

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نېاشد تن من مېباد بدین بوم و بر زنده یک تن مېباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Political

سیاسی

سهراب شباهنګ

۰۱ جون ۲۰۱۶

درمان دهی یا درماندگی؟

۵

نقدی بر «یادآوری چند نکته درباره حداقل دستمزد» نوشته محمد رضا شالګونی

جمع بندی کلی

من در این نوشته کوشیدم دیدگاه های محمد رضا شالګونی را در زمینه مزد حداقل به تفصیل بررسی کنم. مهم ترین نکاتی که در نقد این دیدگاه ها توضیح دادم چنین اند:

۱ - تعریف شالګونی از مفهوم مزد حداقل و کارکرد آن پذیرش دربست و غیر منقدانه تعریف سازمان بین المللی کار است و مفهوم اقتصادی - اجتماعی مزد و بنابراین مزد حداقل در نوشته او نادیده گرفته شده اند. او همچنین توجه ندارد که مزد حداقل نه تنها در ایران، که مزد اکثریت مطلق کارگران در همین حد یا کمتر است، بلکه در تمام جوامع سرمایه داری مبنای دیگر مزدهاست. بدین سان مبارزه برای افزایش مزد حداقل و پشتیبانی از این مبارزه امر همه کارگران است. شالګونی به طور مکانیکی مزد حداقل را از دیگر مزدها و کارگران حداقل بگیر را، که در ایران اکثریت کارگران را تشکیل می دهند، از بقیه کارگران جدا می کند. او پیوند ارگانیک بین منافع کارگران حداقل بگیر و بقیه کارگران را از نظر دور نگاه می دارد.

۲ - درک شالګونی از «عنصر تاریخی و اخلاقی» ای که مارکس در تعیین ارزش نیروی کار مطرح می کند ربطی به درک مارکس از این مقوله ندارد. منظور مارکس از این مقوله نیازهای غیر فیزیکی طبقه کارگر است که به شرایط تاریخی و اجتماعی جامعه ای که طبقه کارگر در آن پرورش می یابد بستگی دارند. در حالی که شالګونی تعریفی از عنصر تاریخی و اخلاقی به دست نمی دهد و آن را زاده و محصول مبارزه طبقاتی قلمداد می کند. من با نقل قول های فراوان از آثار مختلف مارکس نشان دادم که درک مارکس از «عنصر تاریخی و اخلاقی» به طور روشن نیازهای غیر فیزیکی طبقه کارگر است. بدین سان شالګونی «عنصر تاریخی و اخلاقی» یعنی نیازهای غیر فیزیکی کارگران را محصول و زاده مبارزه طبقاتی دانسته است. تاکنون همه تصور می کردند که نیازهای کارگران موجب مبارزه شان می شود اما شالګونی کشف کرده که مبارزه طبقاتی موجد نیاز است!

۳ - شالگونی از یک رشته «مسلمات» که از نظر او بدیهی هستند حرف می زند و از خواننده می خواهد که مانند او این «مسلمات» را بپذیرند. یکی از این «مسلمات» این است که کارگاه های زیر ده کارگر به طور کلی از شمول قانون کار جمهوری اسلامی کنار زده شده اند بنابراین بحث های مربوط به مزد حداقل به آنها که اکثریت کارگران را تشکیل می دهند ربطی ندارد و در «بهترین حالت» تنها به اقلیتی از کارگران مربوط می گردد. من با ارائه اسناد مربوط به معافیت کارگاه های زیر ده نفر از برخی مقررات قانون کار (که در پیوست آمده) نشان داده ام که کارگاه های زیر ده نفر به هیچ وجه از ماده ۴۱ قانون کار که مربوط به مزد حداقل است معاف نیستند و اظهارات شالگونی در این باره که مزد حداقل به بخش کوچکی از کارگران مربوط می شود و نظر «هیأت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر)» در «تزهائی در باره دستمزد حداقل در شرایط امروز ایران» (۲۱ اسفند [حوت] ۱۳۹۳) مبنی بر این که «اکثریت قریب به اتفاق نیروی کار رسماً از یوشش همه قوانین کار کنار گذاشته شده اند» غلط است.

