

حقوق کار



جلسه اول

شرایط حقوقی حاکم بر روابط کارگر و کارفرما

تهیه کننده: حسین ریسی

حقوق معنوی

- اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.
- غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.
- اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.

فلسفه وجودی حقوق کار

فلسفه وجودی حقوق کار مبتنی بر حمایت از کارگر است. نابرابری بین قدرت کارفرما و کارگر از یک طرف و نیاز کارگر به بهره برداری از نیروی کار خودش از طرفی دیگر، روابط کار را با شرایط خاصی روبه رو ساخته است. کارفرما همواره تمایل دارد تا هزینه کمتری بابت نیروی کار بپردازد و بهره بیشتری ببرد و کارگر تمایل دارد تا معادل نیروی کاری که در اختیار کارفرما و تولید قرار می دهد، از شرایط زندگی مناسبی بهره مند گردد.

نظام حقوقی کار در دنیا، همواره به تامین عدالت منجر نمی گردد و همواره کارگر در موضع فرو دست قرار خواهد دارد. از این رو حقوق کار به عنوان یکی از تأسیسات مدرن حقوقی هدفش بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی کارگران است.

پیشینه قانون کار قبل از انقلاب سال 1357

- اولین قانون کار ایران مصوب 1325 است.
- این قانون نتیجه مبارزات جنبش وقت کارگری ایران بود که با مخالفت شرکت نفت انگلیس روبرو شد.
- در سال 1337 با پیوستن ایران به سازمان بین المللی کار، با ارائه راهکارهایی از سوی این سازمان تصویب شد. تلاش های اتحادیه های کارگری در تصویب قانون مورد اشاره موثر بود و تا حدودی منافع کارگران را تأمین می کرد.

حقوق کار

پیشینه بعد از انقلاب 57

از سال 1357 تا 1368 در ایران قانون کار وجود نداشت و به قانون کار قبلی مصوب 1337 نیز عمل نمی شد. در این ایام اراده کارگر و کارفرما تعیین کننده شرایط حقوقی بین آنان بود و این کارگر بود که همواره مورد استثمار کارفرمایان قرار می گرفت.

اولین قانون کار ایران در سال 1368 در 203 ماده تصویب شده است. بسیاری از مواد این قانون بعد از کشمکش زیاد مجلس با شورای نگهبان، با مداخله مجمع تشخیص مصلحت نظام و تصویب بیش از 70 ماده آن توسط مجمع، لازم الاجرا شده است.

مداخله مجمع تشخیص مصلحت، این پیام را ارانه می دهد که در سیستم معمولی جمهوری اسلامی منافع کارفرمایان بیش از منافع کارگران مورد حمایت است!

به طور مثال تمام بخش های جزایی (مواد 171 تا 186 و 188 تا 191) قانون کار که به مجازات کارفرمایان متخلف می پردازد از موارد تصویبی مجمع تشخیص مصلحت نظام است.

از آنجایی که نظام حقوقی ایران خود را نظام حقوق اسلامی تعریف می کند، و شورای نگهبان هم با تکیه بر آمیزه های اسلامی مانع تصویب قانون کار شده بود، ساختار سیستم حقوقی اسلامی با تامین منافع کارگر همراهی ندارد.

ساختار قانون کار مصوب 1369

ساختار قانون کار، همه حقوق کارگران را تامین نمی کند، اما در سطح حداقلی از اخراج کارگران، تعیین دستمزد به صورت خودسرانه، و قراردادادن کارگران در شرایط سخت جلوگیری می کند.

اما مهمترین ایراد این قانون پیش بینی قراردادهای موقت، استثنا کردن کارگاههای خانگی و کارگاههای زیر ده کارگر از شمولیت قانون، استثنا شدن مناطق آزاد تجاری از شمولیت قانون، عدم حمایت قانون از کارگران مهاجر، کارگران فصلی و کارگران ساختمانی و عدم اجازه شکل گیری آزاد و تقویت تشکل های کارگری و صنفی است. مشکل دیگر قانون، بخشنامه محور بودن بخش های عمده آن است.

گاهی بخشنامه ها، نقش قانون گذار را می گیرند و به ایجاد محدودیت در شرایط حقوقی کارگران منجر می شوند و گاهی نیز بخشنامه و یا آیین نامه های اجرایی برای قانونی ممکن است تدوین نشود و حمایت جدی قانونی در عمل ممکن نگردد.

