



آسیب شناسی تعیین مزد کارگران در مشاغل نوظهور^۱

حسین جوان آراست - دکتری حقوق عمومی

حجت اله ابراهیمیان - دکتری حقوق عمومی

علی نادری - دکتری حقوق عمومی

چکیده:

از جمله موضوعات مهمی که در قانون کار جمهوری اسلامی ایران جلب توجه می‌نماید، نحوه، تعیین حداقل مزد می‌باشد. علت اصلی توجه مقنن به مزد کارگران می‌توان در این واقعیت اجتماعی دانست که قانونگذار باید به حمایت از طرف ضعیف یعنی کارگر پرداخته و وی را در مقابل کارفرما که هم دارای ثروت و قدرت اجتماعی است، پاسداری نماید. در نظام حقوقی ایران مزد کارگر و نحوه تعیین آن از جمله موضوعات مهمی است که قانونگذار توجه ویژه‌ای به آن داشته است که یکی از آسیب‌های تعیین حداقل مزد که به صورت یک سنت اشتباه در شورای عالی کار اجرا می‌باشد. سیر تحولات علمی در جهان معاصر و تغییرات شگرفی که در نحوه فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی بشر اتفاق افتاده است، موضوع تعیین مزد در مشاغل نوظهور را بیش از پیش پیچیده ساخته است. چرا که با گذشتن چندین سال در تصویب قانون کار و ورود اینترنت به زندگی - این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تأمین اجتماعی انجام شده است.

بشر مشاغلی را ایجاد کرده است. که در رابطه کارگر، کارفرما و کارفرما نمی گنجد و نیازمند تعریف جدیدی از شرایط جدید کار می باشد این مقاله به آسیب شناسی تعیین مزد کارگران در مشاغل نوظهور پرداخته است.

واژگان کلیدی: آسیب شناسی - مشاغل نوظهور - کارگر - کارفرما - تحولات اجتماعی

مقدمه:

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که با وجود اختلافات عمیق و دامنه دار مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان و متعاقب فراز و نشیبهای فراوان در بیست و نهم آبان ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید و از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ لازم الاجرا و تاکنون با اصلاحات جزئی بر روابط بین کارگران و کارفرمایان حاکم می باشد این قانون که در موارد قابل توجهی با توصیه نامه ها و مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار و اصول و قواعد پذیرفته شده جهانی در هماهنگی قرار دارد در برخی موارد دارای ایرادهایی است و از این رو انتقاداتی را نیز برانگیخته است و هنگامی که از مزد یا مرخصی کارگر صحبت می شود در واقع از مجموعه تعهداتی سخن به میان می آید که آنها را شرایط کار می نامیم. حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما و انتظامات دولتی، در بستری به نام (شرایط کار) موضوعیت یافته و سازماندهی می گردد. همچنین با موجود شدن رابطه کار بین کارگر و کارفرما، طرفین الزامات و تعهداتی را برعهده می گیرند^۱ درواقع، مجموع حقوق، تکالیف، الزامات، تعهدات و مسئولیتهای طرفین قرارداد کار، شرایط کار را فراهم می نماید. امروز با توجه به تحولاتی که در رابطه با مشاغل نوظهور ایجاد شده است بیش از پیش بر پیچیدگی حقوق و تکالیف کارگر و

کارفرما و انتظامات دولتی و بستر جدید شرایط کار صحبت به میان آمده است. با توجه اهمیت مزد در معیشت بخش بزرگی از اعضای جامعه یعنی کارگر و خانواده آنها و تاثیر آن در حیات اقتصادی کارفرما و نظام حاکم بر آن که مبین قواعد ناظر بر چگونگی تعیین مزد کارگر و میزان و ترتیب پرداخت آن است و یکی از موضوعات مهم و اساسی در حقوق کار می باشد و دارای ابعاد و تاثیرات مهم و متنوع اقتصادی و اجتماعی و حقوقی است^۲. و توجه به نقش دستمزد در تغییرات قیمت تمام شده، سرمایه گذاری و اشتغال و در نهایت آثار مهم آن بر بخش های اقتصادی، امروزه بیش از هر مقوله دیگری مورد توجه سیاستگذاران و کارفرمایان اقتصادی است. هدف اصلی سیستم های حقوق و دستمزدی، باید آن باشد که ضمن تأمین متناسب درآمدن نیروی کار، نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. اگر سیاست گذاران و کارفرمایان نتوانند از اهرم حقوق و دستمزد به نحو صحیح و منطقی استفاده کنند. زیان فراوانی به اقتصاد وارد می شود لذا نظام دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاست های و خط مشی های صحیح باشد در سلامت اقتصاد، اجرای عدالت و برابری و همچنین بکارگیری درست و موثر نیروهای موجود نقش مهمی خواهد داشت.

پیشینه پژوهش

در این مقاله به طور خلاصه موضوع حداقل دستمزد را از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار می گیرد. ابتدا تاریخچه حداقل دستمزد، تعاریف مختلف مزد و حداقل دستمزد را ارائه و سپس به اهداف تعیین آن پرداخته شده است. و در ادامه به ضوابط و معیارهای تعیین حداقل دستمزد مورد بررسی و در پایان، به آسیب شناسی تعیین مزد کارگران در مشاغل نوظهور پرداخته شده است.

۱- منشی زاده، گشواد، شرایط کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۵ ص ۱.