۴ - از آنجا که برای شالگونی «مسلم» است که روند تعیین مزد حداقل «در بهترین حالت» شامل اقلیتی از کارگران می شود، به عبارت دیگر به عدم اطلاع دقیق و مستند از چیزی که در باره اش مقاله می نویسد و اصرار بر این عدم اطلاع، نمی داند که در روند تعیین مزد حداقل نه تنها در باره مزد حداقل - که خلاف تصور او کارگران کارگاه های زیر ده نفر را هم دربر می گیرد - بلکه درباره تمام مزدها (یعنی درباره افزایش اسمی مزد حداقل و حداقل نرخ افزایش اسمی مزدهای بالاتر از حداقل) تصمیم گیری می شود.

۵ - یکی دیگر از مسلمات شالگونی - که این بار غلط نیست - این است که مزد حداقل باید ضمانت اجرایی داشته باشد و قوانینی وجود داشته باشند که کارفرمایانی را که قانون مزد حداقل یا قرارداد دسته جمعی در باره مزد حداقل را که حکم قانون دارد نقض می کنند به مجازات برسانند. شالگونی با ذکر این موضوع که از مقررات مقوله نامه سازمان بین المللی کار درباره مزد حداقل است و توضیحات مفصل درباره آن سرانجام نمی گوید که آیا در قانون کار ایران چنین تدابیری هست یا نه؟ هرکس به قانون کار ایران نگاهی بیندازد خواهد دید که فصل یازدهم آن یعنی مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار درباره متخلفان از قانون کار است و به طور مشخص ماده ۱۷۴ مجازات هایی در مورد متخلفان ماده مربوط به مزد حداقل پیش بینی کرده است. معلوم نیست تذکر شالگونی چه ضرورتی داشته و آیا وجود این مواد در قانون کار رژیم او را راضی می کند؟!

۶ - شالگونی به عنوان یک چاره درد و شفای بیمار پیشنهاد می کند که مزد حداقل باید ساعتی باشد. او و «هیأت اجرایی» تصور می کنند که «جمهوری اسلامی "حداقل دستمزد" را با مفهوم "حقوق ماهانه" کارگر گره زده است» و درباره مبهم بودن حقوق ماهیانه و کار پاره وقت و غیره داد سخن می دهند. آنها اگر نگاهی به بخشنامه های وزارت کار در مورد مزد حداقل انداخته بودند می دیدند که مزد حداقل در ایران روزانه است و نه ماهانه و چون ساعات روزانه کار در قانون کار جمهوری اسلامی حداکثر ۸ ساعت در روز است مزد کارگران حداقلی در ایران عملاً ساعتی است. مثلاً طبق تصمیم شورای عالی کار، مزد حداقل روزانه برای سال ۱۳۹۵ برابر ۲۷۰۷۲۲ ریال و در نتیجه حداقل مزد ساعتی در ایران برابر ۳۳۸۴ ریال و یا ۳۳۸۴ تومان در ساعت (یعنی کمی کمتر از یک دالر در ساعت) می شود، که یکی از پائین ترین مزدهای حداقل در جهان است. بدین سان در مورد مزد حداقل ساعتی در ایران هیچ ابهامی وجود ندارد. تلاش شالگونی و همچنین «هیأت اجرایی...» مبنی بر این که «باید خواهان تعیین حداقل دستمزد بر مبنای یک ساعت کار باشیم» تحصیل حاصل و مشت بر در باز کوبیدن است.

۷ - یکی دیگر از مسلمات شالگونی چنین است: «مسلم است که اولاً چنین مبارزه ای [مبارزه برای تأمین اجتماعی] از مبارزه برای حداقل دستمزد پرت تر نیست. ثانیاً می تواند نیروی توده ئی قابل توجهی را در میان بخش های تهدیدست بیدار کند و به صحنه مبارزه سازمانیافته مستقل بکشانند». چند نتیجه از گفته شالگونی می توان گرفت: اول این که درجه «پرت بودن» مبارزه برای حداقل دستمزد یا برابر با درجه پرت بودن مبارزه برای تأمین اجتماعی است و یا از آن پرت تر است! دوم تعیین «درجه پرت بودن» این یا آن خواست کارگری به عنوان معیاری برای انتخاب عرصه مبارزه! و سوم قراردادن مبارزه برای حداقل دستمزد در مقابل مبارزه برای تأمین اجتماعی! شالگونی وحدت ارگانیک عرصه های مختلف مبارزه طبقه کارگر چه در یک حوزه (مثلاً مبارزه اقتصادی - اجتماعی) یا مبارزه سیاسی و غیره را از نظر دور نگاه می دارد و رقابت و تقابل تصنعی بین عرصه های مختلف مبارزه به وجود می آورد.