مشکل عمده دیگر، این است که از یک طرف، از طریق بخشنامه و آیین نامه های متعدد، دولت تلاش و سعی خود را برآن داشته تا ایجاد تناسبی بین نیاز کارگر به رفاه اجتماعی و مزد او و سایر حمایت ها فراهم نگردد و از طرفی دیگر کارفرمایان سعی در فراهم کردن مسیرهایی برای دور زدن قانون به دست آورده اند. مثلا توانسته اند از طریق پیمان کاری ها و واگذاری کار به صورت های دست دوم و سوم یا بیشتر و فرض حتی یک کارگر به عنوان پیمان کار، از تسلط حداقلی و چتر ناچیز حمایتی قانون کار بکاهند.

نتیجه ملموس این امر در میزان حداقل حقوق و دستمزد در سال جاری که 609,100 ریال تعیین شده و میزان تورم قابل مشاهده است. قانون کار حق تعیین دستمزد را از کارفرما گرفته است و به دولت داده است.

جدول مقایسه نرخ تورم و دستمزد کارگران در چهار سال اخیر

درصد تورم	درصد افزایش	حداقل مزد ماهیانه (ریال)	سال
21.5 درصد	9 درصد	3,030,000	1390
30.5 درصد	18 درصد	3,897,000	1391
36.7 درصد	25 درصد	4,871,250	1392
بیش از 35 درصد	25 درصد	6,089,060	1393

اصلاحات قانون کار

سال ها بعد از اجرای قانون مصوب سال 1368، در شهریور ماه سال 1390، بخش هایی از پیش نویس قانون کار تهیه می شود. و سرانجام در تاریخ 14 آذر ماه 1391 مجلس اعلام وصول می نماید. اقدام به اصلاح قانون کار در راستای قانون برنامه پنجم صورت گرفته است.

طبق ماده 73 قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی : به منظور ایجاد انعطاف و حل و فصل اختلاف کارگران و کارفرمایان و هم سو کردن منافع دو طرف، تقویت همسویی منافع آنان و تکالیف دولت با رویکرد حمایت از تولید و سه جانبه گرایی، تقویت شرایط و وضعیت های جدید کار با توجه به تغییرات فناوری و مقتضیات تولید کالا و خدمات، و همچنین تقویت تشکل های کارگری و کارفرمایی متضمن حق قانونی اعتراض صنفی آنان، اقدام لازم برای اصلاح قانون کار را به عمل آورد. در نتیجه لایحه اصلاح قانون کار به مجلس ارائه می شود.

رویکرد اصلاحی در راستای منافع کارگران نیست، انعطاف برای از کار انداختن بخش هایی از قانون کار موجود است که در سالهای اخیر برای کارفرمایان مزاحمت ایجاد کرده است خواهد بود. مثلا در جایی که کارفرمایان را به پرداخت بیمه و یا مزایای بیشتر برای کارگران ملزم میکند و یا تشکل های کارگری را هدف قرار داده است.

نتایج تغییرات در قانون کار – افزایش قراردادهای موقت

در پیش نویس قانون جدید، با وسواس خاصی تلاش شده است همه حقوق کار در همه حوزه های روابط کار تابعی از شرایط اقتصادی گردد، و بیمه های اجباری که می بایست به وسیله کارفرمایان پرداخت شود هدف قرار گرفته است.

مثلا اصلاح ماده 7 قانون کار که تعریفی از قرارداد کار موقت ارائه می دهد، سبب خواهد شد این نوع قراردادها افزایش یابد!

مشکل مهم کارگران امروز در ایران روبرو بودن با قراردادهای موقت است. چون این قراردادها سبب می شود تا کارفرمایان اختیار اخراج کارگر و خاتمه دادن به روابط کار را بیش از اندازه داشته باشد، و امنیت منسب شغلی را برای کارگر فراهم نمی سازد. اصلاحات جدید بر این نوع قراردادها بیش از پیش دامن خواهد زد.

گفته می شود اکثریت کارگران ایران امروز در قالب قراردادهای موقت مشغول به کار هستند، این تعیین دامنه این نوع قراردادها را باید کاهش داد نه این که وسعت بخشید!

در لایحه اصلاحی جدید، مسئولیت کارفرمایان برای پرداخت مزایای قانونی پایان کار کارگران موقت حذف شده و در نتیجه به نفع کارفرما تغییر خواهد یافت.

همچنین با حذف تبصره یک ماده 7 وظیفه وزارت کار در تعیین حداکثر مدت قرارداد موقت منتفی می شود و به معنی آن است که زمان کار در قرارداد موقت از هیچ استاندارد و قانونی تبعیت نخواهد کرد. بدین ترتیب هر کارفرما بسته به نیاز و خواست خود زمان اجرای کار را تعیین خواهد کرد.

