش مزد باید حتماً به افزایش تولید منجر شود و الا افزایش قدرت خرید (غیر از مواردی که پس انداز شود) موجب

ترقی قیمت‌ها خواهد شد. این نظریه در جایی قابل اجرا خواهد بود که بیکاری نتیجه کمبود تقاضا باشد و در زمانی که بیکاری ناشی از کمبود منابع سرمایه گذاری باشد، این نظریه موضوعیت ندارد. به علاوه در کشورهایی که متکی به تجارت هستند نیز باید با احتیاط عمل شود زیرا افزایش مزدها باعث افزایش تقاضا برای کالاهای وارداتی خواهد شد و در همان حال، قیمت کالاهای صادراتی رانیز افزایش می دهد. اگر افزایش بهره وری این حرکت را جبران نکند، افزایش مزد ممکن است باعث تضعیف موقعیت کشور در رقابت با سایر کشورها گردد.

مبحث دوم - مزد به لحاظ اجتماعی:

صرف نظر از بُعد اقتصادی مزد، همان طور که قبلاً هم گفتیم، مزد جنبه اجتماعی نیز دارد. کارگر در برابر کاری که انجام می دهد، باید درآمدی داشته باشد که بتواند زندگی خود را با آن اداره نماید لذا میزان مزد نه تنها باید به اندازه ای باشد که بتواند وسیله معیشت یک کارگر و خانواده او را فراهم آورد بلکه باید تدبیری اندیشیده شود تا در ایامی که کارگر که به دلایل مختلف قادر به کار نیست نیز زندگی اش دچار اختلال نگردد یا با رسیدن به سن بازنشستگی یا در شرایطی که کارافتادگی قادر به تأمین نیازمندیهای خود و خانواده اش باشد. گذشته از این، میزان مزد کارگر باید در

رابطه با قوه خرید کارگر نیز مورد بررسی قرار گیرد و در واقع به جای مزد اسمی^۱ مزد واقعی مد نظر قرار گیرد. با توجه به این ملاحظات است که مفهوم مزد اجتماعی باید در کنار دیگر ملاحظات مورد توجه قرار گیرد.

بند یکم - مزد اجتماعی:

مزد اجتماعی مفهومی است که از طرف پاره ای از حقوق دانان طرح شده است. بر اساس این نظریه، در کنار تعهد فرد یعنی کارفرما به پرداخت مزد، اجتماع و یا آن گروه اجتماعی که بیشترین استفاده را از کار کارگر می برد نیز باید در مقابل کارگر تعهداتی را به عهده گیرد. به نظر می رسد اساس طرح این مفهوم، این است که اجتماع احساس می کند باید سهمی از ثروت و رونق جامعه را که تا حد زیادی ناشی از کار کارگر است، به کارگر باز گرداند. به این ترتیب اصولاً میزان میزد اجتماعی بستگی مستقیم با رشد ثروت و رفاه جامعه دارد لذا نمی توان از جامعه ای که از سطح پایین رفاه و رونق برخوردار است، انتظار داشت به همان اندازه جامعه مرفه مزد اجتماعی به کارگر پرداخت نماید.

۱- مزد اسمی یا مزد پولی پرداخت های نقدی به کارگر است بر حسب واحد پول هر مملکت.

تعریف مزد اجتماعی: مزد اجتماعی^۱ یا مزایای جنبی مزد^۲ مزایا و اضافاتی است که علاوه بر «مزد عادی» به کارگر پرداخت می شود و برای او و خانواده اش واجد ارزش است. این مزایا ارتباطی با کمیت و کیفیت کار انجام شده ندارد. با توجه به این تعریف به نظر می رسد چنانچه مفهوم مزد عادی را قدری توضیح دهیم، منظور ما از مزد اجتماعی روشن تر خواهد گردید.

بند دوم - مزد عادی:

بنابه تعریف مزد عادی پرداختهایی است که عمدتاً به طور مستقیم به کار انجام شده توسط کارگر مربوط می شود. این مزد معمولاً به طور مرتب در هر هفته، پانزده روز، و یا هر ماه یک بار پرداخت می گردد و به صورت وجه نقد و یا کالا است. کارمزد پرداختی به کارگران کارمزد، وجوه پرداختی بر پایه طرحهای تشویقی و انگیزه ای، پرداخت بابت جبران افزایش هزینه زندگی و فوق العاده های اضافه کار جزء مزد عادی به حساب می آیند.

از مقایسه مزد عادی و مزد اجتماعی به سادگی مشخص می گردد که مزد عادی مستقیماً با کار انجام شده توسط کارگر رابطه دارد، در حالی که مزد اجتماعی

1- Social wage or salary

2- Fringe benefit

پرداخت هایی است که کارگران از آن بهره مند می شوند بدون آن که در قبال آن کاری انجام داده باشند. ارقام عمده مزد اجتماعی و یا مزایای جنبی عبارتند از: تعطیلات هفتگی، رسمی و مرخصی های سالانه، استفاده کارگر از خدمات کلینیکی، هزینه کانتین (محل غذاخوری)، کمک هزینه غذا، کمک هزینه مسکن و خواربار، استفاده از مهد کودک کارگاه، پرداختهای بابت حق سنوات و یا خسارت های اخراج، حق بیمه بیکاری، کمک عائله مندی، پرداختهای کارفرما در هنگام بیماری کارگر، پرداخت حق بیمه (سهم کارفرما و دولت)، پاداشهای سالانه و ... مزایای جنبی و یا مزد اجتماعی یا از طریق ابتکار و با پیش قدمی کارفرما ارائه می شود و یا، در برخی موارد، دولتها کارفرمایان را به پرداخت این مزایا مکلف می کنند و یا آنها را مجبور می کنند که پرداخت سهمی از این مزایا را تقبل نمایند.

ارزش نسبی مزایای جنبی و یا مزد اجتماعی به درآمد^۱ کارگر معمولاً از کارفرما به کارفرما و همچنین از صنعت به صنعت و حتی از یک کشور به کشور دیگر تفاوت دارد. قبل از فروپاشی اتحاد شوروی و کشورهای با اقتصاد برنامه ای در این کشورها مزد اجتماعی قسمت عمده درآمد کارگران را تشکیل می داد. در این زمینه در کشورهای عقب افتاده الگوهای مختلفی وجود دارد. گو این که در این کشورها تأمین اجتماعی اغلب در مراحل اولیه تکامل خود است، مزایای جنبی از قبیل

۱- مجموعه مزد مینا و ملحقات و مکمل های آن به هر ترتیب که پرداخت شود.

تعطیلات رسمی با استفاده از مزد، تعطیلات و مرخصی سالانه با استفاده از حقوق، پادشاهی سالانه و خسارتهای اخراج قسمت عمده پرداختها را تشکیل می دهد.

بند سوم - حداقل مزد:

یکی از مصادیق اجتماعی شدن مزد، رواج تعیین مزد حداقل معیشت^۱ و به تعبیر دیگر حداقل مزد است. امروزه در مقررات تقریباً تمام کشورهای جهان تعیین حداقل مزد یکی از وظایفی است که دولتها، چه به تنهایی و چه با مشارکت سازمانهای کارگری و کارفرمایی، متعهد به انجام آن هستند و پذیرفته شده است که کارگران باید مزدی دریافت دارند که برای اداره زندگی آنها و خانواده شان کافی باشد. ماده یک مقاله نامه شماره ۲۶ (مقاله نامه در باره ایجاد ساز و کار تعیین حداقل مزد) و ماده یک مقاله نامه شماره ۱۳۱ (مقاله نامه در باره تعیین حداقل مزد به ویژه در کشورهای در حال توسعه) کشورهای عضو سازمان بین المللی کار را مکلف دانسته است تا نظامی برای حداقل مزد ایجاد نمایند که همه گروههای مزدبگیر را که شرایط کارشان به گونه ای است که نیاز به حمایت دارند تحت حمایت قرار دهد.^۲ در ایران

1- Living wage

۲- مقاله نامه های بین المللی کار؛ نشریه شماره ۹۹، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

نیز، چه در قانون کار ۱۳۳۷ و چه در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مسأله حداقل مزد مورد توجه قرار گرفته است.

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

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

ب) مزد معیشت معمولاً مقداری است که برای اداره زندگی متوسط یک خانواده با ابعاد متوسط در نظر گرفته می شود. ابعاد متوسط خانواده معمولاً ۴ یا ۵ نفر فرض می شود. اشکالی که در این زمینه وجود دارد این است که می دانیم در کشورهای جهان سوم تعداد افراد در بسیاری از خانواده ها از این متوسط بیشتر است و در نتیجه مزد محاسبه شده نمی تواند کفاف زندگی و معیشت این خانواده ها را بدهد. از سوی دیگر افراد غیرمتاهل از این متوسط بسی کمترند و مزد تأمین معیشت برای آنان بیشتر از حد لازم است.

ج) اگر مزد تأمین معیشت را مبلغی بدانیم که برای تأمین احتیاجات معقول یک کارگر بدون مهارت و عائله اش کافی باشد، چند نکته مهم مطرح خواهد گردید که نیاز به بررسی دارند :

آیا مزد حداقل معیشت باید در حدی باشد که فقط برای تأمین سلامت جسمی کارگر و عائله اش لازم است یا این مزد باید بتواند اندکی تسهیلات و آسایش نیز برای کارگران فراهم کند ؟ از سوی دیگر می دانیم که نیازهای ضروری انسان با

تحول زمان و رشد اقتصادی در تغییرند یعنی هر اندازه رونق ملی زیادتر شود کالاها و خدمات زیادتری از شمار کالاهای غیرضروری به فهرست کالاهای ضروری وارد می شود. به علاوه مفهوم مزد معیشت از هر کشور به کشور دیگر تفاوت معنی دارد. در اقتصادی که آهنگ رشد آن از آهنگ رشد جمعیت بیشتر است مزد تأمین معیشت نیز رو به بهبود خواهد بود در حالی که در کشورهایی که در مراحل اولیه رشد هستند، مزد تأمین معیشت طبیعتاً مزد نازلی خواهد بود. علی ایحال اولاً مزد حداقل معیشت باید برای تأمین نیازهای مادی، معنوی و فرهنگی کارگر کافی باشد تا او بتواند وظایفش را به عنوان سرپرست خانواده انجام دهد و ثانیاً در تعیین آن باید به سطح زندگی و عادات مصرف هر کشور توجه گردد.

د) مزد تأمین معیشت برای کارگری که به طور تمام وقت کار می کند محاسبه می شود و به این ترتیب کارگران پاره وقت و نیز کارگران فصلی عملاً از دریافت مزد حداقل معیشت محروم خواهند بود.

بند چهارم - زمینه های تقاضای افزایش مزد:

به دلایلی روشن همه کارگران به سطح مزدشان اهمیت می دهند و لذا از دولت، اتحادیه های کارگری و یا سایر سازمانهای مربوطه انتظار دارند که همه تلاش خود را در جهت بالا بردن آن به کار برند. با بررسی دقیق تر بنظر می رسد در زندگی

اقتصادی خانواده مزد پولی مهمترین عامل نیست و آن چه که بیشترین اهمیت را دارد، قوه خرید مزد است. با لحظه ای تفکر، کارگران می پذیرند که اگر اینک با مثلاً مزد پانزده ساعت کار برای خانواده شان غذا تهیه می نمایند ولی سال قبل برای خرید همین میزان غذا نیاز به دستمزد بیست ساعت کار داشته اند، صرف نظر از افزایش یا عدم افزایش مزد پولی، سطح زندگی آنها بهبود یافته است. چه برای کارگر و یا سازمانهای کارگری هدف حفظ یا افزایش مزد حقیقی و قدرت خرید اعضاء یعنی مقدار کالاها و خدماتی است که می توان با مزد خریداری کرد. عوامل زیادی بر قوه خرید و به عبارت دیگر دستمزد واقعی اثر می گذارند.

در میان زمینه های تقاضای کارگران برای افزایش مزد، در درجه اول تأکید بر ارتباط تورم و دستمزد واقعی است لیکن به غیر از جبران کاهش قوه خرید ناشی از تورم، موارد مهم دیگری نیز در ارتباط با تقاضای افزایش مزد شایان توجهند که عبارتند از: سودآوری مؤسسه، افزایش بهره وری کارگران، که این دو معمولاً به یکدیگر مربوط هستند، مقایسه کارگران برخوردار از آموزش و مسؤولیت های های مشابه شغلی و این که مزدها در چه سطحی قرار داشته باشند تا مؤسسه بتواند کارگران جدید را جذب کرده و در نتیجه از سلامت خود مطمئن گردد.

در رابطه با تقاضاهایی که از سوی کارگران در زمینه با افزایش مزد مطرح می شود عواملی را که باید در تعیین مزد کارگران مورد توجه قرار گیرند می توان به چهار دسته تقسیم نمود :

۱- مزد تأمین معیشت : همان طور که قبلاً گفته شد در دنیای امروز پذیرفته شده است که مزد کارگران، در هر شغلی و دارای هر مهارت و مسئولیتی که باشند، نباید از میزانی که مزد تأمین معیشت و یا حداقل مزد نامیده می شود، کمتر باشد. به این ترتیب اولین عاملی که در تعیین سطح مزدها و به عبارت دقیق تر در تعیین حداقلی که مزد نباید از آن پایین تر بیاید مؤثر خواهد بود میزان حداقل مزدی است که در یک صنعت، منطقه و یا کشور برای کارگران در نظر گرفته شده است.

۲- مزدها در مقایسه با یکدیگر : دومین ضابطه ای که در تعیین مزد به کار می رود، مقایسه مزدهای کارگران با هم است. در مقایسه مزدها با یکدیگر ملاحظه می کنیم که در قیاس با سطح عمومی مزدها، اگر به کارگران مشابه در صنایع مختلف مزدهای متفاوتی پرداخت شود، کارگرانی که مزد کمتری دریافت می کنند احساس ناراحتی و نارضایتی خواهند کرد و اگر مزد یک دسته از این کارگران ثابت بماند و مزد کارگران مشابه افزایش یابد، این وضعیت موقع آنان را در مطالبه افزایش مزد مستحکم خواهد کرد. از لحاظ اقتصادی، اگر مهاجرت کارگران آزاد می بود مزدها در قیاس با هم تعیین و پرداخت می شد. زیرا اثر رقابت این است

که مزد (یعنی قیمت کار) را به سوی تعادل سوق دهد و به عبارت دیگر اصل مزد مساوی برای کار مساوی مورد عمل قرار گیرد. اما در عمل عواملی هستند که این وضع را تعدیل می کنند. از جمله نفوذ سازمانهای کارگری، مقررات قانونی حداقل مزد و نیز دولت، هم به عنوان بزرگترین کارفرما، به ویژه در کشورهای عقب مانده، و هم به عنوان کارفرمای نمونه. در هر حال این نکته غیرقابل بحث به نظر می رسد که وقتی تقاضای افزایش مزد مورد بررسی قرار می گیرد این استدلال که کارگران صنعت مورد نظر مستحق دریافت مزدی هم تراز با مزدهای دیگر در خارج از صنعت هستند، استدلالی قابل قبول است.

