

کتابچه‌ی راهنمای قرارداد کار و مُزد ۱۴۰۰



کتابچه‌ی راهنمای قرارداد کار و مزد ۱۴۰۰

کارگران و هم‌طبقه‌ای‌های عزیز، این متن بر اساس [قانون کار دولت جمهوری اسلامی ایران](#) و آیین‌نامه‌های مربوطه به نگارش درآمده است. قانون کار فعلی قانونی است برای تضمین تسلط طبقه‌ی کارفرمایان و سرمایه‌داران بر طبقه‌ی کارگران اما در عین حال حداقلی‌ترین مطالبات ما در محیط کار را نیز شامل می‌شود. به همین دلیل اگر چه حتی اجرای کامل قانون کار فعلی، منافع جمعی و درازمدت ما کارگران را در جامعه برآورده نمی‌کند اما شامل حداقل‌هایی است که اگر اجرا شوند برای بسیاری از کارگرانی که شرایط کاری‌شان فرسنگ‌ها از این حداقل‌های قانونی هم به دور است مفید خواهد بود. به تجربه نیز دریافته‌ایم که سرمایه‌داران اگر امکانش را داشته باشند برای استثمار بیشتر کارگران از اجرای قانون کار طفره رفته و شرایط کاری‌مان را بدون رعایت حد و مرزی سخت‌تر خواهند کرد. بنابراین برای بهبود شرایط کاری و وضعیت زندگی خود و همچنین تضمین حداقل‌هایی در محیط کار چاره‌ای نداریم مگر این که در اولین گام از مطالبه‌گری‌مان، سرمایه‌داران را به اجرای کامل قانون کار مجبور سازیم. سرمایه‌داران و همپالگی‌هایشان به خوبی به قانون کار آگاهند و خوب‌تر از آن شیوه‌های دور زدن‌اش را بلدند. ما هم برای اتحاد بیشتر و همچنین حرکت جمعی برای دستیابی به منافع خود باید در اولین گام به خوبی به قانون کار آگاه شویم و بسیار خوب‌تر از آن شیوه‌های مطالبه و مبارزه برای به اجرا درآوردنش را بلد شویم.

چند نکته برای مطالعه

* بهتر است کتابچه را از آغاز و به صورت پیوسته تا به انتها بخوانید. سعی شده است به اختصار تمامی بخش‌های مربوط به کارگران در قانون کار در این کتابچه گنجانده شود، بنابراین مطالعه‌ی کامل آن شما را از کلیات قانون کار به خوبی آگاه خواهد کرد.

* می‌توانید بخش‌های مختلف کتابچه را جدای از هم و بدون رعایت ترتیب نیز بخوانید. سعی شده که کتابچه به گونه‌ای نگارش شود که در هر بخشی اطلاعات مفیدی در آن زمینه و منفک از دیگر بخش‌ها به شما ارائه شود. اگر در بخشی نیاز به اطلاعات تکمیلی در بخش‌های دیگر بوده باشد، در همان بخش به بخش‌های مرتبط ارجاع داده شده است.

* علاوه بر بخش‌های شماره‌دار کتابچه، که بخش اصلی متن است، پیوست‌هایی در انتهای کتابچه قرار داده شده است. این پیوست‌ها به دو صورت‌اند. یا در تکمیل مباحث بخش‌های شماره‌دار آورده شده‌اند یا اسنادی قانونی‌اند که مطالعه‌ی آن‌ها برای کارگران مفید واقع خواهد شد.

* در پیوست آخر کتابچه، متن کامل قانون کار فعلی آورده شده است. خواندن حداقل یکبار قانون کار برای هر کارگری بی‌شک مفید خواهد بود. اگر چه این متن ادبیاتی حقوقی دارد و از همین رو خواندن آن سردرآور است اما در بخش‌های شماره‌دار کتابچه سعی شده است

بندهای قانون کار با زبان ساده‌تری شرح داده شوند. بنابراین پس از خواندن بخش‌های شماره‌دار کتابچه، احتمال کمی خواهد داشت که در خواندن متن کامل قانون کار دچار سردرگمی شوید.

* اگر نسخه‌ی غیرفیزیکی متن را می‌خوانید، هر جایی از متن که عبارتی زیرخط‌دار با رنگ آبی مشاهده کردید می‌توانید با کلیک بر روی آن به بخش ارجاع داده‌شده در متن بروید. فصل/ماده/تبصره ارجاع به قسمتی مشخص از قانون کار است. بخش ارجاع به بخش‌های شماره‌دار کتابچه است.

* توصیه‌ی ما این است که بحث‌های این کتابچه را با دیگر کارگران و همکاران خود به اشتراک گذاشته و راجع به آن‌ها با یکدیگر صحبت کنید. این کار باعث نزدیکی بیشتر شما کارگران در محیط کار و همچنین آگاهی بر منافع مشترک‌تان می‌شود.

* حیات لحظه‌به‌لحظه‌ی جامعه وابسته به نیروی کار کارگران است. رهایی از بند استثمار، ناعدالتی، فقر و دیگر مصیبت‌های اجتماعی نیز فقط و فقط به دست کارگران آگاه و متحد جامعه و با مبارزه‌ی ایشان برای جامعه‌ای بهتر ممکن است. از همین‌رو امیدواریم که انتشار این کتابچه کمکی باشد، اگر چه کوچک، در راستای آگاهی بیشتر و اتحاد عمل طبقاتی شما کارگران شریف و زحمتکش جامعه.

فهرست

- ۱- قانون کار برای ما کارگران ناعادلانه است، آیا باید اجرای آن را مطالبه کنیم؟..... ۱
- ۲- قرارداد کار حق قانونی هر کارگری است ۷
- ۳- قرارداد کمتر از حداقل‌های قانون کار غیرقانونی است ۸
- ۴- طرفین قرارداد کار: کارگر و کارفرما ۸
- ۵- قرارداد کتبی یا شفاهی، کدام یک به نفع کارگر است؟ ۹
- ۶- قرارداد دائم، موقت یا معین، کدام یک به نفع کارگر است؟ ۱۰
- ۷- حداکثر ساعات قانونی کار: روزانه و هفتگی ۱۳
- ۸- کار روز، کار شب و کار مختلط چیست؟ ۱۴
- ۹- کار متناوب و کار نوبتی چه تفاوتی دارند؟ ۱۴
- ۱۰- تعطیلی‌ها: تعطیلی‌های قانونی کارگران با استفاده از مزد است و کار در آن‌ها مشمول اضافه‌مزد می‌شود ۱۶
- ۱۱- ساعات کار موظفی ماهانه‌ی هر کارگر در سال ۱۴۰۰ ۱۹
- ۱۲- مرخصی‌ها: دو نوع با استفاده از مزد، دو نوع بدون مزد، یک مرخصی تشویقی ۲۲
- ۱۳- دستمزد ۱- حق‌السعی و اجزای آن ۲۷
- ۱۴- دستمزد ۲- مزد ثابت و اجزای آن ۲۷
- ۱۵- دستمزد ۳- حداقل مزد و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ ۲۹
- ۱۶- دستمزد ۴- پایه سنوات و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ ۳۱

- ۱۷- دستمزد ۵- یک مثال: محاسبه‌ی مزد ثابت ۳۳
- ۱۸- دستمزد ۶- حق اولاد، حق مسکن، بن کارگری و مبلغ آن‌ها در سال ۱۴۰۰ ۳۷
- ۱۹- دستمزد ۷- محاسبه‌ی حق السعی ۳۹
- ۲۰- دستمزد ۸- سه نوع مزد: ساعتی، کارمزد، کارمزد ساعتی ۴۱
- ۲۱- حق سنوات یا پاداش پایان کار ۴۱
- ۲۲- پایه سنوات با حق سنوات تفاوت دارد ۴۳
- ۲۳- مزد اضافه‌کاری، جمعه‌کاری و تعطیل کاری ۴۳
- ۲۴- عیدی یا پاداش سالانه ۴۶
- ۲۵- بیمه‌ی اجباری کارگران و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ ۴۸
- ۲۶- شرایط کار زنان ۵۰
- ۲۷- شرایط کار اتباع خارجی ۵۵
- ۲۸- شرایط کار نوجوانان ۵۸
- ۲۹- برای کارگران پاره‌وقت همه‌ی مفاد قانون کار باید اجرا شود ۵۹
- ۳۰- تأمین شرایط ایمنی، حفاظت و بهداشت کارگران در محیط کار برعهده‌ی کارفرما است ۵۹
- ۳۱- شرایط دوره‌ی آزمایشی کار ۶۲
- ۳۲- اخذ چک یا سفته به‌عنوان ضمانت از کارگر غیرقانونی است ۶۳
- ۳۳- قرارداد سفیدامضاء غیرقانونی است ۶۵
- ۳۴- قرارداد کار برای کارگران بهتر است شامل چه مواردی باشد؟ ۶۸
- ۳۵- قرارداد کار در چهار نسخه باید نوشته شود ۷۰
- ۳۶- شرایط خاتمه یا فسخ قرارداد ۷۱

- ۳۷- تسویه حساب کارگران بدون اسناد پرداختی از لحاظ قانونی پذیرفته نیست ۷۴
- ۳۸- چرا قرارداد کار اهمیت دارد و چگونه آن را مطالبه کنیم؟ ۷۶
- ۳۹- چرا باید تشکل های مستقل کارگری داشته باشیم؟ ۷۹
- ۴۰- تشکل کارگری در محل کار حق قانونی کارگران است ۸۳

- پیوست ۱: بخشنامه‌ی مزد سال ۱۴۰۰ ۸۵
- پیوست ۲: آیین‌نامه‌ی اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی ۹۵
- پیوست ۳: جداول پرکاربرد ۱۰۵
- پیوست ۴: آموزش استفاده از سامانه‌ی اینترنتی مشاهده‌ی سوابق بیمه ۱۱۳
- پیوست ۵: فهرست مشاغل مجاز برای اتباع خارجی ۱۲۱
- پیوست ۶: فهرست مشاغل ممنوع برای کارگران نوجوان ۱۲۵
- پیوست ۷: نمونه‌ی قرارداد کار ۱۳۱
- پیوست ۸: قانون کار ۱۳۷
- فصل اول- تعاریف و اصول کلی ۱۳۹
- فصل دوم- قرارداد کار ۱۴۰
- مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن ۱۴۰
- مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار ۱۴۳

مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار	۱۴۵
مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار	۱۴۸
فصل سوم- شرایط کار	۱۵۰
مبحث اول- حق سعی	۱۵۰
مبحث دوم- مدت	۱۵۵
مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی‌ها	۱۵۹
مبحث چهارم- شرایط کار زنان	۱۶۱
مبحث پنجم- شرایط کار نوجوانان	۱۶۳
فصل چهارم- حفاظت فنی و بهداشت کار	۱۶۴
مبحث اول- کلیات	۱۶۴
مبحث دوم- بازرسی کار	۱۶۹
فصل پنجم- آموزش و اشتغال	۱۷۳
مبحث اول- کارآموز و مراکز کارآموزی	۱۷۳
مبحث دوم- اشتغال	۱۷۷
مبحث سوم- اشتغال اتباع بیگانه	۱۷۸
فصل ششم- تشکلهای کارگری و کارفرمایی	۱۸۱
فصل هفتم- مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار	۱۸۶
فصل هشتم- خدمات رفاهی کارگران	۱۸۹
فصل نهم- مراجع حل اختلاف	۱۹۲
فصل دهم- شورای عالی کار	۱۹۵
فصل یازدهم- جرائم و مجازات‌ها	۱۹۷
فصل دوازدهم- مقررات متفرقه	۲۰۲

قانون کار برای ما کارگران ناعادلانه است، آیا باید اجرای آن را مطالبه کنیم؟

کارگران تولیدکنندگان واقعی جامعه‌اند اما در جامعه‌ی سرمایه‌داری فعلی از رفاه و حتی امکانات اولیه‌ی زندگی محروم‌اند. نتیجه‌ی زحمات ایشان نصیب اقلیتی از سرمایه‌داران در جامعه می‌شود که کار نمی‌کنند و زحمتی نمی‌کشند اما خود و خانواده‌هایشان در بالاترین سطح از رفاه زندگی می‌کنند. این بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین ناعدالتی در جامعه است. فقر ناشی از شرایط دشوار معیشتی، هزینه‌های سرسام‌آور زندگی برای خود و خانواده‌های ما کارگران، ناعدالتی در آموزش، بهداشت و مسکن، ناامنی شغلی و بسیاری مشکلات دیگر ما نمونه‌ای از این ناعدالتی بزرگ میان اکثریت کارگران و اقلیت سرمایه‌داران در کل جامعه است. این شرایط ناعادلانه از محیط کارِ تک‌تک ما کارگران آغاز شده و تا محل زندگی خود و خانواده‌هایمان ادامه می‌یابد.

قانون کار فعلی متنی حقوقی است و در ظاهر میان کارگر و کارفرما تفاوتی قائل نشده است اما در جامعه‌ای که میان شرایط زندگی کارگران و اجبارهای ناشی از آن و شرایط زندگی سرمایه‌داران و کارفرمایان فرسنگ‌ها فاصله است، قانونی که ادعای برابری میان این دو طرف را دارد، بی‌شک قانونی ناعادلانه است. فرض کنید در یک آزمون برای دو شرکت‌کننده که یکی از آن‌ها نابینا است و دیگری اما نقصی از این بابت ندارد، شرایطی کاملاً برابر لحاظ شود. اگر چه شرایط برای این دو نفر در آزمون برابر است اما به هیچ وجه عادلانه نیست، چرا که برای آن

شخصی که نابینا است باید به گونه‌ای آزمون طراحی شود تا وی بتواند به سؤالات آزمون همچون دیگر افراد پاسخ دهد.

قانون کار فعلی و برابری حقوقی میان کارگر و کارفرما در متن آن نیز به این گونه است. در جامعه و شرایطی که برای کارگران ناعادلانه است و در شرایطی که سرمایه‌داران و کارفرمایان از این ناعدالتی نفع می‌برند، **قانون برابر میان شخص کارفرما و شخص کارگر قانونی ناعادلانه است.** قانون کار موجود قانونی است که بر ناعدالتی میان طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار در جامعه سرپوش گذاشته و در عمل نیز نتیجه‌ی همین ناعدالتی است. کارگران اما توانسته‌اند در بسیاری مواقع، هم در ایران و هم در سراسر جهان، به وسیله‌ی مبارزات مستمر و متحد طبقاتی خود مواردی را به نفع عموم کارگران به این قوانین ناعادلانه اضافه کنند. از این دست موارد می‌توان به محدودیت ساعات کار در قانون کار اشاره داشت. محدودیت ۸ ساعت کار روزانه که در قانون کار فعلی ایران نیز قرار دارد، نه نتیجه‌ی میل سرمایه‌داران و کارفرمایان بلکه حاصل مبارزاتی طولانی در تاریخ مبارزات کارگران برای بهبود وضعیت خود در محیط کار است. محدودیت ۸ ساعت کار در قانون کار اگر چه ناعادلانه بودن قانون کار را برای کارگران به‌تمامی از بین نبرده است اما تغییر مثبتی در محیط کار برای ایشان در مقیاس طبقاتی به‌وجود آورده است.

بنابراین گرچه قانون کار فعلی نتیجه‌ی ناعدالتی میان شرایط طبقه‌ی کارگران و شرایط طبقه‌ی سرمایه‌داران و کارفرمایان در جامعه است و همچنین ضامنی است برای این که این شرایط ناعادلانه به ضرر ما و به

نفع طرف مقابل ادامه یابد اما کارگران می‌توانند با مبارزه‌ی خود تغییراتی در آن ایجاد کنند. قانون کار فعلی ناعدالتی موجود میان شرایط اکثریت کارگران و اقلیت سرمایه‌داران در جامعه‌ی فعلی را برطرف نمی‌کند و بدون هیچ اشاره‌ای به این ناعدالتی، در عمل، ضامن شرایط ناعادلانه و محافظ منافی ضد منافع ما در محیط کار است اما ما کارگران می‌توانیم با اتحاد و آگاهی قانون فعلی را به نفع خود تغییر دهیم.

سؤالاتی که اکنون پیش می‌آید این است که ما کارگران باید چگونه با قانونی که می‌دانیم ناعادلانه است و در عمل به نفع سرمایه‌داران و برای تداوم سلطه‌ی آنان بر ما است مواجه شویم؟ آیا مطالبه برای اجرای قانون کار می‌تواند برای ما کارگران به‌طور فردی و جمعی مفید باشد؟ و این که تغییراتی که کارگران در گذشته توانسته‌اند در قوانین کار ایجاد نمایند با چه ابزارها و روش‌هایی بوده است؟

تلاش و مبارزه‌ی جمعی ما کارگران برای اجرای قانون کار و رعایت حداقلی‌ترین مطالبات و حقوقمان در محیط کار، هم می‌تواند به **بهبود نسبی اوضاع** برای ما در محیط کار منجر شود و هم این که میزان **اتحاد و آگاهی جمعی** ما کارگران را نسبت به اوضاع خود و شرایط ناعادلانه‌مان در کل جامعه‌ی سرمایه‌داری بالا خواهد برد. بنابراین گرچه گفتیم قانون کار فعلی قانونی ناشی از شرایط ناعادلانه میان طبقه‌ی ما و طبقه‌ی کارفرمایان در کل جامعه است و همچنین ضامن تداوم این ناعدالتی در محیط کار است اما مبارزه‌ی جمعی و متحد کارگران برای اجرای مفاد آن نتایج مطلوبی به دنبال خواهد داشت که صرف‌نظر کردن از آن بی‌شک به منافع فردی و جمعی همه‌ی کارگران لطمه خواهد زد.

برای ما کارگران تنها راه ادامه‌ی حیات و زندگی‌مان در جامعه کار کردن است، بنابراین با تغییر شرایط به نفع ما در محیط کار، زندگی‌مان در جامعه به شکل محسوس و مثبتی تغییر خواهد کرد. اگر تغییر مثبت شرایط در محیط کار با آگاهی و اتحاد جمعی میان ما کارگران به دست آمده باشد، کارفرمایان به سختی خواهند توانست این تغییر مثبت و پیشروی را تهدید کنند. بنابراین اگر مطالبه‌ی اجرای قانون کار به صورت جمعی از جانب ما کارگران در محیط کار دنبال شود، با رعایت این حقوق حداقلی، وضعیت برای ما در محیط کار بهبود نسبی می‌یابد.

تلاش جمعی ما کارگران برای بهبود وضعیت خود در محیط کار محدودیت‌ها و ناعدالتی‌های قانون کار فعلی را برای ما واضح خواهد ساخت. همچنین ما کارگران به مدد دو عنصر آگاهی و اتحاد خواهیم توانست در دیگر سطوح زندگی‌مان در جامعه نیز به جنگ با ریشه‌های ناعدالتی علیه خود و هم‌طبقه‌ای‌هایمان برویم. بنابراین با مطالبه‌ی جمعی اجرای قانون کار، هم نسبت به ناعادلانه بودن قانون کار آگاهی و یقین کسب می‌کنیم و هم این که با آگاهی و اتحاد ناشی از مطالبه‌گری، برای حرکت به سمت جامعه‌ای عادلانه با قوانینی عادلانه آماده خواهیم شد.

ما کارگران تولیدکنندگان واقعی این جامعه‌ایم، به همین دلیل نیز لایق کار و زندگی در شرایطی بهتر و عادلانه‌ایم. تحقق این شرایط عادلانه نیز تنهاوتنها با تلاش و تقوای ما کارگران به شکلی متحد ممکن می‌شود. بنابراین هر گامی که منجر به بهبود نسبی وضعیت ما در محیط

کار و همچنین تقویت اتحاد جمعی میان ما کارگران شود مطلوب و ضروری است. از همین رو مطالبه‌ی جمعی اجرای قانون کار در شرایط فعلی برای ما کارگران هم مطلوب و هم ضروری است.

در شرایط فعلی ایران که بسیاری از کارگران از بدیهی‌ترین حقوق اولیه‌ی خود محروم‌اند و متأسفانه آگاهی پایینی نسبت به منافع مشترک خود با دیگر کارگران دارند، رعایت قانون کار و تلاش برای اجرای آن در محل کار، گامی مطلوب و ضروری است که ما کارگران باید توجهی جدی به آن داشته باشیم. در صورت رعایت قانون کار مشکلات و سختی‌های محل کار برای بسیاری از کارگران در ایران کاهش می‌یابد.

رعایت قانون کار و داشتن قرارداد، که به نوعی ضمانت اجرای آن در محل کار است، به بهبود وضعیت بسیاری از ما در محیط کار کمک خواهد کرد و از سخت‌تر شدن شرایط کاری‌مان به دست کارفرمایان و سرمایه‌داران جلوگیری خواهد کرد. همچنین حین مطالبه‌ی اجرای قانون کار میان ما کارگران پیوندی برقرار می‌شد که منجر به آگاهی و اتحاد بیشتر با هم طبقه‌ای‌هایمان خواهد شود. آگاهی و اتحادی که تنها ابزار ما در مبارزه‌ی طبقاتی‌مان با طبقه‌ی سرمایه‌داران است. بنابراین در این کتابچه با توجه چنین نگاهی، به ضرورت تلاش جمعی ما کارگران برای اجرای قانون کار در محیط کاری‌مان تأکید کرده‌ایم.

نکات زیر در خصوص مطالبه‌ی رعایت قانون کار در محل کار و همچنین طلبِ قرارداد قانونی داشتن برای کارگران مهم است:

- بدانیم که درخواست اجرای قانون کار و درخواست قرارداد از کارفرما عملی کاملاً قانونی است و هیچ کاری نباید به دلیل چنین مطالبه‌ای تهدید به برخورد در یا اخراج از محل کار خود شود.
- رعایت قانون کار و داشتن قرارداد کار، حداقلی‌ترین مطالبه‌ی ما کارگران است. ما کارگران برای بهبود قطعی وضعیت خود در محیط کار و تغییر شرایط ناعادلانه‌ی زندگی خود و هم‌طبقه‌ای‌هایمان در جامعه، به شرایطی فراتر از رعایت قانون کار نیاز داریم. اما همین حقوق قانونی حداقلی نیز برای بسیاری از ما کارگران رعایت نمی‌شود و باید با جدیت آن را از کارفرمایان و نمایندگان دولتی مطالبه کنیم.
- رعایت قانون کار و مطالبه‌ی آن از جانب کارگران، هم به بهبود و تضمین وضعیت‌مان در محل کار منجر می‌شود و هم این که اتحاد و همبستگی میان ما کارگران را بالا می‌برد. اغراق نیست اگر بگوییم که در ادامه، این همبستگی و اتحاد به مراتب از موفقیت در مطالبه‌ی رعایت قانون کار برای ما کارگران مهم‌تر است. کارفرمایان و سرمایه‌داران در مقابل هر گام از مطالبه‌گری ما بی‌کار نمی‌نشینند و به راهکارهایی جدید برای استثمار بیشتر ما روخوانند آورد. به همین دلیل ما باید در هر مرحله و با هر سطح از رعایت قانون در محل کار، با ایزاری به نام

اتحاد و همبستگی خود را در طلب و دفاع از منافع جمعی و مشترک کارگری مان مجهز سازیم.

نکته
مهم ۱

برای بحث بیشتر درباره‌ی قانون کار فعلی و شکل صحیح طبقاتی مواجهه‌ی ما کارگران با آن، متن [آشنایی با مواد قانون کار](#)، [بستری برای اتحاد کارگران؛ نگاهی به قرارداد کار](#) را در مجله‌ی کارخانه حتماً مطالعه بفرمایید.

قرارداد کار حق قانونی هر کارگری است

اگر شما به درخواست کارفرما، که می‌تواند شخصی حقیقی یا حقوقی باشد، در ازای انجام کاری حق‌السعی دریافت کنید، از نظر قانون کار کارگر محسوب می‌شوید. حق‌السعی شکل‌ها و عنوان‌های مختلفی می‌تواند داشته باشد: مزد، حقوق، سهم سود یا مزایا. هر شکل یا عنوانی که برای حق‌السعی شما در محل کارتان به کار گرفته شود، تغییری در کارگر بودن شما نمی‌دهد. (ماده ۲ و ۳ قانون کار)

تمامی بخش‌های قانون کار برای هر کارگری باید رعایت شود. یکی از بخش‌های قانون کار مربوط به قرارداد کار است. ([فصل دوم](#) قانون کار) بنابراین شما به عنوان کارگر از لحاظ قانونی باید قرارداد کار داشته باشید و در این قرارداد مقررات مربوط به قانون کار رعایت شوند. فرقی نمی‌کند کارفرمای شما حقیقی باشد یا حقوقی. همچنین هیچ فرقی نمی‌کند که محل یا بخشی که در آن کار می‌کنید صنعتی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، تولیدی، تجاری، خدماتی، کشاورزی، اماکن عمومی یا امثال اینها باشد. (ماده ۴ قانون کار)

قرارداد کمتر از حداقل‌های قانون کار غیر قانونی است

اگر قراردادی بین شما و کارفرما بسته شود که مفاد آن در مورد یا مواردی برخلاف مقررات قانون کار باشد و کمتر از حقوق قانونی‌تان در آن قید شده باشد، این قرارداد حتی اگر به امضای شما رسیده باشد از لحاظ قانونی غیرمعتبر است. بنابراین شما می‌توانید برای احقاق حقوق قانونی خود به مراجع مربوطه شکایت کنید. در این شرایط فرقی نمی‌کند که توافق یا امضای شما پای قرارداد به دلیل بی‌اطلاعی‌تان یا از سر ناچاری و اجبار بوده است. (ماده ۸)

بسیاری از کارفرمایان از ناآگاهی کارگران در این زمینه سوءاستفاده می‌کنند. تصور نکنید چون قرارداد با کارفرما را خودتان پذیرفته‌اید و یا اگر در موارد کتبی امضاء کرده‌اید، هر چقدر هم قرارداد پایین‌تر از حداقل‌های قانون کار باشد نمی‌توانید طلب حقوق قانونی خود را داشته باشید. قانون کار قراردادهای پایین‌تر از حداقل‌های قانونی را نامعتبر اعلام کرده است.