۸ - شالگونی از ضرورت تشکل برای پیشبرد مبارزه برای افزایش مزد حداقل و عرصه های دیگر سخن می گوید. اما توجه ندارد که مبارزه برای افزایش مزد یکی از نخستین و کارآترین عرصه ها برای ایجاد تشکل کارگری در کشورهای مختلف جهان بوده است. این البته به هیچ رو نافی استفاده از عرصه های دیگر برای پیشبرد امر تشکل نیست. شالگونی به اشکال و بهانه های مختلف مانند نرخ بالای بیکاری در ایران (به رغم این که تشکیل ارزش ذخیره صنعتی یا جمعیت بیکاران را یکی از قوانین مطلق سرمایه داری می داند)، وجود بازار سیاه کار، تبلیغات رژیم در حمایت از کوخ نشینان (بی توجه به این که حتی عوامل مزدور و دست نشاندۀ رژیم هم از مزدهای حداقل مصوب همچون «لطف و کرم رژیم» دفاع نمی کنند و حتی برخی از شناخته شده ترین آنها یعنی عناصر معلوم الحالی مانند محبوب، صادقی و غیره مزدهای حداقل مصوب را بسیار ناکافی می دانند و محبوب در برخی سال ها مزد حداقلی در حدود پنجاه درصد یا بیشتر از مزد حداقل مصوب پیشنهاد کرده بود) و ضعف تشکل های کارگری مستقل می کوشد اهمیت مبارزه برای افزایش مزد را تقلیل دهد.

۹ - شالگونی مرتبط کردن "حداقل دستمزد" با مفهوم "حداقل هزینه خانواده" از جانب رژیم را از جمله به این دلیل رد می کنند که هیچ معیار کمی روشنی برای مزد حداقل به دست نمی دهد. اما خود نیز هیچ معیار کمی ارائه نمی کند، در مورد معیار و نیز مبلغی که تشکل های فعالان کارگری برای مزد سال ۱۳۹۵ اعلام کرده اند سکوت را ترجیح می دهد و در همان حال برای برخی از مخالفان خواست ۱۳ تشکل کارگری در مورد مزد حداقل سال ۱۳۹۵ کف می زند!

من در این نوشته یک رشته از اشکالات شالگونی و «هیأت اجرایی سازمان انقلابی کارگران ایران (راه کارگر)» را در زمینه های نظری، شیوه و روش برخورد به مسایل کارگری و راه های حلی که ارائه دادند بررسی کردم. در اینجا تنها چیزی که می توانم اضافه کنم این است:

که با این درد اگر در بند درماتند، درماتند!

پانوشت ها

(۱) واژه moral در انگلیسی و فرانسوی و moralisches در آلمانی که مارکس به کار برده صرفاً به معنی اخلاقی در مفهوم اتیک (ethical, éthique, ethisch) نیست بلکه معنی وسیع تری دارد. صفت مورال علاوه بر اخلاقی (در مفهوم عملی یا چیزی که خیر یا شر توصیف می شود و یا کاری که انجام آن توصیه یا نهی می گردد)، به معنی مربوط به آداب و رسوم و هنجارها، به مفهوم معنوی و روحی (و روحیه ئی)، و به طور کلی به معنی غیر فیزیکی است. مورال در معنی غیر فیزیکی مثلاً در اصطلاح moral sciences نیز در سده های هیجدهم و نوزدهم به کار می رفته و اکنون نیز گاهی به کار می رود که تنها شامل علم اخلاق نیست بلکه به همه علوم انسانی، اجتماعی و سیاسی اطلاق می