در مورد عامل مقایسه در تعیین مزد یک نکته اهمیت فوق العاده دارد که الزاماً باید به آن توجه شود و آن این است که چنانچه سازمانهای کارگری قوی باشند و اقتصاد در حالت اشتغال کامل باشد، اتخاذ و تعقیب خط مشی برابری مزدها موجب خواهد شد مسابقه و رقابتی بین صنایع و سازمانهای کارفرمایی به لحاظ افزایش مزد به وجود آید. چه هم سنگ کردن مزد کارگران مشابه خود به خود موجب یک دوره افزایش مزد گردیده و در نتیجه هر گروه به نوبت از گروه دیگر جلوتر خواهد افتاد. این اثر به تدریج سرعتش زیادتیر خواهد شد. در جایی که افزایش مزد با افزایش بهره وری یا سود همراه باشد و با حذف هزینه های دیگر عملی شود، طبیعتاً این مسابقه به اقتصاد ضرری نخواهد زد لیکن اگر چنین نباشد مسلماً کارفرما برای جبران

هزینه های حاصل از افزایش مزد مجبور خواهد بود، قیمت‌های خود را افزایش دهد. نتیجه افزایش قیمت این خواهد بود که هزینه زندگی افزایش پیدا کند و وقتی این جریان از یک صنعت به صنعت دیگر گسترش یابد کارگران در خواهند یافت که افزایش مزد آنها عملاً با افزایش قیمت خنثی شده است. واضح است که در این حالت برای افزایش مزد تقاضاهای جدیدی مطرح خواهد شد و مزد و قیمت در جهت افزایش به تعقیب یکدیگر خواهند پرداخت.

۳- پرداخت مزد مساوی برای کار با ارزش مساوی : یکی از آزمونهای

منصفانه بودن مزد این است که مطمئن شویم که مزدهای پرداخت شده برای هر شغل مهارتها و توانایی مشابهی را طلب می کنند. این اصل یعنی مزد مساوی برای کار مساوی در ضمن بیان کننده و نشان دهنده دلایل تفاوت های مزدی و حدود و حواشی درجات مهارت نیز هست. اگر بتوان این اصل را در باره همه طبقات کارگری از قبیل ماهر، نیمه ماهر و بدون مهارت و همچنین زنان و مردان به کار گرفت، می توان مطمئن شد که مزد به طور منصفانه پرداخت می شود ولی عملاً ملاحظه می شود که کاربرد این اصل با اشکالاتی همراه است. در هنگام تغییرات اقتصادی و یا در موقع کمبود کارگر در بعضی از صنایع و وجود کارگران زاید در برخی صنایع دیگر قانون عرضه و تقاضا عمل خواهد کرد و در نتیجه کارگران با میزان مهارت یکسان در صنایعی که کارگر کم است، مزدشان بیشتر از کارگران صنایعی که در آن

جا کارگران زائد فراوان است. خواهد. گردید اثرات قانون عرضه و تقاضا وقتی ضعیف می شود که در کشور سیاست مزد به وسیله قراردادهای دسته جمعی یا به وسیله دولت تعیین شود. همچنین هنگامی که سازمانهای کارگری در بعضی از صنایع قوی تر از سایر صنایع باشند، کارگرانی که با میزان مهارت مساوی تشکلات قوی تری دارند، نسبت به کارگرانی که تشکلاتشان ضعیف است مزد بیشتری دریافت خواهند کرد. لذا دستیابی به هدف پرداخت مساوی برای کار مساوی ممکن است چندان آسان نباشد. به نظر می رسد که این اصل را در یک صنعت ویژه یا کارگاه به خصوص بهتر می توان اعمال کرد.

۴- قدرت پرداخت: قدرت پرداخت صنایع برای پرداخت مزد نکته دیگری

است که در تعیین مزد توجه به آن ضروری است. مزدها و سطح زندگی به میزان بهره وری هر صنعت بستگی دارد و مؤثرترین طریق فراهم کردن استانداردهای بالای زندگی این است که خدمات و کالاهای کافی برای استفاده عموم مردم فراهم نماییم. نه سازمانهای کارگری و نه دولت هیچ کدام نمی توانند بدون توجه به قدرت پرداخت صنایع، مزدها را افزایش دهند. اگر مزد پولی افزایش زیاد و بدون حساب و کتاب پیدا کند نتیجه به طور حتم تورم و بیکاری خواهد بود. تحقیقات نشان داده است که در بسیاری از کشورها حتی اگر تمام سود (به جز آن قسمت که برای استهلاک لازم است و آن قسمت که برای بهره سرمایه کنار گذارده می شود و آن

قسمت که برای تأمین ذخائر و حوادث محتمل الوقوع لازم است) بین کارگران تقسیم شود این امر مزد کارگران را تنها درصد بسیار کوچکی بالا خواهد برد. با توجه به آن چه که گفته شد، بهترین طریق افزایش مزد در یک کشور بالا بردن سطح بهره وری کار است.^۱ محاسبات نشان می دهد که اگر بهره وری در یک کشور سالانه ۳ یا ۴ درصد افزایش پیدا کند این افزایش می تواند در یک مدت نسبتاً کوتاه (۱۸-۲۳ سال) به دو برابر شدن سطح عمومی مزدها منجر شود.

مبحث سوم - مزد به لحاظ حقوقی:

همچنانکه قبلاً گفته شد در قرارداد کار، مزد یا اجرتی که به کارگر پرداخت می شود یکی عوضین عقد بوده و در این معنا مزد به ازای کار انجام شده توسط کارگر از سوی کارفرما به وی پرداخت می گردد. به این ترتیب می توان گفت که اولاً شرط پرداخت مزد از سوی کارفرما انجام کار مورد تعهد توسط کارگر بوده و ثانیاً نحوه تعیین مزد با طرفین قرارداد یعنی کارگر و کارفرما است که با توجه به طبیعت کار و عرف و عادات شغلی صورت می پذیرد.

۱- بهره وری کار در یک تعریف بسیار ساده عبارت است از محصول سرانه کارگر یا به عبارت دیگر میزان متوسط محصول نسبت به کارگر.

بند یکم - انجام کار شرط پرداخت مزد:

همان طور که اشاره شد، با عنایت به ماهیت قرارداد کار، اجرتی که کارگر از کارفرما دریافت می‌دارد، در واقع وجهی است که در مقابل کار انجام شده پرداخت می‌شود به عبارت دیگر اگر کارگر تعهد موضوع قرارداد را به دلایلی انجام نمی‌داد طبیعتاً مستحق دریافت اجرت مورد توافق نیز نبود، تعریف قانون کار از مزد در ماده ۳۵ این قانون نیز مؤید همین موضوع است. در این ماده مزد صراحتاً وجهی (نقدی یا غیرنقدی) دانسته شده است که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. مشکلی که در این رابطه وجود دارد این است که می‌دانیم گاهی با وجود این که کارگر آمادگی کار ارجاعی توسط کارفرما را دارد، لیکن به عللی کاری به وی ارجاع نمی‌گردد. فی‌المثل کارگری که در یک کارخانه نساجی با یک دستگاه بافندگی به بافت پارچه مشغول است اگر مواد لازم در اختیار او قرار نگیرد، به طور قطع نخواهد توانست پارچه مورد تعهد را بیافد. پرسش این است که در این وضع آیا کارفرما قانوناً می‌تواند به استناد تعریف ماده ۳۵ قانون کار از پرداخت مزد به وی امتناع نماید. نکته قابل توجه و مهم این است که منظور از انجام کار این نیست که کار به طور کامل انجام شده باشد تا کارگر استحقاق دریافت مزد داشته باشد بلکه اگر کارگر نیرو و وقت خود را در اختیار کارفرما قرار داده ولی کارفرما به دلایلی از کار او استفاده نکند باید به هر حال مزد او را بپردازد. این نظر تا حد زیادی به جنبه اجتماعی مزد یعنی

تلقی مزد به عنوان وسیله معاش کارگر توجه دارد. به نظر می رسد ماده ۵۱ قانون کار که مدت کار را مدت زمانی اعلام می کند که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد نیز توجه به همین نظر داشته است.

بند دوم - سیستم های پرداخت و انواع مزد:

مزد با توجه به طبیعت کار مورد نظر یا عرف و عاداتی که در مورد نحوه پرداخت مزد در مشاغل و فعالیت های مختلف ممکن است وجود داشته باشد معمولاً توسط کارفرما تعیین می شود و کارگر در این مورد نقشی ندارد. هر چند که در نهایت چنانچه کارگر با مزد موافق نباشد، طبیعتاً این حق را خواهد داشت که قرارداد کار را امضاء ننماید. در هر حال تعیین مزد از دو صورت خارج نخواهد بود یا بر اساس ساعات کار انجام شده و یا بر مبنای میزان تولید یا خدمت انجام شده. لازم به تذکر است که در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران نوع سومی هم پیش بینی شده است که بر اساس آن مزد می تواند بر اساس ترکیبی از زمان و کار انجام شده تعیین و پرداخت شود.

الف) مزد بر اساس ساعات کار (گانه مزدی)

در این نحوه از تعیین مزد، کارگر مزد را بر اساس ساعات کار و یا روزهای کاری که در خدمت کارفرما است و بدون توجه به میزان تولید و محصول کار دریافت می دارد و رایج ترین شیوه پرداخت مزد است. نکته قابل ذکر در این باره این است که این شیوه از پرداخت مزد گاهی مورد انتقاد کارفرمایان قرار می گیرد و عنوان می نمایند که در این نوع از پرداخت، کارگران ساعی و پرکار با کارگران کاهل تفاوتی

نداشته و در واقع به کارگران دسته نخست اجحاف شده و بالعکس کارگران تنبل را تشویق می نماید. کارگران برعکس معمولاً بیشتر طرفدار این شیوه پرداخت مزد هستند. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران بر اساس بندهای الف و ب ماده ۳۷، پرداخت مزد بر اساس زمان در سه مقطع زمانی ساعت، روز و ماه پیش بینی شده است.

ب) مزد بر اساس محصول یا خدمت تولید شده (کارمزدی)

در این شیوه مزد بر اساس میزان کاری که کارگر انجام می دهد به وی پرداخت می شود و برعکس شیوه نخست زمان و مدت کار در آن تأثیری ندارد. هرچند که به نظر می رسد نه در این نوع مزد و نه در شیوه مزد بر مبنای زمان، در واقع میزان مزد به زمان یا محصول به تنهایی مرتبط نیست، چه می دانیم که کارفرما هنگامی که به کارگری فی المثل روزانه ۵۰۰۰ ریال به عنوان مزد پرداخت می کند در حقیقت محصول و بازده کارگر در یک روز را مد نظر قرار داده است یا هنگامی که مزد را بر پایه محصول می پردازد، نرخ مزد را به نحوی تعیین می کند که مزد کارگر در پایان روز تقریباً معادل مزد یک کارگر روزمزد باشد. علی ایحال همان طور که در مورد مزد بر اساس زمان اشاره شد، این نحوه پرداخت مزد معمولاً با مخالفت کارگران روبرو است. کارگران استدلال می کنند که این نوع مزد کارگران را در مقابل یکدیگر قرار

می دهد و حس رقابت جانشین حس همبستگی طبقاتی آنان می گردد که در نهایت به نفع کارفرما است و به لحاظ کارگر نتیجه تنها فرسودگی بیشتر است. مضافاً این که کارگر در این شیوه مزد، تأمین مالی خود را از دست می دهد و در مواردی که کارمزد به دلیل حجم قلیل کار ارجاع شده و یا سایر دلایل کاهش یابد زندگی و معیشت کارگر دچار اختلال خواهد گردید که این امر بر خلاف ضرورت توجه به بعد اجتماعی مزد است.

به همین خاطر است که معمولاً در قوانین کار پیش بینی می شود که چنانچه کارمزد کارگر از حداقل مزد قانونی کمتر باشد کارفرما تفاوت کارمزد استحقاقی کارگر با حداقل مزد قانونی را به کارگر پرداخت نماید (تبصره ماده ۴ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار). یا «در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه [قاهره] یا حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجرا خواهد شد ولی هرگاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد کارفرما (علاوه بر قسمت ثابت مزد در مورد قراردادهای کارمزدی ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود». (ماده ۴ آیین نامه مزبور).

نوع دیگری از شیوه پرداخت مزد بر اساس محصول که معمولاً در برخی از کارگاهها معمول است. نوعی است که مزد کارگر از دو بخش ثابت و متغیر ترکیب می شود. به این ترتیب که طرفین قرارداد کار می پذیرند مبلغ ثابتی در ازای حجم معینی از محصول به کارگر پرداخت شود و کارگر متعهد شود در مقابل دریافت این وجه تولید معین شده را در اختیار کارفرما قرار دهد و کارفرما نیز متعهد شود چنانچه میزان محصول از حجم مورد توافق تجاوز کند، مزد محصول مازاد بر اساس شیوه کارمزدی به کارگر پرداخت گردد. ماده ۳ آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار این نوع کارمزدی را «ترکیبی» نامیده است.

ج) کارمزد ساعتی:

شیوه دیگری که در قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای تعیین مزد پیش بینی شده است، نوعی است که بر پایه آن مزد «... در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می شود...» (ماده ۲۱ آیین نامه فوق الاشاره). در این شیوه کارگر و کارفرما توافق می نمایند که مبلغ مشخصی در ازای تولید معینی در هر ساعت به کارگر پرداخت شود. اجرای این شیوه نیازمند انجام کارسنجی دقیقی است که تولید استاندارد یک کارگر در ساعت دقیقاً محاسبه شود که اغلب در کارگاهها معمول نیست.

د) مزد کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام و یا قسمتی

از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعین و مشتریان تأمین می گردد :

یکی از شیوه های تعیین مزد که در آن با وجود عدم توجه به محصول و کار کارگر (کارمزدی) دریافتی کارگر از بابت مزد برای یک مقطع زمانی (ساعت، روز یا ماه) نیز مشخص و معین نیست (گاه مزدی) مربوط به مواردی است که دستمزد کارگر از طریق مراجعین و مشتریان کارگاه تأمین می شود. مانند موردی که در رستورانها معمول است و یا در برخی از بنگاههای بازرایی که مزد کارگران تخلیه و بارزنی از طریق مشتریان رستوران و یا صاحبان بار تأمین می شود و کارفرما خود گاه اصولاً سهمی در میزان مزد دریافتی کارگر ندارد. در ماده ۱۹۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به این دسته از کارگران اشاره شده است. بر اساس آیین نامه ای که بر مبنای این ماده برای این گروه از کارگران به تصویب رسیده است مزد کارگران وجوهی است که به وسیله کارفرما یا به طریق دیگر، با توجه به ماهیت کار، از مشتریان یا مراجعین جمع آوری می گردد (ماده ۳). در این حالت سهم مزد کارگر از وجوه مزبور باید در قرارداد کار مشخص شود (ماده ۲). مورد قابل توجه در آیین نامه فوق الذکر این است که بر اساس ماده ۴، وجوهی که تحت عنوان انعام و نظایر آن از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود جزء مزد محسوب نشده است و دلیل آن عدم ذکر در قرارداد کار عنوان شده است. به نظر

می رسد این استدلال و اشکال دارد. چه اولاً می دانیم که در بسیاری از مشاغل، طبیعت کار به نحوی است که عدم احتساب انعام در مزد، کارگر را از تمام و یا قسمت اعظم مزد خود محروم می نماید، مانند دربانها در رستورانها که درآمد آنها اصولاً از انعام دریافتی از مشتری تأمین می شود و کارفرما خود یا اصولاً وجهی به عنوان مزد به آنها پرداخت نمی کند و یا این که وجوه پرداختی معمولاً به میزانی نیست که زندگی و معاش کارگر را تأمین نماید و ثانیاً احراز ذکر یا عدم ذکر در قرارداد کار به ویژه در مورد قراردادهای شفاهی ممکن است بسیار مشکل باشد و تنها راه مراجعه به عرف و عادات شغلی است.