طرفین قرارداد کار: کارگر و کارفرما

قرارداد کار دو طرف دارد؛ نه کمتر از این و نه بیشتر. یک طرف آن کارگر است و طرف دیگر کارفرما.

در اغلب موارد کارگران به صورت فردی قرارداد می‌بندند. قانون کار فعلی ایران امکان قرارداد دسته‌جمعی میان کارگران و طرف کارفرما را فراهم کرده است. (فصل هفتم) برای قراردادهای دسته‌جمعی باید کارگران دارای یکی از تشکل‌های قانونی محل کار (شورای اسلامی،

انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگری) باشند تا از طریق این تشکل‌ها به مذاکره با طرف کارفرما بپردازند. قراردادهای دسته‌جمعی هم شرایط کاری کارگران را در سطح قانون موجود تضمین می‌کند و هم این که در مواجهه با طرف کارفرما، کارگران از اتحاد و توان چانه‌زنی بیشتری برخوردار خواهند شد اما همانگونه که گفته شد اکثریت قریب به اتفاق قراردادهای کارگران در ایران انفرادی است.

طرف کارفرما در قرارداد کار می‌تواند شخصی حقیقی یا حقوقی به‌عنوان نماینده‌ی قانونی کارفرما یا کارفرمایان باشد. هر عنوانی که برای کارفرما یا کارفرمایان شما در محل کار استفاده شود (سرمایه‌دار، رئیس، صاحب کار و...) آن‌ها در قرارداد کار تحت عنوان کارفرما جزو یکی از دو طرف قرارداد کار ذکر می‌شوند.

نکته
مهم

قرارداد کتبی یا شفاهی، کدام یک به نفع کارگر است؟

قانون کار فعلی قرارداد شفاهی میان کارگر و کارفرما را قانونی دانسته است. یعنی قرارداد کار هم می‌تواند مکتوب و بر روی کاغذ با درج مفاد و با امضای دو طرف قرارداد باشد و هم این که به‌صورت زبانی و شفاهی بین دو طرف مورد توافق قرار گیرد. (ماده ۷)

اگر چه قرارداد شفاهی از لحاظ قانونی مورد تأیید است ولی با توجه به شرایط حاضر اکثریت قاطع کارگران در محل‌های کار خود، قرارداد شفاهی به‌شدت به ضرر کارگران است و وسیله‌ای در دست سرمایه‌داران برای زیر پا گذاشتن حقوق شما است. بنا به تجربه‌ی بسیاری مان در اکثریت مواقع سرمایه‌داران و کارفرمایان قراردادی با کارگر نمی‌بندند. در

مواردی هم که حرف از قرارداد به میان می‌آید، اغلب مواقع کارگران مجبور به امضای قرارداد سفیدامضاء می‌شوند. همین‌جا بگوییم که قرارداد سفید امضاء هم غیرقانونی است. (توضیح بیشتر در [بخش ۳۳](#)) در چنین شرایطی قرارداد شفاهی، که هم تصریح آن حین توافق و هم اثبات آن در آینده، دشوار است به‌شدت به ضرر کارگران است. بنابراین اگر قراردادی میان شما و کارفرما منعقد می‌شود، شکل کتبی آن بیشتر به نفع است تا شکل شفاهی‌اش.

قرارداد دائم، موقت یا معین، کدام یک به نفع کارگر است؟

قرارداد، از جنبه‌ی مدت آن، سه نوع است:

I. **دائم:** در این نوع قرارداد تاریخ شروع قرارداد ذکر می‌شود ولی تاریخ انقضا ندارد.

II. **موقت:** نوعی قرارداد است که تاریخ شروع و پایان آن از همان ابتدا تعیین می‌شود.

III. **معین:** این نوع قرارداد برای انجام فعالیت و کارهای معین و مشخص منعقد می‌شود و با ایفای تعهدات طرفین قرارداد خاتمه می‌یابد. زمان در این‌گونه قراردادها تأثیری ندارد، مگر این که قرارداد تلفیقی از کار معین و زمان معین باشد.

۱. هر ۳ نوع قرارداد مشمول مفاد مندرج در قانون کار و مقررات تأمین اجتماعی می‌شوند. یعنی تمامی مقررات مربوط به مزد و مزایا، شرایط کاری، تشکل، بیمه و... برای هر سه نوع قرارداد باید برای کارگران اجرا شود.

۲. قرارداد دائم برای کارهایی است که جنبه‌ی مستمر دارند. البته قانون کار منعی برای قرارداد موقت در کارهایی که جنبه‌ی مستمر هم دارند ایجاد نکرده است. همین مسئله لطمه‌ی بسیاری به منافع کارگران وارد کرده است. اغلب کارگران در کارهایی زحمت می‌کشند که جنبه‌ی مستمر دارد اما سرمایه‌دار با آن‌ها قرارداد موقت می‌بندد. عقد قرارداد موقت در کارهایی که جنبه‌ی مستمر دارند یکی از بزرگ‌ترین مشکلاتی است که کارگران با آن مواجه‌اند.

۳. قرارداد دائم به هیچ وجه شرایط خاتمه یا فسخ قرارداد را برای کارگر سخت نمی‌کند. بسیاری از کارگران گمان می‌کنند که اگر قرارداد دائم ببندند مجبور خواهند شد تا هر زمانی که کارفرما بخواهد در آن کار بمانند. همین باعث شده که در مواردی کارگران قرارداد موقت را از این لحاظ که به آن‌ها امکان ترک کار می‌دهد بیشتر بپسندند. در حالی که چنین نیست و در واقع برعکس این تصور رایج است. در [بخش ۳۶](#) به این موضوع بیشتر پرداخته شده است.

۴. در کارهایی که جنبه‌ی مستمر دارند در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. ([تبصره ۲ ماده ۷](#)) حتی اگر شما قرارداد موقتی دارید که پس از اتمام مدت آن، به صورت ضمنی

یا صریح، میان شما و کارفرما قرارداد تمدید می‌شود اما این بار مدت اتمام قرارداد میان تان ذکر نمی‌شود، قرارداد جدید شما دائمی تلقی می‌گردد.

۵. حداکثر مدت موقت برای کارهایی که جنبه‌ی غیرمستمر دارند

چهار سال است. (تبصره ۱ ماده ۷)

۶. قرارداد کار معین شباهت‌هایی با قراردادهای پیمانکاری دارد.

تفاوت‌های آن اما برای کارگران مهم‌تر است. در قرارداد پیمانکاری پرداخت مبلغ قرارداد به صورت مبلغی یکجا و مقطوع و یا در چندین قسط تعهد می‌شود ولی در قرارداد کار معین، حقوق بر اساس کارکرد کارگر در بازه‌ی زمانی خاص هفتگی یا ماهانه محاسبه و پرداخت می‌شود. در قرارداد کار معین ابزار، لوازم و محل کار توسط کارفرما تأمین می‌شود ولی در پیمانکاری ابزار کار بر عهده‌ی پیمانکار است.

جدای از قرارداد معین که شرایط و مقتضیات خاص خود را دارد، بی‌شک قرارداد دائم نسبت به قرارداد موقت منافع کارگران را بیشتر برآورده می‌کند. قرارداد دائم هم امنیت شغلی کارگران و هم امکان اتحاد و همبستگی کارگران در یک محل کار را بالا می‌برد. سرمایه‌داران و دولت ایشان به همین دلیل است که سال‌هاست اجازه‌ی قانونی عقد قرارداد موقت برای کارهای با جنبه‌ی مستمر را داده‌اند.

کارگر به دلیل ترس از عدم تمدید قرارداد خود پس از خاتمه‌ی مدت کوتاه قرارداد موقتش، اعتراضی به شرایط ناعادلانه و حتی غیرقانونی خود در محل کار نمی‌کند. سرمایه‌داران در ایران از قراردادهای موقت نفع‌های فراوانی می‌برند. در نقطه‌ی مقابل، قرارداد دائم به مراتب نفع بیشتری برای کارگران به همراه دارد.

حداکثر ساعات قانونی کار: روزانه و هفتگی

ساعت کار مدت زمانی است که شما نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار به کارفرما عرضه می‌کنید. ساعت کار کارگران در **شبانه‌روز** نباید بیشتر از ۸ ساعت و در **هفته** نباید بیشتر از ۴۴ ساعت باشد. (ماده ۵۱)

هفته‌ی کاری در قانون کار ۶ روز است و نه ۷ روز. (بخش ۱۰) بنابراین اگر شما هر ۶ روز هفته را به‌طور یکسان کار می‌کنید، با توجه به حداکثر ۴۴ ساعت کار در هفته، ساعت کاری‌تان در هر روز نباید از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه بیشتر باشد. اما اگر در طول ۵ روز از هفته روزانه ۸ ساعت کار می‌کنید، روز ششم کاری‌تان نباید بیشتر از ۴ ساعت باشد.

در صورت توافق کارگر، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، کارفرما می‌تواند ساعات کار را در بعضی روزهای هفته کمتر و در بعضی روزها بیشتر از ۸ ساعت تعیین کند به شرطی که مجموع ساعت کاری شما در هفته بیشتر از ۴۴ ساعت نشود. (تبصره ۱ ماده ۵۱)

در **کارهای کشاورزی** کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آن، ساعات کار در شبانه‌روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید. (تبصره ۲ ماده ۵۱)

در **کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی**، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. (ماده ۵۲)



کار روز، کار شب و کار مختلط چیست؟

کار روز کاری است که حدفاصل زمان انجام آن از ساعت ۶ صبح تا ۲۲ می‌باشد. کار شب کاری است که حدفاصل انجام آن از ساعت ۲۲ تا ۶ صبح می‌باشد. کار مختلط کاری است که بخشی از آن در روز و بخشی در شب انجام می‌شود. (ماده ۵۳)

**اضافه
مزد** برای کارگران غیرنوبتی (بخش ۹)، هر ساعت کار در شب ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد. (ماده ۵۸)

بنابراین در سال ۱۴۰۰ حداقل مزد هر ساعت کار در شب برای کارگران غیرنوبتی برابر با ۱۶۳,۰۲۵ ریال می‌باشد.

**اضافه
مزد** در کارهای مختلط به ساعات کاری‌ای که جزو کار شب محسوب می‌شود اضافه‌مزد ۳۵ درصد تعلق می‌گیرد.

**نکته
مهم ۱** مبنای اضافه‌مزد شب کاری مزد ثابت است. (بخش ۱۴)

بنابراین اگر شما حداقلی بگیری نباشید، یعنی اگر مزد ثابت هر ساعت کار عادی‌تان بیشتر از حداقل مزد است، قاعدتاً مزد هر ساعت شب کاری شما بیشتر از رقم بالا خواهد بود.

کار متناوب و کار نوبتی چه تفاوتی دارند؟

کار متناوب کاری است که در ساعات متوالی انجام نمی‌شود. برای مثال یک کارگر در رستورانی کار می‌کند که ظهرها چند ساعت و شبها چند ساعت دیگر در آن مکان کار می‌کند و در بین این فواصل کارگر در اختیار خود است. کار این کارگر متناوب نام دارد. (ماده ۵۴)



حضور کارگر در مدت زمان میان دو بخش کار در محل کار خود الزامی نیست.

نکته ۱
مهم

در کارهای متناوب ساعات کار، فواصل تناوب و کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه‌روز بیشتر باشد. برای مثال اگر کارگر در رستوران کار خود را هر روز از ساعت ۱۰ شروع کند، ساعت پایان کار او در بخش دوم کارش در شب نباید از ۱ بامداد فراتر رود.

نکته ۲
مهم

ساعت شروع و خاتمه‌ی کار و فواصل تناوب با توافق طرفین، نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌شود.

✓ توافق
طرفین

کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد و نوبت‌های آن در صبح، عصر یا شب واقع می‌شود. (ماده ۵۵)

در کارهای نوبتی، بسته به این که کارگر نوبت کاری‌اش در چه زمانی از شبانه‌روز باشد اضافه‌مزد باید به وی تعلق بگیرد:

اضافه
مزد

• برای نوبت‌های کاری واقع در صبح و عصر ۱۰ درصد اضافه‌مزد. (در سال ۱۴۰۰ ساعتی حداقل ۱۳۲,۸۳۵ ریال)

• برای نوبت‌های کاری واقع در صبح و عصر و شب ۱۵ درصد اضافه‌مزد. (در سال ۱۴۰۰ ساعتی حداقل ۱۳۸,۸۷۳ ریال)

• برای نوبت‌های کاری واقع در شب و صبح یا عصر و شب ۲۲.۵ درصد اضافه‌مزد. (در سال ۱۴۰۰ ساعتی حداقل ۱۴۷,۹۳۰ ریال) (ماده

۵۶)

نکته‌ی مهم ۳

مبنای اضافه‌مزد در کارهای نوبتی مزد ثابت است. ([بخش ۱۴](#)) بنابراین اگر شما حداقلی بگیری نباشید، یعنی اگر مزد ثابت هر ساعت کار عادی‌تان بیشتر از حداقل مزد است، قاعدتاً مزد ساعتی نوبت‌های کاری شما بیشتر از ارقام بالا خواهد بود.

نکته‌ی مهم ۴

در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز یا ۴۴ ساعت در هفته بیشتر شود. در این صورت جمع کار کارگر در ۴ هفته‌ی متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت بیشتر باشد. ([ماده ۵۷](#))

تعطیلی‌ها: تعطیلی‌های قانونی کارگران با استفاده از مزد است و کار در آن‌ها مشمول اضافه‌مزد می‌شود

تعطیلی‌های قانونی کارگران شامل تعطیلی هفتگی، تعطیلات رسمی و ۱۱ اردیبهشت ماه (روز جهانی کارگر) است.

نکته‌ی مهم ۱

تمامی تعطیلی‌های قانونی مذکور در بالا با استفاده از مزد است.

روز جمعه روز تعطیلی هفتگی کارگران است. ([ماده ۶۲](#))

نکته‌ی مهم ۲

تعیین یک روز به‌عنوان تعطیلی هفتگی اجباری است. در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس‌رانی و یا در کارگاه‌هایی که به دلیل نوع یا ضرورت کار یا با توافق طرفین، اگر تعطیلی

در جمعه ممکن نباشد، باید روزی ثابت در هفته به‌عنوان روز تعطیل هفتگی تعیین شود. (تبصره ۱ ماده ۶۲)

**اضافه
مزد** برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی وی است: مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان مشمول ۸۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. در سال ۱۴۰۰ حداقل این مبلغ برابر است با ۲۱۷,۳۶۶ ریال. (تبصره ۱ ماده ۶۲)

**اضافه
مزد** برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی نیست و روز دیگری در هفته به‌عنوان تعطیل هفتگی وی تعیین شده است: مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان، تا سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه، مشمول ۴۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. این مبلغ در سال ۱۴۰۰ حداقل برابر با ۱۶۹,۰۶۳ ریال است. اگر ساعات کار این کارگر در روز جمعه بیشتر از سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه شود، هر ساعت کار بیشتر از این سقف، مشمول ۸۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. در سال ۱۴۰۰ حداقل این مبلغ برابر است با ۲۱۷,۳۶۶ ریال. (تبصره ۱ ماده ۶۲)

**نکته
مهم ۳** در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک‌ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود. (تبصره ۲ ماده ۶۲)

**نکته
مهم ۴** کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگران‌شان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد

هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه‌ی کارگران خواهد بود.
(تبصره ۳ ماده ۶۲)

تعطیلات رسمی در تقویم جزو روزهای تعطیلی کارگران است.
علاوه بر این تعطیلات رسمی، **۱۱ اردیبهشت ماه** نیز جزو تعطیلی‌های قانونی کارگران است.

۱۱ اردیبهشت ماه هر سال که مصادف با ۱ ماه می میلادی است **روز جهانی کارگر** است. (ماده ۶۳) این روز برای تمامی کارگران در ایران تعطیل رسمی است. بسیاری از ما کارگران از تعطیل بودن چنین روزی مطلع نیستیم. روز جهانی کارگر همچون دیگر مناسبت‌های تقویمی نیست. بی‌توجهی سرمایه‌داران و کارفرمایان به این روز کاملاً طبیعی است. روز جهانی کارگر برای آنان یادآور نبردهایی است که در آن شکست خورده‌اند. این روز خاطره‌ی روزهایی تلخ را برای آنان زنده می‌کند که در برابر اتحاد و رزمندگی کارگران برای دستیابی به حقوق‌شان مجبور به عقب‌نشینی از منافع خود شده‌اند.

روز جهانی کارگر برای ما نباید همچون دیگر مناسبت‌های تقویمی باشد. سرمایه‌داران از روی حواس‌جمعی این روز را نادیده می‌گیرند، بنابراین ما باید در برابر این نادیده‌گرفتن بایستیم. در این روز می‌توان با گذراندن چندساعتی در کنار دیگر هم‌طبقه‌ای‌های خود به گپ‌وگفت درباره‌ی زندگی کارگری و تاریخ مبارزات کارگران برای طلب زندگی بهتر

و عادلانه در جامعه پرداخت. ما می‌توانیم با یادآوری مبارزات شرافتمندانه‌ی زحمتکشان جامعه در این روز آن را جشن بگیریم.

هر ساعت کار در روزهای تعطیل رسمی مشمول ۴۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. این مبلغ در سال ۱۴۰۰ حداقل برابر با ۱۶۹,۰۶۳ ریال است.

اضافه
مزد

مبنای اضافه‌مزد در تمامی روزهای تعطیلی مزد ثابت است. (بخش ۱۴) بنابراین اگر شما حداقلی‌بگیر نباشید، یعنی اگر مزد ثابت هر ساعت کار عادی‌تان بیشتر از حداقل مزد است، قاعدتاً مزد ساعتی شما در روزهای تعطیلی بیشتر از ارقام بالا خواهد بود.

نکته‌ی
مهم ۵

ساعات کار موظفی ماهانه‌ی هر کارگر در سال ۱۴۰۰

تعداد تعطیلی‌های رسمی در هر ماه متفاوت است. بنابراین ممکن است شما در یک ماه مشخص تعداد روز بیشتری تعطیل باشید تا ماهی دیگر. از طرفی دیگر همانگونه که در بخش ۱۰ گفته شد تعطیلی‌های قانونی کارگران با استفاده از مزد است. بنابراین ممکن است شما در یک ماه تعداد ساعات کمتری از ماهی دیگر کار کنید اما حقوق پایه‌ی کامل خود را در هر دو ماه باید به یکسان دریافت کنید.

با توجه به تعداد جمعه‌ها (تعطیلی هفتگی) و تعطیلی‌های رسمی در هر ماه، جدول زیر تعداد ساعات کار موظفی ماهانه برای هر کارگر در سال ۱۴۰۰ است:

ماه	روزهای ماه	تعداد جمعه	تعداد تعطیل رسمی غیر جمعه	تعداد روز کاری	ساعات کار موظفی
فروردین	۳۱	۴	۶	۲۱	۱۵۴
اردیبهشت	۳۱	۵	۳	۲۳	۱۶۹
خرداد	۳۱	۴	۲	۲۵	۱۸۳
تیر	۳۱	۴	۱	۲۶	۱۹۱
مرداد	۳۱	۵	۳	۲۳	۱۶۹
شهریور	۳۱	۴	۰	۲۷	۱۹۸
مهر	۳۰	۵	۳	۲۲	۱۶۱
آبان	۳۰	۴	۱	۲۵	۱۸۳
آذر	۳۰	۴	۰	۲۶	۱۹۱
دی	۳۰	۴	۱	۲۵	۱۸۳
بهمن	۳۰	۵	۱	۲۴	۱۷۶
اسفند	۲۹	۴	۲	۲۳	۱۶۹
جمع		۵۲	۲۳	۲۹۰	۲۱۲۷

شرح جدول: ماه فروردین را به عنوان مثال بررسی می‌کنیم. اگر در تقویم سال ۱۴۰۰ به ماه فروردین نگاه ببینیم، ۴ روز جمعه و ۶ روز تعطیلی غیر جمعه در آن قرار دارد. بنابراین در مجموع ۱۰ روز از این ماه

۳۱ روزه برای کارگران تعطیل است. از سوی دیگر روزهای تعطیلی برای کارگران با استفاده از مزد است. یعنی این ۱۰ روز را موظف به انجام کار نیستید اما دستمزد آن را باید دریافت کنید.

می‌دانیم که حداکثر ساعات کاری در هر روز ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه است. بنابراین در ماه فروردین سال ۱۴۰۰ اگر ۲۱ روز و در هر روز به مدت ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه، یعنی در مجموع ۱۵۴ ساعت، برای کارفرمای خود کار کنید، در ازای آن باید حقوق پایه‌ی یک ماه کامل را دریافت کنید.

در نتیجه اگر شما در ماه فروردین ۱۵۴ ساعت و در ماه اردیبهشت ۱۶۹ ساعت کار می‌کنید، در هر دو ماه ساعات موظفی خود را تکمیل کرده و باید در هر دو ماه حقوق پایه‌ی کامل یک ماه را دریافت کنید.

با توجه به ساعات موظفی کار در هر ماه، ساعات اضافه بر این مقدار جزو اضافه کاری کارگر در آن ماه باید محاسبه شود. به عنوان مثال اگر کارگری در دی ماه سال جاری ۲۰۰ ساعت کار بکند، با توجه به این که ساعات موظفی کار در این ماه ۱۸۳ ساعت است، این کارگر در این ماه ۱۷ ساعت اضافه کار داشته است.

**نکته‌ی
مهم ۱**

مرخصی‌ها: دو نوع با استفاده از مزد، دو نوع بدون مزد، یک مرخصی تشویقی

کارگران می‌توانند از ۴ نوع مرخصی استفاده کنند: مرخصی استحقاقی سالانه، مرخصی استعلاجی، مرخصی ازدواج یا فوت بستگان نزدیک، مرخصی بدون حقوق.

کارگران در طول سال حق استفاده‌ی متناوب از ۲۶ روز مرخصی استحقاقی دارند: [\(ماده ۶۴\)](#)

- مرخصی استحقاقی با استفاده از مزد است.
- اگر شما بخواهید به صورت یکجا از مرخصی استحقاقی سالانه‌ی خود استفاده کنید، اضافه بر ۲۶ روز، ۴ روز جمعه هم به آن اضافه خواهد شد. یعنی در صورت استفاده‌ی یکجا از مرخصی استحقاقی سالانه، شما یک ماه مرخصی استحقاقی با استفاده از مزد خواهید داشت.
- سایر روزهای تعطیلی (تعطیلی هفتگی، تعطیلی‌های رسمی و ۱۱ اردیبهشت) جزو ایام مرخصی محسوب نمی‌شوند.
- برای کار کمتر از یک سال مرخصی سالانه به نسبت مدت کار انجام‌یافته محاسبه می‌شود. به عنوان مثال اگر کارگری ۶ ماه در جایی کار کند، نصف مرخصی استحقاقی سالانه یعنی ۱۳ روز شامل وی خواهد شد.

- مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود. بنابراین **مرخصی ساعتی** جزوی از مرخصی استحقاقی و با استفاده از مزد است. به عنوان مثال اگر شما ۲ ساعت مرخصی ساعتی بگیرید، برای این ساعات مرخصی باید دستمزد دریافت کنید و همچنین این ۲ ساعت از کل ۲۶ روز مرخصی استحقاقی سالانه‌ی شما کم می‌شود. (ماده ۷۰)

- میزان مرخصی استحقاقی **کارگران فصلی** بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود. (ماده ۶۸)

- در صورت فسخ، خاتمه‌ی قرارداد، بازنشستگی، از کارافتادگی کلی کارگر یا تعطیلی کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت به ورثه‌ی ایشان پرداخت می‌شود. (ماده ۷۱)

در **کارهای سخت و زیان‌آور** مرخصی سالیانه ۵ هفته است. استفاده از مرخصی حتی‌الامکان در دو نوبت در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد. (ماده ۶۵)

نکته‌ی مهم ۱

شما نمی‌توانید بیش از ۹ روز از مرخصی استحقاقی سالانه را ذخیره کنید. به عنوان مثال اگر در آخر سال از مجموع ۲۶ روز مرخصی خود از ۱۲ روز آن استفاده کرده‌اید، ۱۴ روز برای شما استفاده‌نشده باقی می‌ماند. از این ۱۴ روز می‌توانید حداکثر ۹ روز آن را ذخیره کرده و طی سال بعد استفاده کنید. با ذخیره‌ی ۹ روز از ۱۴ روز، ۵ روز استفاده‌نشده باقی می‌ماند که باید دستمزد این ۵ روز را از کارفرما

نکته‌ی مهم ۲

دریافت کنید. اگر هم نمی‌خواهید ۹ روز مرخصی ذخیره در سال بعد داشته‌باشید می‌توانید دستمزد کل ۱۴ روز را آخر سال از کارفرما طلب کنید. (ماده ۶۶)

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق شما و کارفرما تعیین می‌شود. اگر بین شما و کارفرما در این مورد اختلافی بود نظر اداره‌ی کار و امور اجتماعی لازم‌الاجرا است. (ماده ۶۹)

✓ توافق
طرفین

در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، 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 نمایندگان کارگران اعلام نماید.

نکته‌ی
مهم ۳

مرخصی استعلاجی تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی است:

- مدت آن محدودیتی ندارد. به هر میزان که پزشک معالج تجویز بکند امکان استفاده از مرخصی استعلاجی وجود دارد.
- در مدت مرخصی استعلاجی کارفرما موظف نیست که به کارگر دستمزد پرداخت بکند.
- علی‌رغم این که در مدت مرخصی استعلاجی‌تان مزدی که از کارفرما نمی‌گیرید اما می‌توانید به سازمان تأمین اجتماعی درخواست

گرامت و دستمزد بدهید و همچنین درخواست کنید که مدت مرخصی استعلاجی تان جزو سوابق کار و بازنشستگی شما به شمار آید.

• برای درخواست گرامت، دستمزد و لحاظ کردن سابقه‌ی مدت مرخصی استعلاجی از سازمان تأمین اجتماعی باید مدت مرخصی استعلاجی تان به تأیید پزشک معتمد یا معالج یا کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی برسد. ([ماده ۷۴](#))

جدای از مرخصی استحقاقی و استعلاجی شما در موارد زیر حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را دارید: ([ماده ۷۳](#))

۱. ازدواج دائم.

۱۱. فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

شما کارگران علاوه بر ۳ نوع مرخصی گفته شده می‌توانید از مرخصی بدون حقوق هم برخوردار شوید. البته شرایط استفاده از آن برای کارگران به نسبت سخت‌تر است: ([ماده ۱۶](#))

- مدت این مرخصی حداکثر ۲ سال است.
- برای استفاده از آن و تعیین مدت و شرایط برگشت به کار توافق کتبی با کارفرما ضروری است. ([ماده ۷۲](#))
- مرخصی بدون حقوق شامل دستمزد نمی‌شود.

- مدت مرخصی بدون حقوق جزو سابقه‌ی کار شما محسوب نمی‌شود.
- پس از گذراندن دوره‌ی مرخصی بدون حقوق شما می‌توانید به کار خود برگردید. به بیانی دیگر در مدت مرخصی بدون حقوق اگر شما با کارفرما توافق کرده باشید، قرارداد شما تعلیق می‌شود نه فسخ.

مرخصی تشویقی مردان برای تولد فرزند:

به مردان کارگری که همسر ایشان زایمان کرده است، با شرایط زیر مرخصی تشویقی تعلق می‌گیرد: (تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده)

۱. مدت مرخصی تشویقی تولد فرزند برای مردان ۱۴ روز است.
۲. همسر ایشان باید شاغل بوده و همچنین از مرخصی زایمان استفاده کرده باشد.
۳. مدت این مرخصی اضافه بر مرخصی استحقاقی است.
۴. کارفرما در صورت استفاده‌ی کارگر از این مرخصی تشویقی باید حقوق، مزایا و بیمه‌ی ایشان را طی این مدت ۱۴ روزه بپردازد.

دستمزد ۱- حق السعی و اجزای آن

حق السعی کل دریافتی‌های قانونی کارگر است (ماده ۳۴)، یعنی:

حق السعی = مزد یا حقوق + کمک عائله‌مندی (حق اولاد) + کمک‌هزینه‌ی مسکن (حق مسکن) + کمک‌هزینه‌ی خواربار (بن کارگری) + پاداش افزایش تولید + سود سالانه + کمک‌هزینه‌ی ایاب‌وذهاب + مزایای غیرنقدی + نظایر این موارد

حق اولاد، حق مسکن، بن کارگری، پاداش افزایش تولید و سود سالانه مزایای رفاهی و انگیزه‌ای نام دارند. (بخش ۱۸)

نکته‌ی
مهم ۱

بخش اصلی حق السعی کارگر مزد آن است. بنابراین اجزای مزد را در بخش بعدی توضیح می‌دهیم.

در صورتی که پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، آن را حقوق می‌نامند.

نکته‌ی
مهم ۲

دستمزد ۲- مزد ثابت و اجزای آن

مزد ثابت = مزد شغل + مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل (ماده

۳۶)

مزد شغل = (آخرین مزد شغل دریافتی کارگر در سال قبل) + [(آخرین مزد شغل دریافتی کارگر در سال قبل) × (درصد افزایش حداقل مزد سال جاری)] + (پایه سنوات) + (افزایش ریالی مزد در سال جاری)

نکته ۱
مهم

اگر شما کمتر از یک سال سابقه کار دارید، مزد شغل تان برابر با حداقل مزد سال جاری است. (برای توضیح حداقل مزد به [بخش ۱۵](#) بروید) برای تعلق گرفتن پایه سنوات به شما باید بیشتر از یک سال سابقه کار در محل کار خود داشته باشید. (برای توضیح پایه سنوات به [بخش ۱۶](#) بروید)

نکته ۲
مهم

مزد ثابت مبنای مزد اضافه کاری، تعطیل کاری، جمعه کاری ([بخش ۲۳](#))، مزایای پایان کار (حق سنوات) ([بخش ۲۱](#)) و عیدی (پاداش سالانه) ([بخش ۲۴](#)) است.

ارقام هر ساله‌ی درصد افزایش حداقل مزد، پایه سنوات و افزایش ریالی مزد در بخشنامه‌ی مزد آن سال درج شده است. با توجه به [بخشنامه‌ی مزد سال ۱۴۰۰](#):

- درصد افزایش حداقل مزد = ۲۶٪
- پایه‌ی سنوات = روزانه ۴۶,۶۶۷ ریال
- افزایش ریالی مزد = روزانه ۸۲,۷۸۵ ریال

مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل با مزایای رفاهی و انگیزه‌ای متفاوت است. همچنین بسته به این که کارگاه محل کار شما جزو طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل باشد یا نه مزایای ثابت پرداختی تان متفاوت است. اگر کارگاه جزو طرح طبقه‌بندی نباشد، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد. از قبیل

مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره.
(تبصره ۱ ماده ۳۶)

دستمزد ۳- حداقل مزد و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰

حداقل مزد کمترین مقداری است که کارفرما باید به کارگران بدون سابقه کار بابت انجام کار ایشان بپردازد. این مبلغ به صورت سالانه توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود. با توجه به بخشنامه‌ی مزد سال ۱۴۰۰:

- حداقل مزد ساعتی: ۱۲۰,۷۵۹ ریال
- حداقل مزد روزانه: ۸۸۵,۱۶۵ ریال
- حداقل مزد ماه‌های ۳۱ روزه: ۲۷,۴۴۰,۱۱۵ ریال
- حداقل مزد ماه‌های ۳۰ روزه: ۲۶,۵۵۴,۹۵۰ ریال
- حداقل مزد اسفند ماه (۲۹ روزه): ۲۵,۶۶۹,۷۸۵ ریال

توجه داشته باشید که حداقل مزد ماهانه با توجه به این که شش ماه اول سال (۳۱ روزه)، شش ماه دوم سال (۳۰ روزه) یا اسفند (۲۹ روزه) باشد متفاوت است.

**نکته‌ی
مهم ۱**

مبلغ حداقل مزد سالانه هر ساله در اسفند ماه توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود. این شورا سه طرف دارد. طرف دولت، کارفرمایان و کارگران. هر کدام از این سه طرف نمایندگانی در شورای عالی کار دارند که مطابق قانون باید انتخاب شوند. (فصل دهم)

**نکته‌ی
مهم ۲**

از آن جایی که دولت در جامعه‌ای که سرمایه‌داران بر آن حاکم‌اند خودش منافع سرمایه‌داران را نمایندگی می‌کند بنابراین دولت هم در این شورا نماینده‌ی دوم کارفرمایان است. تجربه هم نشان داده که هر ساله در ابتدای جلسات شورای عالی کار نمایندگان دولت نمایش بی‌طرفی بازی می‌کنند اما همیشه در انتها با استدلال‌هایی نخ‌نما رقمی را تصویب می‌کنند که با توجه به تورم شدید قیمت‌ها، در عمل دستمزد سال جدید نه تنها دردی از ما کارگران دوا نخواهد کرد بلکه بر دردهای پیشین افزوده خواهد شد. نمایندگان کارگران در شورای عالی کار هم از جانب شوراهای اسلامی کار انتخاب می‌شوند. نهادی که اگر چه اسم ما کارگران را یدک می‌کشد اما هیچ وقت منافع‌مان را نمایندگی نکرده است. اشکال کار اینجاست که نمایندگان شورای اسلامی کار، نمایندگان واقعی منتخب خود کارگران نیستند. پس می‌بینیم در شورای عالی کار برای ما کارگران هیچ نماینده‌ای که منافع‌مان را به اجبار به طرفین مقابل بقبولاند وجود ندارد. درد هر ساله‌ی افزایش ناکافی حداقل مزد از این‌جا ناشی می‌شود که ما کارگران از کوچک‌ترین تا بزرگ‌ترین بخش‌های کارگری گرفته تشکل‌های مستقل خود را شکل نداده و نمایندگان مستقل خود را با مبارزه و اجبار به نهادی چون شورای عالی کار وارد نکرده‌ایم.

اگر شما هیچ سابقه کاری نداشته باشید، اگر دارای فرزند هم نباشید، فارغ از کاری که به آن مشغول می‌شوید، فارغ از سطح مهارت‌تان، کمترین مقداری که کارفرما تحت عنوان دستمزد موظف به پرداخت به شماست مبلغ حداقل مزد است. بسیاری کارگران در ایران اما از همین حداقل مزد هم محروم‌اند. بسیاری از کارگران کارگاه‌های کوچک، بخش‌های غیرصنعتی، کارگران مشغول به کار در کارهای با

**نکته‌ی
مهم ۳**

مهارت پایین، کارگران شرکت‌های پیمانکاری، کارگران اتباع خارجی و حتی تعداد قابل توجهی از کارگران بخش‌های صنعتی کمتر از حداقل مزد دریافت می‌کنند. سرمایه‌داران و کارفرمایان از پرداخت حداقل مزدی که حتی با توجه هزینه‌های کمرشکن معیشت بسیار ناچیز است به راحتی فرار می‌کنند. آنان میل به استثمار بی‌نهایت ما دارند بنابراین این رفتارشان طبیعی است. ما کارگران باید با آگاهی، اتحاد و هوشیاری برای منافع خود که حداقلی‌ترین‌شان حقوق نوشته‌شده و تصریح‌شده در قانون کار است بجنگیم.

اگر شما در جایی برای بیشتر از یک سال است که کار می‌کنید **نکته ۴ مهم** مزد ثابت شما باید بیشتر از حداقل مزد مصوب شورای عالی کار باشد. چون شما از آغاز سال دوم به بعد از لحاظ قانونی، اضافه بر حداقل مزد، مستحق دریافت پایه سنوات و افزایش ریالی مزد هستید. برای محاسبه‌ی مزد ثابت **بخش ۱۴** را مطالعه کنید.

دستمزد ۴- پایه سنوات و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰

اگر شما بیشتر از یک سال، در یک کارگاه ثابت، به کار مشغولید باید پایه سنوات دریافت کنید. در خصوص پایه سنوات چند نکته‌ی مهم وجود دارد:

- پایه سنوات به همه‌ی کارگران با هر نوع قراردادی تعلق می‌گیرد.
- پایه سنوات باید هم به کارگران کارگاه‌های مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل و هم کارگران کارگاه‌هایی که در این طرح

نیستند تعلق بگیرد. البته مبلغ پایه سنوات میان کارگران این دو دسته از کارگاه‌ها متفاوت است. در ادامه‌ی همین بخش این نکته را توضیح خواهیم داد.

- برای دریافت پایه سنوات باید در جایی که به کار مشغولید **حتماً** بیشتر از یک سال سابقه داشته باشید.

- پایه سنوات بخشی از مزد ثابت است. به این ترتیب سابقه کار و پایه سنوات شما، هم منجر به افزایش مزد ثابت می‌شود و هم منجر به افزایش مبالغ مربوط به اضافه‌کاری، عیدی و مزایای پایان کار. ([بخش ۱۴](#) را مطالعه کنید)

با توجه به [بخشنامه‌ی مزد سال ۱۴۰۰](#):

- مبلغ پایه سنوات در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل:

روزانه: ۴۶,۶۶۷ ریال

ماهانه (۳۱ روز): ۱,۴۴۶,۰۰۰ ریال

ماهانه (۳۰ روز): ۱,۴۰۰,۰۰۰ ریال

اسفند (۲۹ روز): ۱,۳۵۰,۰۰۰ ریال

- مبلغ پایه سنوات روزانه (ریال) در کارگاه‌های مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل در گروه‌های بیست‌گانه:

گروه	نرخ پایه	گروه	نرخ پایه
۱	۴۶,۶۶۷	۱۱	۴۸,۶۶۷
۲	۴۶,۸۶۷	۱۲	۴۹,۰۶۷
۳	۴۷,۰۶۷	۱۳	۴۹,۴۶۷
۴	۴۷,۲۶۷	۱۴	۴۹,۸۶۷
۵	۴۷,۶۶۷	۱۵	۵۰,۲۶۷
۶	۴۷,۸۶۷	۱۶	۵۰,۶۶۷
۷	۴۸,۰۶۷	۱۷	۵۱,۰۶۷
۸	۴۸,۰۶۷	۱۸	۵۱,۴۶۷
۹	۴۸,۲۶۷	۱۹	۵۱,۸۶۷
۱۰	۴۸,۴۶۷	۲۰	۵۲,۲۶۷

پایه سنوات با حق سنوات (مزایای پایان کار) متفاوت است.
 حق سنوات در [بخش ۲۱](#) توضیح داده شده است.

**نکته‌ی
مهم!**

دستمزد ۵ - یک مثال: محاسبه‌ی مزد ثابت

در این بخش می‌خواهیم به عنوان مثال مزد ثابت یک کارگر را تا سال ۱۴۰۰ محاسبه کنیم. فرض کنیم این کارگر از فروردین سال ۹۸ در کارگاهی مشغول به کار شده است.

در [بخش ۱۴](#) این دو فرمول را داشتیم:

مزد ثابت = مزد شغل + مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل

مزد شغل = (آخرین مزد شغل دریافتی کارگر در سال قبل) +
[آخرین مزد شغل دریافتی کارگر در سال قبل) × (درصد افزایش حداقل
مزد سال جاری)] + (پایه سنوات) + (افزایش ریالی مزد در سال جاری)

سال ۹۸ | با توجه به نکته‌ی مهم ۱ در **بخش ۱۴**، در طول سال
۹۸ چون کارگر کمتر از یک سال در کارگاه مشغول به کارش سابقه دارد
بنابراین مزد شغل وی برابر با حداقل مزد آن سال است. با توجه به
بخشنامه‌ی مزد سال ۱۳۹۸، داریم:

مزد شغل روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۹۸ =
حداقل مزد روزانه در سال ۹۸ = ۵۰۵,۶۲۷ ریال

اگر فرض کنیم مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل کارگر صفر ریال
است، بنابراین:

مزد ثابت روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۹۸ = ۵۰۵,۶۲۷ ریال

سال ۹۹ | از فروردین سال ۹۹، سابقه کار کارگر در آن کارگاه
بیشتر از یک سال می‌شود. بنابراین از فروردین ۹۹ به ایشان پایه سنوات
تعلق خواهد گرفت.

برای محاسبه‌ی مزد شغل روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۹۹ ارقام زیر
را لازم داریم:

- آخرین مزد ثابتی که کارگر در اسفند ۹۸ دریافت کرده است:
روزانه ۵۰۵,۶۲۷ ریال

- درصد افزایش حداقل مزد در سال ۹۹: ۱۵٪

- پایه سنوات سال ۹۹: روزانه ۵۸,۳۳۳ ریال

- افزایش ریالی مزد در سال ۹۹: ۳۰,۳۳۸ ریال

$$\begin{aligned} &= \text{مزد شغل روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۹۹} \\ &= (۳۰۳۳۸) + (۵۸۳۳۳) + [(۰.۱۵) \times (۵۰۵۶۲۷)] + (۵۰۵۶۲۷) \\ & \quad \underline{۶۷۰,۱۴۲} \text{ ریال} \end{aligned}$$

اگر فرض کنیم مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل کارگر صفر ریال است، بنابراین:

$$\text{مزد ثابت روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۹۹} = \underline{۶۷۰,۱۴۲} \text{ ریال}$$

سال ۱۴۰۰ | در ادامه برای محاسبه‌ی مزد شغل روزانه‌ی کارگر

با شروع سال ۱۴۰۰ ارقام زیر را لازم داریم:

- آخرین مزد ثابتی که کارگر در اسفند ۹۹ دریافت کرده است:

روزانه ۶۷۰,۱۴۲ ریال

- درصد افزایش حداقل مزد در سال ۱۴۰۰: ۲۶٪

- پایه سنوات سال ۱۴۰۰: روزانه ۴۶,۶۶۷ ریال

- افزایش ریالی مزد در سال ۱۴۰۰: ۸۲,۷۸۵ ریال

$$\begin{aligned} &= \text{مزد شغل روزانه‌ی کارگر با شروع سال ۱۴۰۰} \\ &= (۸۲۷۸۵) + (۴۶۶۶۷) + [(۰.۲۶) \times (۶۷۰۱۴۲)] + (۶۷۰۱۴۲) \\ & \quad \underline{۹۷۳,۸۳۱} \text{ ریال} \end{aligned}$$

اگر فرض کنیم مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل کارگر صفر ریال است، بنابراین:

مزد ثابت روزانه‌ی کارگر با شروع سال $1400 = 973,831$ ریال

بنابراین کارگری که از فروردین سال ۹۸ در یک کارگاه مشغول به کار می‌شود، مزد ثابت وی در همان کارگاه در سال ۱۴۰۰ بدین شرح است:

روزانه: ۹۷۳,۸۳۱ ریال

ماه‌های ۳۱ روز: ۳۰,۱۸۸,۷۶۱ ریال

ماه‌های ۳۰ روز: ۲۹,۲۱۴,۹۳۰ ریال

اسفند (۲۹ روز): ۲۸,۲۴۱,۱۰۰ ریال

حداقل مزد روزانه در سال ۱۴۰۰، ۸۸۵,۱۶۵ ریال است. مزد ثابت روزانه‌ی کارگرِ مثال ما بیشتر از این مقدار است. (۹۷۳,۸۳۱ ریال) این تفاوت ناشی از سابقه کار کارگر در کارگاه است. بنابراین هر چه سابقه کار شما در کارگاهی که در آن کار می‌کنید بالاتر رود، اختلاف مزد ثابت شما با مبلغ حداقل مزد بیشتر خواهد شد.

**نکته‌ی
مهم!**

دستمزد ۶- حق اولاد، حق مسکن، بن کارگری و مبلغ آن‌ها در سال ۱۴۰۰

حق اولاد، حق مسکن، بن کارگری، پاداش افزایش تولید و سود سالانه مزایای رفاهی و انگیزه‌ای نام دارند. این مزایا به همراه مزد ثابت بخشی از حق‌السعی‌اند. (بخش ۱۳)

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای برای تمامی ماه‌های سال یکسان است. اما اگر شما در طول ماه کارکرد کمتری از یک ماه دارید، به نسبت کارکرد ماهانه‌تان از این مزایا برخوردار می‌شوید.

**نکته‌ی
مهم ۱**

حق اولاد یا کمک عائله‌مندی در اصل کمک‌هزینه‌ای است بابت فرزندان کارگران.

اگر شما متأهلید اما فرزندی ندارید، حق اولاد به شما تعلق نمی‌گیرد.

**نکته‌ی
مهم ۲**

برای این که حق اولاد به شما تعلق بگیرد دارا بودن شرایط زیر ضروری است:

۱. باید حداقل سابقه‌ی ۷۲۰ روز (۲ سال) بیمه داشته باشید.
۲. اگر فرزندان پسر زیر ۱۸ سال یا در حال تحصیل دارید بابت ایشان به شما حق اولاد تعلق می‌گیرد.
۳. اگر فرزندان دختر مجرد یا متارکه‌کرده‌ای دارید، که هزینه‌ی زندگی ایشان بر عهده‌ی شماست، به شما بابت ایشان حق اولاد تعلق می‌گیرد.

۴. اگر فرزندان دارای که به دلیل بیماری یا نقص عضو بنا به تأیید کمیسیون‌های پزشکی قادر به کار نیستند، بدون محدودیت سنی ایشان، به شما حق اولاد تعلق می‌گیرد.

۵. در حق اولاد سقف تعداد فرزند وجود ندارد. یعنی بابت هر تعداد فرزندی از شما که شرایط ۲ تا ۴ را داشته باشند، حق اولاد باید دریافت کنید.

مبلغ حق اولاد به ازای هر فرزند سه برابر حداقل مزد روزانه در سال جاری است. بنابراین مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ برابر است با: ماهانه ۲,۶۵۵,۴۹۵ ریال

برخورداری از **حق مسکن** یا کمک‌هزینه‌ی مسکن شروطی ندارد و باید به تمامی کارگران مشمول قانون کار پرداخت شود.

مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ برابر است با: ماهانه ۴,۵۰۰,۰۰۰ ریال

بن کارگری مبلغی است که بابت تهیه‌ی ارزاق به کارگران تعلق می‌گیرد. برخورداری از این بن همچون حق مسکن شروطی ندارد و همه‌ی کارگران باید آن را دریافت کنند.

مبلغ آن در سال ۱۴۰۰ برابر است با: ماهانه ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال

دستمزد ۷- محاسبه‌ی حق‌السعی

در بخش ۱۳ گفتیم که:

حق‌السعی = مزد یا حقوق + کمک‌عائله‌مندی (حق اولاد) +
 کمک‌هزینه‌ی مسکن (حق مسکن) + کمک‌هزینه‌ی خواربار (بن
 کارگری) + پاداش افزایش تولید + سود سالانه + کمک‌هزینه‌ی
 ایاب‌وذهاب + مزایای غیرنقدی + نظایر این موارد

به ترتیب اجزای حق‌السعی را در این بخش‌ها شرح داده‌ایم:

مزد، حداقل مزد و مزد بیشتر از یک سال سابقه کار ← بخش ۱۴،

بخش ۱۵، بخش ۱۷

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای ← بخش ۱۸

برای کارگری با سابقه‌ی کمتر از یک سال در محل کارش، مزد برابر
 با حداقل مزد سال جاری است. بنابراین حق‌السعی وی در سال ۱۴۰۰،
 بدون پاداش افزایش تولید، سود سالانه، کمک‌هزینه‌ی ایاب‌وذهاب و
 مزایای غیرمزدی، برابر با این مبلغ است:

ارقام به ریال است	ماه‌های ۳۱ روزه	ماه‌های ۳۰ روزه	اسفند (۲۹ روز)
حداقل مزد (ماهانه)	۲۷,۴۴۰,۱۱۵	۲۶,۵۵۴,۹۵۰	۲۵,۶۶۹,۷۸۵
حق مسکن (ماهانه)	۴,۵۰۰,۰۰۰	۴,۵۰۰,۰۰۰	۴,۵۰۰,۰۰۰
بن کارگری (ماهانه)	۶,۰۰۰,۰۰۰	۶,۰۰۰,۰۰۰	۶,۰۰۰,۰۰۰
حق اولاد (هر فرزند) (ماهانه)	۲,۶۵۵,۴۹۵	۲,۶۵۵,۴۹۵	۲,۶۵۵,۴۹۵
حق السعی (بدون فرزند)	۳۷,۹۴۰,۱۱۵	۳۷,۰۵۴,۹۵۰	۳۶,۱۶۹,۷۸۵
حق السعی (۱ فرزند)	۴۰,۵۹۵,۶۱۰	۳۹,۷۱۰,۴۴۵	۳۸,۸۲۵,۲۸۰
حق السعی (۲ فرزند)	۴۳,۲۵۱,۱۰۵	۴۲,۳۶۵,۹۴۰	۴۱,۴۸۰,۷۷۵
حق السعی (۳ فرزند)	۴۵,۹۰۶,۶۰۰	۴۵,۰۲۱,۴۳۵	۴۴,۱۳۶,۲۷۰

جدول فوق برای کارگرانی است که در محل کار خود، کمتر از یک سال سابقه دارند. برای کارگرانی که سابقه کارشان در محل کار بیشتر از یک سال است، مزد ثابت ایشان بیشتر از رقم حداقل مزد خواهد بود. برای آشنایی با مزد ثابت و محاسبه‌ی مبلغ آن به [بخش ۱۴](#) و [بخش ۱۷](#) مراجعه کنید.