شود. یک کاربرد دیگر واژه «مورال» در اقتصاد سیاسی است که هیچ ربطی به «اخلاق» ندارد و به «ارزش زدائی غیر فیزیکی» مربوط می‌گردد. مثلاً ماشین یا ابزار کاملاً نوی به خاطر اختراع ماشین یا وسیله مشابه دیگر که بازده بالاتری نسبت به آن دارد و یا به خاطر کار بست روند تولیدی خاصی که باعث می‌گردد دیگر از آن ماشین استفاده نشود، تمام یا بخشی از ارزش خود را از دست می‌دهد که ناشی از فرسایش فیزیکی ماشین نیست. در اقتصاد سیاسی - از جمله در آثار مارکس - این نوع ارزش زدائی را ارزش زدائی مورال moral depreciation می‌نامند که به معنی ارزش زدائی غیر فیزیکی است. بدین سان ترجمه واژه «مورال» به اخلاقی در جملاتی از مارکس که در بالا نقل شده اند دقیق نیست و تمام بار این واژه را انتقال نمی‌دهد. شاید ترجمه «سلبی» مورال به غیر فیزیکی در این مورد گویا تر باشد.

(۲) ریکاردو بر آن بود که مزد کارگران (که او آن را «بهای کار» و نه «بهای نیروی کار» می‌نامید)، مانند بهای هر کالای دیگر دارای یک «قیمت جاری» و یک «قیمت طبیعی» است. قیمت طبیعی از نظر ریکاردو مزدی است که وسایل معیشت کارگران و ادامه نسل آنها را بدون افزایش یا کاهش تأمین کند. مزد طبیعی به قیمت وسایل معیشت و چیزهای لازم برای حفظ کارگر و خانواده اش بستگی دارد.

«قیمت جاری کار» یا مزد جاری قیمتی یا مزدی است که کارگر واقعاً در بازار برحسب رابطه بین عرضه و تقاضا دریافت می‌کند که می‌تواند از قیمت طبیعی کمتر یا بیشتر باشد. از نظر ریکاردو مزد جاری در درازمدت به سمت مزد طبیعی گرایش می‌یابد. ریکاردو معتقد بود که مزد باید در حدود مزد طبیعی (وسایل معیشت لازم برای کارگر و برای حفظ نسل و نه افزایش آن) حفظ شود. چون مزد بالاتر باعث رفاه کارگران و افزایش جمعیت کارگری می‌گردد که به نوبه خود به کاهش مزد و یا بیکاری می‌انجامد. (ریکاردو، اصول اقتصاد سیاسی و مالیات، فصل ۵)

لاسال بر آن بود که مزد در جامعه سرمایه داری به حداقل برای بقاء یا مزد بخور و نمیر می‌رسد و این را «قانون آهنین مزدها می‌نامید». مارکس در نوشته های مختلف (از جمله در نقد برنامه گوتا) نشان داد که مزد کارگران در جامعه سرمایه داری می‌تواند از مزد بخور و نمیر بیشتر باشد و آنچه لاسال می‌گوید نه تنها تازه نیست بلکه نادرست هم هست.

پی پرو سرافا، اقتصاددان نئوریکاردونی ایتالیایی - انگلیسی ۱۹۸۳-۱۸۹۸، مزد را شامل دو بخش می‌داند: نخست بخشی که تنها باعث حفظ و بازتولید نیروی کار می‌شود که آن را «مزد بقاء» یا مزد بخور و نمیر Subsistence Wages می‌نامد و دوم بخشی که از این حد تجاوز کند که به آن نام «مزد اضافی» Surplus Wages می‌نهد. از نظر سرافا کارگران و سرمایه داران بر سر تقسیم «مازاد تولید»، یعنی آن مقدار از تولید خالص که از مزد بخور و نمیر بیشتر است، با هم وارد «رقابت» و مبارزه می‌شوند.

