

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شهرری

موضوع:

قانون کار

(قراردادهای کار در ایران)

استاد محترم:

....

تهیه کننده:

..

..

مقدمه

حقوق کار

حقوق کار از آن رشته هایی است که ریشه در حقوق خصوصی دارد و دخالت دولت آن را در ردیف شعبه های حقوق عمومی در آورده است:

رابطه حقوق کارگر و کارفرما تابع قواعد به اجازه اشخاص است که قانون مدنی با اجمال از آن سخن می گوید. ولی چنان، چنان که اشاره شد، تحولات در قرن اخیر اجزای نمی داد که تمام مسائلا ویژه و حساس این رابطه به وسیله دو ماده مجمل و نارسا حل شود، در حالیکه ارداه در قرارداد کار نیز مبنای حقوق و تکالیف دو طرف قرار گیرد. پیشرفت صنایع و زیاد شدن شمار کارگران و ایجاد کارگاههای بزرگ، رابطه کارگر و کارفرما را به صورت یکی از مهمترین مسائل اجتماعی در آورده است. امروزه دیگر دولت نمی تواند نسبت به شرایط کار و اختلاف بین این دو دسته بی اعنا بماند و آن را رابطه خصوصی بین اشخاص بداند.

علاوه بر قانون کار، شورای عالی کار و هیأت وزیران آئین نامه های متعددی در درباب حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها و تههی مسکن برای کارگران وضع کرده اند، که مجموع آنها بهع ضمیمه مقاوله نامه های راجع به منع کار اخیاری و قانون شرکت تعاونی، منابع اصلی حقوق کار را تشکیل می دهد.

با وضع این مقررات گوناگون، دولت حقوق کار را به صورت شعبه ای از حقوق

اداری در آورده است:

مدت کار و حداقل دستمزد و مرخصی و تعطیلات کارگر به گونه ای امری تعیین شده، و سندیک ها و اتحادیه هایی برای کارگران و کارفرمایان با نظارت دولت پیش بینی گردیده است. این سند یک هاو اتحادیه ها با انعقاد پیمانهای جمعی، شرایط کار را هر صنف معین می کنند.

راست راست که در حقوق کار، در صورت رابطه کارگر و کارفرما مطرح است و قواعد آن با حقوق مدنی ارتباط نزدیک دارد، ولی چون در حقوق کار حدود و نحوه مداخله دولت در این رابطه مورد گفتگو می گیرد، برخلاف نظر مشهور، باید آن را از رشته های حقوق عمومی شمرد.

دیرزمانی است که قراردادهای موقت برای کارهای دائم و همچنین سپردن صوری استخدام کارگران به شرکت های پیمانکاری بر امنیت شغلی کارگران سایه افکنده است. کارگر قراردادی، به حکم تعریف کلی کارگری است موقت که حداکثر برای یک سال و گاه حتی تا یک ماه خود را مهمان کارگاهی می پندارد که باید عمری در آن کار کند در این صورت این نکته بدیهی است که نمی تواند به اندیشه های بلند در امور صنفی همچون پیروی از تشکلات کارگری و حضور گسترده در آنها یا حتی به تراز دستمزد با هزینه های زندگی بیاندیشد.

کارگر قراردادی در نزد کارفرما اجیری است که هر زمان که لازم باشد می توان او را با تسویه حساب محکوم و مجازات نمود. آیا در این صورت می توان در او امید به آینده را بر انگیخت؟

پیش گفتار

شاید بسیار دشوار باشد در مورد کارهای قرار دادی و پیمانی در کشوری که قوانین عرفی مقدم بر قوانین مدون بوده است سخن می گفت.

قرارداد به نوعی آغاز و پایان هر تصمیم حقوقی یا اقتصادی و حتی سیاسی شمرده می شده است و در تمام زوایای زندگی نشانه ای از قرار داد، آنهم غالباً به صورت شفاهی قابل مشاهده است. شگفتا حتی هنوز هم در قوانین موجود در کشور توافق ها و قراردادهای شفاهی یکی از پایه های مبادلات مختلف را تشکیل می دهد.