نکته‌ی مهم ۱

دستمزد ۸- سه نوع مزد: ساعتی، کارمزد، کارمزد ساعتی

اگر مزد بر اساس ساعات کارتان محاسبه شود، مزد شما ساعتی نامیده می‌شود. مزد اگر به اساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد **کارمزد** نامیده می‌شود. اگر بر اساس میزان کار در زمان معین باشد **کارمزد ساعتی** نام دارد. (تبصره ۱ ماده ۳۵) برای اطلاع از شرایط و الزامات هر کدام از این نوع مزدها، آیین‌نامه‌ی اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی را در [پیوست ۲](#) مطالعه کنید.

در بخش‌های پیشین ملاک محاسبه‌های ما بر مزد ساعتی بود.

برای اطلاع از جزئیات محاسبه‌ی مزد کارگران کارمزدی و کارمزد ساعتی در سال جاری به دستورالعمل نحوه اجرا در مورد کارگران کارمزدی دائم و موقت در بخشنامه مزد سال ۱۴۰۰ ([پیوست ۱](#)) رجوع کنید.

حق سنوات یا پاداش پایان کار

حق سنوات به پاداش پایان کار یا مزایای پایان خدمت گفته می‌شود. ([ماده ۲۴](#)) در حق سنوات موارد زیر مهم است:

۱. حق سنوات به **همه‌ی کارگران**، اعم از قرارداد دائم، وقت یا معین، تعلق می‌گیرد.

۲. حق سنوات به دو صورت می‌تواند پرداخت شود: پایان هر سال یا پایان قرارداد کار میان شما و کارفرما.

۳. حق سنوات اضافه بر مزد و حقوق ماهانه‌ی شما است.

مبلغ حق سنوات با توجه به مدت سابقه کار شما در محل کارتان تعیین می‌شود. به ازای هر سال سابقه کار، متوالی یا متناوب، باید شما مبلغ یک ماه مزد ثابت آخرین ماه کاری‌تان را دریافت کنید.

به عنوان مثال اگر به شما در آخر هر سال حق سنوات پرداخت می‌شود، مبلغ حق سنوات شما برابر است با مزد ثابت‌تان در اسفند ماه آن سال. یا اگر مثلاً در قراردادی ۵ ساله، شما طی آن ۵ سال حق سنوات دریافت نکرده‌اید، باید در پایان قرارداد، ۵ برابر مزد ثابت آخرین ماه را به عنوان حق سنوات دریافت کنید. یعنی به ازای هر سال سابقه، یک مزد ثابت.

در سال ۱۴۰۰، اگر شما از فروردین این سال تا اسفند ماه در کارگاهی مشغول به کار باشید، اگر کارفرما در پایان سال بخواهد حق سنوات شما را بپردازد، اگر حداقلی‌بگیر باشید، یعنی مزد ثابت شما برابر با حداقل مزد باشد و شامل پایه سنوات نشود، در این صورت شما باید در پایان اسفند ماه به عنوان حق سنوات مبلغی برابر با ۲۵,۶۶۹,۷۸۵ ریال دریافت کنید.

در محاسبه‌ی حق سنوات، مزد ثابت مبنا است. یعنی مبلغ حق سنوات شامل پایه سنوات و مزایای ثابت پرداختی به تبع

**نکته‌ی
مهم ۱**

شغل است. بنابراین اگر مزد ثابت شما بیشتر از حداقل مزد است، مبلغ حق سنوات شما بیشتر رقم بالا خواهد بود.

در محاسبه‌ی حق سنوات، حق‌السعی مبنا نیست. یعنی مبلغ حق سنوات شامل مزایای رفاهی و انگیزه‌ای (حق اولاد، مسکن، بن کارگری و...) نمی‌شود.

نکته‌ی
مهم ۲

اگر شما قرارداد موقت دارید، در پایان مدت قراردادتان باید به نسبت کارکرد سالانه‌تان حق سنوات دریافت کنید. مثلاً اگر ۶ ماه از سال در یک جایی کار کرده‌اید، باید نصف مبلغ مزد ثابت آخرین ماه کاری‌تان را به‌عنوان حق سنوات دریافت کنید.

نکته‌ی
مهم ۳

پایه سنوات با حق سنوات تفاوت دارد

پایه سنوات و حق سنوات دو موضوع متفاوت‌اند. بسیاری از کارگران این دو را به اشتباه یکی می‌دانند. پایه سنوات بخشی از مزد ثابت است و ماهانه به همراه حقوق پرداخت می‌شود. حق سنوات اما پاداش پایان کار است و در پایان سال یا پایان قرارداد کار آن را دریافت می‌کنید. برای پایه سنوات [بخش ۱۶](#) و برای حق سنوات [بخش ۲۱](#) را مطالعه کنید.

مزد اضافه‌کاری، جمعه‌کاری و تعطیل کاری

اضافه‌کاری در روزهای غیرتعطیل در دو شرایط الزامات خاص خود را دارد: شرایط عادی و شرایط استثنایی.

اضافه‌کاری در شرایط عادی (ماده ۵۹) الزامات زیر را دارد:

- موافقت شما با اضافه‌کاری
- ساعات اضافه‌کاری شما نباید روزانه بیشتر از ۴ ساعت و ماهانه بیشتر از ۱۲۰ ساعت باشد.
- در موارد استثنایی و حتماً با توافق شما می‌توان اضافه‌کاری بیشتری داشت.

در شرایط استثنایی ساعات اضافه‌کاری در صورت توافق شما می‌تواند حداکثر ۸ ساعت در روز شود. (ماده ۶۰) شرایط استثنایی شامل موارد زیر است:

- الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه‌ی حوادث مذکور است.
- ب- اعاده‌ی فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

در اکثر موارد در محل کار شما شرایط عادی است. بنابراین باید الزامات مربوط به شرایط عادی برای اضافه‌کاری شما رعایت شود. یعنی حداکثر ساعات روزانه و ماهانه‌ی اضافه‌کاری شما ۴ و ۱۲۰ ساعت است.

**نکته‌ی
مهم ۱**

نکته‌ی مهم ۲ پس از انجام اضافه‌کاری در شرایط استثنایی کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به اداره‌ی کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت و مدت آن تأیید شود. در صورت عدم تأیید اداره‌ی کار، کارفرما مکلف است به شما غرامت و خسارت بدهد. ([تبصره ۱ و ۲ ماده ۶۰](#))

نکته‌ی مهم ۳ اضافه‌کاری در کارهای شبانه و همچنین خطرناک و سخت و زیان‌آور ممنوع است. ([ماده ۶۱](#)) همچنین اضافه‌کاری برای کارگران نوجوان ممنوع است. ([ماده ۸۳](#))

مزد اضافه مزد هر ساعت اضافه‌کاری در روزهای غیرتعطیل مشمول ۴۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. بنابراین در سال ۱۴۰۰ مزد هر ساعت اضافه‌کاری حداقل ۱۶۹,۰۶۳ ریال است. ([تبصره ۱ ماده ۶۲](#))

مزد اضافه برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی وی است: مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان مشمول ۸۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. در سال ۱۴۰۰ حداقل این مبلغ برابر است با ۲۱۷,۳۶۶ ریال. ([تبصره ۱ ماده ۶۲](#))

مزد اضافه برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی نیست و روز دیگری در هفته به‌عنوان تعطیل هفتگی وی تعیین شده است: مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان، تا سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه، مشمول ۴۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. این مبلغ در سال ۱۴۰۰ حداقل برابر با ۱۶۹,۰۶۳ ریال است. اگر ساعات کار این

کارگر در روز جمعه بیشتر از سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه شود، هر ساعت کار بیشتر از این سقف، مشمول ۸۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. در سال ۱۴۰۰ حداقل این مبلغ برابر است با ۲۱۷,۳۶۶ ریال. (تبصره ۱ ماده ۶۲)

**اضافه
مزد**
هر ساعت کار در روزهای تعطیل رسمی مشمول ۴۰ درصد اضافه‌مزد می‌شود. این مبلغ در سال ۱۴۰۰ حداقل برابر با ۱۶۹,۰۶۳ ریال است.

**نکته
مهم ۴**
مبنای اضافه‌مزد در اضافه‌کاری روزهای غیر تعطیل و همچنین تمامی روزهای تعطیلی مزد ثابت است. (بخش ۱۴) بنابراین اگر شما حداقلی‌بگیر نباشید، یعنی اگر مزد ثابت هر ساعت کار عادی‌تان بیشتر از حداقل مزد است، قاعدتاً مزد ساعتی شما در اضافه‌کاری‌ها و روزهای تعطیلی بیشتر از ارقام بالا خواهد بود.

عیدی یا پاداش سالانه

در پایان هر سال باید مبلغی تحت عنوان عیدی یا پاداش سالانه از جانب کارفرما به شما پرداخت شود. (ماده واحده قانون «تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار») در عیدی موارد زیر مهم است:

۱. عیدی به همه‌ی کارگران، اعم از قرارداد دائم، وقت یا معین، تعلق می‌گیرد.

۲. عیدی اضافه بر مزد و حقوق ماهانه‌ی شما است.

مبلغ عیدی برابر است با ۶۰ روز آخرین مزد ثابت شما. اگر شما حداقلی‌بگیر باشید، عیدی‌تان در سال ۱۴۰۰ برابر است با ۵۳,۱۰۹,۹۰۰ ریال.

نکته‌ی مهم ۱ در محاسبه‌ی عیدی، مزد ثابت مبنا است. یعنی مبلغ عیدی شامل پایه سنوات و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل است. بنابراین اگر مزد ثابت شما بیشتر از حداقل مزد است، مبلغ عیدی شما بیشتر از رقم بالا خواهد بود.

نکته‌ی مهم ۲ مبلغ عیدی نباید از ۹۰ روز حداقل مزد روزانه در سال جاری تجاوز کند. یعنی عیدی شما در سال ۱۴۰۰ نمی‌تواند بیشتر از مبلغ ۷۹,۶۶۴,۸۵۰ ریال باشد.

نکته‌ی مهم ۳ در محاسبه‌ی عیدی، حق‌السعی مبنا نیست. یعنی مبلغ عیدی شامل مزایای رفاهی و انگیزه‌ای (حق اولاد، مسکن، بن کارگری و...) نمی‌شود.

نکته‌ی مهم ۴ اگر شما قرارداد موقت دارید، در پایان مدت قراردادتان باید به نسبت کارکرد سالانه‌تان عیدی دریافت کنید. مثلاً اگر ۴ ماه از سال در یک جایی کار کرده‌اید، باید مبلغ یک‌سوم ۶۰ روز آخرین مزد ثابت‌تان را به‌عنوان عیدی دریافت کنید.

بیمه‌ی اجباری کارگران و مبلغ آن در سال ۱۴۰۰

هر کارفرمایی مکلف است کارگران خود را بیمه کند. بنابراین شما با هر نوع قرارداد و در هر شرایطی که کار می‌کنید باید از جانب کارفرما در سازمان تأمین اجتماعی بیمه شوید. (ماده ۱۴۸)

بخش عمده‌ی حق بیمه سهم کارفرما و بخشی از آن سهم کارگر است. سهم حق بیمه‌ی شما ماهانه از حقوق‌تان کسر می‌شود. سپس کارفرما باید با اضافه کردن سهم خود بر این مبلغ و پرداخت آن به سازمان تأمین اجتماعی، بیمه‌ی شما در آن ماه را به اصطلاح رد کند.

سهم حق بیمه‌ی کارگر در هر ماه برابر است با: ۷ درصد مجموع مزد ثابت، حق مسکن و بن کارگری.

همچنین **سهم حق بیمه‌ی کارفرما** در هر ماه برابر است با: ۲۳ درصد مجموع مزد ثابت، حق مسکن و بن کارگری.

در سال ۱۴۰۰ اگر شما حداقلی‌بگیر باشید مجموع مزد ثابت، حق مسکن و بن کارگری‌تان به شرح زیر است:

- ماه‌های ۳۱ روزه: ۳۷,۹۴۰,۱۱۵ ریال
- ماه‌های ۳۰ روزه: ۳۷,۰۵۴,۹۵۰ ریال
- اسفند ماه (۲۹ روز): ۳۶,۱۶۹,۷۸۵ ریال

بنابراین **حداقل سهم حق بیمه‌ی شما** در سال ۱۴۰۰ (۷ درصد مبالغ فوق) برابر است با:

- ماه‌های ۳۱ روزه: ۲,۶۵۵,۸۰۸ ریال

• ماه‌های ۳۰ روزه: ۲,۵۹۳,۸۴۷ ریال

• اسفند ماه (۲۹ روز): ۲,۵۳۱,۸۸۵ ریال

همچنین حداقل سهم حق بیمه‌ی کارفرما در سال ۱۴۰۰ (۲۳)

درصد مبالغ فوق برابر است با:

• ماه‌های ۳۱ روزه: ۲,۶۵۵,۸۰۸ ریال

• ماه‌های ۳۰ روزه: ۲,۵۹۳,۸۴۷ ریال

• اسفند ماه (۲۹ روز): ۲,۵۳۱,۸۸۵ ریال

فقط در صورتی که کارفرما بیمه‌ی شما را رد کند مجاز است ماهانه مبلغی را تحت عنوان حق بیمه از حقوق‌تان کسر کند. به مبلغی که از حقوق شما کسر می‌شود توجه کنید که مطابق سهم‌تان باشد. همچنین برای اطمینان از این که بیمه‌ی شما از جانب کارفرما کامل و سروقت رد می‌شود به سایت <https://account.tamin.ir/auth/login> سربریزید و با وارد کردن نام کاربری و گذرواژه‌ی خود سوابق بیمه‌ای‌تان را مشاهده کنید. (جهت آموزش استفاده از سامانه‌ی اینترنتی سوابق بیمه‌ی سازمان تأمین اجتماعی [پیوست ۴](#) را مطالعه کنید)

**نکته‌ی
مهم ۱**

کارفرما مکلف است به نسبت کارکرد شما، به هر مقداری که باشد، شما را بیمه کند. مثلاً اگر شما در محل کارتان به صورت تمام‌وقت کار نمی‌کنید یا این که ساعات کار موظفی‌تان در ماه تکمیل نمی‌شود یا این که در طول سال فقط چند مدتی در آن محل مشغول به

**نکته‌ی
مهم ۲**

کار بوده‌اید، کارفرما مکلف به هر میزانی که کار کرده‌اید بیمه‌ی شما را رد کند.

برای برخورداری از **بیمه‌ی بیکاری** مطابق مقررات، لازم نیست شما هیچ مبلغی بپردازید. کارفرما باید سهم حق بیمه‌ی بیکاری شما را به تمامی به دولت بپردازد. از ۲۳ درصد سهم کارفرما در حق بیمه، بخشی از آن (۳ درصد مجموع مزد و مزایا) مربوط به بیمه‌ی بیکاری است. یعنی اگر کارفرما مدعی است که سهم پرداختی وی به سازمان تأمین اجتماعی برای بیمه‌ی شما ۲۳ درصد بوده است بنابراین شما در صورت دارا بودن شرایط از بیمه‌ی بیکاری بهره‌مند خواهید شد.

**نکته‌ی
مهم ۳**

شرایط کار زنان

شرایط کار برای کارگران زن تابع تمامی مقررات و قوانینی است که در بخش‌های دیگر شرح داده‌ایم. به هیچ عنوان کارگری به این دلیل که زن است نباید شرایط و مقررات مربوط به کار وی پایین‌تر از حداقل‌های تعیین شده در بخش‌های مختلف قانون کار باشد. نه تنها تمامی قانون کار به‌طور یکسان برای کارگران زن باید به اجرا درآید بلکه مفادی در قانون کار هست که مختص زنان است و این مفاد نیز لازم‌الاجرا می‌باشند. در ادامه این مفاد مختص کار زنان را توضیح می‌دهیم.

در خصوص **مزد**، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی انجام می‌شود باید به کارگران زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. در [ماده ۳۸](#)

به صراحت عنوان شده است که "تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است."

با کمال تأسف کارگران زحمتکش زن در ایران بارها تجربه کرده‌اند که میزان دستمزد آن‌ها در بسیاری از بخش‌ها و کارگاه‌های صنعتی و غیرصنعتی پایین‌تر از کارگران مرد است. بسیاری از جایگاه‌های شغلی بنا به عرف به زنان واگذار می‌شود و سرمایه‌داران و کارفرمایان به این بهانه که به‌زعم ایشان این جایگاه‌های شغلی زحمت کمتری می‌طلبد، دستمزد کمتری به این زنان کارگر پرداخت می‌کنند. گاهی مبالغ دستمزد کار زنان آن‌چنان کم است که چندان فاصله‌ای با بیگاری کشیدن از ایشان ندارد. چنین عرف‌ها و بهانه‌هایی به‌وضوح با منافع و حقوق کارگران زن تضاد دارد. سرمایه‌داران به مدد چنین بهانه‌هایی استثمار از زنان کارگر را به نفع خود بیشتر می‌کنند.

قانون کار به صراحت چنین نابرابری‌ای را در حقوق و مزد کارگران زن غیرقانونی اعلام کرده است. اما همچون دیگر موارد قانون کار، سرمایه‌داران و کارفرمایان از تن دادن به همین قانونی که نواقص و ناعدالتی‌ها در آن کم نیست، فرار می‌کنند. در این‌جا باز هم وظیفه‌ی ما کارگران است که با اتحاد و آگاهی بر منافع خود، در اولین گام حقوق قانونی‌مان را از کارفرمایان و دولت طلب کنیم. اشتباه خواهد بود اگر عامل ناعدالتی مضاعف در حق کارگران زن را کارگران مرد بدانیم. کارگران زن و کارگران مرد باید دوشادوش یکدیگر حقوق و منافع نادیده‌گرفته‌شده‌شان را در مبارزه‌ای مشترک طلب کنند.

علاوه بر دستمزدهای بسیار پایین برای کار زنان، کارفرمایان بسیاری هستند که بر **برخوردها و رفتارهایی به شدت غیر اخلاقی و ناپسند با کارگران زن** دارند. این برخوردها و رفتارها از سخنان تحقیرآمیز گرفته تا تبعیض و تعرض و تجاوز جنسی را شامل می‌شود.

آنان گمان می‌کنند چون در جایگاه طبقاتی بالاتری قرار دارند حق دارند با زنان طبقات پایین جامعه چنین برخوردها و رفتارهایی داشته باشند. چنین برخوردها و رفتارهایی کاملاً قابل پیگرد قانونی است و اگر شما در چنین شرایطی قرار گرفتید حق شکایت دارید. اما علاوه بر پیگیری قانونی در چنین مواردی، آن چه مانعی محکم و سدی در برابر این رفتارهای کثیف کارفرمایان می‌شود، آگاهی و اتحاد کارگران در محل کار است. کارفرمایی که تشخیص دهد کارگرانش بر حقوق قانونی خود و منافع‌شان آگاه‌اند و همچنین به تجربه دریابد که کارگرانش در پیگیری این حقوق و منافع ثابت‌قدم و متحدند، جرأت چنین رفتارها و برخوردهایی را در مواجهه با کارگران به خود نخواهد داد.

به‌طور کلی برای بهبود وضعیت کارگران زن همدلی طبقاتی و وحدتی عملی میان کارگران زن و مرد در محیط‌های کار ضروری است. هرگونه رقابت و تفکیکی میان هم‌طبقه‌ای‌های خود می‌تواند صف ما را در مقابل طبقه‌ی سرمایه‌داران ضعیف کند. یکی از آسیب‌های جدی که منجر به تضعیف صف طبقاتی ما کارگران می‌شود، رقابت و تفکیک کارگران زن و مرد بین یکدیگر است. ما کارگران باید با آگاهی در برابر این آسیب بایستیم.

اکنون بپردازیم به شرایط **مختص کار زنان** در قانون کار.

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. ([ماده ۷۵](#))

مرخصی بارداری و زایمان:

- **مدت مرخصی:** اگر چه در [ماده ۷۶](#) مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن ۹۰ روز عنوان شده است اما در سال ۱۴۰۰ با تصویب هیئت دولت این مرخصی به ۹ ماه یا ۲۷۰ روز افزایش یافته است.
- **کمک‌هزینه‌ی دوران مرخصی:** پرداخت حقوق و مزایای کارگر بیمه‌شده در دوران مرخصی بارداری و زایمان، در بخش دولتی برعهده‌ی دستگاه مربوط و در بخش غیردولتی برعهده‌ی سازمان تأمین اجتماعی است. ([تبصره ۲ ماده ۷۶](#))
- **بیمه‌ی دوران مرخصی:** مرخصی بارداری و زایمان جزو سوابق کارگر بیمه‌شده محسوب می‌شود و در این مدت پاداش و عیدی نیز به ایشان تعلق می‌گیرد. ([تبصره ۱ ماده ۷۶](#))
- **بازگشت به کار:** کارفرما حق ندارد شما را به دلیل استفاده از مرخصی بارداری و زایمان اخراج کند. شما پس از پایان دوران مرخصی باید به کار سابق خود برگردید. ([تبصره ۱ ماده ۷۶](#))

- تمامی موارد مربوط به مرخصی بارداری و زایمان باید به تأیید سازمان تأمین اجتماعی برسد. بنابراین برای اطلاع از جزئیات و همچنین استفاده‌ی کامل از دستمزد، کمک‌هزینه و مزایای مربوط به دوران بارداری و زایمان به اداره‌ی کار محل خود مراجعه کنید.

اگر در دوران بارداری قرار دارید و نوع کاری که در محل کار انجام می‌دهید به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی تا پایان دوره‌ی بارداری شما خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما باید تا پایان دوره‌ی بارداری‌تان، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به شما محول کند. ([ماده ۷۷](#))

**نکته‌ی
مهم ۱**

کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار شما محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید. ([ماده ۷۸](#))

**نکته‌ی
مهم ۲**

مرخصی تشویقی مردان برای تولد فرزند:

به مردان کارگری که همسر ایشان زایمان کرده است، با شرایط زیر مرخصی تشویقی تعلق می‌گیرد: (تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده)

۱. مدت مرخصی تشویقی تولد فرزند برای مردان ۱۴ روز است.

۲. همسر ایشان باید شاغل بوده و همچنین از مرخصی زایمان استفاده کرده باشد.

۳. مدت این مرخصی اضافه بر مرخصی استحقاقی است.

۴. کارفرما در صورت استفاده‌ی کارگر از این مرخصی تشویقی باید حقوق، مزایا و بیمه‌ی ایشان را طی این مدت ۱۴ روزه بپردازد.

شرایط کار اتباع خارجی

اگر شما جزو کارگران اتباع خارجی هستید، در صورت دارا بودن شرایط زیر مشمول مقررات قانون کار می‌شوید:

۱. دارا بودن روادید ورود با حق کار

۲. دارا بودن پروانه‌ی کار

۳. در مشاغل مجاز تعیین شده از طرف وزارت کار مشغول به کار باشید. ([مبحث سوم فصل پنجم](#))

در صورتی که شرایط بالا را داشته باشید تمامی مقررات مربوط به قانون کار باید برای شما رعایت شود. مگر در مواردی خاص و استثناء که در خود قانون کار ذکر شده است. بنابراین در صورتی که شما پروانه‌ی کار دارید باید در محل کارتان همچون تمامی کارگران دیگر قانون کار و مفاد آن برای شما به اجرا درآید.

**نکته‌ی
مهم ۱**

برای مشاهده‌ی فهرست مشاغل مجاز برای اتباع خارجی به پیوست ۵ مراجعه کنید.

اگر شما پروانه‌ی کار نداشته باشید از نظر قانون کار امکان کار کردن ندارید. در صورت اطلاع اداره‌ی کار، شما از کار اخراج شده و کارفرمای تان جریمه (**ماده ۱۸۱** - معادل ۵ برابر حداقل مزد روزانه برای هر روز کار شما) می‌شود.