هـ) مزد نقدی و غیرنقدی:

مزدی که به کارگر پرداخت می شود، اعم از آن که بر اساس ساعات کار (زمان) تعیین شده باشد، یا این که بر مبنای محصول و خدمات تولید شده توسط کارگر به وی پرداخت شود به لحاظ شکل پرداخت نمی تواند از سه نوع خارج باشد. یا به وجه نقد و به صورت اسکناس یا سکه و یا به شکل کالاهای مصرفی و یا به صورت مزد نقدی و کالایی، توأمان، پرداخت می گردد. لازم به یادآوری است که پرداخت غیرنقدی (کالایی) مزد یادگاری از سیستمها و نظامهای قدیمی بردگی و ارباب رعیتی است که هنوز هم در برخی از کارگاهها و به ویژه در کارگاههایی که فعالیت کارگران

کشاورزی است. دیده می شود چه می دانیم در نظام بردگی عوض کار برده به صورت تأمین خوراک، پوشاک و مسکن بوده و در نظام ارباب رعیتی به شکل پرداخت سهمی از محصول به کارگر وجود داشته است که با تحول نظامهای اجتماعی و اقتصادی، به تدریج جای خود را به مزد به صورت وجه نقد داده است. باید توجه داشت که علاوه بر صور مزد نقدی و مزد غیرنقدی در برخی موارد نیز مزد به صورت ترکیبی از وجه نقد و کالا به کارگران پرداخت می شود.

پرداخت مزد به صورت غیرنقدی در اسناد سازمان بین المللی کار نیز به کرات مورد توجه قرار گرفته است. در ماده ۲ مقاله نامه شماره ۹۹ (در باره ساز و کار و تعیین حداقل مزد در کشاورزی) آمده است: «۱. در مواردی که پرداخت بخشی از مزد به صورت غیرنقدی مرسوم یا مطلوب باشد، می توان این نحوه پرداخت را در قوانین و مقررات ملی، پیمانهای دسته جمعی یا آرای داوری مجاز اعلام کرد». در دنباله این ماده آمده است در صورتی که بخشی از مزد به صورت غیرنقدی باشد. باید تدابیری اتخاذ شود که اولاً مزایای غیرنقدی به صورت کالاها و خدماتی باشد که مورد مصرف شخص کارگر و خانواده او بوده و ثانیاً به نحوی «عادلانانه و معقول» تعیین ارزش (تقویم) شود. در ماده ۴ مقاله نامه شماره ۹۵ (مقاله نامه حمایت از مزد) نیز به ویژگیهای مزد غیرنقدی اشاره شده و پرداخت آن به صورت مشروبات الکلی یا مواد مخدر ممنوع اعلام گردیده است. در ماده ۲۷ مقاله نامه در باره شرایط

اشتغال کارگران مزارع (مقاله نامه شماره ۱۱۰) گفته شده است که هرگاه غذا، مسکن، پوشاک و دیگر مایحتاج و خدمات اساسی بخشی از اجرت را تشکیل دهد باید این اطمینان حاصل شود که این مزایای غیرنقدی متناسب بوده و ارزش پولی آنها دقیقاً محاسبه شده است.

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

پرداخت مزد کارگر به صورت نقد، شکل رایج و معمول پرداخت مزد است. وجه نقد همان طور که قبلاً اشاره شد چه بر اساس مقررات مصوب سازمان بین المللی کار و چه بر اساس مقررات قانون کار، می باید به صورت پول رایج در هر کشور پرداخت گردد (ماده ۳۷ قانون کار و ماده ۳ مقاله نامه شماره ۹۵، ماده ۱۵ مقاله نامه شماره ۸۲، ماده ۲۶ مقاله نامه شماره ۱۱۰ و ...

مبحث چهارم - حمایت های قانونی از مزد:

پیشتر گفتیم که مزد صرف نظر از بعد حقوقی که بر اساس آن تعهد کارفرما در مقابل کار کارگر است، از بعد اجتماعی نیز اهمیت اساسی دارد و تنها وسیله معاش کارگر را تشکیل می دهد. لذا چنانچه در پرداخت آن به کارگر تأخیری رخ دهد، یا به صورتی باشد که کارگر نتواند به سادگی آن را در جهت تأمین حوائج خود و خانواده اش به کار برد یا نتواند به آسانی به آن دست یافته و آن را دریافت دارد و کارفرما بتواند به سادگی و بدون هیچ ضابطه ای بخشی از آن را به عنوان طلب خود برداشت نماید و ... این بعد یعنی جهت اجتماعی مخدوش خواهد گردید. در همین رابطه است که در مقررات و قوانین مربوط به کار، چه مقررات بین المللی و چه در مقررات داخلی، حمایت از آن مورد توجه خاص قرار دارد. ماده ۶ مقاوله نامه شماره ۹۵ می گوید: «ایجاد هر نوع قید از سوی کارفرمایان در راه استفاده آزادانه کارگران از مزد ممنوع است».

بند یکم - مقررات مربوط به زمان و مکان پرداخت مزد:

بر اساس ماده ۱۳ مقاوله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار پرداخت مزد باید فقط در روزهای غیرتعطیل در محل کار یا در نزدیکی آن صورت گیرد. همین حکم در ماده ۳۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز مورد تأکید قرار گرفته است. مضافاً

آن که قید «ضمن ساعات کار» نیز به آن افزوده شده است که تأکید مفیدی به نظر می‌رسد، چه ممکن است در غیر این صورت کارفرما پس از پایان ساعات کار کارگر اقدام به پرداخت مزد بنماید و در نتیجه کارگر مجبور شود پس از ساعات کار نیز مدتی از وقت خود را در محل کارگاه بگذراند. از این حکم می‌توان این نتیجه را نیز گرفت که چنانچه بر اساس قانون پرداخت مزد به صورت چک و حواله بانکی یا پستی مجاز شناخته شده باشد، اگر بانک یا دفتر محل دریافت مزد خارج از محل کارگاه باشد، زمانی که صرف رفتن به محل بانک و گرفتن پول و بازگشت به کارگاه می‌شود در حقیقت جزیی از ساعات کار کارگر بوده و اگر این زمان با موافقت کارگر خارج از ساعات عادی کار کارگاه باشد مدت مزبور به عنوان ساعات کار اضافی کارگر خواهد بود. یادآوری می‌گردد ماده ۳۷ قانون کار پرداخت مزد به وسیله چک عهده بانک را مجاز شناخته است.

مزد باید در فواصل زمانی معینی پرداخت گردد (ماده ۱۲ مقاوله نامه شماره ۹۵). در همین زمینه ماده ۳۷ قانون کار مقرر داشته است: «... پرداخت آن (مزد) باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار ... صورت گیرد». در همین رابطه بند ب این ماده پرداخت مزد در پایان ماه را نیز مجاز دانسته است. توصیه نامه شماره ۸۵ سازمان بین‌المللی کار، مقررات دیگری هم دارد که در قانون کار دیده نمی‌شود. در بندهای ۴ و ۵ این توصیه نامه آمده است که در مواردی که مزد به طور ساعتی،

روزانه یا هفتگی محاسبه می شود فاصله هر دو بار پرداخت حداکثر ۱۶ روز و در مورد کارگرانی که مزد خود را ماهانه یا سالانه دریافت می دارند فاصله دو پرداخت حداکثر می تواند یک ماه باشد. در مورد کارهای معین پیش بینی شده است چنانچه اتمام کار بیش از دو هفته طول بکشد پرداخت علی الحساب متناسب با کار انجام شده، دست کم دو بار در ماه و حداکثر با فاصله زمانی ۱۶ روز صورت گیرد.

بند دوم - مقررات مربوط به تضمین پرداخت مزد و محدودیت برداشت از آن:

توجه به بعد اجتماعی مزد موجب شده است تلاش شود با وضع مقرراتی کارگر در مقابل طلبکاران، اعم از خود کارفرما، طلبکاران کارفرما، و نیز طلبکاران خود کارگر، مورد حمایت قرار گیرد.

۱- حمایت کارگر در مقابل شخص کارفرما:

بدهی کارگر به کارفرما ممکن است در دو رابطه متفاوت باشد، این بدهی می تواند ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی طرفین و به عبارت دیگر ناشی از اجرای قرارداد کار باشد و نیز می تواند بدون ارتباط به رابطه کار بین طرفین و ناشی از روابط احتمالی دیگری باشد که ممکن است بین کارگر و کارفرما فی المثل به عنوان فروشنده و خریدار یک کالا، رابطه اجاره و غیره وجود داشته باشد. ماده ۴۴ و ماده ۴۵

قانون کار جمهوری اسلامی در این رابطه تنظیم گردیده اند. مفاد ماده ۴۴ در رابطه با بدهی کارگر به شخص کارفرما است و ظاهراً آن به نحوی است که به نظر می رسد قانونگذار بدهی مورد نظر را نه در چهارچوب رابطه کار بلکه در ارتباط با آن قسمت از بدهی های کارگر به کارفرما می داند که ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی نبوده است. ذکر «دادگاه» به عنوان مرجع رسیدگی کننده و نیز مفاد تبصره این ماده مؤید این برداشت است. در حالی که در ماده ۴۵ بدهی کارگر به «کارفرما» به عنوان متصدی و اداره کننده کارگاه به نظر می رسد، به عبارت دیگر این ماده در رابطه با بدهی های کارگر به کارفرما در رابطه با قرارداد کار تنظیم شده است.

نکته قابل توجه و مهم در این رابطه این است که گاه ممکن است کارفرما خارج از مواردی که در ماده ۴۵ مجاز به برداشت از مزد کارگر است و در عین حال در ارتباط با رابطه کارگری و کارفرمایی فی مابین بخواهد وجهی را از مزد کارگر برداشت نماید. فی المثل کارگر در نگهداری ابزار کار و یا دیگر لوازمی که جهت انجام کار از سوی کارفرما در اختیارش گذاشته شده بود، کوتاهی و قصوری کرده در نتیجه خسارتی به کارفرما وارد شده است. در این حالت تکلیف چیست آیا کارفرما مجاز به برداشت از مزد کارگر می باشد یا خیر؟ بند ۲ توصیه نامه حمایت از مزد (شماره ۸۵) در این باره قابل عنایت است که می گوید:

«برداشت هایی از مزد که به عنوان جبران اتلاف و یا خسارت وارده به محصولات کالاها یا تأسیسات متعلق به کارفرما صورت می گیرد، فقط وقتی مجاز است که بتوان به وضوح ثابت کرد که مسئولیت اتلاف یا خسارت وارده به عهده کارگر است. میزان چنین برداشتهایی باید منصفانه بوده و نباید از میزان واقعی اتلاف و یا خسارت وارده تجاوز نماید». پرسشی که در این رابطه مطرح می شود، این است که این برداشتها یعنی برداشتهایی که خارج از موارد مذکور در ماده ۴۵ است، در صورتی که مابه الاختلاف بین کارگر و کارفرما باشد در چه مرجعی باید مورد رسیدگی قرار گیرد. ظاهر «دادگاه» در ماده ۴۴، این تصور را به ذهن می آورد که در این گونه موارد باید مسأله در مراجع دادگستری مطرح و مورد رسیدگی قرار گیرد ولی اگر به ماده ۱۵۷ قانون کار مراجعه نماییم ملاحظه می کنیم که این ماده حل و فصل هرگونه اختلافی را که ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی طرفین باشد، در صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار دانسته است. استنباطی که می توان از قیاس دو ماده ۴۴ و ۱۵۷ نمود این است که چنانچه بدهی کارگر به کارفرما ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی طرفین باشد، مرجع حل اختلاف، مراجع مذکور در قانون کار و در غیر این صورت محاکم عمومی دادگستری خواهد بود.

۲- حمایت از کارگر در مقابل اشخاص ثالث:

گاه ممکن است کارگر نه به کارفرما بلکه به اشخاص دیگری بدهکار باشد. در این حالت تکلیف چیست؟ و این بدهی‌ها چگونه می‌توانند از محل دستمزد کارگر پرداخت شوند و دستمزد کارگر در این رابطه به چه نحو باید مورد حمایت قرار گیرد؟ ماده ۸ مقاوله نامه حمایت از مزد (شماره ۹۵) در خصوص برداشت از مزد کارگر می‌گوید: «برداشت از مزد فقط طبق شرایط و در حدودی مجاز است که قوانین و مقررات ملی مقرر داشته یا پیمان دسته جمعی و یا رأی داوری معین کرده باشد». در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صراحت در مورد این گونه بدهیهای کارگر سخنی گفته نشده است ولی به نظر می‌رسد بند «الف» ماده ۴۵ می‌تواند در این ارتباط مورد استفاده و استناد قرار گیرد زیرا کلمه «فقط» در این ماده به این معنا نیست که در مواردی که احکام دادگاهها و یا سایر قوانین برداشت از مزد کارگر را تکلیف می‌کنند کارفرما حق داشته باشد از عمل به این تکلیف امتناع نماید بلکه به نظر می‌رسد منظور قانونگذار محدود کردن اختیارات کارفرما در برداشت از مزد کارگر، در غیر موارد مذکور در این ماده، به مواردی است که حکم دادگاه در خصوص آنها صادر شده است. فی‌المثل برداشت از بابت مالیات و یا حق بیمه، علی‌ایحال با پذیرش این که اجرای احکام دادگاهها در زمینه برداشت از مزد کارگر بابت بدهی وی به اشخاص ثالث با مقررات قانون کار مخالفت و مغایرتی ندارد باید دید قانون در مورد

این بدهی ها به چه نحو کارگر و یا دستمزد وی را مورد حمایت قرار داده است. می دانیم که در ماده ۴۴ که در ارتباط با بدهی کارگر به کارفرما است بنابه پیش بینی قانون کار کارفرما تنها می تواند «مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه» برداشت نماید، مضافاً این که این مبلغ نباید در هر نوبت (قسط) از یک چهارم مزد کارگر بیشتر باشد. ولی در مورد بدهی کارگر به اشخاص ثالث چنین حمایتی در قانون مزبور مشاهده نمی شود. این نقص در ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶/۸/۱ تا حدی برطرف گردیده است. در این ماده آمده است: «از حقوق و مزایای کارکنان سازمانها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکتهای دولتی و شهرداریها و بانکها و شرکتهای و بنگاههای خصوصی و نظایر آن در صورتی که دارای زن و فرزند باشند ربع و الا ثلث توقیف می شود». به طوری که ملاحظه می شود در این ماده حداکثری برای هر نوبت برداشت از مزد پیش بینی نشده است لیکن به نظر می رسد با توجه به بعد اجتماعی مزد و مزد معیشت که قبلاً مورد اشاره قرار گرفت میزان هر قسط حداکثر باید به میزانی باشد که در هر حال مزد دریافتی کارگر از میزان حداقل مزدی که در قانون کار آمده است کمتر نباشد.