هرچند در این نظریه تضاد بین کار و سرمایه به شکل محدودی در نظر گرفته شده اما توصیف مبارزه برای «مازاد» توصیفی یک جانبه و ناقص از مبارزه بین کار و سرمایه است. سرمایه داران حتی می‌توانند در شرایط معینی مزدی کمتر از مزد بخور و نمیر بپردازند. به عکس کارگران در اثر مبارزه می‌توانند به مزدی بالاتر از ارزش نیروی کار دست پیدا کنند. اما حتی چنین حالتی نمی‌تواند هدف دراز مدت کارگران باشد زیرا با هیچ مقدار افزایش مزد، موقعیت کارگران به عنوان طبقه ای فرودست در جامعه تغییر پیدا نمی‌کند. دعوای بین کارگر و سرمایه دار تنها بر سر تصرف «مازاد» نیست بلکه بر سر چگونگی به کار انداختن آن نه تنها در مصرف، بلکه در تولید هم هست. کارگران نه تنها در زمینه شیوه توزیع ثروت بلکه در چگونگی تولید (شیوه تولید) و اهداف آن نیز با سرمایه داران تضاد بسیار عمیقی دارند.

(۳) براساس داده های سازمان تأمین اجتماعی، در خرداد[جوزا] ۱۳۹۴ جمع کل بیمه شدگان اصلی مشمول قانون کار - اعم از مزد و حقوق بگیر و مستمری بگیر - ۱۳۳۲۷۶۹۲ نفر بوده اند که ۲۸۵۰۹۱۰ نفر آنها را مستمری بگیران اصلی تشکیل می دادند. بالاتر دیدیم که جمعیت کل مزد و حقوق بگیران بیمه شده نزد سازمان تأمین اجتماعی در خرداد سال ۱۳۹۴ در حدود ۱۰ میلیون نفر بود.

البته جمعیت طبقه کارگر ایران بیش از ۱۰ میلیون نفر است زیرا اولاً در ارقام بالا کارگرانی که از نظر بیمه اجتماعی به سازمان دیگری غیر از سازمان تأمین اجتماعی وابسته اند ملحوظ نشده اند (مانند کارگران وزارتخانه ها و دیگر سازمان های اداری دولتی. مثلاً معلمان و دیگر کارگران خدماتی در رشته های مختلف خدماتی و تولیدی عمومی). ثانیاً کارگرانی که مشمول قانون کار نیستند مانند بخش مهمی از کارگران مزدی کشاورزی، یا کارگران فصلی و غیره. افزون بر این برای محاسبه جمعیت کل طبقه کارگر باید نه تنها کارگران شاغل بلکه کارگران بیکار و جویندگان کار را نیز در نظر گرفت. همچنین باید جمعیت مدیران و کادرهای دولتی و خصوصی و نیروهای نظامی، انتظامی و امنیتی را از ارقام فوق کم کرد. اطلاعات به روز شده در موارد بالا در دست نیست اما براساس داده های سال های پیش و تخمین تا حد ممکن دقیق داده هائی که اکنون در دسترس نیستند، می توان جمعیت کارگران شاغل و بیکار ایران را رقمی بین ۱۴/۵ تا ۱۶/۵ میلیون نفر برآورد کرد که با خانواده هایشان اکثریت مطلق جمعیت کشور را تشکیل می دهند. برای ملاحظه برخی روش های محاسبه جمعیت طبقه کارگر ایران و داده های سال های پیش، خواننده علاقه مند می تواند مثلاً به مقاله طبقات جامعه سرمایه داری و ویژگی های ساختار اقتصادی - اجتماعی ایران، شهرپور و مهر ۱۳۹۳ نوشته سهراب شباهنگ رجوع کند. این مقاله در سایت آذرخش قابل دسترسی است.

(۴) برای توضیح بیشتر در این باره رجوع کنید به سرمایه ج ۱، بخش سوم: تولید ارزش اضافی مطلق، آخر فصل ۷ روند کار و روند تولید ارزش اضافی. مارکس در آنجا مثالی از کار ساده، کار کارگر ریسنده، و کار پیچیده، کار کارگر جواهرساز، مطرح و آنها را با هم مقایسه می کند.

(۵) خوانندگان می توانند برای توضیحات بیشتر به مقاله های «خط فقر و رابطه آن با مزد حداقل در ایران»، بهمن [دلو] ۱۳۹۴، «نقد اظهارات یک اقتصاددان درباره مزد حداقل و خط فقر در ایران»، فروردین [حمل] ۱۳۹۵، «جنبش کارگری و مبارزه متشکل برای افزایش مزد»، فروردین ۱۳۹۵ و به نوشته های دیگری در این باره که سال های پیش نگاشته شده و در سایت آذرخش قابل دسترسی اند، رجوع کنند.