در قوانین کار همواره قرار کار پیمانی کتبی یا شفاهی تعریف شده است که نزد دو طرف قرارداد و مراجع رسیدگی کننده محترم بوده است .

کارهای پیمانی

کارپیمانی یا قرار داد کارپیمانی عبارت از قرارداد یا کاری است که در آن کارفرمای اصلی که موسسه یا شرکت مادر به حساب می آید بخش ها یا تمام نیروی کار خود را برای راحتی از درگیر شدن با مقررات کار و تامین اجتماعی، مالیات همچنین تشکیلات کارگری و درخواست های کارگران برای ارتقای وضعیت، موسسه، شرکت یا افراد معمولاً به پیمان یک ساله یا بیشتر واگذار می نماید. در این نوع از قرارداد کار در واقع کارگر با وجود آن که برای کارفرما اصلی کار می کند از او مزد نمی گیرد پس کارفرما هیچ تعهدی در قبال کارگر احساس نمی کند.

کارهای پیمانی که در ایران از ۱۳۶۴ ابتدا توسط بخش دولتی با قصد افزایش بهره‌وری در بخش خدمات آغاز گردید و ادعای دولت آن بود که مستخدمینش از عهده مشاغلی که متعهد به آن هستند به خوبی بر نمی‌آیند و در صورتی که این کارها توسط پیمانکارها صورت گیرد علاوه بر آن دولت تعهدی در برابر این دسته از کارکنان ندارد، می‌تواند متقاضی کار بیشتر با هزینه‌های کمتری باشد.

این تصمیم سبب گردید تا بلافاصله ۱۲۶ شرکت برای به پیمان گرفتن مناقصه‌های دولتی در بخش نیروی انسانی پدید آید. تحقیق به عمل آمده در باب این ۱۲۶ شرکت در آن زمان را به خود اختصاص داده و سود سرشاری را نصیب خود کرده‌اند. با این شرایط شرکت پیمانکاری، جز فروش نیروی کار یا اجازه دادن کار آنها خدمت و تلاش دیگری انجام نمی‌دهند تا مستحق چنین پاداشتی گردند.

هم چنین کار پیمانی به معنی به کرایه گرفتن کار جمعی و فروش آن، غیر متعارف و غیر معمول بوده و به طور آشکار استثمار به حساب آمده و اصولاً مخالف اصل چهل و سوم بند شماره ۴ می‌باشد.

- رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم احیاء افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری.

کار موقت به جای کار دائم؟

اگر چه این یکی از آسان ترین سوالاتی است که می توان به آن پاسخ داد. باید گفت: جایگزینی قرارداد موقت به جای قرارداد دائم، یکی از زیان بارترین صورت های نقض حقوق کار محسوب می شود.

یکی از زیان بارترین صورت های نقص کار، کارفرمایان برای تسلط بیشتر بر کارگران خویش، پرداخت دستمزد و مزایای کمتر و استفاده بیشتر و واگذاری مشاغل سخت تبر به آنها، مدیریت آسان تر و بالاخره استفاده آسان از اهرم اخراج و سود بیشتر با مزد کمتر به کار موقت می باشد نکته ای که در اینجا قابل تأمل است توجه به سیر بازار کار ایران و تعادل نسبی آن در طول اعصار و قرون مختلف در این بازار می باشد. همواره میان عرصه نیروی کار و تقاضای آن اگر تعادل نسبی برقرار نبوده است، در بیشتر ایام تقاضا در بازار کار بیشتر از عرضه آن بوده است. بدین جهت کارفرمایان چه خصوصی و چه دولتی ناچار بودند با ارتقای شرایط کار نظر نیروی کار را به سمت خویش جلب نمایند.