۳- حمایت از کارگر در مقابل طلبکاران کارفرما:

یکی از مواردی که مزد کارگر باید در مقابل اشخاص ثالث مورد حمایت قرار گیرد، مربوط به زمانی است که کارفرمایی فوت می کند و یا ورشکست می شود. می دانیم در این شرایط کارفرمای ورشکست شده و یا متوفی ممکن است طلبکارانی داشته باشد که چنانچه حقوق کارگر به عنوان یکی از طلبکاران کارفرما از موقعیت خاصی برخوردار نباشد، ممکن است حقوق کارگر در برابر سایر طلبکاران تضييع شود. در ماده ۱۱ مقاوله نامه شماره ۹۵ «۱- در صورت ورشکستگی یا تسویه قضایی کارگرانی که استخدام کارگاه هستند به یکی از دو صورت زیر در ردیف طلبکاران ممتاز محسوب می شوند: نسبت به مزد خود از بابت خدمات انجام شده در دوره های قبل از ورشکستگی یا تسویه که مدت آن را قوانین و مقررات ملی مقرر می نماید یا نسبت به مبلغی از مزد که از حد مقرر در قوانین و مقررات کلی تجاوز ننماید. ۲- مزدی که جزو دیون ممتازه می باشد باید قبل از این که طلبکاران عادی سهم خود را دریافت دارند، کلاً پرداخت گردد. ۳- ترتیب تقدم مزدی که جزء دیون ممتازه است. نسبت به سایر دیون ممتازه باید به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین گردد». در این رابطه در قانون کار جمهوری اسلامی ایران چیزی نیامده است (با وجود این که ایران از کشورهایی است که به این مقاوله نامه ملحق شده است) ولی ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی و ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی حمایتهایی را از

مزد و حقوق کارگران مقرر داشته اند. بر اساس این مواد نوع اول حمایت مورد نظر در ماده ۱۱ مقاوله نامه شماره ۹۵ برای مزد کارگران در نظر گرفته شده است (با این که مقاوله نامه اخیر سالها پس از تصویب قوانین مذکور تهیه و به تصویب رسیده است). در مواد یاد شده در قوانین فوق الاشاره کارگران به سه دسته تقسیم شده اند، «خدمه خانه»، «خدمت گذاران بنگاه» و «کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می گیرند» و دستمزد آنها به ترتیب برای دوره سال آخر، یا ۶ ماه آخر و ۳ ماه آخر قبل از ورشکستگی یا فوت (بنابه مورد) جزو دیون ممتازه کارفرما اعلام گردیده و بر دیگر طلب هایی که دارای وثیقه نیستند، ارجح شناخته شده است.

بخش دوم - مدت کار:

مقدمه :

قرنها افراد کارگر بدون هیچگونه محدودیتی، چه به لحاظ ساعات کار روزانه، چه به لحاظ روزهایی که کارگر در هفته یا ماه باید بکار می پرداخت، و به لحاظ سالهای کار، تا واپسین لحظه های حیات به کار می پرداختند. ساعات کار، تعطیلات هفتگی و سالانه و بازنشستگی اصولاً مطرح نبود. تنها توافق طرفین بود که مدت کار را تعیین می کرد. ساعات کارگاه به حتی ۱۶ ساعت در روز می رسید. تنها در برخی از موارد استثنایی بنابه قواعد مذهبی و یا دیگر رسم و رسوم، کارگر می توانست از تعطیلاتی

برخوردار شود. کار طولانی سلامت کارگر را به خطر انداخته و رشد فکری و جسمی او را دچار اختلال می‌کرد. اثر نامطلوب ساعات طولانی و مداوم کار بر کودکان و زنان به مراتب وحشتناک‌تر بود. ماشینیسیم این وضع را تشدید نمود. به خاطر همین شرایط سخت بود که اولین مسأله‌ای که پس از انقلاب صنعتی توجه قانون‌گذاران را به خود جلب کرد و اولین مقرراتی که در رابطه با شرایط کار وضع گردید در ارتباط با محدود کردن مدت کار به ویژه برای زنان و کودکان بود. در فرانسه در سال ۱۸۴۸ قانونی به تصویب رسید که ساعات کار کودکان را ۱۲ ساعت در روز مقرر می‌داشت. بعدها محدودیت مدت کار به دیگران کارگران نیز تسری پیدا کرد، به طوری که امروزه نه تنها برای کودکان و زنان بلکه برای همه کارگران مدت کار محدود شده است. باید توجه داشت که این محدودیت تنها در رابطه با ساعات کار روزانه یا هفتگی کارگران نیست بلکه وضع مقرراتی برای تعطیلات هفتگی و سالانه نیز در همین ارتباط صورت گرفته است.

مبحث اول - ساعات کار:

محدودیت ساعات کار در ابتدا با هدف بهبود شرایط کار کارگران مطرح گردید. بعدها علاوه بر بعد انسانی و اجتماعی، مسائل اقتصادی نیز بدل به عامل مهمی در وضع مقررات به منظور محدود نمودن ساعات کار شد. میلیونها کارگری که به لحاظ

شرایط اقتصادی به ویژه در اثر بحران بزرگ ۱۹۲۹ تا ۱۹۳۳ کار خود را از دست داده بودند در جستجوی کار بودند و برای حل این مشکل یکی از نزدیکترین و فوری ترین راهها تقسیم کار موجود بین کارگران و به عبارت دیگر تقلیل سرانه ساعات کار بود.^۱ روند کاهش ساعات کار روندی یکنواخت نبود. در سالهای جنگ جهانی دوم و سالهای پس از جنگ که کشورهای جنگ زده در صدد بازسازی اقتصاد خود برآمدند فکر تقلیل ساعات کار تا حد زیادی کنار گذاشته شد ولی با بهبود شرایط اقتصادی مدت کار بار دیگر روند نزولی خود را باز یافت به طوری که امروزه در بسیاری از کشورهای جهان به کمتر از چهل ساعت در هفته کاهش یافته است.

بند یکم - دلایل توجیهی تقلیل ساعات کار:

همان طور که در مقدمه این مبحث آمد، مدت کار و میزان آن اصولاً رابطه مستقیمی با تحولات اقتصادی و چگونگی وضعیت اقتصادی دارد، به عبارت دیگر درست است که حمایت از کارگران یکی از دلایل و علل عمده و اساسی وضع استانداردهای کار از جمله تعیین ساعات کار بوده و اینک نیز چنین است ولی بررسیها

۱- در مقاله نامه شماره ۴۷ که در سال ۱۹۳۵ در رابطه با اعمال اصل چهل ساعت در هفته به تصویب رسید آمده است : «نظر به این که وسعت دامنه و طول ایام بیکاری تا بدان حد رسیده است که در حال حاضر میلیونها کارگر در سراسر جهان دچار مشقت و محرومیت هایی می باشند ضرورت دارد کوشش مستمری در جهت کاهش ساعات کار، در حدود امکان، در همه انواع مشاغل به عمل آید».

نشان می دهد عاملی که تعیین کننده است عامل اقتصادی است و همین عامل است که در پشت همه توجیهات، پنهان و آشکار، قرار دارد. علی ایحال دلایلی را که می توان برای محدودیت ساعات کار عنوان نمود به طور خلاصه عبارتند از :

- یکی از اصول مهم در اقتصاد، اصل یا قانون بازده نزولی است که بر اساس آن اگر به تدریج مقدار بیشتری از یک یا چند عامل به کار گرفته شوند، بعد از حد معینی بازده هر واحد به تدریج کاهش خواهد یافت تا حدی که این بازده از هزینه ای که برای آن می شود فزونی می گیرد. به این ترتیب یک کارفرما تا جایی می تواند از عامل «نیروی کار» استفاده نماید که مزد پرداختی برای هر ساعت از بازده مربوط به آخرین ساعت بیشتر نباشد. از جانب کارگر نیز می توان بر اساس همین قانون گفت که کارگر تا جایی حاضر است به کار ادامه دهد که خستگی و مشقت کار ناشی از کار یا به تعبیری عدم برخورداری از استراحت با فایده ای که از کار خود بدست می آورد (مزد) قابل مقایسه باشد و الا اگر این مشقت از فایده حاصله از آخرین ساعت کار بیشتر باشد، حاضر به ادامه کار نخواهد بود. به این ترتیب به لحاظ این قانون افزایش ساعات کار هر کارگر نامحدود نیست و پس از حد معینی به دلیل تقلیل بهره وری، نه برای کارگر و نه برای کارفرما، ادامه کار مقرون به صرفه نخواهد بود.

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

- تقلیل ساعات کار و استفاده از شمار کارگران بیشتر، تعداد مزدبگیران را افزایش می دهد و این قیمت با توجه به ضریب مصرف بالا در میان حقوق بگیران موجب ایجاد تقاضای بیشتر برای کالاها و خدمات در نتیجه رونق در بازار می گردد. افزایش تعداد مزدبگیران به کارگران فرصت می دهد تا از مزایای پیشرفتهای سریع فنی که مشخصه صنعت جدید است، برخوردار شوند.^۳

۱- بیکاری که بر اثر به کار افتادن ماشین به جای انسان پدید می آید. در صورتی که ماشین از هزینه تولید بکاهد و رقابت قیمت فروش را کنترل کند، قیمت‌های نازل بر میزان فروش ناشی از ازدیاد تقاضا می افزاید. در صورتی که کارگران بتوانند مطابق شرایط تازه مهارت‌های نو را کسب کنند به مرور زمان استخدام مجدد نیز صورت می گیرد و هرگاه قیمت‌ها کاهش نیابد، بیکاری ناشی از رواج ماشین بیشتر دوام خواهد کرد. (فرهنگ، منوچهر؛ فرهنگ علوم اقتصادی انگلیسی به فارسی، چاپ دوم؛ ص. ۱۲۷۸ و ۱۲۷۹).

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

۳- مقدمه مقاوله نامه شماره ۴۷.

- نیروی کار یکی از ثروت‌های هر جامعه است. طبیعی است استفاده غیراصولی از نیروی کار و فشار زیاده از حد بر این نیرو موجب تحلیل بیشتر و سریع‌تر این ثروت خواهد گردید. ساعات طولانی کار موجب استهلاک زودرس کارگر خواهد شد به ویژه امروزه که یکنواختی کار با ماشین‌های روان کارگر را تحت تأثیر قرار داده و خلاقیت را از او می‌گیرد. لذا باید تلاش شود به نحوی این خستگی و فرسودگی جبران شود. بدیهی است فعالیتهای فرهنگی، هنری و اجتماعی که می‌تواند به کارگر فرصت دهد استعدادهای خود را شکوفا سازد، تنها در صورتی امکان پذیر خواهد بود که کارگر فرصت شرکت در این فعالیتهای را داشته باشد.

بند دوم - تعریف ساعات کار:

مقاله نامه شماره ۳۰ (در باره تنظیم ساعات کار در بازرگانی و ادارات) ساعات کار را زمانی تعریف کرده است که طی آن کارکنان در اختیار کارفرما قرار دارند. در همین سند دوره های استراحت که طی آن کارکنان در اختیار کارفرما نیستند جزء ساعات کار محسوب نمی شود. این تعریف در اسناد دیگر از جمله مقاله نامه های شماره ۵۱ ، ۶۱ ، ۶۷ ، ۱۵۳ و نیز توصیه نامه شماره ۱۱۶ تکرار گردیده است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز در ماده ۵۱ ساعات کار را به همان نحو تعریف نموده

است: «ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد». به این ترتیب ساعاتی که کارگر صرف آماده شدن برای کار یا مهیا شدن برای ترک کارگاه می نماید یا اوقاتی که برای صرف غذا و یا انجام فرائض دینی صرف می شود و یا فرجه هایی که احیاناً برای استراحت در خلال ساعات کار پیش بینی می شوند (ماده ۸ مقاوله نامه شماره ۱ ، ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۳۰ ، ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۵۱ و ...) جزء ساعات کار به حساب نمی آید زیرا در این ساعات، کارگر جهت انجام کار در اختیار کارفرما نیست و کارفرما نمی تواند کاری به او ارجاع نماید. باید توجه داشت که علیرغم این قاعده کلی ممکن است بر اساس توافق های فردی یا دسته جمعی و یا بر اساس پیش بینی های قانونی استثنائاتی بر این قاعده دیده شود. به طور مثال در ماده ۱۵۰ قانون کار، ساعاتی که در ماه رمضان صرف ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری می شود جزء اوقات کار محسوب شده است.

نکته مهم در مورد ساعات کار این است که این ساعات نه تنها آن چه را که معمولاً ساعات عادی کار نامیده می شود، در بر می گیرد بلکه آنچه که «کار اضافی» تلقی می شود نیز در دایره این تعریف قرار می گیرد. به این ترتیب هنگامی که در اسناد مصوب سازمان بین المللی کار (مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها) برای ساعات کار محدودیتی وضع می شود این محدودیت جمع ساعات کار کارگر را (با توجه به

تعریفی که از ساعات کار داده شد) در بر می گیرد و استثنائات صراحتاً ذکر می شوند (بطور مثال ماده ۶ مقاوله نامه شماره ۱ ، ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰ یا مواد ۳ ، ۴ ، ۵ و ۶ مقاوله نامه شماره ۵۱).

بند سوم - میزان ساعات کار:

ساعات کار با توجه به نوع فعالیت : یک عامل مهم در تعیین ساعات کار، نوع فعالیت است. این عامل چه در مقررات مصوب سازمان بین المللی کار و چه در مقررات ملی کشورها تا حد زیادی در تعیین سقف مجاز و نیز نحوه تنظیم ساعات کار تأثیر اساسی دارد. به طور مثال می دانیم که کار در مؤسساتی که فعالیتشان صنعتی است با آن چه که در مؤسسات کشاورزی و یا بازرگانی انجام می شود، تفاوت اساسی دارد. در برخی از کارگاهها فعالیت به نحوی است که کار الزاماً باید در گروههای متوالی صورت گیرد در صورتی که در مؤسسات بازرگانی معمولاً چنین نیست. در برخی از موارد کار عرفاً در ساعات متناوب انجام می شود در حالی که در دیگر کارگاهها کار معمولاً در ساعات متوالی است. این تفاوتها و شرایط متفاوت محیط کار در مشاغل موجب گردیده است که در مقررات مربوط به تعیین ساعات کار گوناگونی و تنوع زیادی دیده شود. در مقررات قانون کار ایران نیز این تفاوت تا حدی دیده شده

است^۱ اما به هر حال و صرف نظر از تنوعی که طبیعتاً به لحاظ شرایط خاص فعالیت های مختلف در مقررات مربوط به محدودیت ساعات کار دیده می شود، بر اساس مقاوله نامه های مصوب سازمان بین المللی کار می توان ساعات کار را در سه بخش کلی مورد مطالعه قرارداد: مؤسسات صنعتی^۲، بازرگانی و ادارات^۳، کارهای عمومی^۴.