اکثریت کارگران اتباع خارجی و به‌ویژه کارگران افغانستانی در ایران پروانه‌ی کار ندارند. به همین دلیل ایشان به‌طرزی ناعادلانه از شمول مقررات قانون کار خارج‌اند و در نتیجه شرایط زندگی خود و خانواده‌هایشان در بسیاری موارد سخت‌تر و مصیبت‌بارتر از کارگران ایرانی است. بسیاری از این کارگران در مشاغل سخت و طاقت‌فرسا مشغول به زحمت کشیدن‌اند اما از حداقل‌های قانون کار نیز برخوردار نیستند. کارفرمایان و سرمایه‌داران از همین وضعیت ناگوار بهره گرفته و کارگران غیرمجاز خارجی را با دستمزدهایی بسیار پایین و در شرایطی به‌شدت سخت به‌کار می‌گیرند و از این طریق سودهایی سرشار نصیب خود می‌کنند. در نتیجه سود ناشی از به‌کارگیری ارزان و غیرقانونی کارگران زحمتکش خارجی نه به جیب خود ایشان بلکه نصیب کارفرمایان می‌شود. متأسفانه اما برخی تصور می‌کنند که کارگران اتباع خارجی و به‌ویژه کارگران افغانستانی عامل بیکاری کارگران ایرانی‌اند. در حالی که این چنین نیست.

ولع و حرص کارفرمایان و سرمایه‌داران دلیل اصلی بیکاری کارگران است. از یک طرف بسیاری از کارفرمایان با افزایش ساعات کار و شدت کار، کارگرانی کمتر از حد نیاز را به استخدام خود درآورده‌اند. از طرف دیگر، سرمایه‌داران به مدد قوانین دولتی فعلی امکان آن را دارند که با زیر پا گذاشتن و نادیده گرفتن حقوق و منافع کارگران از نیروی کار بسیار ارزان کارگران اتباع خارجی، زنان و کودکان بهره‌مند شوند. این دو نکته جزو عوامل اصلی بیکارسازی وسیع کارگران در هر جایی و از جمله در ایران است. هر دوی این عوامل سود سرمایه‌داران و ضرر کارگران را سبب شده است.

بنابراین تصور خطرناک و اشتباهی خواهد بود اگر که کارگران ایرانی منافع خود را علیه منافع کارگران مهاجر افغانستانی بدانند. دستمزد پایین یا بیکاری کارگران ایرانی ناشی از سرمایه‌داران و دولت مدافع منافع ایشان است نه کارگران هم‌طبقه‌ای که از فشار جنگ و بی‌خانمانی و فقر مجبور به ترک دیار و کوچ به جاهایی دیگر شده‌اند.

ما شاهدیم که هم برای بسیاری از کارگران ایرانی و هم برای تعداد وسیعی از کارگران افغانستانی در ایران حداقل‌های قانون کار نیز رعایت نمی‌شوند. همین نکته باعث بسیاری از مشکلات کارگران، چه ایرانی و چه افغانستانی، است. بنابراین تلاش برای آگاهی از قانون کار و دیگر منافع مشترک و همچنین، در اولین گام، اتحاد برای به اجرا درآوردن این حداقل‌های قانونی می‌تواند نبرد مشترکی باشد میان کارگران ایرانی و کارگران مهاجر افغانستانی.

شرایط کار نوجوانان

به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع است. (ماده ۷۹)

کارگر نوجوان از نظر قانون کار کسی است که سن ایشان بین ۱۵ تا ۱۸ سال باشد. (ماده ۸۰) شرایط کار کارگران نوجوان به شرح زیر است:

۱. **آزمایش‌های پزشکی:** کارگران نوجوان باید در بدو استخدام و در ادامه حداقل سالی یکبار توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار بگیرند. هدف از این آزمایش‌ها سنجیدن تناسب کار با توانایی‌های ایشان است. (ماده ۸۰ و ۸۱)

۲. **ساعات کار روزانه:** ساعات کار روزانه‌ی کارگران نوجوان نیم ساعت کمتر از کارگران معمولی است. یعنی به‌طور میانگین روزانه ۶ ساعت و ۵۰ دقیقه. (ماده ۸۲)

۳. **ممنوعیت‌ها:** اضافه‌کاری، کار در شب، کارهای سخت‌وزیان‌آور و خطرناک، حمل بار با دست و بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران نوجوان ممنوع است. (ماده ۸۳)

۴. **مشاغل ممنوعه:** به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی به‌کارگیری کارگران نوجوان در برخی مشاغل به‌طور کلی ممنوع است. (ماده ۸۴) برای مشاهده‌ی فهرست این مشاغل به پیوست ۶ مراجعه کنید.

برای کارگران پاره‌وقت همه‌ی مفاد قانون کار باید اجرا شود

اگر شما در محلی به‌عنوان پاره‌وقت یا نیمه‌وقت مشغول به کارید، باید همه‌ی مقررات قانون کار برای شما اجرا شود. بنابراین پاره‌وقت بودن کار شما باعث نمی‌شود که از حقوق مندرج در قانون کار مستثنی شوید. آن دسته از مقرراتی که کارکرد کارگر تأثیری در اجرای آن ندارد باید به‌یکسان برای همه‌ی کارگران اجرا شود. مابقی مقررات قانون کار نیز باید به‌نسبت کارکرد شما محاسبه و اجرایی شوند.

تأمین شرایط ایمنی، حفاظت و بهداشت کارگران در محیط کار برعهده‌ی کارفرما است

شرایط ایمنی، حفاظت و بهداشت کارگران جزو مسائل بسیار مهم است. این مسئله با جان ما کارگران در ارتباط است و هرگونه کم‌کاری از جانب کارفرما یا کم‌حواسی از جانب خودمان لطمات فراوانی به خود و خانواده‌های مان وارد خواهد ساخت.

سالانه کارگران شریف بسیاری جان خود را به دلیل نقض و نادیده‌انگاشتن مسائل مربوط به ایمنی و حفاظت کارگران در محل کار از دست می‌دهند و بسیاری دیگر متأسفانه آنچنان آسیب‌هایی می‌بینند که برای مدت‌ها یا تا آخر عمر از کارافتاده می‌شوند.

مسئولیت حوادث کار در تمامی موارد باید متوجه سرمایه‌داران باشد و در اکثریت مواقع نیز، مگر در مواردی استثنای، ایشان تقصیر کارند. اکثر این حوادث به‌طور مستقیم ناشی از بی‌مسئولیتی و تقصیر ایشان در قبال

جان و سلامتی کارگران است. مابقی چنین حوادثی نیز با توجه به شرایط و مشکلات عظیم کارگران در جامعه و در محل کار، به طور غیرمستقیم، باز هم متوجه سرمایه‌داران و دولت‌های مدافع منافع و حقوق ایشان می‌شود.

بسیاری از کارفرمایان بدون هیچ‌گونه مسئولیت‌پذیری‌ای در قبال جان کارگران، با فراغ بال از زیر بار مسئولیت‌های قانونی خود در این زمینه درمی‌روند. در بسیاری از کارگاه‌ها و محل‌های کار شرایط و ملزومات رعایت نکات ایمنی و حفاظت برای کارگران فراهم نیست. در بسیاری از معادن و صنایع تولیدی کشور، سرمایه‌داران از تأمین ضروریات اولیه‌ی حفاظت از جان و سلامتی کارگران سربازمی‌زنند. در چنین مواردی کارفرمایان به طور مستقیم در حوادث کار مسئول و مقصراند.

ما کارگران به تجربه دیده‌ایم که در بسیاری موارد هم که به طور مستقیم بی‌مسئولیتی کارفرمایان مسبب اتفاقات ناگوار برای کارگران در محل کار نیست، خستگی ناشی از کار، عدم آموزش مناسب یا عدم تناسب حجم و شدت کار با توانایی‌های فرد، به طور کلی یا در آن مقطع زمانی مشخص، منجر به اختلال حواس و عدم تمرکز کارگر شده و در کمال تأسف اتفاقات ناگواری برای‌شان در حین کار رقم خورده است. مسئولیت عواملی که در این موارد منجر به حادثه شده است باز هم به کارفرما و به دولت، که مجری قانون کار است، برمی‌گردد.

سرمایه‌داران، کارفرمایان و دولت، مقصر مستقیم باشند یا غیرمستقیم، در حوادث کاری که برای کارگران اتفاق می‌افتد، لطمه‌ای نمی‌بینند. کارگران و خانواده‌های ایشان‌اند که با گرو گذاشتن جان و

سلامتی خود هزینه‌ی این حوادث را می‌پردازند. بنابراین اصلی‌ترین وظیفه برای جلوگیری از این حوادث بر دوش خود ما است.

ما باید کارفرمایان و دولت را مجبور به اجرای دقیق و کامل شرایط حفاظت، ایمنی و بهداشت کار در محیط کاری‌مان سازیم. در شرایطی که احساس خطر کردیم، به مسئولان و کارفرمایان اعتراض کرده و تا تأمین شرایط ایمن از ادامه‌ی کار امتناع کنیم. در حین ساعات طولانی کار، به‌هنگام ناخوش‌حوالی، در شب‌کاری‌ها و هر موقع که احساس عدم‌تمرکز و بی‌ثباتی کردیم، دست از کار بکشیم و به‌خاطر بیاوریم که جان و سلامتی ما نباید به سادگی و بنابر دلایلی که در اختیار ما نیست در معرض تهدید قرار بگیرد.

کارفرمایان مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار دهند. همچنین ایشان مکلفند که چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به کارگران بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. کارگران نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند. (ماده ۹۱)

اگر در جایی مشغول به کارید که به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارید باید کارفرما برای شما پرونده‌ی پزشکی تشکیل دهد و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از شما معاینه و آزمایش‌های لازم به عمل آورده شود.

اگر با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که شما به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشید، کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار شما را بر اساس نظریه‌ی شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. (ماده ۹۲)

شرایط دوره‌ی آزمایشی کار

در بسیاری موارد کارفرما، به بهانه‌ی کسب رضایت، در ابتدا از کارگر می‌خواهد که مدتی را آزمایشی به کار بپردازد تا با ادامه‌ی کار ایشان در آن محل موافقت به عمل آورد. در این دوره‌ی آزمایشی کار بسیاری مواقع حقوقی پرداخت نمی‌شود یا در بهترین حالت حقوق ناچیزی به کارگر داده می‌شود. از طرفی دیگر مدت این دوره‌ی آزمایشی به شکل یکجانبه‌ای توسط کارفرما تعیین می‌شود. **تمامی این موارد غیرقانونی‌اند.** قانون کار به‌طور مشخص در خصوص دوره‌ی آزمایشی کار مقرراتی را تعیین کرده است.

طرفین، یعنی شما و کارفرما، می‌توانید با توافق یکدیگر **توافق طرفین** مدتی را به نام دوره‌ی آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر دو طرف حق دارید بدون اخطار قبلی و بی‌آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشید، رابطه‌ی کار را قطع نمایید. (ماده ۱۱)

در دوره‌ی آزمایشی شما باید به‌طور کامل از حقوق و دستمزد خود برخوردار شوید. در اکثریت مواقع کارفرمایان به این بهانه که شما در دوره‌ی آزمایشی قرار دارید از پرداخت حقوق کامل شما خودداری می‌کنند. این کار آن‌ها به‌طور قطع غیرقانونی است. قطع رابطه‌ی کار در

دوره‌ی آزمایشی دو حالت دارد. حقوق و دستمزد شما در این دو حالت متفاوت است:

۱- در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره‌ی آزمایشی خواهد بود.

۲- چنانچه کارگر رابطه‌ی کار را قطع نمایند کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

مدت دوره‌ی آزمایشی: حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد. ([تبصره ماده ۱۱](#))

مدت دوره‌ی آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود.

**نکته‌ی
مهم ۱**

اخذ چک یا سفته به عنوان ضمانت از کارگر غیرقانونی است

بسیاری از کارفرمایان هنگام استخدام کارگر درخواست چک یا سفته از جانب ایشان می‌کنند. این کارفرمایان چنین چیزی را تحت عنوان ضمانت حُسن انجام کار طلب می‌کنند. در هیچ کجای قانون کار چنین اجازه‌ای به کارفرمایان داده نشده است. اما از آنجایی که کارفرمایان و سرمایه‌داران از هیچ فشاری بر کارگران برای به بند کشیدن بیشتر آنان مضایقه نمی‌کنند، روی به این کارهای غیرقانونی آورده‌اند. بسیاری از ما کارگران هم از ترس از دست دادن فرصت شغلی پیش‌آمده مجبور می‌شویم به این خواسته‌های کارفرما تن دهیم.

در خصوص این مسئله چند نکته می‌توان گفت:

- به‌خاطر داشته باشید که این عمل کارفرمایان غیرقانونی است و تا آن جایی که می‌توانید دیگر کارگران را از غیرقانونی بودن این عمل آگاه سازید. خودتان تلاش کنید و همچنین دیگر کارگران را ترغیب کنید که تا جایی که ممکن است زیر بار چنین اجباری از جانب کارفرما نروند.
- در صورتی که ناچار بودید چنین ضمانتی به کارفرما بدهید نگران نباشید و ترس به دل خود راه ندهید. کارفرمایان نه‌تنها نمی‌توانند در اداره‌ی کار از این ضمانت‌ها علیه شما استفاده کنند بلکه حتی شما می‌توانید علیه ایشان در این خصوص شکایت کنید.
- در مراجع قضائی هم کارفرمایان بابت سوءاستفاده از این ضمانت‌ها علیه شما دست‌شان بسته است. برای محکم‌کاری بهتر است به‌هنگام تحویل این ضمانت‌ها دو کار زیر را انجام دهید:

۱- اگر چک می‌دهید آن را تحت عنوان "بابت حسن انجام کار" پشت‌نویسی کنید و نام کارفرمای خود را بر روی آن بنویسید. اگر سفته می‌دهید بر روی آن بنویسید "بابت حسن انجام کار" و از کارفرما امضاء گرفته و همچنین از برگه‌ها کپی بگیرید.

۲- شماره و مبلغ برگه‌های ضمانت در قراردادتان ذکر شود. با ذکر این توضیح که "این برگه‌ها بابت حسن انجام کار به کارفرما تحویل داده شده است."

- اگر پس از اتمام قراردادتان کارفرما از پس دادن ضمانت‌های تحویل گرفته ممانعت به عمل آورد می‌توانید علیه او شکایت کنید.

نکته مهم ۱

کارفرمایان بسیاری می‌دانند که برگه‌های ضمانت در مراجع قانونی علیه کارگران قابل استفاده نیست اما همچنان کارگران را به تحویل این برگه‌ها مجبور می‌کنند. چرا که در واقعیت اخذ ضمانت از جانب کارفرما برای ترساندن ما از طلب حقوق قانونی مان حین و حتی پس از اتمام قرارداد کار است. با آگاهی بر غیرقانونی بودن عمل آن‌ها و همچنین در اتحاد با دیگر کارگران می‌توانیم این عمل آن‌ها را خنثی کنیم. نباید به این نکته آن‌چنان خوشبین باشیم که با شکایت در خصوص برگه‌های ضمانت علیه کارفرما قانون به نفع ما رأی خواهد داد. همانطور که بارها تجربه داشته‌ایم، فرآیند شکایت برای طلب حقوق قانونی در محیط کار بسیار طولانی، طاقت‌فرسا و هزینه‌بر است حتی اگر حق با ما بوده باشد. بنابراین بهترین کار در این خصوص برای ما کارگران این است که از آغاز اجازه‌ی چنین عملی را به کارفرما ندهیم و این شدنی نیست مگر با اتحاد جمعی ما کارگران.

قرارداد سفیدامضاء غیرقانونی است

قرارداد سفیدامضاء به برگه‌هایی گفته می‌شود که کارفرما یا منصوبان او در محل کار، به جای قرارداد کار، به شما عرضه کرده و از شما

می‌خواهند آن را امضاء کنید. این برگه‌ها اغلب سفید است و کارفرما یا منصوبان او می‌گویند که پس از امضای شما مفادش مطابق قانون نوشته خواهد شد و به امضای کارفرما خواهد رسید. البته در برخی موارد این برگه‌ها حین امضای شما کاملاً سفید نیستند بلکه بخش‌هایی در آن نوشته شده است. این برگه‌ها نیز سفیدامضاء محسوب می‌شوند چون در ادامه و بدون توافق و رؤیت شما مفاد و جملاتی به آن اضافه می‌شود.

قرارداد کار مطابق قانون تعریف خاص خود را دارد. هر برگه‌ای که کارفرما موافق آن باشد یا برای امضاء به شما عرضه کند قرارداد کار نیست:

- نوشتن تمامی جملات و بندهای قرارداد کار باید با توافق و رضایت شما باشد.
- در هیچ کدام از بندهای قرارداد نباید کمتر از حداقل‌های قانون کار ذکر شده باشد. ([بخش ۳](#))
- قرارداد کار باید به هنگام امضای شما به‌طور کامل نوشته شده باشد. اضافه کردن به یا کاستن چیزی از قرارداد پس از امضای شما غیرقانونی است.

بنابراین اگر از جانب کارفرما برگه‌ای تحت عنوان قرارداد کار به‌شکل سفیدامضاء به شما عرضه شد، این عمل غیرقانونی است و برگه‌ی مذکور قرارداد کار محسوب نمی‌شود. قرارداد کار زمانی قانونی است که شامل حداقل مواردی باشد. این موارد در [بخش ۳۴](#) شرح داده شده است.

همچون بی‌قانونی‌های دیگر کارفرمایان، بسیاری از ما کارگران علی‌رغم آگاهی بر این که اعمال آنان برخلاف حقوق قانونی و منافع مان

است اما بنابه شرایط ناشی از بیکاری، ناچار به پذیرفتن شروط آنان می‌شویم. به همین دلیل درباره‌ی قراردادهای سفیدامضاء چند نکته قابل عرض است:

- به‌خاطر داشته باشید که عمل کارفرمایان در اجبار به امضای برگه‌ی سفیدامضاء تحت عنوان قرارداد غیرقانونی است و تا جایی که می‌توانید دیگر کارگران را از غیرقانونی بودن این عمل آگاه سازید. خودتان تلاش کنید و همچنین دیگر کارگران را ترغیب کنید که تا جایی که ممکن است زیر بار چنین اجباری از جانب کارفرما نروند.

- در صورت ناچاری و امضای این برگه‌ها، همچنان کارفرما مکلف است طبق قانون کار تمامی حقوق مربوط به شما را به‌عنوان کارگر رعایت کند. بنابراین در صورتی که کارفرما مغایر با قانون کار، حقوق شما را در هر موردی زیر پا گذاشت، شما از نظر قانونی می‌توانید حقوق خود را از او طلب کنید. امضای شما پای برگه‌ی سفیدامضاء اگر چه روند طلب حقوق قانونی‌تان را طولانی‌تر و سخت‌تر می‌کند اما کارفرما برای اثبات این که تمامی حقوق شما را رعایت کرده به چیزهایی بیشتر از برگه‌ی سفیدامضاء نیازمند است.

قراردادهای سفیدامضاء، همچون دیگر ظلم‌ها و حق‌خوری‌های سرمایه‌داران و کارفرمایان علیه کارگران، به‌قصد تضعیف روحیه‌ی ما کارگران است. آنان با این حربه‌ها می‌خواهند که ما پیشاپیش از پیگیری منافع، مطالبات و حقوق خود پشیمان شویم. متأسفانه در

**نکته‌ی
مهم ۱**

بسیاری موارد حربه‌های آن درست عمل کرده است. کارفرمایان بسیاری از ناآگاهی ما کارگران در خصوص حقوق‌مان در زمینه‌ی قراردادکار سوءاستفاده می‌کنند. در همین بحث قراردادهای سفیدامضاء، آنان این‌گونه به کارگران القا می‌کنند که در صورت امضای این برگه‌ها، کارگران دیگر حق هیچ اعتراض و شکایتی در خصوص حقوق و طلب‌های خود نخواهند داشت. به‌هیچ‌وجه چنین چیزی صحت ندارد. تنها راه چاره‌ی ما در مورد قرارداد سفیدامضاء، همچون بسیاری موارد دیگر که حقوق‌مان زیر پا گذاشته می‌شود، این است که با آگاهی بر غیرقانونی بودن عمل آن‌ها و همچنین در اتحاد با دیگر کارگران عمل آن‌ها را خنثی کنیم. نباید به این نکته آن‌چنان خوشبین باشیم که با شکایت در خصوص برگه‌های سفیدامضاء قانون به نفع ما رأی خواهد داد. همانطور که بارها تجربه داشته‌ایم، فرآیند شکایت برای طلب حقوق قانونی در محیط کار بسیار طولانی، طاقت‌فرسا و هزینه‌بر است حتی اگر حق با ما بوده باشد. بنابراین بهترین کار در این خصوص برای ما کارگران این است که از آغاز اجازه‌ی چنین عملی را به کارفرما ندهیم و این شندی نیست مگر با اتحاد جمعی ما کارگران.

قرارداد کار برای کارگران بهتر است شامل چه مواردی باشد؟

ماده‌ی ۱۰ قانون کار حداقل مواردی را که باید در یک قرارداد موجود باشند این‌گونه عنوان می‌کند:

- مشخصات دقیق طرفین (کارگر و کارفرما)
- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها
- محل انجام کار
- تاریخ انعقاد قرارداد
- مدت قرارداد (چنانچه کار برای مدت معین باشد)
- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید.

موارد فوق برای یک قرارداد کار کفایت می‌کند. توجه کنید که بهتر است جزئیات هر مفادی نوشته شود.

نکته ۱ مهم در پیوست ۷ نمونه‌ای از قرارداد کار را می‌توانید مشاهده کنید. این نمونه بسته به شرایط کاری شما می‌تواند مفاد دیگری را نیز دربرگیرد. اما توجه داشته باشید که به‌طور کلی هیچ بندی از قرارداد کارتان با حقوق تصریح‌شده‌ی شما در قانون کار منافات نداشته باشد. البته در **بخش ۳** توضیح داده شد که قراردادهای کمتر از حداقل‌های قانون کار غیرقانونی است اما علاج پیش از واقعه بهتر است.

نکته ۲ مهم اخذ چک یا سفته به‌عنوان ضمانت از شما غیرقانونی است اما اگر ناچار به این کار شدید، شماره و مبلغ برگه‌های ضمانت در قراردادتان ذکر شود. با ذکر این توضیح که "این برگه‌ها بابت حسن انجام کار به کارفرما تحویل داده شده است." (**بخش ۳۲**)

نکته ۳ مهم قرارداد سفیدامضاء غیرقانونی است. مفاد هر قراردادی باید با توافق و رضایت شما نوشته شود و پس از امضاء نباید چیزی اضافه یا از آن کم شود. (**بخش ۳۳**)

قرارداد کار در چهار نسخه باید نوشته شود

در بسیاری موارد حتی اگر قراردادی نوشته شود، کارفرما فقط یک نسخه را به کارگر عرضه کرده و از ایشان درخواست امضاء می‌کند. پس از این دیگر کارگر قراردادی را که امضاء کرده نمی‌بیند. این عمل کارفرمایان غیرقانونی است. باید حتماً کارگر نسخه‌ای از قرارداد را در اختیار داشته باشد.

در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد. (تبصره ماده ۱۰)

- یک نسخه از آن به اداره‌ی کار محل
- یک نسخه به شما به‌عنوان کارگر
- یک نسخه نزد کارفرما
- نسخه‌ی دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده‌ی کارگر قرار می‌گیرد.

اگر در جایی مشغول به‌کارید که شورای اسلامی کار یا نماینده ندارید، قرارداد می‌تواند در سه نسخه تنظیم شود. یعنی یک نسخه برای شما، یک نسخه کارفرما و یک نسخه برای اداره‌ی کار.

نکته‌ی

مهم ۱

تمامی نسخه‌های قرارداد باید از جانب دو طرف، شما و کارفرما، امضاء شوند و نباید هیچ تفاوتی این نسخه‌ها با یکدیگر داشته باشند.

نکته‌ی

مهم ۲

حتماً یک نسخه از قرارداد باید به شما تحویل داده شود. تحویل نسخه‌ی اداره‌ی کار هم در صورت تزییع حقوق شما در محل کار و طلب قانونی آن بسیار مفید است.

شرایط خاتمه یا فسخ قرارداد

مطابق [ماده ۲۱](#)، قرارداد کار در یکی از شرایط زیر خاتمه می‌یابد:

۱. فوت کارگر
۲. بازنشستگی کارگر
۳. از کارافتادگی کلی کارگر
۴. در قراردادهای دائم: استعفای کارگر
۵. در قراردادهای موقت: با اتمام مدت زمان قرارداد و در صورتی که مابین کارگر و کارفرما به صورت صریح یا ضمنی قرارداد تجدید نشده باشد
۶. در قراردادهای معین: با پایان انجام کاری که میان کارگر و کارفرما در قرارداد بر سر آن توافق شده است

شرایط استعفا در قراردادهای دائم: اگر شما قرارداد دائم دارید و می‌خواهید استعفا دهید باید یک ماه قبل از ترک کار به کارفرمای خود به صورت کتبی اطلاع داده و استعفای خود را تحویل دهید. ([تبصره ماده ۲۱](#)) اگر شما این کار انجام دهید حتی در صورت عدم موافقت کارفرما شما می‌توانید ترک کار کنید.

بهبتر است یک نسخه از متن استعفا را به اداره‌ی کار محل خود و همچنین اگر تشکل کارگری دارید به این تشکل تحویل دهید تا در صورت مخالفت کارفرما با استعفای شما، آسوده‌تر ترک کار کنید.