مراجع مسئول امور کارگری و نگرانی در مورد قرار دادهای موقت

خانه کارگر از زمانی که اولین اقدام برکارهای پیمانی توسط دولت آغاز گردید نگرانی خود را طی گزارشی به نخست وزیر وقت تحت عنوان ۱۲۶ در شرکت آدم

فروشی اعلام داشت. این در حقیقت اولین و شاید آخرین موضعگیری ای بود که در آن زمان توسط یک مرجع ملی در مواجهه با کارهای پیمانی و قراردادی اخذ گردید. خانه کارگر از آن رو که با پیمان دادن نیروی انسانی مخالف است تصور می کند که رونق و توسعه کارپیمانی سبب اثرات زیر خواهد گردید:

۱- کاهش امنیتی شغلی کارگران به واسطه آنکه پایان هر سال توسط کارفرمایان تسویه حساب می نمایند.

۲- کاهش قدرت خرید این دسته از کارگران به واسطه کارفرمایان که معمولاً دستمزد پرداختی را نزدیک به حداقل تنظیم می کند و این به واسطه فراوانی نیروی کار در بازار کار به سهولت عملی است.

۳- کارفرمایان فشار بیشتری را برای کار بر روی کارگران پیمانی اعمال نموده و عملاً جلوی تولید فرصت های شغلی که می تواند در شرایط عادی پدید آید را سد می کنند و از این طریق میدان اشتغال را تنگ تر و تنگ تر می سازد.

۴- کارفرمایان با وضع اضافه کاری های سخت و طاقت فرسا با استهلاک زیاد این نیروها که نبرد برای بقاء می باشد و کارگران به ناچار به آن تن در می دهند، عملاً هزینه کمتری را پرداخته و یک باردیگر بر سود خود از این طریق می افزایند.

۵- آینده شغلی کارگرانی که بسان کارگران عصر پیشه وری هر چند ماه یک بار در محیطی کار می کنند تیره و مبهم است و نظام اجتماعی خاصیت و

تعریف خود را برای این دسته از دست خواهد داد . از نظر روحی این دسته از کارگران آنچنان از وضعیت شغلی خونین هراسان می گردند که از عضویت و حضور در تشکلات کارگری می گریزند و این سبب دشواری بیشتر آنان می گردد. در مورد کارهای قراردادی نیز به اعتقاد ما با یک درجه تخفیف وضعیت مشابه‌ای پدید آمده است البته خانه کارگر به این اصل اعتقاد دارد که همه کارها نمی‌تواند جنبه دائمی به خود پیدا کنند، لذا خانه کارگر قرارداد موقت برای کارهایی را که ذاتاً جنبه موقت دارند پذیر است همانطور که در فعالیت های ساختمانی کار پیمانی را به عنوان یک رابطه اجتناب ناپذیر پذیرفته است.

مصوبات مجلس شورای اسلامی و کاهش حوزه امنیت شغلی کارگران اصولاً در ماه ها و حتی بهتراست بنویسیم در سال های اخیر تلاش همه جانبه‌ای باری محدود کردن حوزه امنیت شغلی کارگران آغاز گردیده است. جوهر این تلاش عمدتاً لغو حمایت های قانونی از کارگران در زمان اخراج است. البته بعضی از طرفداران این تفکر را از این نیز فراتر گذاشته و تصور می کنند با پدید آوردن یک عرصه تاخت و تاز برای سرمایه دارای وحشی یعنی کسانی که می خواهند کارگر را بیمه نکنند و سنوات اخراج نپردازند، مرخصی و تعطیلات را از بین ببرند ممکن است کشور به این ترتیب به کار بیشتر پیشرفت کند، اما واقعیت آن است که ایجاد چنین بیابان بدون قانونی یا به تضادهای جانکاه میان کارگران و کارفرمایان خواهد انجامید یا آنکه فضای ایجاد

شده به جای رشد اندیشه ها و فعالیت های کیفی به بستر کارهای بد و استثمار
بیشتر انسان ها و نتیجه کمتر تبدیل خواهد شد.