الف) مؤسسات صنعتی: ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۱ (در باره محدود کردن ساعات کار در مؤسسات صنعتی) سقف ساعات کار کارکنان کلیه مؤسسات صنعتی را اعم از خصوصی یا عمومی، در دو مقطع روز و هفته به ترتیب به میزان ۸ ساعت و ۴۸ ساعت تعیین نموده است. در این ماده همچنین پیش بینی شده است در صورت توافق کارگران و کارفرمایان یا بر پایه مقررات قانونی و یا عرف چنانچه ساعات کار در یک یا چند روز هفته از ۸ ساعت تعیین شده کمتر باشد در سایر روزهای هفته می توان حداکثر تا یک ساعت بیشتر از سقف تعیین شده ساعات کار روزانه را افزایش داد مشروط بر این که سقف ۴۸ ساعت هفتگی رعایت شده باشد. در قانون کار ایران

۱- تبصره های ۱ و ۲ ماده ۵۱، ماده ۵۲، تبصره ماده ۵۴ و ماده ۵۷.

۲- جهت تعریف اصطلاح «کارگاه صنعتی» موضوع مقاوله نامه شماره ۱ به ماده ۱ این مقاوله نامه مراجعه شود.

۳- جهت تعریف مؤسسات بازرگانی و خدمات به ماده ۱ مقاوله نامه شماره ۳۰ مراجعه شود.

۴- «کارهای عمومی» در رابطه با اشخاصی است که مستقیماً به کارهای ساختمانی یا کارهای مهندسی راه و ساختمان اشتغال دارند که هزینه آن کارها به وسیله حکومت مرکزی تأمین می گردد و یا حکومت مرکزی به آنها کمک می نماید (ماده ۱ مقاوله نامه شماره ۵۱). کارهای عمومی را با توجه به این تعریف می توان طرح ها و فعالیت های عمرانی دولت دانست.

نیز سقف ساعات کار چه در مقطع روز و چه در مقطع هفته پیش بینی شده است. «... ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید» (ماده ۵۱). «... مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند». (تبصره ۱ ماده ۵۱). به این ترتیب حداکثر تعیین شده برای هر هفته چهار ساعت از حداکثر تعیین شده در مقاله نامه فوق الذکر کمتر است. اشکالی که در این ماده قانونی مشاهده می شود این است که تجاوز از ۸ ساعت در روز به حد معینی محدود نشده است و به این ترتیب قانونگذار عملاً اجازه داده است در صورتی که کارفرما توافق کارگران را جلب نماید بتواند بدون هیچ محدودیتی ساعات کار روزانه را تعیین نماید. بدتر این که این عدم محدودیت می تواند موجب گردد کار حتی تا میزان ۲۴ ساعت در یک شبانه روز نیز قانونی شناخته شود. «کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند...» که این ترتیب خلاف ایده و فکری است که وضع مقررات مربوط به محدود کردن ساعات کار را موجب شده است.

ب) مؤسسات بازرگانی و ادارات : ساعات کار در فعالیتهای بازرگانی و

خدمات تقریباً همان است که در بخش صنعت گفته شده است تنها تفاوت این است که بر اساس مقاله نامه مربوط ساعات کار هفتگی را می توان به نحوی تنظیم کرد که ساعات کار در هیچ روزی از ده ساعت بیشتر نباشد. به هر حال در مقررات قانون

کار ایران تفاوتی میان مؤسسات صنعتی و بازرگانی و ادارات دیده نشده است و مقررات مربوط به ساعات کار در این بخش همان است که در مورد بخش صنعت گفته شد.

ج) کارهای عمومی: در این بخش طبق ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۵۱ میانگین ساعات کار در تعداد هفته هایی که توسط مرجع صلاحیت دار تعیین می شود، نباید از ۴۸ ساعت در هفته تجاوز کند. در این مقاوله نامه به ساعات روزانه کار اشاره ای نشده است. یادآوری می کنیم که در قانون کار ایران برای کار در فعالیتهای عمومی استثنای خاص پیش بینی نشده است و مقررات همان مقرراتی است که در مؤسسات صنعتی یا بازرگانی اجرا می شوند.

بند چهارم - موارد استثناء:

در هر یک از سه رشته فعالیت فوق، مقررات مربوط استثناهایی را نیز پیش بینی کرده اند که بر اساس آنها یا می توان برخی اشخاص را کلاً از شمول این مقررات معاف نمود، مانند فعالیتهای کارگاههای خانوادگی، افرادی که دارای مقام مدیریت بوده و کارهای یدی انجام نمی دهند و اداراتی که وظایف آنها در ارتباط با حاکمیت

دولت می باشد^۱ و یا این که با توجه به ویژگی های برخی از فعالیتهای و اشخاص مقررات ویژه ای را برای آنها در نظر گرفت. برخی از این مقررات ویژه عبارتند از :

۱- کارکنان نوبت کار : نوبتی را می توان به کاری تعریف کرد که در پستهای

ثابت انجام نشده و نوبت های کار متناوباً گردش دارند. تعریف قانون کار ایران در ماده ۵۵ نیز همین است. بر اساس این ماده گردش نوبتهای کار یک کارگر باید در طول یک ماه صورت گیرد و به این ترتیب اگر دوره تناوب گردش نوبت کار خارج از ظرف ماهانه صورت گیرد، نمی توان کارگر را نوبت کار شناخت. به طور مثال اگر کارگر یک ماه تمام یا بیشتر در نوبت صبح و در دوره بعد در نوبت شب کار کند این کارگر نوبت کار نخواهد بود. در کار نوبتی مقررات بین المللی و ملی عدم رعایت سقف ساعات کار در روز یا هفته را مجاز دانسته اند مشروط بر این که میانگین ساعات کار انجام شده در یک دوره سه یا چهار هفته ای از ۴۸ ساعت در هفته تجاوز ننماید. در ماده ۲ مقاله نامه شماره ۱ آمده است : «در مورد کارگران نوبتی، به کار گماردن آنان بیش از هشت ساعت در روز و چهل و هشت ساعت در هفته مجاز است مشروط به آن که ساعات کار در یک دوره ۳ هفته ای یا کمتر، از هشت ساعت در روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز ننماید». جدا از این قاعده کلی مربوط به کارگران نوبت کار، اسناد سازمان بین المللی کار برای نوبت کارانی که در صنایع

۱- بند ۳ از ماده ۱ مقاله نامه شماره ۳۰ و مقاله نامه شماره ۵۱.

خاص چون «شیشه جام سازی خودکار»^۱ «شیشه بطری سازی»^۲ «صنعت نساجی»^۳ کار می کنند مقررات خاصی پیش بینی نموده اند. نکته جالب در مورد مقررات مربوط به نوبت کاران این است که مقررات مزبور اصولاً در ارتباط با بخش صنعت، «مؤسسات صنعتی»^۴ پیش بینی شده اند.

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

انعطافی که برای ساعات کار در کارهای نوبتی در نظر گرفته می شود ظاهراً در رابطه با مواردی است که نوبت کار کارگر تغییر می کند که در این حالت ممکن است

۱- مقاله نامه شماره ۴۳.

۲- مقاله نامه شماره ۴۹.

۳- مقاله نامه شماره ۶۱.

۴- مقاله نامه شماره ۱.

فاصله دو پست (شیفت) کار یک کارگر از ۱۶ ساعت کمتر باشد^۱ و به عبارت دیگر کار وی از میزان ۸ ساعت مقرر برای فعالیتهای غیرنوبتی در یک شبانه روز تجاوز نماید؛ و نیز در رابطه با احتمال کار کارگر نوبت کار در روز تعطیل هفتگی است: «چنانچه گردش نوبتها به نحوی باشد که نوبت کار کارگر با روز تعطیل هفتگی مقارن شود»، که در این حالت ممکن است ساعات کار کارگر در یک هفته از حد مجاز (۴۸ ساعت) تجاوز کند. در قانون کار ما ذکر این نکته لازم است که هر چند مدت متوسط یک «نوبت کار» در فعالیت های نوبتی - به لحاظ این که ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت در نظر گرفته شده است ۷ ساعت و بیست دقیقه می باشد.

ماده ۵۷ - لیکن در کارگاههایی که کار در تمام بیست و چهار ساعت ادامه دارد مدت هر نوبت کار (شیفت) عملاً ۸ ساعت است که این امر موجب خواهد شد ساعات کار نه تنها از ۴۸ ساعت در هفته بلکه در چهار هفته متوالی عملاً از ۱۷۶ ساعت نیز تجاوز نماید ضمن این که تغییر نوبت کار (شیفت) کارگران نیز باعث می شود در برخی موارد در یک بیست و چهار ساعت فاصله یک شیفت کار با شیفت بعدی کار همان کارگر (در مواردی که نوبت کار کارگر باید تغییر کند) از ۱۶ ساعت کمتر باشد و در این حالت نیز نتیجه ساعات کار بیش از ۴۸ ساعت در هفته و ۱۷۶ ساعت در چهار

۱- بند ۵، ماده ۲ در مقاوله نامه های شماره ۴۳ و ۴۹.

هفته متوالی است. نکته دیگر همان تقارن روزهای کار با روز تعطیل هفتگی است. توضیح این که هرچند بر اساس ماده ۶۲ قانون کار هر کارگری باید یک روز تعطیل هفتگی معین و مستمر داشته باشد لیکن در کارگاههایی که در تمام طول سال کار بطور مستمر در همه بیست و چهار ساعت شبانه روز بدون وقفه ادامه دارد عملاً تعیین یک روز مشخص برای روز تعطیل هفتگی ممکن نبوده و از این لحاظ نیز ساعات کار در هفته در چهار هفته متوالی از ساعات مقرر قانونی تجاوز خواهد کرد، و بالاخره در کارگاههایی که کارگر پس از انجام کار عملاً باید کار را به کارگر جانشین خود (هم پست) تحویل دهد نیز مدت یک شیفت از ۸ ساعت بیشتر خواهد بود. با توجه به آنچه که گفته شد بنظر می رسد مقررات قانون کار به لحاظ مقررات مربوط به میزان ساعات کار برای کارگران نوبت کار و نیز مقررات مربوط به تعطیل هفتگی در مورد آنان نیازمند یک بازنگری جدی باشد.

۲- کارهای متناوب: یکی دیگر از مواردی که محدودیتهای ساعات کار را می توان نادیده گرفت و به عبارت دیگر می توان ساعات کار را به نحوی تعیین کرد که از ۸ ساعت در روز و یا از سقف ساعات کار در هفته تجاوز نماید در مورد کارهایی است که اصطلاحاً آنها را کار متناوب می نامند. کارهای متناوب کارهایی هستند که هر نوبت کارروانه با توجه به طبیعت و نیاز کاربه چند بخش جدا از هم تقسیم می شود مانند کار در خبازیها که معمولاً ساعات کار روزانه در سه بخش صبح، ظهر و

عصر است یا کار نگهبانی که در پستهای (پاس های) مختلف انجام می شود.^۱ باید توجه داشت که این اجازه مطلق نیست بلکه تا حدی ممکن است که برای اجتناب از اختلال جدی در گردش کار عادی مؤسسه ضروری باشد.

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

۳- کارهای سخت و زیان آور: کارهای سخت را می توان کارهایی دانست

که با توجه به طبیعت کار و یا شرایط محیطی که کار در آن انجام می شود، موجب می شوند کارگر خستگی جسمی و روحی بیشتری نسبت به کارگری که در مشاغل معمولی کار می کند، داشته باشد. به عبارت دیگر اگر کارگری که در یک شرایط مساعد به نگهبانی مشغول است پس از مدت هشت ساعت کار به حد معینی از خستگی برسد، کارگری که، مثلاً، در گرمای شدید اشتغال به کار دارد، ممکن است پس از ۵ ساعت کار به این حد از خستگی برسد و در نتیجه می توان گفت حداکثر

۱- مانند جزء الف از بند ۱ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰ و جزء ب از بند ۱ ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۵۱ و یا جزء ب ماده ۵ مقاوله نامه شماره ۶۱

ساعات کار روزانه برای کارگر اخیر باید پنج ساعت باشد (به طور مثال). با همین استدلال است که حداکثر ساعات کار برای فعالیتهای سخت و زیان آور معمولاً کمتر از حداکثر مربوط به دیگر مشاغل تعیین می گردد. ماده ۵۲ قانون کار به همین دلیل حداکثر ساعات برای کار در مشاغل سخت و زیان آور و زیرزمینی را در روز ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت تعیین کرده است. به این ترتیب بر خلاف دیگر مشاغل قانون گذار در این فعالیتهای، پیش بینی توافق کارگر و کارفرما را برای تجاوز از حداکثر روزانه مجاز ندانسته است که نکته مثبتی است. در نتیجه اگر توافق به عمل آید که کارگر در یک روز کمتر از ۶ ساعت مزبور کار کند، جبران کسر کار در دیگر روزهای هفته میسر نخواهد بود. سؤالی که در اینجا مطرح می شود این است که چنانچه کارهای سخت و زیان آور به طور نوبتی انجام شوند، آیا انعطاف ساعات کار مربوط به نوبت کاران که در ماده ۵۷ آمده می تواند در مورد این کارها نیز اعمال شود؟ پاسخی که می توان به این پرسش داد این است: از آنجا که محدودیت ساعات کار تعیین شده برای مشاغل سخت و زیان آور در رابطه با طبیعت و محیط کار این مشاغل است، به طور قطع باید محدودیت موضوع ماده ۵۲ رعایت گردد، با توجه به این که انجام کار اضافی برای این کارگران ممنوع اعلام گردیده است (ماده ۶۱).