تابع سازی قرارداد کار به شرایط اقتصادی بدون توجه به شرایط کارگر

در نتیجه این تغییر، سه تبصره به ماده 21 قانون کار اضافه خواهد شد و امکان فسخ قرارداد کار را برای کارفرما تسهیل می نماید و شرایط اقتصادی را در فسخ قرارداد تاثیر می دهد. مثلا بند اضافه شده عبارت است از: (بند ز) "کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود."

این به عنوان یکی از عوامل فسخ قرارداد کار نظر گرفته شده است.

چرا سعی در اصلاح قانون کار صورت می گیرد؟

به نظر می رسد اقتصاد بی برنامه دولتی و تلاش برای خصوصی سازی و فراهم کردن ابزار مناسب برای بخشی از جامعه که از خصوصی سازی ها بهره مند می شوند، تلاش می شود تا دایره شمول قانون کار نسبت به برخی فضاها و کارگاهها کاهش یابد!

سوال این است که چه کسانی باید از قانون کار تبعیت نمایند؟ یا چه کارگاههایی تابع قانون کار هستند؟

در پاسخی ساده باید همه کسانی که اطلاق کارگر به آنها مصداق دارد، تابع مقررات قانون کار بشوند. اما دیده می شود که از طریق اصلاح قانون و تدوین آیین نامه ها سعی می شود تا دایره شمول قانون کار محدود گردد.

چنانچه کارگاههای کمتر از ده نفر در بخشهایی و کارگاههای خانگی و مناطق آزاد در تمامی موارد، کارگران فصلی و کارگران موقت در بخش های زیادی از شمول قانون و حمایت های نسبی آن خارج می شوند.

از نظر قانون کار چه کسانی مشمول قانون کار هستند؟

از لحاظ قانون کار، کارگران مشمول این قانون کلیه اشخاص حقیقی هستند که در ازاء دریافت اجرت به دستور و به حساب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری (کارفرما) انجام یک فعالیت جسمی و یا فکری را عهده دار بوده و در مشمول مقررات استخدامی خاص مصوب قوه قانونگذاری و یا مصوب مرجع مآذون از قوه مزبور، نیز قرار نداشته باشند.

در صورت بروز اختلاف و طرح موضوع در اداره کار محل تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی و احراز مشمول قانون کار بر این رابطه با هیاتهای تشخیص و حل اختلاف مستقر در واحد کار و امور اجتماعی خواهد بود. اساس تعریف همه جانبه نیست و همه کارگران را در بر نمی گیرد! اینکه کارمندان دولت شامل آن نشوند مهم نیست، چون مقررات حمایتی آنها مناسب است، اما این که دولت، کارگاههای خانگی و کارگاههای کمتر از ده نفر را از مشمول تمام یا بخشی از حمایت های قانون با استفاده از تعریف قانون خارج کند ایراد است، و منشاء تبعیض بین کارگران خواهد شد. و کارفرمایان را به سمت ایجاد فضا های کوچک و یا تقسیم یک فضای بزرگ به دو یا چند فضای کوچک کار سوق خواهد داد، تا از مزاحمت های قانونی خلاص و در نتیجه کارگران حمایت لازم را از دست بدهند.

نقش آیین نامه های مختلف در شرایط حقوقی حاکم بر حقوق کارگران

متأسفانه در تمام سال های پس از تصویب قانون کار، این قانون و آیین نامه های آن مأموریتی دوگانه داشته اند. قانون کار مأموریتی خارجی داشته به این معنی که به گونه ای تصویب شده است که تا حد ممکن مغایرتی با پیمان ها و کنوانسیون های بین المللی نداشته باشد و آیین نامه ها به گونه ای تصویب شده است که تا حد ممکن با محدودیت سازی ها، کارگران را از مواهب قانونی محروم سازد. در پیش نویس تازه «لایحه اصلاح موادی از قانون کار» ما بیش از گذشته شاهد فراوانی استفاده از منطق «تابع سازی آیین نامه ای» از مواد قانون کار خواهیم بود.

ماهیت دوگانه آیین نامه ها

آیین نامه ها ابزار مناسب برای درست اجرا شدن قانون هستند و نباید به گونه ای تصویب شوند که کاربرد آنها به موازی کاری و یا محدود سازی اصل قانون در اجرا بیانجامد.