درحقیقت جدال این دو تفکر در قالب مصوبه مجلس پنجم در مورد کارگاه های
زیر پنج نفر و تلاش ای مجلس ششم برای ایجاد میدان بیشتر برای اخراج کارگران نشان
از تقویت این گرایش دارد که مجلس شورای اسلامی که در دوره دوم و سوم مردم
گرائی و کارگر دوستی را پیشینه خود ساخته بود اینک متوجه کارفرمایان گردیده است.
آخرین اقدام مجلس را می توان در مصوبه نوسازی صنایع نساجی مشاهده نمود.

در این مصوبه مجلس به جای توافق میان کارگران و کارفرما و اساس قرار دادن
مذاکره دسته جمعی متوسل به یک اقدام آمرانه گردیده و کمیته دولتی مرکب از
نمایندگان وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و
برنامه ریزی کشور را مامور تشخیص مصادیق اخراج کارگران تحت عنوان بازخرید
کرده است. در حقیقت از جمله عواملی که باعث شده است مشکل کارگران قراردادی و
پیمانی تا این درجه افزایش بیابد تلاش غیر مملوس نمایندگان مجلس شورای اسلامی
در حمایت از این قبیل اقدامات است.

اصولا انسان ها و حقوق آنها اینک به مسلخ حمایت از صاحبان سرمایه می روند.
اینک لحظه به لحظه شرف و کرامت انسان برغم ادعاهای که در این زمینه می شود قربانی
منافع سودجویانی میگردد که هرگز جز منافع آتی خود نمی اندیشند اینان نه به اشتغال،

نه به آینده کشور و نه حتی به پیشرفت اقتصادی می اندیشند و هر زمان که بتوانند هیچ
آبایی از خروج سرمایه و تاراج اموال عمومی ندارند.

حال چگونه است که می تواند کارگر موقت و پیمانی را در پای این زور گویان
فرصت طلب قرانی نمود؟!

شرایط کار و مقایسه آنها با هم

مراد از چنین مقایسه ای روشن کردن هر چه بیشتر محرومیت ها و تفاوت های
عمده در بهره گیری از مزایای موجود میان کارگران قراردادی و پیمانی و کارگران دائم
است.

اکنون کارفرمایان دریافته اند که یکی از راه های افزایش سود یا به تعبیر آنها صرفه
جویی در محیط کار بکارگیری هرچه بیشتر کارگران قرار دادی و موقت به جای
کارگران دائم است . از این رهگذر همه ساله مبالغ هنگفتی نصیب کارفرمایان می گردد.
به طور مثال اگر حقوق و مزایای کارگر دائمی با پنج سال سابقه صد واحد باشد این
مبلغ برای کارگری قراردادی با همین میزان سابقه و حتی تخصص و آموزش بالاتر از
هفتاد واحد خواهد بود. علت این تفاوت آن است که کارفرما درمورد کارگران قراردادی
، خود را ملزوم به رعایت عرف موجود در پرداخت ها یا پیمان های دسته جمعی نمی
داند. همراه با این وضعیت موارد متعددی از معلولیت ناشی از حوادث کارگزارش
گردیده که کارگران نه تنها عضوی از بدن خود را از دست داده اند بلکه در پایان قرارداد

چند ماهه یا حداکثر یکساله خود را نیز از دست داده اند. همچنین کارفرمایان عملاً با کارگرانی که خواهان فعالیت بیشتر در تشکلات کارگری داخل کارگاه یا بیرون از آن می باشند از طریق تسویه حساب برخوردار می کنند. این موانع هرگز صورت آشکاری به خود نمی گیرد تا بتوانند سبب شکایت رسمی قانونی علیه کارفرمایان گردد.

علاوه بر اینها در صورتی که کارفرمایان از ناحیه کارگران قرارداد احساس خطر نمایند. بدون در نظر گرفتن مدت قرارداد به طور یک جانبه اقدام به اخراج این دسته از کارگران می نمایند.