۴- موارد دیگر: جدا از مواردی که ذکر شد در برخی حالات دیگر نیز

مقاله نامه های مربوط به تعیین مدت کار، انجام کار بیش از سقف تعیین شده را

مجاز اعلام داشته اند. از جمله مورد کارهای آماده سازی و یا تکمیلی که باید به ضرورت خارج از محدوده مقرر برای کار کلی مؤسسه انجام گیرد (به استثناء کارگرانی که کمتر از ۱۸ سال سن دارند)^۱، و مورد مغازه ها و مؤسساتی که طبیعت کار، میزان جمعیت یا تعداد اشخاصی که در آنها به کار اشتغال دارند موجب می شود که مدت کار پیش بینی شده غیرقابل اعمال گردد.^۲ نکته قابل توجه این است که موارد اخیر از جمله موارد استثنایی است که به صورت دائمی در مقررات مربوط قابل پیش بینی است و جزء شرایط کار کارگر قرار می گیرند و در تعیین مزد، بر حسب عرف، آن را منظور می نمایند. به همین دلیل در هیچ یک از مقوله نامه ها و توصیه نامه های مربوط به تعیین ساعات کار به پرداخت درصدی از مزد از بابت ساعات اضافی ناشی از این استثنائات دائمی اشاره ای نشده است و به عبارت دیگر این ساعات اضافی به معنای کار اضافی موردی به حساب نمی آیند.^۳ در مورد استثنائات دائمی در زمینه مقررات مربوط به مدت کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مواد ۱۸۹ و ۱۹۱ به طور غیرصریح و در ماده ۱۹۰ صریحاً پیش بینی هایی بعمل آمده است.^۴

۱- جزء الف بند ۱ ماده ۶ مقوله نامه شماره ۱ و جزء ب از بند ۱ ماده ۷ مقوله نامه شماره ۳۰.

۲- جزء پ بند ۱ ماده ۷ مقوله نامه شماره ۳۰.

۳- بند ۱۶ توصیه نامه شماره ۱۱۶ (توصیه نامه در باره کاهش ساعات کار).

۴- در آیین نامه هایی که هیأت وزیران در رابطه با ماده ۱۹۰ و ماده ۱۹۱ به تصویب رسانده است یعنی «آیین نامه چگونگی مدت کار، ... کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا



بند پنجم - کار اضافی:

بر اساس تعریف توصیه نامه شماره ۱۱۶ (بند ۱۶)، کلیه ساعاتی که علاوه بر ساعات عادی کار صرف انجام کار می گردد، باید کار اضافی محسوب شود مگر آن که در تعیین مزد، بر حسب عرف، آن را منظور کرده باشند. حداکثر این ساعات اضافی را (به جز در موارد قوه قاهره (فرس مازور) که در یک دوره مشخص می توان انجام داد و نیز نرخ یا نرخهای پرداخت مزد ساعات اضافی باید در هر کشور به وسیله مقام یا دستگاه صلاحیتدار تعیین گردد (بندهای ۱۷ و ۱۹ توصیه نامه مزبور). باید توجه داشت که مفاد بندهای فوق و دیگر بندهایی که در این توصیه نامه آمده است به هیچ وجه به این معنا نیست که کار اضافی و به اصطلاح «اضافه کاری» به عنوان یک اصل مورد پذیرش قرار گرفته باشد. بررسی مقابله نامه ها و توصیه نامه هایی که سازمان بین المللی کار در ارتباط با ساعات کار به تصویب رسانده است نشان می دهد که انجام کار اضافی به لحاظ این اسناد تنها به عنوان استثناء می تواند مطرح باشد. چه در غیر این صورت دلایل و اندیشه اساسی که در باره ضرورت و لزوم وضع محدودیتهای ساعات کار گفته شد، مورد تردید قرار می گیرد.

←
مراجعه تأمین می شود» مصوب ۷۲/۴/۱۳ و «آیین نامه موارد استثناء و معافیت های کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر» مصوب ۸۱/۱/۱۷ که در تاریخ ۸۴/۱۰/۱۸ تمدید گردیده است متأسفانه به «تعیین مدت کار» توجهی نشده است، که این امر می تواند اجرای قانون کار را در برخی از کارگاهها فی المثل در فروشگاهها با مشکلاتی مواجه سازد.

- برخی از مواردی که انجام کار اضافی در مقاوله نامه ها و توصیه نامه های مصوب سازمان بین المللی کار تجویز گردیده است عبارتند از :
- ۱- بروز حادثه یا در شرف وقوع بودن آن، یا در مورد انجام کارهای فوری روی ماشینها یا ابزار یا در حالت قوه قاهره (فرس ماژور)^۱.
 - ۲- در صورتی که مؤسسه با موارد استثنایی فشار کار روبرو گردد.^۲
 - ۳- برای پیشگیری از ضایع شدن مواد فاسد شدنی یا اجتناب از در معرض خطر قرار دادن دستاوردهای فنی کار.^۳
 - ۴- برای انجام کارهای خاص مانند صورت برداری از موجودی و تهیه ترازنامه، روز پرداخت، تسویه و تراز کردن و بستن حساب.^۴
 - ۵- برای چاره جویی غیبههای پیش بینی نشده یک یا چند نفر از یک گروه در مواردی که کار در نوبت های متوالی انجام می پذیرد.^۵
 - ۶- در موردی که حضور مستمر بعضی از اشخاص برای اتمام عملیاتی لازم باشد که از نظر فنی نیمه کاره گذاردن آنها ناممکن است.^۶

۱- ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۱ ، جزء الف بند ۲ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰.

۲- جزء ب از بند ۱ ماده ۶ مقاوله نامه شماره ۱ ، جزء ت از بند ۲ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰.

۳- جزء ب از بند ۲ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰.

۴- جزء پ از بند ۲ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۳۰.

۵- جزء ب از بند ۱ ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۴۳.

۶- بند ۱ ماده ۵ مقاوله نامه شماره ۵۱.

در همه موارد فوق و در دیگر مواردی که کارگر کار اضافی انجام می دهد باید توجه داشت که اولاً انجام کار اضافی برای اجتناب از اختلال جدی در گردش کار مؤسسه ضرورت داشته باشد، ثانیاً حدود کل ساعات کار اضافی در یک دوره مشخص تعیین شده باشد و ثالثاً به ساعات کار اضافی به نرخ یا نرخهایی بیش از ساعات کار عادی مزد پرداخت گردد.^۱

بند ششم - کار اضافی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

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

۱- ساعات عادی کار برای احتساب ساعات کار اضافی معمولاً ساعت کار معمول کارگران تمام وقت کارگاه است. به این ترتیب چنانچه مقررات یک کارگاه خاص میزان ساعات کار معمول کارگاه را کمتر از آنچه که در مقررات قانون کار پیش بینی شده، تعیین نکرده باشد، مازاد بر ساعات مقرر قانونی و در غیر این

۱- بندهای ۱۷ و ۱۹ توصیه نامه در باره کاهش ساعات کار (شماره ۱۱۶).

صورت مزاد بر ساعات تمام وقت کارگاه اضافه کار خواهد بود. به این ترتیب کارگران پاره وقت تا زمانی که ساعات کارشان از ساعات کار معمولی کارگران تمام وقت بیشتر نشده باشد، حق دریافت پرداختهای اضافه کاری را برای کار اضافی خود نخواهند داشت.^۱

۲- در قانون کار در مورد استثنائات دائمی از مقررات مدت کار مواردی پیش بینی شده^۲ لیکن اضافه کار موردی عملاً محدودیتی ندارد. ممکن است گفته شود که در مواد ۵۹ و ۶۰ سقف چهارساعت در روز در شرایط عادی و سقف هشت ساعت در روز در شرایط مقابله با اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی و یا حوادث قابل پیش بینی برای کار اضافی پیش بینی شده است لکن اگر توجه گردد که چه در ماده ۵۹ و چه در ماده ۶۰ ارجاع کار مزاد بر سقف پیش بینی شده نیز، هرچند به شرط توافق طرفین، مجاز شناخته شده است خواهیم دید که عملاً محدودیتی برای ارجاع کار اضافی موجود نیست.^۳ چه کارگران، به ویژه در شرایطی که سازمانهای کارگری هنوز چندان قوی نیستند، به دلایل اقتصادی و با هدف کسب درآمد بیشتر، عملاً به کار اضافی پیشنهادی تن می دهند و کارفرما نیز با استفاده

۱- گزارش مقدماتی در خصوص «کار پاره وقت» (ترجمه فارسی) در هشتمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار؛ مرداد ۱۳۷۱ دفتر روابط بین الملل وزارت کار و امور اجتماعی.

۲- به پانویس مربوط به «موارد دیگر» در بند چهارم مراجعه شود.

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

از این شرایط مزدی را که در شرایط محدودیت اضافه کاری باید در ازای کار عادی روزانه به کارگران می پرداخت به دو بخش مزد ساعات عادی و فوق العاده اضافه کاری تقسیم و به کارگران پرداخت می نماید که نتیجه آن ساعات کار روزانه عملاً دوازده ساعت یا بیشتر است که مغایر با ایده و فکری است که محدود کردن ساعات کار متکی به آن است.

۳- در قانون کار، همانطور که در توضیحات پانویس مربوط به «موارد دیگر» در بند چهارم گفته شد استثنائات دائمی از مقررات مربوط به تعیین ساعات کار و مجاز بودن انجام کار خارج از سقف مقرر در این قانون در مورد برخی کارگران و مؤسسات پیش بینی شده است لیکن در مورد کار اضافی موردی انجام کار اضافی منحصر به شرایط خاص و استثنایی نشده است یا حداقل تا میزان چهار ساعت در روز محدودیتی دیده نمی شود و این امر یکی از نقاط ضعف قانون می تواند به شمار رود. به نظر می رسد چنانچه موارد ارجاع کار اضافی موردی منحصر به موارد مذکور در ماده ۶۰ می گردید، مقررات این قانون بیشتر می توانست با مقررات مربوط به محدود کردن میزان ساعات کار هم سو باشد.

بند هفتم - کار در شب در قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

کار در شب^۱ اصولاً به لحاظ میزان ساعات کار دارای ویژگی خاصی نیست. از سویی می‌دانیم که کار در شب همانند کار اضافی اصولاً موجب بروز تنش‌های جسمی و روانی خاصی در کارگر می‌گردد که با طبیعت فیزیولوژیکی بشر (در مورد کار در شب) چندان سازگار نیست. به همین جهت در قوانین و مقررات کار معمولاً سعی می‌شود با پیش‌بینی پرداخت فوق‌العاده‌ای به کارگرانی که شبها کار می‌کنند و به تعبیری با افزایش هزینه کارفرما، هم‌تنش‌های جسمی و روانی کارگر تا حدی جبران شده و هم‌انگیزه کارفرما در استفاده از کارگر در شب کاهش یابد. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای هر ساعت کار کارگر در شب کارفرما مکلف به پرداخت فوق‌العاده‌ای برابر با ۳۵ درصد مزد^۲ هر ساعت گردیده و در برخی موارد مانند موردی که کارگر در مشاغل سخت و زیان‌آور کار می‌کند (ماده ۶۱) و یا کارگران نوجوان (ماده ۸۳) اصولاً کار در شب ممنوع شده است.

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

۲- در کارگاههای کوچک کمتر از ۱۰ نفر این فوق‌العاده ده (۱۰) درصد تعیین شده است (بند ۹ مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ هیأت وزیران).

بخش سوم - تعطیل هفتگی:

یکی دیگر از نمودهای حمایت از نیروی کار در قبال فرسودگی های ناشی از کار طولانی و مداوم وضع مقررات مربوط به تعطیلات هفتگی و رسمی است. تعطیل یک روز در هفته در غالب کشورها ریشه در مذهب داشته است. از قدیم الایام مردم، از مذاهب مختلف، جهت انجام فرائض دینی خود یک روز خاص را در هفته دست از کار می کشیدند و تعطیل می کردند. این تعطیل جدا از بعد مذهبی خود که بعد اصلی بود، به منظور دید و بازدیدهای خانوادگی و دوستانه و تجدید قوا پس از یک هفته تلاش و کار نیز مورد استفاده قرار می گرفت. پس از ظهور ماشین و تشدید خستگی های کار و بروز ناراحتی های روحی ناشی از ماشینیسیم، اهمیت استفاده از یک روز تعطیل بیشتر خود را نشان داد و اندیشه احیای این تعطیلی که در طول زمان تقریباً رها و فراموش شده بود مطرح گشت و پس از طی فراز و نشیب هایی بالاخره وارد قوانین کشورها گردید تا حدی که اینک در بسیاری از کشورها نه یک روز بلکه دو روز تعطیل در هفته الزامی است.

بند یکم: توجیحات تعطیل هفتگی

استفاده از یک روز تعطیل در هفته از جنبه های گوناگون قابل توجیه است. از لحاظ اقتصادی به تجربه ثابت شده است که خستگی زیاد موجب کاهش دقت کارگر گردیده و بر کیفیت تولید تأثیر منفی می گذارد. استفاده از تعطیل هفتگی سبب می شود کارگر جسماً و روحاً تجدید قوا نماید. این تأثیر به ویژه در دوران ما که سلطه ماشین بر کارگاهها و یکنواختی کار با ماشین حتی قوه ابداع و تفکر کارگر را به تدریج از او سلب و وی را به جزیی از ماشین آلات کارگاه تبدیل می نماید، اهمیتی ویژه یافته است. بعد فرهنگی و نیاز بشر به توجه به معنویات نیز عامل دیگری است که نیاز به استراحت و داشتن فرصتی جهت پرورش استعدادها را برای کارگر حیاتی می سازد.

مجموعه جهانی که ذکر شد و رشد افکار بالاخره منجر به وضع مقرراتی در جهت برقراری حداقل یک روز تعطیل در هفته برای کارگران، چه در سطح ملی و چه در سطح بین المللی (سازمان بین المللی کار)، گردید. اولین مقاله نامه ای که در این زمینه به تصویب رسید در سال ۱۹۲۱ بود.^۱ این مقاله نامه که از اولین مقاله نامه هایی بود که در زمینه شرایط کار تصویب گردید، برای نخستین بار برای کارگرانی که در صنعت کار می کنند مبادرت به پیش بینی تعطیل هفتگی نمود. ماده

۱- مقاله نامه شماره ۱۴.

۲ این مقاله نامه برای کلیه کارکنانی که در مؤسسات صنعتی، اعم از عمومی یا خصوصی به کار اشتغال دارند برای هر دوره هفت روزه حداقل ۲۴ ساعت استراحت متوالی را پیش بینی کرده است. نکته جالبی که در اینجا باید ذکر نماییم این است که درست در همین دوران یعنی حدود دو سال پس از تصویب مقاله نامه در ایران فرمانی توسط والی کرمان و بلوچستان انتشار یافت که به موجب آن (ماده ۲) کارگران قالیباف در روز جمعه و ایام تعطیل رسمی کار نمی کردند ولی دستمزد آن را مطابق یک روز کار دریافت می داشتند این در حالی بود که در مقاله نامه به پرداخت مزد برای روز تعطیل هفتگی اشاره نشده بود. علی ایحال، بعدها یعنی در سال ۱۳۳۶ شمسی مقاله نامه دیگری به تصویب سازمان بین المللی کار رسید^۱ که به موجب ماده ۶ آن کلیه اشخاص که در بخش بازرگانی و خدمات نیز کار می کردند استحقاق استفاده از ۲۴ ساعت تعطیل هفتگی را پیدا کردند. یادآور می شویم که ۲۴ ساعت تعطیل یاد شده بعدها برای مؤسسات بازرگانی و خدمات مطابق بند ۱ توصیه نامه شماره ۱۰۳ به حداقل ۳۶ ساعت افزایش یافته است. نکته جالب دیگری که در این توصیه نامه به چشم می خورد توصیه ای است که بر اساس آن ۲۴ ساعت تعطیل هفتگی حتی الامکان باید فاصله از نیمه شب تا نیمه شب را در بر گرفته و سایر مدت‌های تعطیل بلافاصله قبل و بعد از آن را در برنگیرد. (به طور مثال ساعات

۱- مقاله نامه شماره ۱۰۶.