(۶) از جمله در جریان تعیین مزد حداقل برای سال ۱۳۹۵ فرامرز توفیقی، عضو کارگروه ۹۵ برای تعیین مزد حداقل در شورای عالی کار، به گفته خود به دلیل «اعتراض به عدم رعایت بند دو ماده ۴۱ و تمایل دولت و کارفرمایان برای تضعیف وضعیت معیشتی کارگران از حضور در آخرین جلسه تعیین مزد سال جاری سر باز زد» - اقتصاد آنلاین ۲۰ مارچ ۲۰۱۶

(۷) می توان نشان داد که اگر مزدی که به تناسب تورم به روز شده به تناسب نرخ افزایش بارآوری متوسط کار نیز افزایش یابد، این امر باعث می شود که نرخ ارزش اضافی (نرخ استثمار) ثابت بماند یعنی شدت استثمار همان نرخ سابق را حفظ کند، البته به شرط آن که کارگران در مقابل افزایش مزد با افزایش ساعات کار روزانه، حذف یا کاهش مرخصی ها، حذف یا کاهش مزایا و تأمینات اجتماعی، طولانی کردن سال های کار برای بهره برداری از حقوق کامل بازنشستگی و غیره مواجه نگردند.

اردیبهشت [ثور] ۱۳۹۵

آیین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار موضوع

ماده (۱۹۱) قانون کار

هیأت وزیران در جلسه مؤرخ ۲۹/۱۰/۱۳۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مؤرخ ۱۴/۱۰/۱۳۸۱ وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارائی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - تصویب نمود :

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

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

ماده ۲- مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد .

تبصره- تشکیلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انقضای مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آیین نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند .

ماده ۳- روابط بین کارگر و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده به شرح زیر خواهد بود :

۱- در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در سه نسخه تنظیم که یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر به واحد کار و امور اجتماعی محل ارسال می گردد .

۲- هر گونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، ادغام در کارگاه دیگر، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قرارداد کارگر و کارفرما مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود .

۳- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خو باز می گردد. چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیشتر از (۱۵) روز از ارجاع کار به کارگر خودداری نماید ، موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید .

۴- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قانونی منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول به کار نماید و چنانچه کارفرما پس از پرداخت مزد و مزایای مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رأی نمایند .

۵- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارگر مستحق دریافت سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود .

۶- هر گاه کارگر آئین نامه انضباطی کارگاه را که به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است به تشخیص مراجع حل اختلاف نقض نماید ، کارفرما حق دارد با وی قطع همکاری نموده و سالی یک ماه حقوق به عنوان سنوات خدمت به وی پرداخت نماید و چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رأی نمایند.

۷- 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 .

۸- مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط به این که مدت کار در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از (۱۷۶) ساعت تجاوز ننماید .

۹- هر گاه به موجب قرارداد کار ، کار به صورت شب کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران (۱۰) درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد.

۱۰- روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد . چنانچه در کارگاهی حسب نوع کار یا ضرورت کار ، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته به عنوان تعطیلی هفتگی تعیین خواهد شد .

۱۱- مرخصی استحقاقی سالانه با استفاده از حق السعی (۲۱) روز کاری است و روزهای تعطیل رسمی و تعطیل هفتگی جزو مرخصی منظور نخواهد شد .

۱۲- مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند (۲۴) روز کاری خواهد بود .

۱۳- کارگر تنها می تواند پنج روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید .

۱۴- کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند .

الف- ازدواج دایم .

ب- فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان .

معاون اول رئیس جمهور- محمد رضا عارف

تمدید آئین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار، موضوع ماده (۱۹۱) قانون کار

هیأت وزیران در جلسه مؤرخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۸ بنا به پیشنهاد شماره ۹۷۹۵۹ مؤرخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۶۹- تصویب نمود:

تصویب نامه شماره ۵۶۳۹۲/ ت ۲۷۹۲۹ هـ مؤرخ ۱۳۸۱/۱۱/۷، موضوع موارد استثناء و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به مدت سه سال تمدید می شود.

معاون اول رئیس جمهور- پرویز داوودی