سیاست های مزد و پاداش و مزایا و حتی نحوه ارجاع اضافه کاری همه همه ناشی از تمایلات یک جانبه کارفرماست و کارگران به واسطه احساس نا امنی شغلی قادر به هیچ نوع اعتراضی در مورد مسائل محیط کار خود اعم از حق شرکت در تشکلات کارگری، ایمنی و بهداشت کار، مزد و مزایای ناچیز و ... نیستند. از ای رو برای روشن کردن بیشتر این وضعیت به مقایسه عناوین مهم شلایط کار میان کارگران دائم و قراردادی می پردازیم تا در همین جا با ناگواری و دشواری های عدیده کارگران قراردادی بیش از پیش آشنا شویم.

دستمزدها و مقایسه آنها

همه ساله شورای عالی کار اقدام به افزایش حداقل دستمزد می نماید که معمولاً هیچگاه این حداقل از تورم اعلام شده توسط بانک مرکزی زیادتر نیست.

مصوبات شورای عالی کار معمولاً ناظر به سه نوع افزایش است که فقط یک نوع

آن در مورد کارگران قراردادی و پیمانی اعمال می گردد. این سه نوع افزایش عبارتند از:

۱. افزایش حداقل دستمزدها

۲. افزایش پایه سنواتی مزد یا اععمال این افزایش در کارگاه های دارای طرح

طبقه بندی مشاغل

۳. افزایش درصدی، به حقوق کلیه کارگرانی که بیش از یکسال سابقه دارند.

در چنین شرایطی معمولاً کارفرمایان فقط مورد اول را در مورد کارگران

قراردادی و پیمانی عمل می کنند و در مورد دوم و سوم به واسطه آن در سال جدید

قرارداد جدیدی با این دسته از کارگران امضاء می رسانند معمولاً از تسریع پایه سنواتی و

افزایش درصد ثابت به این گروه از کارگران اجتناب می کند.

دشواری و سختی فردی در مورد کارگران قراردادی چنان است که معمولاً آنها

باید برای حداکثر کار حداقل حقوق ممکن را دریافت نمایند.

طبقه بندی مشاغل

معمولاً تمامی کارگاهها حسب ماده ۴۸ تا ۵۰ قانون کار باید از طرح طبقه بندی

مشاغل برخوردار گردند.

قانون کار

به منظور جلوگیری از بهره کشی از کاردیگری وزارت کار امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بون شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح. طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و سپس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

این طرح که در ابتدای اجرا حداقل با ۷٪ افزایش دستمزدا شروع می شود در ادامه به واسطه توقف در رشد گروه های شغلی از نظر مزدی براساس توافقات دو جنبه ممکن است تا چند برابر مبالغ پیش بینی شده طی سنوات بعدی به عنوان افزایش ضرایب طرح یا عناوینی نظیر بازار کار افزایش یابد. معمولاً کارگران قراردادی بدلیل قراردادهای کوتاه مدتشان از تمامی این مراحل محروم می باشند.

درمورد کارگران پیمانی باید نوشت که هیچ نوع تامل و توجهی درمورد اجرا یا اعمال طرح های طبقه بندی مشاغل دیده نشده است. با وجود آنکه اجرای طرح طبقه بندی مشاغل حسب ماده ۵۰ در صورت عدم اجرا از ناحیه کارفرما باید توسط

وزارات کار و امور اجتماعی اعمال گردد بسیاری از شرکت های پیمانکاری وجود دارند که دارای وسوابق بیش از ده سال می باشند اما به بهانه آنکه کارگران نشان دائم نیستند از اعمال قانون طفره می روند.

قانون کار

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون درمیت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاهای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت واگذار خواهد کرد.

بدیت ترتیب کارگران قراردادی و پیمانی مطلقا از مزایای طبقه بندی مشاغل محروم می باشند.

مزایای غیر نقدی

دربریخی از واحدهای بزرگ طی سنوات گذشته پیمان های متعددی در مورد پرداخت مزایای غیر نقدی منعقد گردیده است.