نکته‌ی
مهم ۱

در قراردادهای موقت و معین هیچ کدام از طرفین حق فسخ یک‌طرفه‌ی قرارداد را ندارند. (ماده ۲۵) اگر چه مطابق قانون در این قراردادها امکان استعفاء وجود ندارد اما بسیاری مواقع در صورت اطلاع قبلی و موافقت وی می‌توانید قرارداد کار را پیش از اتمام مدت آن فسخ کنید.

توجه داشته باشید که اگر برای فسخ این قراردادها شما موافقت کارفرما را جلب نکرده و یک‌طرفه ترک کار کنید، کارفرما می‌تواند از شما شکایت کرده و طلب خسارت بکند.

نکته‌ی
مهم ۲

در صورت مخالفت کارفرما با استعفای خود در قراردادهای موقت و معین می‌توانید مسئله را در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره‌ی کار پیگیری کنید. تا روشن شدن تکلیف استعفای‌تان، ترک کار نکنید.

نکته‌ی
مهم ۳

شرایط فسخ قرارداد از طرف کارفرما: کارفرما در دو حالت، آن‌هم تحت شرایطی، می‌تواند قرارداد کار را فسخ نماید:

۱. قصور کارگر در انجام وظایف محوله
۲. نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه (ماده ۲۷)

توجه داشته باشید که کارفرما به بهانه‌ی دو مورد فوق قرارداد کار شما را یک‌جانبه و سرخود فسخ نکند، برای فسخ قرارداد از جانب کارفرما باید حتما شرایط زیر برقرار باشد:

- قصور در انجام وظایف محوله یا تخلف از آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. بنابراین کارفرما سرخود نمی‌تواند معیار جدید برای قصور در کار یا آیین‌نامه‌ی انضباطی تعریف کند.
- **دادن تذکر کتبی توسط کارفرما:** کارفرما در صورتی مجاز است که به دلیل قصور و تخلف قرارداد کار شما را فسخ نماید که ابتدا به شما تذکر کتبی داده باشد.
- **نظر مثبت شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی:** اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار و در واحدهایی که شورای اسلامی کار وجود ندارد، نظر مثبت انجمن صنفی، برای فسخ قرارداد کار شما لازم است.
- **اگر در محل کار شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگری ندارید:** اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص اداره‌ی کار برای فسخ قرارداد کار لازم است.
- چنانچه شما مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شوید، حق دارید نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه‌ی دعوی نمایید.

تسویه حساب کارگران بدون اسناد پرداختی از لحاظ قانونی پذیرفته نیست

برخی کارفرمایان در حین قرارداد کار و پیش از اتمام آن برگه‌ای را تحت عنوان تسویه حساب در برابر کارگران قرار می‌دهند و از ایشان تقاضای امضای آن را دارند.

محتوای این برگه این است که شخص امضاءکننده، یعنی شما، اقرار می‌کنید که تمامی مطالبات خود را از کارفرما دریافت کرده و وی به شما بدهی‌ای از این بابت در خصوص دستمزد، مزایا، بیمه و دیگر موارد ندارد. این برگه درحالی به امضای شما می‌رسد که هنوز مطالبات خود را دریافت نکرده‌اید. در این صورت چنین برگه‌ای و چنین عملی از جانب کارفرما غیرقانونی است. در مواردی حتی کارفرمایان برگه‌ی تسویه حساب را به صورت سفیدامضاء به شما عرضه می‌کنند و پس از امضای شما مطابق میل و منفعت خود آن را می‌نویسند. در این مواقع هم، همچون قراردادهای سفیدامضاء (بخش ۳۳)، این برگه‌های امضاءشده از جانب شما و جاهت قانونی ندارند و قابل پیگیری از مراجع قانونی است.

اول از همه تلاش کنید و همچنین کارگران دیگر را ترغیب کنید که در برابر چنین اعمالی از کارفرما مقاومت کنند و تن به امضای چنین برگه‌ای ندهند. اما اگر به ناچار مجبور به امضای آن شدید چندان جای نگرانی نیست.

در سال ۹۷ و به موجب رأی دیوان عدالت اداری، از منظر قانونی تصریح شده است که تسویه حساب کارگران بدون اسناد پرداختی پذیرفته نیست.

معنی این رأی قانونی این است که اگر شما حقوق و طلب‌های قانونی خود را دریافت نکرده اما برگه‌ای را تحت عنوان تسویه حساب امضاء کرده‌اید، در صورت شکایت شما از کارفرما برای احقاق حقوق و مطالبات خود، کارفرما برای اثبات این که حقوق شما را به‌طور کامل پرداخت کرده، نمی‌تواند صرفاً به برگه‌ی تسویه حساب استناد کند. وی برای اثبات این قضیه باید مستندات پرداخت این حقوق و مطالبات را نیز ارائه نماید.

اجبار کارفرما به امضای برگه‌ی تسویه حساب در حالی شما مطالبات خود را دریافت نکرده‌اید کارکردی ندارد مگر فشار بر شما و ترساندن تان از پیگیری حقوق خود. در خصوص برگه‌های تسویه حساب، همچون اخذ چک و سفته یا قراردادهای سفیدامضاء، قصد کارفرمایان و سرمایه‌داران، ممانعت در برابر مطالبه‌گری کارگران است. بنابراین همچون موارد دیگر، بهتر است به فکر چاره‌ای بهتر از شکایت قانونی، که برای ما کارگران طولانی، طاقت‌فرسا و هزینه‌بر است، باشیم. شکایت قانونی از کارفرما در این مواقع در صورت رضایت ما باید حتماً انجام شود اما راهکار واقعی حل چنین معضلی برای ما کارگران مقاومت جمعی در برابر این رفتارهای ضد منافع‌مان است. با آگاهی از حدود قوانین و آگاهی از منافع جمعی‌مان و همچنین ترغیب دیگر کارگران به اتحاد می‌توانیم به‌مرور زمان در برابر این رفتارهای کارفرمایان ایستادگی کنیم.

**نکته‌ی
مهم ۱**

چرا قرارداد کار اهمیت دارد و چگونه آن را مطالبه کنیم؟

داشتن قرارداد کاری که مطابق مقررات قانون کار نوشته شده و در آن حقوق قانونی کارگر در محل کار تصریح شده است، منجر به افزایش امنیت شغلی کارگر خواهد شد. بسیاری از ما کارگران تجربه کرده‌ایم که کارفرما به آسانی کارگری را که خواهان حقوق خود است و وضعیتی بهتر را مطالبه می‌کند اخراج می‌کند. کارفرما کارگری را که قرارداد دارد به راحتی نمی‌تواند با بهانه‌های مختلف اخراج کند و حداقل تا زمان اتمام قرارداد مجبور به حفظ کارگر است. به همین دلیل هر چه مدت قرارداد در قراردادهای موقت بیشتر باشد یا این که قرارداد دائم باشد، بیشتر به نفع کارگر است.

قرارداد کار توان کارگران برای طلب حقوق قانونی خود و چانه‌زنی با کارفرما برای بهبود وضعیت‌مان در محیط کار را بالا می‌برد. اگر کارگران در محیط کار قرارداد داشته باشند و به این واسطه از حقوق قانونی خود مطلع شوند، توان کارفرمایان برای زیرپا گذاشتن حقوق ایشان نیز کمتر می‌شود. به بیانی دیگر، قرارداد کار ضمانت اجرای قانون کار را برای کارگران بالا می‌برد.

داشتن قرارداد کار این نکته را متوجه کارفرمایان خواهد کرد که کارگران حقوق قانونی‌ای دارند و هرگونه که کارفرما به نفعش باشد اجازه ندارد که از نیروی کار ایشان بهره‌برداری کند. این نکته به این دلیل مهم است که می‌بینیم کارفرمایان کارگران خود را همچون برده‌هایی تصور می‌کنند که مالک ایشان‌اند و به این دلیل که به آن‌ها دستمزد می‌دهند هرگونه که بخواهند باید ایشان برای‌شان کار کنند. قرارداد کار می‌تواند مانعی

مناسب برای جلوگیری از این زیاده‌خواهی کارفرمایان و سرمایه‌داران باشد.

در محیط کارهایی که هیچ خبری از قرارداد کار نیست اولین گام برای ما کارگران، طلب قرارداد کار از کارفرما با رعایت حداقل‌های قانون کار است. در جاهایی که قرارداد کار موجود است، هم باید با اطلاع از قانون کار بدانیم که چه مفادی برای ما اجرا نمی‌شود و آن‌ها را طلب کنیم و هم این که با درخواست و زور جمعی در پی بهبود وضع خود در محل کار باشیم و صرفاً به حداقل‌های قانون کار اکتفا نکنیم.

باید حواسمان باشد که تمامی دستاوردهای ذکرشده در فوق یا دستاوردهایی دیگر که قرارداد کار می‌تواند داشته باشد به دلیل این برگه‌هایی نیست که قرارداد نام دارند. دلیل اصلی این دستاوردها آگاهی و اتحادی است که در محل کار به صورت جمعی میان کارگران به دست می‌آید. آگاهی و اتحاد به معنی آگاهی از منافع مشترک میان کارگران و عمل جمعی متحد برای مطالبه‌ی آن‌ها است.

سرمایه‌داران و کارفرمایان از این بابت که مالک محیط کار، ابزار کار و مسلط بر شرایط کارند تمامی هم‌وغم‌شان سود بیشتر به واسطه‌ی کار بیشتر ما کارگران است. آنان فقط به دنبال کار بیشتر در ازای دستمزد کمتر هستند. به همین دلیل به هر بهانه و با هر دستاویزی، چه قانونی باشد و چه نباشد، به استثمار بیشتر ما فکر می‌کنند. نفع آنان مشخص است و در پیگیری نفع خودشان بسیار ثابت قدم‌اند و حساب‌شده عمل می‌کنند. این ما کارگران هستیم که باید به نفع خودمان آگاه شویم و روش درست مطالبه‌ی آن را پیدا کنیم.

فرآیند مطالبه‌گری کارگران در محیط کار نمی‌تواند فردی باشد. چرا که کارفرمایان و سرمایه‌داران از تفکیک و جدایی بین ما توانسته‌اند به راحتی تمامی حقوق ما را زیرپا گذاشته و منافع خود را بر منافع ما در محل کار مسلط کنند.

قرارداد کار هم از این جمله مسائل است. کارفرمایان برای کار بیشتر، دستمزد کمتر و در نتیجه استثمار بیشتر ما از بستن قرارداد کار و رعایت قانون کار در آن سرباز می‌زنند. آنان از عدم پیگیری و مطالبه‌ی ما کارگران نفع می‌برند. آنان از این که ما از ترس از دست‌دادن شغل‌مان صدای‌مان در نمی‌آید نفع می‌برند. در مواجهه با چنین وضعی ما فقط می‌توانیم به یکدیگر تکیه کنیم. چرا که فردی عمل کردن از آن‌چه که هستیم در برابر کارفرمایان ضعیف‌ترمان خواهد کرد.

بنابراین بهترین راه برای مطالبه‌ی قرارداد کار یا مطالبه‌ی بهبود آن، این است که در محل‌های کار کارگران بر اهمیت و ضرورت چنین چیزی توافق کنند و به دنبال راه‌هایی باشند که چنین مطالباتی را جمعی از کارفرمایان، سرمایه‌داران و نمایندگان دولتی آن‌ها در ادارات کار بخواهند. لازمه‌ی چنین توافق و چنین عملی ارتباط مستمر و دوستانه میان کارگران است. ما به هیچ‌وجه رقیب یکدیگر نیستیم، ما منافی مشترک داریم که می‌توانیم با آگاهی و اتحاد عمل به آن‌ها دست‌یابیم.

کارفرمایان از حربه‌های بسیاری برای فاصله انداختن میان کارگران استفاده می‌کنند. یکی از حربه‌های رایج آنان این است که قراردادهای دستمزدهای متفاوتی به کارگران می‌دهند. برای برخی از کارگران شرایطی بهتر فراهم کرده و دستمزدهایی بالاتر

**نکته‌ی
مهم ۱**

می‌دهند. این رفتار کارفرمایان نه از سر خیرخواهی یا قدردانی آنان بلکه به قصد فاصله انداختن میان کارگران است. آنان با این حربه می‌خواهند امکان اتحاد میان کارگران را از ایشان بگیرند. متأسفانه در بسیاری از مواقع این حربه برای کارفرمایان موفق از آب درمی‌آید. این فقط یک نمونه از تلاش‌های بسیاری است که کارفرمایان و سرمایه‌داران برای جلوگیری از مطالبه‌گری جمعی ما در محل‌های کار به کار می‌برند. ما در مقابل این حربه‌ها بر منافع مشترک کارگران باید تأکید کنیم و سعی کنیم این دست رفتارهای کارفرما منجر به از بین رفتن اتحاد میانمان نشود.

چرا باید شکل‌های مستقل کارگری داشته باشیم؟

مشکلات و شرایط سخت ما کارگران در محیط کار و همچنین ناعدالتی‌هایی که در جامعه تجربه می‌کنیم فقط با آگاهی ما از ریشه‌ی این مشکلات و ناعدالتی‌ها و فقط با اتحاد عمل جمعی میان ما کارگران قابل تغییر است.

در بخش‌های [۱](#) و [۳۸](#) به‌طور ویژه و در دیگر بخش‌ها به‌صورت پراکنده از ضرورت آگاهی و اتحاد عمل میان ما کارگران برای بهبود وضعیت‌مان در محیط کار گفتیم. دیدیم که هر آن‌جایی که حقوقی از ما تضییع می‌شود یا منافع ما زیر پا گذاشته می‌شود راه درست این است که با آگاهی از منافع مشترک کارگری‌مان رو به عملی جمعی برای مطالبه‌گری بیاوریم. شاید هر کسی راه‌های فردی بسیاری برای بهبود وضع و شرایط خود در محیط کار به ذهنش برسد اما به تجربه درخواهیم یافت که این

راهکارهای فردی در نهایت تغییری قطعی در وضعیت ما به دنبال نداشته و حتی اگر به طور جزئی وضعیت را برایمان تغییر دهد در مقابل این دستاوردهای جزئی، چیزی بسیار بزرگ‌تر یعنی اتحاد و همراهی با هم‌طبقه‌ای‌های خود در محیط کار و جامعه را از دست داده‌ایم. اتحاد و همراهی طبقاتی‌ای که رمز نهایی برای داشتن جامعه‌ی عادلانه و آزاد برای ما کارگران است.

برای تغییر هرگونه شرایطی به نفع خودمان در محیط کار و همچنین در سطح کلی جامعه، آگاهی و اتحاد ضروری است. آگاهی از منافع مشترک‌مان، آگاهی از دلایل و عوامل مشکلات و سختی‌هایمان و آگاهی از صف مقابلی که منفعت ما کارگران را زیر پا می‌گذارند. در نتیجه‌ی تجهیز ما با این آگاهی عملی جمعی و آگاهانه برای تغییر اوضاع ممکن می‌شود.

ابزاری ضروری برای ما کارگران که در آن می‌توانیم در ارتباط مداوم با یکدیگر به منافع مشترک‌مان آگاه شویم و دست به اقداماتی جمعی برای طلب آن‌ها بزنیم **تشکل محل کار** است. تشکلی که برای ما و به قصد طلب حقوق و منافع ما از طبقه‌ی کارفرمایان، سرمایه‌داران و دولت نماینده‌ی منافع آنان باشد.

صف مقابل ما، یعنی سرمایه‌داران و مدافعین دولتی آن‌ها، ابزارهای قانونی و فراقانونی بی‌شماری دارند تا با سخت‌تر کردن شرایط برای ما کارگران، با دستمزدهای کمتر و کار بیشتر، استثمار از ما را افزایش دهند و به این طریق جیب‌های خود را سرشار از پول کنند. تنها ابزار ما کارگران

اما آگاهی و اتحاد است. آگاهی و اتحادی که بدون وجود تشکل کارگری بسیار سخت و ناممکن به نظر می‌رسد.

کارفرمایان نه تنها پشتوانه‌های دولتی و قانونی و فراقانونی برای دفاع از منافع خود دارند بلکه در هر رشته و حوزه‌ی صنفی نیز تشکل‌های مختص کارفرمایی خود را دارند. اما متأسفانه ما کارگران در محدود جاهایی تشکل کارگری داریم و حتی در بسیاری موارد تشکل‌هایی که اسم کارگری دارند مستقل نیستند و برخلاف منافع عموم کارگران عمل می‌کنند.

تشکل مستقل کارگری در محیط کار رشته‌های پیوند میان ما کارگران را تقویت کرده و زمینه‌ای فراهم می‌سازد تا با عمل جمعی خود در برابر زورگویی‌ها و زیاده‌خواهی‌های کارفرمایان بایستیم. تشکل به شرط این که مستقل باشد، یعنی فقط متشکل از کارگران باشد و وظیفه‌ی خود را فقط پیگیری منافع کارگران تعریف کند، ابزاری ضروری است که ما کارگران از طریق آن می‌توانیم هم حقوق قانونی خود و رعایت کامل قانون کار را طلب کنیم و هم این که برای بهبود وضعیت خود به فراتر از قانون و محدودیت‌های مسلط بر جامعه‌ی فعلی نظر داشته باشیم.

تشکل مستقل کارگری می‌تواند محل هم‌صحبتی، ارتباط و انتقال تجربیات ما کارگران بین یکدیگر باشد. محلی که در آن پیوندهای عمیق طبقاتی‌مان را در جامعه کشف کنیم و برسر این با یکدیگر به بحث بپردازیم که راه‌های بهبود وضعیت ما در محیط کار و به‌طور کلی راه‌های بهبود وضعیت‌مان در این جامعه چیست.

چند نکته درباره‌ی تشکل مستقل کارگری لازم به ذکر است:

- فقط برای کارگران است. سرمایه‌داران، نمایندگان دولتی و دیگر نمایندگان کارفرمایان و سرمایه‌داران در تشکل مستقل کارگران جایی ندارند.
- برای همه‌ی کارگران است. هر کارگری با هر عقیده و نظری باید در تشکل مستقل کارگری مرتبط با خود حضور داشته و همچون دیگر کارگران به اظهارنظر پرداخته و در تصمیم‌گیری‌های جمعی نقش داشته باشد.
- برای نمایندگان واقعی کارگران است. انتخاب و عزل نمایندگان کارگران در تشکل مستقل کارگری فقط در اختیار کارگران است و هیچ کس یا نهاد دیگری حق دخالت در این انتخاب و عزل‌ها را نباید داشته باشد.
- برای ارتباط، اظهار نظر، بحث و انتقال تجربه میان همه‌ی کارگران است. هدف در تشکل مستقل کارگری تحقق منافع و تغییر شرایط به نفع کارگران در محیط کاری ایشان است. در راستای چنین هدفی، ارتباط و هم‌صحبتی میان کارگران، شناخت گذشته و درس گرفتن از تجربیات جمعی و فردی مبارزات کارگری ضروری است. تشکل مستقل کارگری ابزاری ضروری برای تحقق چنین فضایی میان کارگران است.
- برای تصمیم و اقدام مشترک جمعی میان کارگران است. کارگران هر محل کاری به‌مدد تشکل مستقل خود باید تشخیص دهند که در لحظه‌ی کنونی چگونه و با چه

ابزارهایی می‌توانند حقوق ضایع شده یا منافع نادیده گرفته شده‌شان از جانب کارفرمایان را طلب کنند. این تصمیم‌ها جمعی اتخاذ می‌شوند و در موارد لازم نمایندگان انتخابی ایشان فقط باید مجری این تصمیمات جمعی باشند.

تشکل کارگری در محل کار حق قانونی کارگران است

بحث تشکل کارگری به‌صراحت در قانون کار ذکر شده است. در [فصل ششم](#) قانون کار مقررات مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی شرح داده شده است.

در قانون کار فعلی **همه‌ی کارگران** حق دارند در محل کار خود، به سه شکل زیر تشکل یابند:

شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگری و نماینده‌ی کارگری.

شورای اسلامی کار با توجه به پیشینه و سوابق آن و همچنین مقرراتی قانونی که حضور نمایندگان کارفرما و دولت را در آن اجباری می‌کند، از آن معیارهایی که برای تشکل مستقل کارگری نام بردیم فاصله‌ی بسیار دارد. شورای اسلامی کار در واقع از آن نهادهایی است که به نام کارگران اما علیه منافع عمومی آنان عمل کرده است.

انجمن‌های صنفی کارگری نیز گرچه به دلیل محدودیت‌های قانونی تمامی معیارهای تشکل مستقل کارگری را دارا نیست اما از میان سه نوع تشکل قانونی فوق، بهترین ابزاری است که کارگران حول آن

می‌توانند با وحدت و استمرار در عمل به آن چیزی که یک تشکل مستقل کارگری است نزدیک شوند.

نماینده‌ی کارگری در محیط کارهایی که تعداد کارگران پایین است، به شرط این که جمیع کارگران در انتخاب نماینده یا نمایندگان خود دقیق و با وسواس عمل کنند، می‌تواند تاحدودی دستاوردهای یک تشکل مستقل کارگری را برای ایشان داشته باشد.

در هر شکلی از تشکل‌های فوق یا حتی بدون موجودیت رسمی تشکلی کارگری در محیط کارمان، ما کارگران می‌توانیم پیوند و ارتباطی مستمر با یکدیگر داشته باشیم. این ارتباط و پیوند مستمر اگر با هدف بحث و نظرخواهی جمعی میان ما بر سر مطالبه و احقاق حقوق و منافع‌مان در محیط کار باشد، به نتایجی عملی و اقداماتی مشترک خواهد انجامید.

بنابراین فارغ از این که چه شکلی از تشکل‌های قانونی در محیط کار ما موجود است یا حتی اگر تشکلی رسمی نداریم، با پیوند مستمر و اتحاد عمل، عملاً تشکل مستقل کارگری خود را فارغ از محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های قانونی در محیط کار بنا نهاده‌ایم. در این شرایط، گامی بعدی این خواهد بود که با پشتیبانی جمعی، موجودیت تشکل مستقل خود را به کارفرمایان و نمایندگان دولتی بقبولانیم.

برای بحث بیشتر درباره‌ی تشکل‌های رسمی کارگری در قانون کار، [متن تشکل‌های رسمی در قانون کار ایران، یک تحلیل](#)

**نکته‌ی
مهم ۱**

[کارگری](#) را در مجله‌ی کارخانه حتماً مطالعه بفرمایید.

پیوست ۱:

بخشنامه‌ی

مزد سال ۱۴۰۰

بسمتعالی



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزیر

بخشنامه

شورای عالی کار با حضور نمایندگان سه گروه (دولت، کارفرمایان و کارگران) در جلسه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ پس از بحث و بررسی راجع به تعیین حداقل مزد سال ۱۴۰۰، در اجرای ماده (۴۱) قانون کار با در نظر گرفتن مصالح کارگران در انطباق هر چه بیشتر میزان درآمد آنان با سطح معیشت و هم چنین با توجه به مقتضیات بنگاه های تولیدی و کارفرمایان و شرایط اقتصادی جامعه موارد زیر را به اجماع و اتفاق آرا مورد تصویب قرار داد.

۱- از اول سال ۱۴۰۰ حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۸۸۵۱۶۵ ریال (هشتصد و هشتاد و پنج هزار و یکصد و شصت و پنج ریال) تعیین می گردد. همچنین از اول سال ۱۴۰۰ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۲۶ درصد مزد ثابت یا مزد مبنای (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه ۸۲۷۸۵ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۳۹۹ افزایش می یابد.

تبصره: با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ ۸۸۵۱۶۵ ریال (هشتصد و هشتاد و پنج هزار و یکصد و شصت و پنج ریال) بند (۱) کمتر شود.

۲- به کارگرانی که در سال ۱۴۰۰ دارای یک سال سابقه کار شده یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۴۶۶۶۷ ریال نیز به عنوان پایه (سنوات) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: پرداخت مبلغ مربوط به پایه سنواتی کارگران مشمول طرح های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با در نظر گرفتن رقم فوق الذکر برای گروه یک با توجه به دستورالعمل و جدول اعلامی توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت صورت می گیرد.

تبصره ۲: به کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۱۳۹۹، میزان مقرر در این بند یا تبصره یک آن حسب مورد تعلق خواهد گرفت.

بسمتعالی



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزیر

شماره: ۲۵۱۱۹۳

تاریخ: ۱۳۹۹/۱۲/۲۷

ساعت:

پیوست:

تبصره ۳: بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ شورای عالی کار و در راستای تقویت مهارت محوری و بهره مندی تمامی کارگران و در نتیجه رضایتمندی کارگران با سابقه، از ابتدای سال ۱۴۰۰ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۱ شورای عالی کار و در جهت افزایش رضایتمندی کارگران و کارفرمایان و به منظور تثبیت و تسری به تمامی کارگران، اعم از دائم و موقت مقرر شد از ابتدای سال ۱۴۰۰ کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار به عنوان مزایای رفاهی و انگیزه ای موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار بابت هر کارگر (اعم از متاهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۶۰۰۰۰۰۰ ریال از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت گردد.