مثلا به ماده 191 قانون کار اگر توجه شود، خواهیم دید که چگونه با واگذار کردن مواردی که ماهیت قانون گذاری دارد به آیین نامه، بخشی از کارگران را از شمول قانون کار خارج می سازد.

ماده 191 می گوید: “کارگاههای کوچک زیر ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود، تشخیص مصلحت و موارد استثنا، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.”

تأثیر آیین نامه ها بر نادیده گرفتن حقوق کارگران چگونه است؟

دو بخش از آیین نامه موضوع ماده 191 قانون کار را ببینید! این دو ماده از آیین نامه، کارگران گارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را از شمول مواد متعددی از جمله این دو مورد زیر خارج می سازد!

ماده ۱۶

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.
تبصره: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.
تمامی موارد استثنا شده را در ادامه می بینید.

یک تصویب نامه را بنگریم

مصوبه مورخ ۲۹/۱۰/۱۳۸۱ هیات دولت در ارتباط با ماده 191 قانون کار و خروج شمول قانون کار از کارگران کارگاهها کوچک.

به ماده اول این تصویب نامه یا آیین نامه هیات وزیران توجه کنید.

مواد زیر حمایت هایی با خود برای کارگران دارند که در مواردی جان کارگر را هدف قرار می دهد، مثلا ماده 58 درباره ایمنی محیط کار است، که با استفاده از این آیین نامه کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از آن مستثنی می شوند!

ماده ۱- موارد استثنا و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می گردد :

تبصره ماده (۱۰) ، ماده (۱۲) ، ماده (۱۶) ، ماده (۱۷) ، ماده (۱۸) ، ماده (۱۹) ، ماده (۲۶) ، ماده (۲۷) ، ماده (۲۸) ،
ماده (۲۹) ، ماده (۳۱) ، ماده (۳۲) ، ماده (۴۸) ، ماده (۴۹) ، ماده (۵۰) ، ماده (۵۱) ، ماده (۵۶) ، ماده (۵۸) ،
ماده (۶۲) ، ماده (۶۴) ، ماده (۶۵) ، ماده (۶۶) ، ماده (۷۳) ، ماده (۷۷) ، ماده (۸۱) ، ماده (۸۲) ، ماده (۱۱۰) ،
ماده (۱۴۹) ، ماده (۱۵۰) ، ماده (۱۵۱) ، ماده (۱۵۲) ، ماده (۱۵۳) ، ماده (۱۵۴) ، ماده (۱۵۵) ، ماده (۱۵۶) ، ماده
(۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار .

ملاحظه می شود که اختیار دادن به هیات دولت سبب می گردد تا دایره شمول یا عدم شمول قانون کار را بنا به دلخواه و یا ملاحظات مغایر با منافع کارگر کم یا زیاد نماید. در حالی که بر قانون کار نباید هیچ استثنایی وارد شود و همه کارگران شامل همه حمایت های قانون مندرج در قانون باشند.

راه‌های ابطال آیین نامه های مغایر با منافع کارگران چگونه است؟

تصمیم در باره درستی و نادرستی و لغو و مردود شناختن آیین نامه ها به دیوان عدالت اداری واگذار شده است و این امکان وجود دارد تا در صورت تشخیص نادرستی آیین نامه ها با ارایه شکایت از تصویب کنندگان آن به تغییر و اصلاح و یا لغو مردود شمردن آن ها اقدام شود . اما این کار در صورتی شدنی و ممکن است که کارگران و کسانی که این آیین نامه ها در باره آن ها اجرایی می شود؛ امکان بردن شکایت به دیوان عدالت اداری را به وسیله نمایندگان حقوقی خود داشته باشند.

به دلیل عدم تقویت تشکل های کارگری و بی اطلاعی کارگران تا کنون آیین نامه ای که خلاف منافع کارگزاران باشد به وسیله دیوان عدالت اداری ابطال نگردیده است.

کارگاه‌های خانگی

ویژگی و مشکل این کارگاه‌ها در ارتباط با قانون کار چیست؟

ماده ۱۸۸ قانون کار می گوید:

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

کارگاه‌های خانگی به صورت مطلق مشمول مقررات قانون کار نمی‌شوند. در این کارگاه‌ها امکان سوء استفاده از کار زنان و کودکان بوسیله سرپرستان خانوادگی فراهم است. امکان نادیده انگاری اصول بهداشت کار به سهولت وجود دارد. از مزد مناسب و بیمه نیز در این نوع کارگاه‌ها اثری نیست.

حقوق معنوی

- اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.
- غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.
- اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.