اگر چه کارگاه هائی وجود دارند که این مزایا و علمی السویه به کارگران دائم و موقت می پردازند. اما مدیران بسیاری از این دسته شرکت ها نیز غرض از کارهای قراردادی و پیمانی را عدم پرداخت مزایای غیر نقدی می دانند.

شرایط کار مساوی و کارهای طاقت فرسا

غالب کارگران قراردادی و پیمانی را کسانی تشکیل می دهند که در رشته شغلی مورد نظر خودکار مناسبی را نیافته اند یا آنکه از نظر معیشتی در شرایطی قرار گرفته اند که آماده پذیرفتن هر شغلی گردیده اند. در چنین شرایطی با توجه به وضعیت روحی و معیشتی ایندسته از کارگران که نیاز به کار، آنها را وادار به پذیرفتن سخت ترین شرایط می نماید در حقیقت روح خبث استثمار را پیدار می کنند در این شرایط کارفرمایان و حتی گاهی، مدیران و سرپرستان پیمانی و مستقیم هم از اعمال فشار مضاعف بر این دسته از کارگران دریغ نمی کنند و می کوشند که گاه کار دو نفر را از یک نفر مطالبه کنند. آیا بهره کشی آشکارتر از این ممکن است؟

یک تحقیق نشان می دهد که غالب کارگران قراردادی و پیمانی تحت شرایط بیرحمانه ای به کارهای شاق و طاقت فرسا مبادرت می ورزند. همین تحقیق روشن می سازد که با وجود سختی کارگران موقت و پیمانی هر دو نفر به ازای سه نفر کارگر دائم کار می کنند.

میزان فشار کار بر این دسته از کارگران کارفرما را قادر می سازد تا حد ممکن کارگر دائم را محدود و بر تعداد کارگران قراردادی بیافزاید. بدین ترتیب ضمن کاستن از دایره امنیت شغلی کارگران راه بر سودجویی وحشتناکی باز می کند که نظیر آن هرگز تا قبل از شیوع و رواج کارهای قراردادی و پیمانی دیده نشده است.

راهکارهای امنیت شغلی

اگر چه یکی از آشکارترین اشکال، نادیده امنیت شغلی، قراردادی موقت و کارهای پیمانی است اما برای آنکه بدانیم لغو امنیت شغلی کارگران پیمانی و قراردادی چگونه شکل می گیرد باید از جاهای که این گروه کارگران کار می کنند بازدید بعمل آورد و مستقیماً از زبان خود آنها شنید.

امنیت شغلی برای این گروه از کارگران بزرگترین عیدی برای آنها محسوب می شود.

در حقیقت حتی درک احساس ناامنی که کارگر قراردادی و پیمانی در تمامی مراحل فعالیت دچار آن است برای ما دشوار خواهد بود.

اما در جمع همین کارگران قراردادی که وارد شوم و در ارتباط با درخواست آنها سوال نمائیم یا بگوئیم شما چه چیزی مد نظرتان است می گویند:
امنیت شغلی تنها خواسته تحقیق نیافته ما است.

شکایات و اخراج

مهم ترین مزیت قراردادهای موقت و پیمانی برای کارفرمایان این است که اغلب، کارگران خود را در پایان قرار داد بی هیچ عذر و بهانه ای فقط به واسطه اتمام مدت قرارداد از کار بیکار می کنند و معمولاً کارگران قراردادی از هر نوع شکایتی پرهیز می کنند.

مراجع رسیدگی کننده در مورد آن دسته از کارگرانی که به خود جسارت شکایت می دهند با تایید خاتمه قرارداد حکم اخراج را تایید می کنند. اگر چه موضوع اخراج کارگر قراردادی و پیمانی حسب قانون جز در موارد خاص قابل رسیدگی نیست اما هیئت های رسیدگی کننده حتی در موارد خاص ترجیح می دهند که با تایید حکم اخراج وارد موضوع نشوند. چون در صورتیکه حتی حق با کارگر باشد مراجع اجراء کننده احکام با دیدن یا ملاحظه قراردادی یا پیمانی بودن کارگر از اجرای حکم طفره می روند. بدین ترتیب بی فایده ترین کار برای کارگر قراردادی و پیمانی شکایت در مورد اخراج است.