۴- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند (۱) و تبصره یک بند (۲) در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و هم چنین چگونگی ارتقاء طبقه شغلی به موجب دستورالعمل های اداره کل روابط کار و جبران خدمت خواهد بود.

۵- مقررات این مصوبه شامل حال دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۴۰۰ به طور موقت در کارگاه ها اشتغال می یابند نخواهد شد.

۶- واحدهای مشمول قانون کار به منظور ایجاد رابطه هر چه بیشتر مزد و مزایا با بهره وری و تولید و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت نامه های کارگاهی و پیمان های دسته جمعی و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

محمد شریعتاری

دستورالعمل نحوه اجرا در مورد کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل

دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ شورای عالی کار در مورد کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند (بخشنامه شماره ۲۵۱۶۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ اداره کل روابط کار و جبران خدمت)

در اجرای بند ۴ بخشنامه شماره ۲۵۱۱۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ شورای عالی کار، نحوه اجرای مصوبه مزبور را در کارگاه های دارای طرح طبقه بند مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می دارد:

الف: نحوه اجرای بند یک بخشنامه راجع به افزایش مزد مبنا

به مزد شغل تمامی کارگران از ابتدای سال ۱۴۰۰ روزانه ۲۶ درصد (به نسبت آخرین مزد شغل آنان در سال ۱۳۹۹) به اضافه روزانه ۸۲۷۸۵ ریال اضافه می شود. به عبارت دیگر:

مزد شغل روزانه در سال ۱۴۰۰ = ۸۲۷۸۵ + (۲۶/۱) * آخرین مزد شغل روزانه در سال (۱۳۹۹)

تبصره ۱: با توجه به تکلیف مقرر در تبصره بند یک بخشنامه، چنانچه مزد شغل حاصل از اعمال افزایشات فوق الذکر کمتر از ۸۸۵۱۶۵ ریال در روز شود، مبلغ ۸۸۵۱۶۵ ریال ملاک خواهد بود.

تبصره ۲: به سایر عناصری که بر طبق دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی یا عرف و رویه کارگاه جزء مزد تلقی شده و تا پایان سال ۱۳۹۹ برقرار گردیده اند (علاوه بر افزایشی که بر روی مزد شغل ها ایجاد می شود) بایستی از اول سال ۱۴۰۰ معادل ۲۶ درصد اضافه شود از قبیل مزد رتبه، حق پست،

مزایای سختی کار، مزایای ماندگار پست، مزد سنوات گذشته (تا پایان ۱۳۹۹) و نظایر آنها.

تبصره ۳: همچنین در اجرای بند ۱ بخشنامه، ضرایب جداول مزدی طرح های طبقه بندی مشاغل معادل ۲۶ درصد نسبت به ضرایب سال گذشته (سال ۱۳۹۹) از ابتدای سال ۱۴۰۰ افزایش خواهد یافت.

ضمناً ضرایب مذکور ملاک تعیین مزد رتبه، مزایای حق پست، مزایای سختی کار، مزایای ماندگاری و غیره (برای کارگاه هایی که دارای چنین مزایایی طبق طرح طبقه بندی مشاغل می باشند) در سال ۱۴۰۰ خواهد بود.

ب: نحوه اجرای تبصره ۱ بند ۲ بخشنامه راجع به نرخ پایه سنوات در سال ۱۴۰۰

جدول مزد سنوات در گروه های بیست گانه در سال ۱۴۰۰ به شرح ذیل است که در اجرای تبصره یک بند ۲ بخشنامه شماره ۲۵۱۱۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ در مورد کارگرانی که از ۱۴۰۰/۱/۱ به بعد دارای یک سال سابقه خدمت باشند و یا یک سال از آخرین ترفیع آنان سپری شده باشد، متناسب با گروه شغلی مربوط معادل ریالی یک پایه با نرخ مقرر برقرار می شود.

تبصره ۱: مزد سنوات (پایه) که در اجرای مصوبه اخیر شورای عالی کار در سال ۱۴۰۰ و طبق جدول موضوع این بند داده می شود، مشمول افزایش ۲۶ درصد نمی شود.

جدول نرخ پایه (سنوات) در گروه‌های بیست‌گانه – (ارقام ریال در هر روز)

گروه	نرخ پایه	گروه	نرخ پایه
۱	۴۶۶۶۷	۱۱	۴۸۶۶۷
۲	۴۶۸۶۷	۱۲	۴۹۰۶۷
۳	۴۷۰۶۷	۱۳	۴۹۴۶۷
۴	۴۷۲۶۷	۱۴	۴۹۸۶۷
۵	۴۷۶۶۷	۱۵	۵۰۲۶۷
۶	۴۷۸۶۷	۱۶	۵۰۶۶۷
۷	۴۸۰۶۷	۱۷	۵۱۰۶۷
۸	۴۸۰۶۷	۱۸	۵۱۴۶۷
۹	۴۸۲۶۷	۱۹	۵۱۸۶۷
۱۰	۴۸۴۶۷	۲۰	۵۲۲۶۷

تبصره ۲: در اجرای تبصره ۳ بند ۲ بخشنامه شماره ۲۵۱۱۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ از ابتدای سال ۱۴۰۰ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از این که حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

ج: نحوه اجرای بند ۴ بخشنامه راجع به افزایش مزد ناشی از ارتقاء

در واحدهایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشند، نحوه ارتقاء شغل کارکنان و احتساب افزایش مزد ناشی از آن، مطابق ضوابط مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل خواهد بود.

کارگاه‌هایی که فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب می‌باشند، اضافه‌مزد ناشی از ارتقاء بایستی برابر ضوابط مزدی یا رویه‌های متداول کارگاه در گذشته تعیین و پرداخت شود.

کورش یزدان- مدیر کل روابط کار و جبران خدمت

دستورالعمل نحوه اجرا در مورد کارگران کارمزدی دائم و موقت

دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ شورای عالی کار در مورد کارگران کارمزدی دائم و موقت (بخشنامه شماره ۲۵۱۶۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ اداره کل روابط کار و جبران خدمت)

در اجرای بند ۴ بخشنامه شماره ۲۵۱۱۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ شورای عالی کار، بدینوسیله نحوه اجرای بخشنامه مذکور را در مورد کارگران کارمزدی اعلام می‌نماید:

۱- نحوه اعمال ۲۶ درصد افزایش بند ۱ بخشنامه

نرخ‌های کارمزدی در سال ۱۴۰۰ (به نسبت آخرین کارمزد در سال ۱۳۹۹) در مورد کارگران کارمزدی (اعم از موقت یا دائم) به‌مأخذ ۲۶ درصد افزایش می‌یابند. در صورتی که کارگران دارای بخش ثابت مزد (علاوه بر کارمزد) باشند، این بخش نیز بایستی ۲۶ درصد افزایش یابد.

تبصره ۱: چنانچه نرخ یا ملاک‌های کارمزدی تابع قسمت ثابت مزد بوده و یا به عبارت دیگر به صورت درصدی از قسمت ثابت مزد تعیین شده باشند، در این صورت تنها بخش ثابت مزد مشمول ۲۶ درصد خواهد گردید. (زیرا با

این عمل نرخ یا ملاک های کارمزدی نیز به دلیل تبعیت از قسمت مذکور خود به خود دستخوش افزایش خواهد شد.)

تبصره ۲: در صورتی که مجموع دریافتی کارگران بابت افزایش مزد کمتر از ۸۸۵۱۶۵ ریال در روز گردد، ملاک محاسبه و پرداخت آن به کارگران کارمزدی همان ۸۸۵۱۶۵ ریال خواهد بود.

۲- چگونگی اعمال افزایش رقم ثابت موضوع بند ۱ بخشنامه

علاوه بر افزایش ۲۶ درصد بر روی قسمت ثابت مزد، قسمت مذکور در سال ۱۴۰۰ روزانه ۸۲۷۸۵ ریال دیگر نیز افزایش خواهد یافت و در صورتی که کارگران فاقد قسمت ثابت مزد باشند در سال ۱۴۰۰ روزانه ۸۲۷۸۵ ریال در اجرای مصوبه شورای عالی کار به صورت ثابت در مورد آنان برقرار خواهد گردید.

تبصره: در صورتی که مجموع دریافتی کارگران بابت بخش ثابت و متغیر مزد کمتر از ۸۸۵۱۶۵ ریال در روز گردد، ملاک محاسبه و پرداخت آن به کارگران کارمزد همان ۸۸۵۱۶۵ ریال خواهد بود.

۳- اعطای مزد سنوات:

علاوه بر افزایش کارمزد، کارگران کارمزدی نیز بر حسب آن که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل باشند یا خیر، حسب مورد و مطابق دستورالعمل های ذریبط از پایه سنواتی موضوع بند ۲ بخشنامه شماره ۲۵۱۱۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی برخوردار خواهند شد.

کورش یزدان- مدیر کل روابط و جبران خدمت

پیوست ۲:

**آیین‌نامه‌ی اجرایی ضوابط
و مزایا و مشاغل قابل شمول
به نظام‌های کارمزدی، مزد
ساعتی و کارمزد ساعتی**

ماده ۱- در اجرای تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظامهای کارمزدی، مزد ساعتی، و کارمزد ساعتی به موجب آئین‌نامه به مورد اجراء گذاشته می‌شود.

فصل اول - نظام کارمزدی

ماده ۲- کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود.

تبصره ۲- کارمزد بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخص از کارگران یا مجموعه کارگاه باشد به ترتیب بصورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می‌گردد. در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۳- قرارداد کارمزدی بر حسب آنکه اولین واحد یا قطعه ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است.

در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که کارمزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

ماده ۴- در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد

آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره- مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین‌نامه پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ماده ۵- ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات مربوطه می‌باشد. مأخذ محاسبه فوق‌العاده اضافه کاری، نوبت کاری یا شب کاری کارگران کارمزد، نرخ کارمزد آنان است.

ماده ۶- چنانچه به جای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می‌شود.

ماده ۷- نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می‌باشد.

ماده ۸- هر گاه قرار داد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعت قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۹- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۰- در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد مزایای بیش از آنچه در این آیین‌نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می‌شوند جاری است.

ماده ۱۱- تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

فصل دوم- نظام مزد ساعتی

ماده ۱۲- مزد ساعتی، مزدی است که بابت ساعتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۱۳- در قرار دادهای مزدی ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۴- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۵- اعمال نظام کارمزد ساعتی در موارد زیر مجاز است:

الف- متصدیان حمل و نقل و کالا و مسافر.

ب- کارگران مطب های خصوصی پزشکان، کلینیک های پزشکی و پیرا پزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی مار در شبانه روز باشد.

ج- مشاغل غیر تمام وقت در زمینه های مشاوره و نظیر آن.

د- مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تأسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

ه- مشاغل آموزشی و پژوهشی.

تبصره ۱- حکم این ماده مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیت های مذکور نخواهد بود.

تبصره ۲- استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد مصرحه در این ماده موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶- مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روز مزدی باشد.

ماده ۱۷- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می کنند کارگران مشمول مزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند. هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل روزهای کار است در غیر اینصورت مأخذ محاسبه میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کار وی خواهد بود. مبلغ پرداختی در هر سال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۱۸- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۳۱ و ۳۲ کار در مورد کارگران مشمول نظام مزد ساعتی میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۹- در کارگاه هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

ماده ۲۰- تغییر نظام ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

فصل سوم- نظام کارمزد ساعتی

ماده ۲۱- کارمزد ساعتی، مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می شود. در قرارداد مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

ماده ۲۲- کارمزد ساعتی بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک از میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۲۳- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر کار کارمزد، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگران پرداخت نماید.

ماده ۲۴- مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روز مزدی باشد.

ماده ۲۵- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی می کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

مبلغ دریافتی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.
ماده ۲۶- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۲۷- در کارگاه‌هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد پرداخت کارمزد ساعتی می‌باشند در صورتیکه بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آیین‌نامه به کارکنان مشمول پرداخت می‌شود، عرف و رویه مذکور مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۲۸- تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان‌پذیر است.

ماده ۲۹- مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت دارند موقوف به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

ماده ۳۰- سایر مقررات قانون کار و ضوابط و مقررات قانون ناظر به کارگران که در این آیین‌نامه اشاره ای به آنها نگردیده در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

تبصره- فعالیت‌هایی که توسط صاحبان حرف، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف‌کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می‌گیرند مشمول این آئین‌نامه نخواهند بود. (مانند معلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می‌نمایند).

پیوست ۳:

جداول پرکاربرد

ساعات کار موظفی ماهانه برای هر کارگر در سال ۱۴۰۰

ماه	روزهای ماه	تعداد جمعه	تعداد تعطیل رسمی غیر جمعه	تعداد روز کاری	ساعات کار موظفی
فروردین	۳۱	۴	۶	۲۱	۱۵۴
اردیبهشت	۳۱	۵	۳	۲۳	۱۶۹
خرداد	۳۱	۴	۲	۲۵	۱۸۳
تیر	۳۱	۴	۱	۲۶	۱۹۱
مرداد	۳۱	۵	۳	۲۳	۱۶۹
شهریور	۳۱	۴	۰	۲۷	۱۹۸
مهر	۳۰	۵	۳	۲۲	۱۶۱
آبان	۳۰	۴	۱	۲۵	۱۸۳
آذر	۳۰	۴	۰	۲۶	۱۹۱
دی	۳۰	۴	۱	۲۵	۱۸۳
بهمن	۳۰	۵	۱	۲۴	۱۷۶
اسفند	۲۹	۴	۲	۲۳	۱۶۹
جمع		۵۲	۲۳	۲۹۰	۲۱۲۷

جزئیات مزد در سال ۱۴۰۰ (ریال)

حداقل مزد	
۱۲۰,۷۵۹	حداقل مزد ساعتی
۸۸۵,۱۶۵	حداقل مزد روزانه
۲۷,۴۴۰,۱۱۵	حداقل مزد ماهانه (شش ماه اول)
۲۶,۵۵۴,۹۵۰	حداقل مزد ماهانه (شش ماه دوم)
۲۵,۶۶۹,۷۸۵	حداقل مزد اسفند ماه
۱۶۹,۰۶۳	حداقل مزد هر ساعت اضافه کاری و تعطیل کاری
۲۱۷,۳۶۶	حداقل مزد هر ساعت جمعه کاری
۱۶۳,۰۲۵	حداقل مزد هر ساعت شب کاری
پایه سنوات	
۴۶,۶۶۷	پایه سنوات روزانه
۱,۴۴۶,۰۰۰	پایه سنوات ماهانه (شش ماه اول)
۱,۴۰۰,۰۰۰	پایه سنوات ماهانه (شش ماه دوم)
۱,۳۵۰,۰۰۰	پایه سنوات اسفند ماه
۲,۶۵۵,۴۹۵	حق اولاد-هر فرزند (ماهانه)
۴,۵۰۰,۰۰۰	حق مسکن (ماهانه)
۶,۰۰۰,۰۰۰	بن کارگری (ماهانه)
سهام بیمه کارگر	
۲,۶۵۵,۸۰۸	سهام بیمه کارگر (ماه‌های ۳۱ روزه)
۲,۵۹۳,۸۴۷	سهام بیمه کارگر (ماه‌های ۳۰ روزه)
۲,۵۳۱,۸۸۵	سهام بیمه کارگر (اسفند ماه-۲۹ روزه)

حداقل حق السعی کارگر در سال ۱۴۰۰ (کمتر از یک سال سابقه)

ارقام به ریال است	ماه‌های ۳۱ روزه	ماه‌های ۳۰ روزه	اسفند (۲۹ روز)
حداقل مزد (ماهانه)	۲۷,۴۴۰,۱۱۵	۲۶,۵۵۴,۹۵۰	۲۵,۶۶۹,۷۸۵
حق مسکن (ماهانه)	۴,۵۰۰,۰۰۰	۴,۵۰۰,۰۰۰	۴,۵۰۰,۰۰۰
بن کارگری (ماهانه)	۶,۰۰۰,۰۰۰	۶,۰۰۰,۰۰۰	۶,۰۰۰,۰۰۰
حق اولاد (هر فرزند) (ماهانه)	۲,۶۵۵,۴۹۵	۲,۶۵۵,۴۹۵	۲,۶۵۵,۴۹۵
حق السعی (بدون فرزند)	۳۷,۹۴۰,۱۱۵	۳۷,۰۵۴,۹۵۰	۳۶,۱۶۹,۷۸۵
حق السعی (۱ فرزند)	۴۰,۵۹۵,۶۱۰	۳۹,۷۱۰,۴۴۵	۳۸,۸۲۵,۲۸۰
حق السعی (۲ فرزند)	۴۳,۲۵۱,۱۰۵	۴۲,۳۶۵,۹۴۰	۴۱,۴۸۰,۷۷۵
حق السعی (۳ فرزند)	۴۵,۹۰۶,۶۰۰	۴۵,۰۲۱,۴۳۵	۴۴,۱۳۶,۲۷۰

حداقل مبلغ حق سنوات و عیدی در سال ۱۴۰۰ (ریال)

۲۵,۶۶۹,۷۸۵	حق سنوات یا پاداش پایان کار
۵۳,۱۰۹,۹۰۰	عیدی یا پاداش سالانه

اضافه‌مزد نسبت به مزد ثابت

مبلغ حداقل مزد ساعتی (ریال)	اضافه‌مزد	
۱۶۹,۰۶۳	۴۰ درصد	اضافه‌کاری
۱۶۹,۰۶۳	۴۰ درصد	تعطیل‌کاری
۲۱۷,۳۶۶	۸۰ درصد	جمعه‌کاری
۱۶۳,۰۲۵	۳۵ درصد	شب‌کاری
		نوبت‌کاری
۱۳۲,۸۳۵	۱۰ درصد	صبح و عصر
۱۳۸,۸۷۳	۱۵ درصد	صبح و عصر و شب
۱۴۷,۹۳۰	۲۲.۵ درصد	شب و صبح یا عصر و شب

**مبلغ پایه سنوات روزانه (ریال) در کارگاه‌های مشمول طرح
طبقه‌بندی مشاغل در گروه‌های بیست‌گانه**

گروه	نرخ پایه	گروه	نرخ پایه
۱	۴۶,۶۶۷	۱۱	۴۸,۶۶۷
۲	۴۶,۸۶۷	۱۲	۴۹,۰۶۷
۳	۴۷,۰۶۷	۱۳	۴۹,۴۶۷
۴	۴۷,۲۶۷	۱۴	۴۹,۸۶۷
۵	۴۷,۶۶۷	۱۵	۵۰,۲۶۷
۶	۴۷,۸۶۷	۱۶	۵۰,۶۶۷
۷	۴۸,۰۶۷	۱۷	۵۱,۰۶۷
۸	۴۸,۰۶۷	۱۸	۵۱,۴۶۷
۹	۴۸,۲۶۷	۱۹	۵۱,۸۶۷
۱۰	۴۸,۴۶۷	۲۰	۵۲,۲۶۷

پیوست ۴:
آموزش استفاده از
سامانه‌ی اینترنتی
مشاهده‌ی سوابق بیمه

اگر شما قصد مشاهده‌ی سوابق بیمه‌ی خود را دارید، اولین قدم، ساخت حساب کاربری در سایت تأمین اجتماعی است. اگر شما ثبت نام نکرده‌اید، می‌بایست طبق مراحل زیر پیش بروید.

مرحله‌ی ثبت نام

- ۱- در قدم اول باید وارد سایت account.tamin.ir شوید.
- ۲- پس از وارد شدن در این سایت، برای ثبت نام اولیه در سایت سوابق بیمه تأمین اجتماعی می‌بایست گزینه‌ی ثبت نام را بفشارید.

ورود به سیستم

ورود با نام کاربری

نام کاربری (کد ملی)

گذرواژه

ورود

ثبت نام | راهنمای ثبت نام | ثبت نام پزشکان | بازایی گذرواژه

۳- اینک شما وارد صفحه‌ای جدید خواهید شد که می‌بایست کد ملی، اپراتور تلفن همراهتان و شماره تلفن همراه خود را وارد کنید. پس از وارد کردن کادرهای مربوطه گزینه‌ی ثبت نام را بفشارید.

ثبت نام-گام اول

بیمه شده گرمی توجه داشته باشید:

- اطلاعات وارد شده در این فرم از این پس جهت شناسایی شما در سامانه متمرکز بیمه ای مورد استفاده قرار خواهد گرفت.
- شماره تلفن همراه وارد شده صرفاً می بایست متعلق به شخص شما باشد.
- در صورتیکه شماره تلفن همراه وارد شده متعلق به شخص شما نباشد نیاز است پس از طی کلیه مراحل ثبت نام شخصاً یا در دست داشتن اصل کارت ملی و شناسنامه به یکی از شعب سازمان تامین اجتماعی مراجعه نمایید.
- بدلیل اینکه اطلاعات وارد شده توسط شما در زمان ثبت نام از این پس جهت ارائه خدمات الکترونیک سازمان تامین اجتماعی به شما مورد استفاده قرار خواهد گرفت، مسئولیت وارد نمودن هرگونه اطلاعات خلاف واقعیت بعهده شخص شما خواهد بود.

<input type="text"/>	کد ملی
<input type="text"/>	اپراتور
<input type="text"/>	شماره اون
<input type="text"/>	تلفن همراه

ثبت نام

۴- در این قسمت شما می‌بایست هویت خود را به صورت کامل وارد کنید که این اطلاعات شامل تاریخ تولد، ایمیل، شماره شناسنامه، تاریخ تولد و ... می‌باشد. در انتها نیز شما می‌بایست به یک سری سؤالات ساده پاسخ دهید. سپس بر روی ثبت نام کلیک کنید.

کشور انتخاب کنید...	نام خانوادگی
استان/شهر	نام
آدرس احوال	کد ملی 0480884889
تلفن همراه 09108624156	شماره شناسنامه
گذرواژه	تاریخ تولد 1 فروردین
تکرار گذرواژه	جنسیت مرد

سوال ۱	رنگ مورد علاقه شما چیست؟
پاسخ ۱	
سوال ۲	رنگ مورد علاقه شما چیست؟
پاسخ ۲	
سوال ۳	رنگ مورد علاقه شما چیست؟
پاسخ ۳	

۵- اینک شما ثبت نام کرده‌اید و برای فعال‌سازی حساب کاربری خود (حداکثر بعد از ۴۸ ساعت) می‌بایست به نزدیک‌ترین شعبه‌ی بیمه‌ی تأمین اجتماعی به همراه شناسنامه و کارت ملی مراجعه کنید تا حساب شما را تأیید کنند. توجه داشته باشید که حساب کاربری شما با کد ملی است و پسورد آن را معمولاً در شعب بیمه ثبت می‌کنند.

مرحله‌ی مشاهده‌ی سابقه بیمه

تمام مراحل بالا برای ثبت نام در سایت بیمه‌ی تأمین اجتماعی بود. پس از انجام مراحل بالا و ثبت نام شما از این به بعد قادر به مشاهده‌ی سوابق بیمه‌ی خود خواهید بود. از این رو اگر تمام مراحل بالا را با موفقیت پشت سر گذاشته‌اید و در سایت سابقه‌ی بیمه با موفقیت ثبت نام کردید، می‌بایست طبق مراحل زیر پیش بروید.

۱- ابتدا وارد سایت سوابق بیمه شوید. (account.tamin.ir)

۲- نام کاربری (کد ملی) به همراه رمز تعریف‌شده‌ی خود را وارد کنید. (رمز در ابتدا از طرف شعبه‌ی بیمه به شما داده خواهد شد اما در ادامه می‌توانید آن را تغییر دهید)

ورود به سیستم

ورود با نام کاربری

نام کاربری (کد ملی)

0412543614

گذرواژه

.....

ورود

۳- اینک شما وارد این صفحه خواهید شد.



۴- بعد از وارد شدن به صفحه‌ی فوق، از منوی بالای صفحه؛ بر روی گزینه‌ی "بیمه‌شدگان" و سپس "خدمات سابقه" کلیک کنید تا بتوانید سوابق بیمه‌ی خود را مشاهده کنید. همچنین با فشردن "سوابق تلفیقی" قادر به مشاهده‌ی تمام سوابق خود خواهید بود.



۵- اینک می‌توانید تمام سوابق بیمه‌ی خود را مشاهده کنید.

مشاهده سوابق بیمه‌ی شما

تایید هویت

نام خانوادگی:

نام:

شماره بیمه:

کد ملی:

شماره شناسنامه:

محل صدور:

نام پدر:

شماره شناسنامه:

تاریخ تولد:

لیست سوابق بیمه‌ی شما

سال	ماه	مبلغ	ارزیابی	حادثه	نوع	حادثه	کشور	ماه	روز	ساعت	دقیقه	ثانیه	جمع
۱۳۹۷	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۳۱
۱۳۹۷	۲	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۳۱

مجموع کل سوابق بیمه: ۳۳۱

بر سوابق بیمه: ۱ سال و ۲ ماه

[دانلود فایل سوابق](#) [ارسال به صندوق شخصی](#)

توجه: اگر شما قصد دانلود فایل سوابق بیمه‌ی خود را دارید، می‌توانید گزینه‌ی سبز رنگ "دانلود فایل سابقه" را انتخاب کنید.