تعطیل یا به اصطلاح OFF کارگران نوبت کار). در ایران هر چند که در قانون کار صراحتاً اشاره ای به میزان ساعات تعطیل هفتگی نشده لیکن عملاً و بر اساس عرف این تعطیل به میزان همان ۲۴ ساعت است.

بند دوم - تعلیق یا کاهش مدت تعطیل هفتگی:

در برخی شرایط ممکن است اعمال تعطیل هفتگی یا اصولاً امکان پذیر نباشد، مانند موردی که به دلیل بروز حادثه یا در شرف وقوع بودن آن کارگاه نیاز به حضور تمام یا تعدادی از کارگران در روز تعطیل هفتگی داشته باشد، و یا این که تعطیل به میزان مقرر کارگاه را با خسارت روبرو کند و نیاز باشد که ساعات تعطیل کاهش یابد مانند زمانی که کارگاه با فشار استثنایی تقاضا روبرو است. برای مقابله با چنین نیازها و ضرورت‌هایی چه در مقاله شماره ۱۴ (در مؤسسات صنعتی) و چه در مقاله نامه شماره ۱۰۶ (در بازرگانی و خدمات) و نیز در مقاله نامه شماره ۱۱۰ (کارگران مزارع) تعلیق یا کاهش مدت تعطیل هفتگی مجاز دانسته شده است^۱ (با تأکید بر توجه خاص نسبت به تمام ملاحظات بشردوستانه و اقتصادی و پس از مشورت با تشکلات کارگری و کارفرمایی مسئول موجود). ذکر این نکته مهم در اینجا ضروری است که در قانون کار ایران چنین انعطافی دیده نمی شود و تعطیل یک روز معین در هر هفته

۱- ماده ۴ مقاله نامه شماره ۱۴ ، ماده ۸ مقاله نامه شماره ۱۰۶ ، ماده ۴۴ مقاله نامه شماره ۱۱۰.

به هر حال اجباری است که این امر گاهی شرایطی را پیش می آورد که اجرای قانون راه، در این زمینه، عملاً در برخی کارگاهها به حالت تعطیل در می آورد مانند موردی که نوبت کار کارگران نوبت کار با روز جمعه تقارن یابد یا در کارهای به اصطلاح «اقماری» مانند کار در سکوهای نفتی و یا در پروژه های راهسازی که کارگران مدت های نسبتاً طولانی در اختیار کارگاه قرار داشته و استفاده از تعطیل هفتگی معنایی پیدا نمی کند. البته در برخی از کشورها جهت حل مشکل اینگونه کارگران تمهیداتی را می اندیشند و فی المثل تعدادی کارگر صرفاً برای کار در نوبتهای پایان هفته استخدام می گردند که موجب افزایش بی رویه هزینه ها می گردد. مواردی که بر اساس اسناد یاد شده می توان مبادرت به تعلیق و یا کاهش تعطیل هفتگی نمود، عبارتند از :

- در صورت بروز حادثه یا در شرف وقوع بودن آن، درحالت «فورس مازور» قوه قاهره یا در مورد انجام کارهای فوری روی تأسیسات و تجهیزات مشروط به آن که فقط در حدی باشد که برای اجتناب از مختل شدن گردش عادی کار مؤسسه ضروری است.

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

- پیش گیری از اتلاف کالاهای فاسد شدنی.

نکته ای که باید مورد توجه باشد این است که در صورت کاهش یا تعلیق تعطیل هفتگی، اشخاص ذینفع باید از تعطیل جانشین استفاده نمایند که مجموع آن از ۲۴ ساعت تعطیل مقرر کمتر نباشد.^۱

بند سوم - طرحهای ویژه تعطیل هفتگی:

ماهیت کار، ماهیت خدماتی که مؤسسه عرضه می کند یا آن طور که در قانون کار ایران آمده^۲ «نوع یا ضرورت کار»، تعداد اشخاصی که در استخدام مؤسسه هستند^۳ یا به طور ساده «توافق طرفین»^۴ گاهی اقتضاء می کند که همه کارکنان یک مؤسسه نتوانند با هم از تعطیل هفتگی استفاده نمایند و یا تعطیل هفتگی با آن چه که بر اساس سنت یا عرف و عادات کشور یا منطقه معمول است نتواند مطابقت داشته باشد. در این حالات و یا موارد مشابه مقررات مقاله نامه های مربوط به تعطیل هفتگی^۵ و نیز مقررات قانون کار ایران^۶ اجازه داده است «طرحهای تعطیل هفتگی ویژه» در کارگاه اجرا شود و دسته های کارگران در روزهای مختلف هفته از تعطیل

۱- بند ۳ ماده ۸ مقاله شماره ۱۰۶.

۲- تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار.

۳- ماده ۷ مقاله نامه شماره ۱۰۶.

۴- تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار.

۵- ماده ۲ مقاله نامه شماره ۱۴ و ماده ۷ مقاله نامه شماره ۱۰۶.

۶- تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار.

هفتگی خود استفاده نمایند: «... به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل معین شود...»^۱ که این تعطیل «در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود...»^۲ یا این که کارگران تعطیل خود را در چند بخش در هفته استفاده نمایند^۳ و یا این که تعطیل هفتگی چند هفته به طور یکجا مورد استفاده قرار گیرد. متذکر می شویم دو نوع طرح ویژه اخیر در مقررات قانون کار ایران دیده نمی شوند. نکته دیگری که باید ذکر نمایم این است که بر اساس توصیه نامه شماره ۱۰۳ اشخاصی که از طرحهای ویژه تعطیل هفتگی استفاده می نمایند باید بیش از سه هفته بدون استفاده از تعطیل استحقاقی کار نکنند و در مواردی که امکان ندارد تعطیل به مدت ۲۴ ساعت متوالی داده شود، مدت تعطیل دست کم حاوی ۱۲ ساعت متوالی باشد.^۴

بند چهارم - موارد استثناء در تعطیل هفتگی:

مطابق پیش بینی بعمل آمده در مقاله نامه های مربوط به تعطیل هفتگی دو استثناء در مورد لزوم استفاده از تعطیل هفتگی می تواند وجود داشته باشد، استثناء نخست مربوط به کارکنان کارگاههای خانوادگی^۵ است که در قانون کار ایران نیز

۱- همان.

۲- همان.

۳- جزء ۲ از ماده ۷ مقاله نامه شماره ۱۰۶.

۴- جزء الف و ب بند ۳ توصیه نامه شماره ۱۰۳.

۵- ماده ۵ مقاله نامه شماره ۱۰۶ و ماده ۳ مقاله نامه شماره ۱۴.

چنین استثنایی وجود دارد^۱ و استثناء دوم مربوط به اشخاصی است که «در سطح مدیریت عهده دار مقام مهمی باشند»^۲ در مورد اخیر در قانون کار ایران استثنایی پیش بینی نشده و مدیران نیز چنانچه بر اساس ضوابط قانون مزبور «کارگر» شناخته شوند همانند دیگر کارگران باید از تعطیل هفتگی برخوردار شوند.

بند پنجم - استفاده از مزد در تعطیل هفتگی:

استفاده از تعطیل هفتگی زمانی با اقبال کارگران روبرو خواهد گردید که موجب کاهش درآمد مزدی کارگر نگردد. در ایران همان طور که قبلاً هم اشاره شد از زمانی که نخستین بار در فرمان والی کرمان تعطیل هفتگی برای کارگران مقرر گردید، تکلیف به پرداخت مزد نیز در آن پیش بینی شد که بر اساس آن کارگران روزهای جمعه و ایام تعطیل رسمی را کار نمی کردند ولی دستمزد آن را مطابق یک روز کار دریافت می داشتند. در قوانین کار مصوب ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ نیز استفاده از تعطیل هفتگی با مزد بود. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران هم همین قاعده ادامه یافت.^۳

۱- ماده ۱۸۸ قانون کار.

۲- ماده ۵ مقاوله نامه شماره ۱۰۶ و ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۱۴.

۳- ماده ۶۲ قانون کار.

در مقاله نامه شماره ۱۴ که طی آن سازمان بین المللی کار برای اولین بار استفاده از تعطیل هفتگی را برای کارگران مؤسسات صنعتی اجباری شناخت، به پرداخت مزد این روز اشاره ای نشده بود ولی در مقاله نامه شماره ۱۰۶ و توصیه نامه شماره ۱۰۳ که سالها بعد به تصویب رسیدند و کارگران بخش بازرگانی و خدمات نیز مستحق استفاده از تعطیل هفتگی شناخته شدند، این موضوع مورد توجه قرار گرفت. مطابق ماده ۹ مقاله نامه و بند ۷ توصیه نامه یاد شده پرداخت مزد روز تعطیل هفتگی به دو طریق مورد توجه قرار گرفته است :

الف) در کشورهایی که تنظیم مزد به موجب قوانین و مقررات و یا با نظارت مقامات اداری صورت می گیرد، اعمال تدابیری که در مورد برقراری تعطیل هفتگی اتخاذ می شوند نباید به هیچ وجه موجب کاهش درآمد اشخاص ذینفع گردد. به این ترتیب بدون این که صریحاً تکلیفی در مورد پرداخت مزد تعطیل هفتگی پیش بینی شده باشد اجرای تکلیف مذکور به این معنی است استفاده از تعطیل با مزد خواهد بود و کشورها مکلفند ترتیبی اتخاذ نمایند که مزد روز هفتم یا در شش روز دیگر کار سرشکن و پرداخت شود و یا این که در روز هفتم کارگر همانند روزهای دیگر مزد دریافت دارد.

ب) کشورهایی که تنظیم مزد در قوانین و مقررات آنها پیش بینی نشده و مقامات اداری نیز بر این امر نظارتی ندارند مکلف می باشند از طریق پیمانهای دسته جمعی یا

به هر روش دیگر پرداخت مزد روز تعطیل و عدم کاهش درآمد کارکنان را در کارگاههای خود معمول نمایند. به این ترتیب در این کشورها نقش دولت یک نقش ارشادی است و ممکن است در برخی از کارگاهها و یا فعالیتهای استفاده از تعطیل هفتگی بدون مزد باشد آن طور که فی المثل در ایالات متحده آمریکا معمول است.

بخش چهارم - تعطیلات هفتگی:

به جز تعطیل هفتگی، در بسیاری از کشورهای جهان نوع دیگری از تعطیلات نیز مرسوم است. این تعطیلات که در کشور ما به تعطیلات رسمی موسومند معمولاً یادآور اتفاقاتی است که در هر کشور برای مردم از اهمیت زیادی برخوردار است و مردم در سالگشت این اتفاقات دست از کار می کشند و به بزرگداشت آن روز می پردازند. در کشور ما نیز این نوع تعطیلات رایج هستند و کارگران همانند دیگر مردم در این ایام دست از کار می کشند. تعطیلات رسمی در قانون کار جمهوری اسلامی همان تعطیلات عمومی هستند که در تقویم رسمی کشور مشخص است. تنها استثنایی که در این مورد وجود دارد مربوط به روز کارگر (یازدهم اردیبهشت) است که تنها اختصاص به کارگران دارد. باید توجه داشت که تعطیل در این ایام برخلاف تعطیل هفتگی اجباری نیست و در صورتی که کارگر و کارفرما توافق نمایند کارگر می تواند در این ایام به کار مشغول شود که در این صورت احکام و مقررات

مربوط به کار اضافی انجام شده در این روز حاکم خواهد بود. نکته قابل توجه در مورد تعطیلات رسمی در قانون کار این است که هرچند در قانون کار به پرداخت مزد کارگران در این ایام اشاره ای نشده ولی عملاً و بر اساس عرف، این تعطیلات با مزد هستند.

بخش پنجم - مرخصی سالانه:

علل و موجباتی که در مورد توجیه کاهش ساعات کار روزانه و یا استفاده از تعطیل هفتگی بیان گردید، لزوم برقراری مرخصی سالانه برای کارگران را نیز توجیه می نماید. مطالبه این حق سالها شعار کارگران کشورهای اروپای غربی و ایالات متحده آمریکا بود ولی کارفرمایان به سختی در مقابل آن مقاومت می کردند و نمی پذیرفتند که بدون انجام کار به کارگران مزد پرداخت نمایند. اساسی ترین کار حکومت ائتلافی جبهه خلق فرانسه در ۲۰ ژوئن ۱۹۳۶ وضع قانون مرخصی سالانه در کارگاههای صنعتی بود. به تدریج دولتهای دیگر نیز در زمینه شناسایی این حق اقداماتی را انجام دادند.

متعاقب ورود این قاعده حمایتی در قوانین کار کشورهای فرانسه، انگلستان و ایالات متحده آمریکا، مقوله نامه شماره ۵۲ در تاریخ بیست و چهارم ژوئن ۱۹۳۶ به

تصویب سازمان بین المللی کار رسید که مطابق آن اشخاص مشمول مقاله نامه^۱ پس از یک سال خدمت متوالی استحقاق حداقل ۶ روز مرخصی با استفاده از مزد را داشتند. این مرخصی برای کارکنانی که کمتر از ۱۶ سال سن داشتند از جمله کارآموزان دوازده روز پس از یک سال کار متوالی بود. مدت مرخصی سالانه بعدها یعنی در سال ۱۹۷۰^۲ به حداقل سه هفته کار افزایش یافت.

در حقوق ایران، مرخصی سالانه ابتدا در قانون کار سال ۱۳۲۵ در مقابل شش ماه کار متمادی یک هفته بود^۳ و در برابر یک سال کار این حق به پانزده روز می رسید. در قانون سال ۱۳۲۸ میزان این حق کاهش یافت و بالاخره در قانون کار سال ۱۳۳۷ به میزان دوازده روز برای هر سال کار تعیین گردید. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران میزان مرخصی سالانه با احتساب چهار جمعه جمعاً یک ماه (۲۶ روز کاری) است^۴ که این میزان برای کارگرانی که در مشاغل سخت و زیان آور اشتغال دارند به پنج هفته (۳۱ روز کاری) در سال^۵ و در کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر به ۲۱ روز کاری می رسد.^۶

۱- به ماده ۱ مقاله نامه شماره ۵۲ مراجعه شود.

۲- مقاله نامه شماره ۱۳۲ ، بند ۳ ماده ۳.

۳- هماهنگ با جزء ۱ ماده ۲ مقاله نامه شماره ۵۲.

۴- ماده ۶۴ قانون کار.

۵- ماده ۶۵ قانون کار.

۶- بند ۱۱ تصویب نامه مورخ ۸۱/۱۰/۳۹ هیأت وزیران.