بیمه بیکاری

براساس ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، «بیکار از نظر قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده بکار باشد.» براساس این دریافت از قانون بیمه بیکاری، همه کارگرانی که بدون میل و اراده بیکار می شدند و بیکار بشان به اطلاع واحدکار امور اجتماعی محل خویش می رساندند بدون آنکه قرارداد آنها مورد نظر باشد فقط با شاخص میل و اراده مستمری آنها بر قرار می گیرد.

تا اینکه در اواخر سال ۱۳۷۸ سازمان تامین اجتماعی به طور یک جانبه از برقرار بیمه بیکاری برای کارگران قراردادی و پیمانی که قرارداد انسان خاتمه یافته بود و طفره رفت.

اما قطع مستمری بیمه بیکاری کارگران قراردادی و پیمانی ضربه دیگری بر دایره رنج‌های این گروه از کارگران زحمتکش بود.

ساعت کار و اضافه کاری

با وجود آنکه ماده ۵۱ قانونکار ساعت کار در هفته را ۴۴ ساعت اعلام داشته و در ماده ۵۲ برای کارهای سخت و زیان آور تصریح نموده است که ارجاع چنین کارهایی نباید از ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نمایند غالباً این امر به خوبی در مورد کارگران قرار دادی و پیمانی رعایت نمی‌شود و در بسیاری از مواقع کار فرمایان بدون پرداخت اضافه کاری اما متأسفانه به جهت احساس نا امنی این قبیل کارگران برای آتیه شغلی خود و کمبود فرصت های شغلی اصولاً از مراجعه و شکایات پرهیز می نمایند. نکته دیگری که بایستی به این مجموعه بیافزاییم، عدم رعایت سقف اضافه کاری می‌باشد، تبصره ماده ۵۹ قانون کار ارجاع کار اضافی بیش از ۴ ساعت در روز را به جز موارد فورس مازور ممنوع می داند. در کارگاه هائی که پیش از ۱۲ ساعت کار وجود دارد. اغلب، کارفرمایان بدون توجه به مفاد این تبصره کار اضافی به کارگران خویش ارجاع می نمایند.

علاوه بر این، مسئله اساسی آن است که غالب کارفرمایان بدون اخذ موافقت کارگر برخلاف بند الف ماده ۵۹ کار اضافی به کارگران قراردادی و پیمانی ارجاع می نمایند که بارها و بارها این قبیل کارگران به واسطه نداشتن امنیت شغلی با امتناع از اضافه کاری، کار خود را از دست داده اند.

کارگران قراردادی و حوادثی که آنها را تهدید می کند

اصولا یکی از عادت های غلط که امروزه در برخی از کارگاه ها شایع شده است بکارگیری کارگران قرار داد موقت و پیمانکاری در مشاغل پرمخاطره است. به جهت شدند که اکنون در بسیاری از کارگاه ها کار با ماشین های نا ایمن و مشاغل خطرناک در معادن به این دسته از کارگزاران واگذار می شود. حوادث اکنون بیش از همه گریبان جوانی و عدم آشنائی کافی این دسته از کارگران وضعیت بسیار بغرنجی قراردادی و پیمانی را می گیرد.

بیشتر کسانی که جان خود را در حوادث کار از دست می دهند و تعداد قابل توجهی از حادثه دیدگان محیط های کار را کسانی تشکیل می دهند که متاسفانه قراردادهای کار آنها را یکسال فراتر نمی رود.