پیوست ۵:

فهرست مشاغل مجاز

برای اتباع خارجی

بسمتعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی


نولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی (مقام معظم رهبری)

جناب آقای قادری

مدیر کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان

سلام علیکم

با صلوات بر محمد و آل محمد، با عنایت به تماس های مکرر کارشناسان اتباع خارجی در خصوص مشاغل ۴ گانه به شرح ذیل مشاغلی که الزاماً توسط اتباع افغانی مجاز انجام می شود اعلام می گردد. لذا خواهشمنداست نسبت به رعایت درج نوع شغل در جداول ارسالی به این اداره کل دستورات لازم را مبذول فرمایید.


مدیر کل اشتغال اتباع خارجی

۱. گروه کوره پزخانه ها:

- ۹-۱- مشاغل گچ پزی و آهک پزی
- ۱۷-۱-۱ گچ پز
- ۱۸-۱-۱ آهک پز
- ۱۹-۱-۱ کیسه زن
- ۲۰-۱-۱ کوره خالی کن
- ۱۰-۱- مشاغل آجرپزی:
- ۱-۲-۱ کوره چین
- ۲-۲-۱ فخار
- ۲-۲-۱ قالب زن
- ۲-۲-۱ کوره سوز
- ۵-۲-۱ خشت زن کوره
- ۲. گروه کارهای ساختمانی:
- ۲-۱- مشاغل امور ساختمانی:
- ۱-۱-۱ بسته بندی مصالح ساختمانی
- ۲-۲-۱ چاه کن (مقنی)
- ۲-۱-۲ حفار (تونل و کانال...)
- ۲-۲-۳ آسفالت کار
- ۲-۱-۴ بتون ریز
- ۲-۱-۵ تعمیر کوره آجرپزی (بتا و کارگر بتا)
- ۲-۲-۱ مشاغل بلوک زنی و موزاییک سازی
- ۲-۲-۱ بتون ساز
- ۲-۲-۲ بلوک ساز
- ۲-۲-۳ پله ساز
- ۲-۲-۴ تیرچه ساز
- ۲-۲-۵ پرس کار موزاییک

بسمتعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

- ۲-۳- مشاغل سنگبری و سنگتراشی:
 - ۲-۳-۱- برش کارسنگ
 - ۲-۳-۲- کارگر دستگاه سنگبری
 - ۲-۳-۳- کارگر ماشین سنگتراش
 - ۲-۳-۴- صیقل کار سنگ
 - ۲-۳-۵- سنگ کوبی
 - ۲-۳-۶- برش کاشی
- ۲-۴- مشاغل راه سازی و معدن:
 - ۲-۴-۱- کارگر پل ساز
 - ۲-۴-۲- کارگر تعمیر و نگهداری تونل
 - ۲-۴-۳- کارگر آتشیبار
 - ۲-۴-۴- کارگر استخراج معدن
 - ۲-۴-۵- کارگر حفار معدن
- ۳- گروه کارگاه های کشاورزی:
 - ۳-۱- مشاغل کشاورزی:
 - ۳-۱-۱- کارگر بیل زن
 - ۳-۱-۲- کارگر زراعت کار
 - ۳-۱-۳- کارگر سمپاش
 - ۳-۱-۴- کارگر علوفه جمع کن
 - ۳-۲- مشاغل مرغداری و دامداری:
 - ۳-۲-۱- دامپرور و دامدار
 - ۳-۲-۲- متصدی مرغداری
 - ۳-۲-۳- چوپان
 - ۳-۳- مشاغل کشتارگاه:
 - ۳-۲-۱- سلاخ دام و طیور
 - ۳-۳-۲- پوست و پرکن
- ۳-۳-۴- جمع آوری ضایعات و فاضلاب کشتارگاه
- ۳-۴- مشاغل چرمسازی و سالامیورسازی:
 - ۳-۴-۱- آهک زن
 - ۳-۴-۲- چرم ساز
 - ۳-۴-۳- ماشین کار شستشوی پوست
 - ۳-۴-۴- کارگر مواد شیمیایی
 - ۳-۴-۵- سالامیورساز
- ۴- سایر گروههای شغلی
 - ۴-۱- کارگر سوزاندن و امحاء زیاده
 - ۴-۲- کارگر بازیافت مواد شیمیایی
 - ۴-۳- کارگر تخلیه و بارگیری بصورت گروهی و بنا به نظر مدیر کل کار
 - ۴-۴- کارگر کوره ریخته گری
 - ۴-۵- حنا سازی
 - ۴-۶- کمپوست سازی
 - ۴-۷- سربشم بزی
 - ۴-۸- تولید کود شیمیایی
 - ۴-۹- تولید غذای دام و طیور (کنسانتره)
 - ۴-۱۰- تخلیه و نفاخت مخازن استخرهای فاضلاب -

پیوست ۶:

فهرست مشاغل ممنوع

برای کارگران

نوجوان

(۱۵ تا ۱۸ ساله)

با استناد به کنوانسیون "محو بدترین اشکال کار کودک" و توصیه‌نامه‌ی موضوع مقاله‌نامه‌ی ۱۸۲ و توصیه‌نامه‌ی مکمل تصویب‌شده در سال ۱۹۹۹ در کنفرانس بین‌المللی کار، نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، صنایع و معادن، جهاد کشاورزی و کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان و کانون شوراهای اسلامی کار، اقدام به تهیه‌ی فهرست انواع کارهای مندرج در ماده ۳ کنوانسیون نمودند.

این توافقنامه که در چهارمین همایش ملی کار به تصویب رسید، کار کودکان و نوجوانانی که مابین ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارند، در موارد زیر ممنوع اعلام شده است:

۱. کار در معادن، اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی و کار در تونل‌ها و راهروهای معدن
۲. کار در مخازن سربسته
۳. کار در کارگاه‌های دباغی، سالامبورسازی و روده پاک‌کنی
۴. کار در گنداب‌روها، جمع‌آوری، حمل و دفن زباله‌ی شهری
۵. سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضد عفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری
۶. غواصی
۷. کار در ارتفاع بیش از ۵ متر از سطح زمین بر روی دکل‌ها، اتاقک‌های متحرک، داربست‌ها و اسکله‌ها
۸. کار در محیط‌های با سروصدای بالا (بیش از حد مجاز)
۹. کار بر روی خطوط و پست‌های انتقال برق با فشار ۶۳ کیلوولت و بالاتر
۱۰. مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی و قیرپاشی
۱۱. عملیات جوشکاری
۱۲. کار با وسایل دارای ارتعاش بالا

۱۳. حفر قنوات و چاه‌ها و فاضلاب‌ها و تونل‌های زیرزمینی
۱۴. کارهایی که استمرار آن‌ها موجبات ابتلاء به بیماری‌های حاصل از اشعه را فراهم می‌آورد، نظیر کار با مواد رادیواکتیو و در معرض پرتوهای یونساز

همچنین مطابق این توافقنامه، انجام کارهای زیر برای افراد زیر ۱۸ سال ممنوع اعلام شده است:

۱. کارهای ساختمانی
۲. رانندگی و کار با وسائل نقلیه‌ی سبک و سنگین و ماشین‌های راهسازی و کشاورزی
۳. ریخته‌گری فلزات، شیشه‌گری، حمل و جابه‌جایی مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کار در مجاورت کوره‌های پخت چینی و سفال
۴. کار در نیروگاه‌ها، پالایشگاه‌ها، پتروشیمی‌ها و سایر واحدهای نفت و گاز و باراندازها
۵. کار در کارگاه‌های قالب‌بافی، نم‌بافی، زیلوبافی، ریسندگی و بافندگی
۶. کار در کارخانه‌های تولید محصولات آزبست و کارخانه‌های تولید سیمان و محصولات سیمانی
۷. کار در جنگل، جنگل‌بانی، قطع و حمل اشجار
۸. کار در دامداری‌ها و کشتارگاه‌ها
۹. کار با مواد قابل اشتعال و انفجار
۱۰. کار در کارخانه‌های آسفالت‌سازی، سنگ‌شکن‌ها، سنگبری‌ها و کارهای راهسازی
۱۱. متصدی گل‌رزی و تصفیه‌ی مخازن آب
۱۲. کار در غسل‌خانه و دفن مرده‌ها
۱۳. ملوانی و کار در موتورخانه‌ی کشتی یا کشتی‌سازی

۱۴. کار در صنایع آبکاری
۱۵. کار با دستگاه‌های خطرناک نظیر ماشین‌آلات درودگری یا پرس‌های تزریقی و ضربه‌ای و نظایر آن
۱۶. کار در کوره‌پزخانه‌ها (آجرپزی)
۱۷. کار با مواد پشم شیشه و تولید محصولات مربوطه و جابجایی و انبار کردن آن‌ها
۱۸. عایق‌کاری، نصب و تولید ایزوگام و قیرگونی کردن بام‌ها و طبقات
۱۹. آهنگری، جوشکاری، سنگ‌زنی و رنگ‌آمیزی
۲۰. ورق‌کاری و برشکاری فلزات و سنگ‌های ساختمانی
۲۱. کار در بیمارستان و مراکز درمانی و روان‌درمانی، زندان‌ها، سرای سالمندان و رادیولوژی‌ها و آزمایشگاه‌ها
۲۲. کار در نانوایی‌ها
۲۳. هر نوع کاری که سلامت و تندرستی جسمی و روانی و اخلاقیات فرد را به مخاطره بیندازد

طبق این توافقنامه، تشخیص کار مضر، بر عهده‌ی وزارت کار و امور اجتماعی گذاشته شده است.

پیوست ۷:
نمونه‌ی
قرارداد کار

نمونه‌ی قرارداد کار عمومی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

این قرارداد به موجب ماده (۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران بین کارفرما/ نماینده‌ی قانونی کارفرما و کارگر منعقد می‌شود.

(۱) مشخصات طرفین:

- کارفرما/ نماینده‌ی قانونی کارفرما آقای/ خانم/ شرکت.....
فرزند..... به شماره شناسنامه/ شماره ثبت:.....
به نشانی:.....

- کارگر آقای/ خانم..... فرزند.....
متولد..... به شماره شناسنامه/ شماره ملی.....
میزان تحصیلات..... وضعیت تأهل:..... تعداد فرزند:.....
به نشانی:.....

(۲) نوع قرارداد دائم موقت کار معین

(۳) نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه‌ای که کارگر به آن اشتغال می‌یابد:.....

(۴) محل انجام کار:.....

(۵) تاریخ انعقاد قرارداد:.....

(۶) مدت قرارداد:.....

(۷) ساعت کار:.....

میزان ساعت کار و ساعت شروع و پایان آن با توافق طرفین تعیین می‌گردد، ساعت کار نمی‌تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود لیکن کمتر از آن مجاز است.

۸) حق السعی:

الف) مزد ثابت / مبنا روزانه/ ساعتی ریال

ب) حق مسکن ماهیانه..... ریال

ج) حق اولاد ماهیانه..... ریال

د) پایه سنوات روزانه..... ریال

ه) کمک‌هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری) ماهیانه..... ریال

و) سایر مزایا:..... ریال

۹) حقوق و مزایا: حقوق و مزایا به صورت هفتگی / ماهانه‌ی کارگر به حساب شماره..... نزد بانک..... شعبه..... توسط کارفرما یا نماینده‌ی قانونی وی پرداخت می‌گردد.

۱۰) بیمه: به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

۱۱) عیدی و پاداش سالانه: به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه‌ی کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت/ مبنا (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه‌ی قانونی کارگران) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می‌شود. برای

کار کمتر از یک سال میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.

۱۲) حق سنوات یا مزایای پایان کار: به استناد ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه‌ی قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار (حق سنوات) به وی پرداخت نماید.

۱۳) فسخ قرارداد: به استناد ماده ۲۵ قانون کار و تبصره آن در قرارداد کار موقت و یا برای انجام کار معین هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند و رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قرارداد در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف می‌باشد.

۱۴) سایر: سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی و تعطیلی‌ها، شرایط اضافه‌کاری، شرایط ایمنی و حفاظت کارگران و حق تشکل نسبت به این قرارداد اعمال خواهد شد.

۱۵) این قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه نزد کارفرما یک نسخه نزد کارگر یک نسخه به تشکل کارگری (در صورت وجود) و یک نسخه نیز توسط کارفرما به اداره‌ی تعاون کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌شود.

محل امضای کارگر

محل امضای کارفرما

پيوسٽ ۸:

قانون كار

فصل اول - تعاریف و اصول کلی

ماده ۱

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳

کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند؛ از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزو کارگاه می‌باشند.

ماده ۵

کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶

بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم، بیستم و بیست‌وهشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می‌شود.

ماده ۸

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آن در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

ه- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرار داد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده ۱۱

طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

ماده ۱۲

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. تبصره ۱- مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه‌کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه‌حساب نمایند، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می‌گردد.

تبصره- مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

ماده ۱۵

در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید.

تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷

قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

ماده ۱۸

چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرور و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغل مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده ۲۰

در هر یک از مواد مذکور در مواد (۱۵)، (۱۶)، (۱۷)، (۱۹) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی، محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت

حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید. تبصره- چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱

قرارداد کار به یکی از طرف زیر خاتمه می‌یابد:

الف- فوت کارگر.

ب- بازنشستگی کارگر.

ج- از کارافتادگی کلی کارگر.

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

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره- تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزیی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴

در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵

هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل

اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رأی هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۲۷

هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه

داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت

مزایای پایان کار

ماده ۲۹

در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و در آمد های حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگانی قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرار داد کار می‌شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴

کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

ماده ۳۵

مزد عبارت است از وجه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶

مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که طرح طبق بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عایله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حال مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره- در ماه‌های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹

مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۴۰

در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱

شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:
۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید جدید پرداخت

نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

ماده ۴۲

حداقل مزد موضوع ماده (۴۱) این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش‌بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنها است. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴

چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد. تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵

کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:
الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.
ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.
ج- اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.
د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.
ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و- وجوهی که پرداختی آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.
تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند (ج) با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶

به کارگرانی که به موجب قرار داد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.
تبصره- مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

ماده ۴۷

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آیین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.

ماده ۴۸

به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا در آورد.

ماده ۴۹

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل

کارگاه و یا مؤسسات ذی صلاح طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا در آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد. تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاه‌های 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 (موضوع تبصره ۲) ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل (۰.۵٪) هزینه‌های مشاوره به حساب در آمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این

قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲

در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳

کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزو کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می‌نماید.

ماده ۵۴

کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می‌گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

ماده ۵۵

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ۵۶

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد (۲۲/۵٪) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷

در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸

برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:
الف- موافقت کارگر.

ب- پرداخت (۴۰٪) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند (ب) ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌دهند، ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۶۲

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.
تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس رانی و یا در کارگاه‌هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.
کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه (۴۰٪) اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳- کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۴

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده ۶۵

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۶۶

کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷

هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ۶۹

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است.

تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، 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 نمایندگان کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰

مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱

در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

ماده ۷۲

نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

الف- ازدواج دائم.

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷۴

مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷

در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.

ماده ۷۸

در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره- آیین نامه اجرایی، ضوابط تاسیسات و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می‌شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹

به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰

کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱

آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲

ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳

ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴

در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل

سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره - کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۶

شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد از اعضای ذیل تشکیل می‌گردد:

- ۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رییس شورا خواهد بود.
- ۲- معاون وزارت صنایع.
- ۳- معاون وزارت صنایع سنگین.
- ۴- معاون وزارت کشاورزی.
- ۵- معاون وزارت نفت.
- ۶- معاون وزارت معادن و فلزات.
- ۷- معاون وزارت جهاد سازندگی.
- ۸- رییس سازمان حفاظت محیط زیست.

- ۹- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی.
- ۱۰- دو نفر از مدیران صنایع.
- ۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران.
- ۱۲- مدیر کل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲- آیین نامه دخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷

اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸

اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه‌های مصوب شورای عالی کار حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰

کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند.

ماده ۹۲

کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش‌های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند.

تبصره ۱- چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳

به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیش گیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه اشان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضا بر اساس دستورالعمل‌هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد

مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود، ثبت گردد.

تبصره- چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیک ترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده (۱۸۵) این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶

به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:

الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی.

ج- آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیش‌گیری حوادث.

تبصره ۱- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره ۲- بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد.

ماده ۹۷

اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبیل در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰

کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضای وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود و وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.
تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.
تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذی نفع باشند.

ماده ۱۰۳

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.
تبصره- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازات‌های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات‌های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵

هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رییس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶

دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷

در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره- وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌نفع موظف به همکاری‌های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

- الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.
- ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.
- ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی ربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...).

ماده ۱۰۹

مراکز آموزش مذکور در ماده (۱۰۸) این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰

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

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.

تبصره ۲- دستورالعمل‌ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱

علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود.

تبصره- آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئولان و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی

بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲

از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:
الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند.

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان بند (الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقدۀ با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.
تبصره ۲- دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده ۱۱۳

کارگران شاغلی که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:
الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می‌شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج- مزایای غیر نقدی، کمک‌ها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴

کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است:

الف- تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب- پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره- در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵

کارآموزان مذکور در بند (ب) ماده (۱۱۲)، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد (۷۹) الی (۸۴) این قانون خوانده بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶

قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد:

- الف- تعهدات طرفین.
- ج- مزد کارآموز.
- د- محل کارآموزی.
- ه- حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد.
- و- شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم).
- ز- هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷

کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده (۸۰) این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸

مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت

به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان‌ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی، معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها، که معلولین در آنها حضور می‌یابند، اقدام نماید.

تبصره ۳- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم- اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰

اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده، ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده (۱۲۰) نمی‌باشند:

الف- اتباع بیگانه که که منحصراً در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب- کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج- خبرنگاران خبرگزاری‌ها و مطبوعات خارجی به شرح معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱

وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:
الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

ماده ۱۲۲

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه افراد ذیل اقدام نماید:

الف- تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب- تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد.

ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴

پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید یا تجدید می‌شود.

ماده ۱۲۵

در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذی صلاح درخواست می‌کند.

ماده ۱۲۶

در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷

شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸

کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قرار دادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹

آیین نامه‌های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضای هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده (۱۲۱) این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی**ماده ۱۳۰**

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱- انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های

اسلامی در سطح استان‌ها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱

در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.

تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند.

تبصره ۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴- کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره (۳) این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره- شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هم‌هنگی شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هم‌هنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هم‌هنگی تعاونی‌های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران- اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکت‌های مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول

قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره- شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تأسیس کانون هم‌هنگی شرکت‌های تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هم‌هنگی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هم‌هنگی تعاونی‌های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران- امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاری‌های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکت‌های تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴

به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها اقدام نمایند.

تبصره ۱- کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته استان‌ها می‌توانند نسبت به تأسیس کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

ماده ۱۳۵

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶

کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیات‌های تشخیص، هیات‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱- آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورتی که تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیات‌های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره- آیین نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشیکلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌توانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹

هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیش‌گیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر این‌ها در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در

زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیش برد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱

پیمان‌های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج- عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای (الف) و (ب)، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید در نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای (الف) و (ب) مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای (الف) و (ب) باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره (۱) همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲

در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می‌کند.

ماده ۱۴۳

در صورتی که پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در

صورت لزوم هیات وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴

در پیمان‌های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵

فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶

در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷

دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸

کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹

کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند. تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعایر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱

در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل

کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲

در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳

کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال این‌ها فراهم نمایند.

تبصره- دستورالعمل‌های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴

کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره- آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵

کلیه کارگاه‌ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان‌های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد

آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره- شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهی نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶

دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد.

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷

هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

- ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.
- ۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.

۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹

رأی هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیات حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰

هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱

هیات های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲

هیات های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیات نیست، مگر آن که هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳

هیات های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴

مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیات های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵

در صورتی که هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) این قانون خواهد بود. تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶

آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷

در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است.

اعضای شورا عبارتند از:

الف- وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.
ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.
ج- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثنای وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است.

تبره- هر یک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸

شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹

شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می‌دهند.

تبصره- محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می‌شود، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰

دستورالعمل‌های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم - جرائم و مجازات‌ها

ماده ۱۷۱

متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲

کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۱۴۹) - (۱۵۱) - (۱۵۲) - (۱۵۳) - (۱۵۴) - (۱۵۵) و قسمت دوم ماده (۷۸)، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴

متخلفان از هر یک از مواد مذکور در مواد (۳۸) - (۴۵) - (۵۹) و تبصره ماده (۴۱)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

- ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول) - (۸۰) - (۸۱) - (۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت

کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

- ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفات مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۵۲) - (۶۱) - (۷۵) - (۷۷) - (۷۹) - (۸۳) - (۸۴) - (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

- ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۸۷) - (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق

کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸

هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۵۹) این قانون از اجرای به موقع آرای قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آرای مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱

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

ماده ۱۸۲

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۹۲) این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۴۸) این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴

در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵

رسیدگی به جرائم مذکور در مواد (۱۷۱) تا (۱۸۴) در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری است. رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶

جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه‌ای که به تصویب هیات وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷

کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصرأ

توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.
تبصره- حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است، نمی‌باشد.

ماده ۱۸۹

در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده ۱۹۰

مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد و حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آیین نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید، تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱

کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲

کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۳

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند آموزش‌های لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد. آیین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده ۱۹۴

کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را مبذول دارند.

تبصره- آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵

به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

تبصره- ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

ماده ۱۹۶

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۹۷

دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره ۱- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد.

تبصره ۲- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه‌های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره- آن دسته از آیین نامه‌های اجرایی قانون کار- مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶- که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه‌های موضوع این ماده قابل اجرا می‌باشند.

ماده ۲۰۰

با تصویب این قانون و آیین نامه‌های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند.

ماده ۲۰۱

وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش‌های مناسب به اطلاع کارگران و کار فرمایان برساند.

ماده ۲۰۲

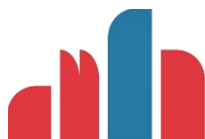
وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳

وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند. تبصره- مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت‌هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذی ربط و مؤسسات و کارگاه‌های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

دیدگاه‌ها، پیشنهاده‌ها، و نوشته‌های
خود را با ما به اشتراک بگذارید:

karkhane.org@gmail.com



karkhane.org

کارگران و هم‌طبقه‌ای‌های عزیز، این متن بر اساس قانون کار دولت جمهوری اسلامی ایران و آیین‌نامه‌های مربوطه به نگارش درآمده است. قانون کار فعلی قانونی است برای تضمین تسلط طبقه‌ی کارفرمایان و سرمایه‌داران بر طبقه‌ی کارگران اما در عین حال حداقلی‌ترین مطالبات ما در محیط کار را نیز شامل می‌شود. به همین دلیل اگر چه حتی اجرای کامل قانون کار فعلی، منافع جمعی و درازمدت ما کارگران را در جامعه برآورده نمی‌کند اما شامل حداقل‌هایی است که اگر اجرا شوند برای بسیاری از کارگرانی که شرایط کاری‌شان فرسنگ‌ها از این حداقل‌های قانونی هم به دور است مفید خواهد بود. به تجربه نیز دریافته‌ایم که سرمایه‌داران اگر امکانش را داشته باشند برای استثمار بیشتر کارگران از اجرای قانون کار طفره رفته و شرایط کاری‌مان را بدون رعایت حد و مرزی سخت‌تر خواهند کرد. بنابراین برای بهبود شرایط کاری و وضعیت زندگی خود و همچنین تضمین حداقل‌هایی در محیط کار چاره‌ای نداریم مگر این که در اولین گام از مطالبه‌گری‌مان، سرمایه‌داران را به اجرای کامل قانون کار مجبور سازیم. سرمایه‌داران و همپالگی‌هایشان به خوبی به قانون کار آگاهند و خوب‌تر از آن شیوه‌های دور زدن‌اش را بلدند. ما هم برای اتحاد بیشتر و همچنین حرکت جمعی برای دستیابی به منافع خود باید در اولین گام به خوبی به قانون کار آگاه شویم و بسیار خوب‌تر از آن شیوه‌های مطالبه و مبارزه برای به اجرا درآوردنش را بلد شویم.