بند یکم - میزان مرخصی سالانه:

همان طور که اشاره شد میزان مرخصی سالانه مطابق مقاوله نامه شماره ۵۲ برای یک سال کار حداقل شش روز کار تعیین شده بود. این میزان بعداً در مقاوله نامه اصلاح شده ۱۹۷^۱ به حداقل سه هفته کار (۱۸ روز کاری) افزایش یافت. لازم به ذکر است که مدت مزبور حداقل مرخصی کارگر در ازای یک سال کار بوده و باید به تناسب مدت خدمت به تدریج افزایش یابد. روش محاسبه دوره خدمت برای تعیین این حق در هر کشور به وسیله مرجع صلاحیت دار و یا هر مکانیسم مقتضی تعیین می گردد.^۲

مدت مرخصی سالانه هر کارگر را می توان به چند جزء تقسیم نمود لیکن در چنین مواردی باید اطمینان حاصل شود که چنین ترتیبی با هدف مرخصی که عبارت از امکان تجدید نیروی جسمی و روحی از دست رفته در طی سال است^۳ مغایر نباشد و به جز در احوال کاملاً استثنایی مرخصی نباید به بیش از دو قسمت تقسیم گردد^۴ که یکی از اجزاء نباید از حداقل دو هفته متوالی کار (۱۲ روز کاری) کمتر باشد^۵ (هماهنگ با بند ۴ ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۵۲). نکته دیگری که باید مورد

۱- مقاوله نامه شماره ۱۳۲.

۲- بند ۳ ماده ۵ مقاوله نامه شماره ۱۳۲.

۳- بند ۲ توصیه نامه شماره ۴۷.

۴- همان.

۵- بند ۲ ماده ۸ مقاوله نامه شماره ۱۳۲.

توجه قرار گیرد این است که بر اساس پیش بینی به عمل آمده در ماده ۵ مقوله نامه شماره ۱۳۲ می توان حداقل دوره خدمتی را برای برخورداری از مرخصی سالانه لازم شمرد ولی این مدت در هر حال نباید از شش ماه تجاوز نماید^۱

بند دوم - استمرار یا توالی خدمت لازم برای استفاده از مرخصی:

نکته مهمی که در مرخصی سالانه شایان توجه است این است که آیا استحقاق کارگر به استفاده از مرخصی سالانه منوط به سپری شدن یک سال کار است یا این که در هر زمان می توان به نسبت مدت کار انجام شده از مرخصی استفاده نمود. در قانون کار سال ۱۳۲۵ همان طور که قبلاً گفتیم استفاده از مرخصی منوط به گذشت ۶ ماه «متمادی» و یک سال «متوالی» بود. در قانون کار سال ۱۳۲۸ نیز قید «متوالی» پیش بینی شده بود ولی در قانون کار سال ۱۳۳۷ این قید نبود. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز استفاده از مرخصی سالانه موکول به سپری شدن یک سال نگردیده است. مؤید این نظر صرف نظر از این که قید «متوالی» یا «پس از» و عبارات مشابه برای استفاده از مرخصی سالانه در این قانون ذکر نشده است، حکم ماده ۷۰ قانون است که استفاده کارگر از مرخصی کمتر از یک روز کار را نیز جایز شمرده است. به این ترتیب به نظر می رسد هر کارگر در هر زمان می تواند از

۱- ماده ۵ مقوله نامه شماره ۱۳۲.

مرخصی استحقاقی خود به نسبت ماههای خدمت استفاده نماید. این ترتیب همان طور که قبلاً اشاره شد با جزء ۲ توصیه نامه شماره ۴۷، بند ۴ ماده ۲ مقاله نامه شماره ۵۲ و بند ۲ ماده ۸ مقاله نامه شماره ۱۳۲ مغایر است. مطابق جزء ۱ ماده ۲ مقاله نامه شماره ۵۲ و با عنایت به جزء ۲ ماده ۱۸ مقاله نامه ۱۳۲ حق استفاده از مرخصی سالانه حداقل برای جزء ۱۲ روزه آن، پس از گذشت یک سال خدمت متوالی محقق می شود. این امر در بند ۱ «... نباید بر توالی خدمت لازم...» و بند ۲ «... شرایط استمرار خدمت...» توصیه نامه شماره ۴۷ نیز مورد تأیید قرار گرفته است. به این ترتیب حداقل ۱۲ روز از مرخصی سالانه هر کارگر باید پس از یک سال کار به طور یک جا مورد استفاده قرار گیرد و تنها بقیه مدت مرخصی (فی المثل در قانون کار جمهوری اسلام ایران ۱۴ روز کاری) را می توان به تدریج و به نسبت ماههای کارکرد در هر سال مورد استفاده قرار داد. نکته ای که باید به آن توجه داشت این است که در توالی خدمت «وقفه های ناشی از بیماری یا حادثه، رویدادهای خانوادگی، خدمت وظیفه، اجرای حقوق و تکالیف شهروندی، تغییرات در مدیریت کارگاهی که کارگر در آن کار می کند یا بیکاری متناوب غیرارادی که از حد مقرر تجاوز نماید»^۱ اثر نخواهد داشت.

۱- جزء (۱) بند ۱ توصیه نامه شماره ۴۷.

بند سوم - سال به لحاظ مرخصی سالانه:

«سال» در قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعریف نشده است لیکن عرفاً همان سال تقویمی است. در بند ۲ ماده ۴ مقاوله نامه شماره ۱۳۲، سال «سال تقویمی یا هر دوره دیگری با همان مدت» است که مرجع صلاحیت دار در کشور تعیین می کند. به این ترتیب هنگامی که از مرخصی کارگر در سال صحبت می کنیم منظور سال تقویمی است که در ایران از اول فروردین ماه آغاز و تا پایان اسفند ماه ادامه دارد. باید دید در مورد کارگرانی که در اواسط سال تقویمی در کارگاه مشغول کار می شوند سال چگونه است؟ مانند کارگری که مثلاً اول مرداد ماه استخدام می شود آیا استحقاق مرخصی او در ارتباط با یک سالی که از تاریخ استخدام شروع و تا ۱۲ ماه بعد ادامه خواهد داشت یعنی تا مرداد سال بعد است یا سال تقویمی یعنی تا پایان اسفند؟ برای حل این مشکل بند ۱ ماده ۴ مقاوله نامه شماره ۱۳۲ مقرر داشته است که «هر شخصی که طول مدت خدمتش در سال از مدت لازم برای برخورداری کامل از مرخصی [...] کمتر باشد حق خواهد داشت برای آن سال از مرخصی با استفاده از مزد به تناسب طول مدت خدمت در همان سال استفاده نماید» که به این ترتیب کارگر فرضی ما در پایان اسفند سالی که در آن استخدام شده است باید از مرخصی استحقاقی به نسبت هشت ماه کارکرد استفاده نماید تا سال برای او با سال تقویمی یکسان شود.

بند چهارم - اجباری بودن استفاده از مرخصی:

با توجه به هدف مرخصی که امکان تجدید نیروی جسمی و روحی از دست رفته در طی سال است هر گونه توافقی در باره صرف نظر کردن از حق مرخصی سالانه با استفاده از مزد یا در باره انصراف از استفاده از مرخصی و یا دریافت غرامت (بازخرید) یا هر چیز دیگری به جای آن باید باطل شمرده شود.^۱ در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز هرچند صراحتاً در خصوص اجباری بودن استفاده از مرخصی ذکر نشده است لکن با عنایت به ماده ۶۶ این قانون که ذخیره کردن مرخصی بیش از ۹ روز را در هر سال ممنوع کرده است و این که تنها در ماده ۷۱ به پرداخت مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر (در هنگام فسخ و یا خاتمه قرارداد کار) اشاره گردیده به نظر می رسد در این قانون نیز استفاده از مرخصی سالانه اجباری است.

بند پنجم - ذخیره مرخصی سالانه:

پیشتر گفتیم که حداقل ۱۲ روز کاری از مرخصی سالانه را کارگر باید پس از انجام یک سال کار به طور یک جا مورد استفاده قرار دهد. حال می خواهیم ببینیم که کارگر تا حداکثر چه مدت پس از انقضای یک سال کار باید از مرخصی آن سال برخوردار شود. بند ۱ ماده ۹ مقاوله نامه شماره ۱۳۲ کارفرما را مکلف نموده است

۱- ماده ۴ مقاوله نامه شماره ۵۲ و ماده ۱۲ مقاوله نامه شماره ۱۳۲.

ظرف حداکثر یک سال از پایان سالی که کارگر حق استفاده از مرخصی را پیدا کرده آن مقدار از مرخصی را که کارگر باید به طور یک جا مورد استفاده قرار دهد به وی بدهد. بقیه مرخصی سالانه باید ظرف حداکثر ۱۸ ماه مورد استفاده قرار گیرد (مهلت از پایان سالی که کارگر حق استفاده از مرخصی را پیدا کرده آغاز می گردد). بند ۲ ماده ۹ امکان ذخیره بقیه مرخصی (مرخصی مازاد بر ۱۲ روز) را برای مدت معینی بیش از مهلت ۱۸ ماه فوق اشاره نیز مجاز دانسته است. قانون کار ایران بخشی از مرخصی سالانه را که می توان ذخیره نمود ۹ روز از مرخصی هر سال اعلام داشته است و به این ترتیب ۱۷ روز از مرخصی برای شاغلین در مشاغل عادی و ۲۲ روز از مرخصی برای شاغلین مشاغل سخت و زیان آور اجباراً باید در هر سال مورد استفاده قرار گیرد. لازم به ذکر است که مدت مرخصی قابل ذخیره در کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر ۵ روز تعیین شده است که به این ترتیب مدت مرخصی سالانه که در این کارگاهها الزاماً باید مورد استفاده قرار گیرد ۱۶ روز در سال خواهد بود.^۱

بند ششم - تاریخ استفاده از مرخصی سالانه:

تاریخ استفاده از مرخصی سالانه بر اساس مقررات قانونی، پیمانهای دسته جمعی، آرای داور و یا هر شیوه دیگری که در هر کشور روال داشته باشد تعیین می گردد.

۱- بندهای ۱۱ و ۱۳ مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۹ هیأت وزیران.

در ایران قانون کار تاریخ استفاده از مرخصی را موقوف به توافق طرفین کرده و پیش بینی نموده است که در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار محل قاطع اختلاف است.^۱ بدیهی است چنانچه در یک کشور ترتیب خاصی برای تعیین تاریخ مرخصی پیش بینی نشده باشد زمان استفاده به وسیله کارفرما یا نمایندگان او پس از مشورت با فرد شاغل ذینفع تعیین خواهد شد.^۲ در این امر «باید ضرورت‌های کار و امکانات استراحت و آسایش برای شخص شاغل مورد توجه قرار گیرد».^۳ تبصره ماده ۶۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران که بر اساس آن: «تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.» هم به این امر تصریح دارد.

۱- ماده ۶۹ قانون کار.

۲- ماده ۱۰ مقاوله نامه شماره ۱۳۲.

۳- همان.

بند هفتم - مزد مرخصی سالانه:

هر شخصی که از مرخصی استفاده می کند باید برای تمام مدت مرخصی مزبور اجرت دریافت دارد.^۱ میزان اجرت مرخصی سالانه یا بر اساس قانون و مقررات مربوط در هر کشور تعیین خواهد شد و یا توسط پیمان دسته جمعی، اما به هر حال این اجرت باید برابر با اجرت معمولی کارگر ذینفع و یا میانگین آن باشد. هر گاه این اجرت شامل مزایای غیرنقدی هم باشد باید معادل ارزش نقدی این مزایا هم محاسبه شود. اجرت مرخصی سالانه برای کارگری که تمام یا قسمتی از مزدش برحسب بازده کار یا کارمزد پرداخت می گردد بهتر است برابر با متوسط دریافتی وی طی دوره نسبتاً طولانی محاسبه گردد تا حتی الامکان آثار نوسانهای دریافتی کارگر برطرف شود.^۲

در قانون کار ایران هرچند که مرخصی سالانه کارگران با استفاده از «مزد» پیش بینی شده است^۳ ولی عرف معمول در کارگاهها پرداخت کلیه مزد و مزایای مستمری است که کارگر در حین اشتغال به کار دریافت می دارد و فقط در هنگام قطع رابطه کارگری و کارفرمایی است که معمولاً مرخصی استفاده نشده بر پایه «مزد» محاسبه می شود که منصفانه به نظر نمی رسد. در مورد کارگران کارمزد مأخذ

۱- ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۵۲.

۲- بند ۴ توصیه نامه شماره ۴۷.

۳- ماده ۶۲ قانون کار.

محاسبه مزد مرخصی سالانه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنها است.^۱

اجرت مرخصی سالانه علی القاعده باید در هنگام شروع استفاده از مرخصی به کارگر داده شود تا او بتواند استفاده لازم را از مرخصی خود بنماید. این نکته در بند ۲ ماده ۷ مقاوله نامه شماره ۱۳۲ مورد تأکید قرار گرفته است. در قانون کار ما چیزی در این باره نیامده و روال معمول در کارگاهها نیز پرداخت مزد مرخصی سالانه در پایان استفاده از مرخصی است که صحیح به نظر نمی رسد.

بخش نهم - مرخصی های موردی:

علاوه بر مرخصی سالانه، در حقوق بعضی از کشورها در مواردی که برای کارگر حادثه ای خوش یا ناخوش پیش می آید وی می تواند از مرخصی با مزد استفاده کند. مثلاً در فرانسه کارگر مرد به مناسبت تولد فرزندش حق استفاده از سه روز مرخصی با مزد دارد، یا در لبنان هنگام فوت یکی از خویشاوندان نزدیک کارگر به او دو روز مرخصی داده می شود. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران خوشبختانه این نوع مرخصی مورد توجه قرار گرفته است. مطابق ماده ۷۳ این قانون کارگران در موارد

۱- ماده ۴۳ قانون کار.

ازدواج دائم یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان می توانند از سه روز مرخصی با استفاده از مزد برخوردار شوند.^۱

۱- در کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر مدت این مرخصی یک روز است (بند ۱۴ مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۹ هیأت وزیران).

منابع و مأخذ

- ۱- عراقی، عزت الله؛ دوره حقوق کار، جلد اول، از انتشارات دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۵
 - ۲- فخارمنش، جزوه درسی شرایط کار، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۵۶
 - ۳- فرهنگ، منوچهر؛ فرهنگ علوم اقتصادی انگلیسی به فارسی، چاپ دوم، انتشارات نیل، ۱۳۵۴
 - ۴- فلاح تهرانی، ایرج؛ جزوه درسی «یادداشتهایی در باره مزد» از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
 - ۵- مذاکرات دسته جمعی، بخش مذاکرات مزد؛ از انتشارات سازمان بین المللی کار
 - ۶- گزارش مقدماتی در خصوص «کار پاره وقت» در هشتادمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار (ترجمه فارسی)، دفتر روابط بین الملل وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۱
 - ۷- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی با آخرین اصلاحات؛ از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳
 - ۸- مقاله نامه های بین المللی کار ۲۰۰۴ - ۱۹۱۹؛ ترجمه فارسی، چاپ اول، از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳
-