عدم ایمنی و بهداشت درباره کارگران قراردادی و عواقب آن

بررسی ها نشان می دهد که طی ده سال گذشته بکارگیری کارگران قراردادی و پیمانی توأم با ناپدید گرفتن قوانین و مقررات ایمنی و بهداشت کار بوده است اصولا با بکارگیری کارگران موقت، کارفرمایان خود را کمتر مقید به رعایت اصول ایمنی دانسته اند و در مقابل اقدامات بعضی از کارگران که به قیمت به قیمت سرعت بیشتر و برای کسب در آمد بیشتر بوده است از خود روی خوش نشان داده و از تعلیمات ایمنی

در این دوره طفره رفته اند عدم نظارت بر کارگاه از نظر ایمنی این امکان را تشدید نمود که کارفرمایان از کارگران بینشر بهره کشی نمایند.

در کنار عدم مسئله ایمنی رعایت موارد بهداشتین از لباس کارگر گرفته تا ماسکها و معاینات ادواری به بهانه اینکه کارگران قراردادی چندماه بیشتر در محیط حضور ندارند، تا اندازه زیادی از شکل خود خارج شده است. اکنون بیشتر کارگرانی که در محیط های کار دچار بیماری های حرفه ای هستند و یا در معرض حوادث قرار می گیرند را کارگران پیمانکار تشکیل می دهد. بدین سبب کارهای موقت و پیمانی و قراردادی امروزی نه فقط اینست شغلی کارگران را به خطر انداخته بلکه باعث کاهش ایمنی و بهداشت کارگر دیده است.

راههای پیشگیری و نتایج آن

در چنین شرایطی کارگران راهی جز ایستادگی در شرایط جدید فقط به مذاکرات دسته جمعی و جلب حمایت های در گروه اجتماعی مختلف و یافتن و یافتن حامیانی در بخش های مختلف تصمیم گیری کشور و مراکز علمی و دانشگاهی خلاصه نمی شود.

بلکه بایستی یک برنامه علمی و عملی طراحی و به اجرا درآید تا بتوان فردای امید بخش را رقم زد. برای تضمین چنین فردایی مطالب زیر به نظر می رسند.

۱. مذاکره دسته جمعی در سطوح مختلف (با تشکلات عالی، اتحادیه های و داخل هرکارگاه)

۲. برانگیختن همه کارگران برای مشارکت در حل معضل کارگرانی قراردادهای موقت و شرکت های پیمانی نیروی انسانی و کارگران روزمزد.

۳. تشویق تشکلات مختلف در رده های گوناگون به تشدید عضو گیری در میان این دسته از کارگران که بیش از همه خود را بدون حامی و منجی می دانند.

۴. سپردن نقش های موثر در تشکلات درون کارگاه ها، اتحادیه و تشکلات خانه کارگر به رهبران قرار دادی، پیمانی و روزمزد.

۵. کوشش برای انعقاد پیمان های دسته جمعی به منظور محدود سازی زیان های ناشی از کارهای قرارداد موقت

۶. تلاش برای پایان دادن به اجاره دادن نیروی انسانی

۷. تلاش و عیت برای یافتن راه های حمایت بیشتر از طریق پیمان های

دسته جمعی، قوانی و دستورالعمل ها و مقررات کاری

۸. استمرار شعار امنیت شغلی برای کارگران از طریق مدت دار کردن

کارهای قراردادی و تبدیل وضعیت کارگران پیمانی و روزمزد به قراردادی موقت یا

دائم

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

امید داریم در آینده نه چندان دور شاهد حل این مشکلات از طریق راههایی که بر

شمرديم باشيم.

انشاء الله

www.kandooen.com
www.kandooen.com
www.kandooen.com

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

منابع و مأخذ :

۱- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۲- قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۳- کتاب مقدمه علم حقوق (دکتر ناصر کاتوزیان)

۴- کتاب قراردادهای موقت کار در ایران (علیرضا محجوب)

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title:
Subject:
Author: m.r
Keywords:
Comments:
Creation Date: 3/18/2012 11:35:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: hadi tahaghoghi
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On: 3/18/2012 11:35:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 23
Number of Words: 3,188 (approx.)
Number of Characters: 18,178 (approx.)