۲- رفیعی، احمد، حقوق کارفرما و کارگر، ۱۴۰۰، ص ۲۲۸

روش تحقیق

روش مورد استفاده در این پژوهش، با توجه به شرایط مورد بررسی، تحلیل محتوی می‌باشد. از آنجا که حقوق کار بسیار متأثر از تغییرات در مفهوم عدالت بوده است، قوانین مرتبط با روابط کار در ایران به عنوان متون مورد تحلیل در نظر گرفته شده است.

در این پژوهش اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری و سپس تحلیل محتوی میشوند.

طرفین قرارداد کار

۱- کارگر^۱

کارگر در لغت به معنای کارکننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و در قبال آن مزد می‌گیرد، به کار می‌رود، و در مقابل کارفرما قرار دارد.^۲ همچنین در اصطلاح حقوقی نیز از معنای لغوی خود دور نگشته است و در حقوق منظور از کارگر، کسی است که در برابر کار مزد می‌گیرد و بین او و مزد دهنده رابطه علیت می‌باشد.^۳

۲- کارفرما^۴

در لغت، کارفرما به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، آن که به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار بدهد، آمده است.^۵ در اصطلاح حقوقی نیز گفته شده: کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را

1. worker

۲. عمید، حسن؛ فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۰، چاپ ۲۲، ص ۹۵۴.

۳. جعفری لنگرودی، محمد جعفر؛ مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران، گنج دانش، ۱۳۷۸، چاپ اول، ج ۴، ص ۲۹۹۰.

4. employer

۵. عمید، حسن؛ فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۰، چاپ ۲۲، ص ۹۵۵.

انجام دهد؛^۶ ماده ۳ قانون کار، کارفرما را چنین تعریف کرده است: «کارفرما شخصی است؛ حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده^۷ 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 اختیارت خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است»^۸

با توجه به تعریف قانونی کارفرما، ملاحظه می‌گردد که کارفرما بر خلاف کارگر که فقط شخص حقیقی است؛ ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی^۹ باشد و «شخصی است که کارگر به درخواست و به حساب او کار می‌کند»^{۱۰} اما لازم کارگاه^{۱۱} به موجب ماده ۴ قانون کار «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا

۶. جعفری لنگرودی، محمد جعفر؛ مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران، گنج دانش، ۱۳۸۷، چاپ اول، ج ۴، ص ۲۹۸۸.

7. representative، agent

۸. مجموعه قوانین روزنامه رسمی سال ۱۳۶۹، صفحه ۷۳۱.

9. legal or natural person

۱۰. در بند ۴ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، کارفرما شخصی دانسته شده است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند، حال آن که در ماده ۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، واژه «به حساب او» با واو عطف به واژه «به درخواست» اضافه گردیده و آمده است که «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند...». در تحلیل این تفاوت باید گفت: تعریف مندرج در ق.ت.ا نشان میدهد که کار کردن شخص بیمه شده به حساب دیگری علیرغم عدم وجود «دستوری» از جانب وی می‌تواند عنوان «کارفرمایی» را محقق سازد، حال آن که به نظر می‌رسد «دستور و یا درخواست» عنصر ضروری و لازم برای تحقق رابطه کارگر و کارفرمایی است، گرچه این دستور یا درخواست می‌تواند به صورت موردی و صریح یا کلی و ضمنی باشد. و این همان چیزی است که مفاد ماده ۳ قانون کار به نوعی بر آن دلالت دارد. (نک: نعیمی، عمران و همکاران، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۹، صص ۴۰-۳۹).

11. workplace

کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه بند، از قبیل نمازخانه، ناهار خوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت خانه، کلاس‌های سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند^۱.

نظر به این که ماده ۱ قانون کار، کلیه کارگاه‌ها را مکلف به تبعیت از این قانون نموده است؛ لذا شناسایی کارگاه آثار مختلفی را به دنبال خواهد داشت؛ مانند تعیین حقوق و تعهدات طرفین رابطه کار و الزاماتی که در حوزه ایمنی و بهداشت کار متوجه کارفرمایان می‌گردد و عدم رعایت آنها پیامدهای مختلفی را دنبال دارد؛ بنابراین دقت در شناسایی مفهوم حقوقی کارگاه و تمایز آن از نهادهای دیگر، ضروری و از اهمیت مضاعف برخوردار است.

تاریخچه تعیین حداقل مزد

از دیر باز اندیشه حداقل دستمزد مورد توجه بوده است. در حدود سالهای ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ قبل از میلاد مسیح موضوع حداقل دستمزد (در قوانین حمورابی) مورد اشاره قرار گرفته است که «اگر کسی کارگر کشاورزی استخدام کند باید حداقل هشت گوسفند سالانه مزد بپردازد.» و یا براساس لوح‌های به دست آمده در تخت جمشید، مزد کارگران به طور عمده به صورت جنسی پرداخت می‌شد و پایه اصلی محاسبه آن جو و حداقل مزد یک مرد ۳ «بن» جو در ماه بود. یک «بن» ده «دقه» و هر «دقه» نود و هفت

۱. مجموعه قوانین روزنامه رسمی سال ۱۳۶۹، صص ۷۳۲-۷۳۱.

صدم لیتر بود.^۲ باتوجه به اهمیت موضوع و اهداف حداقل دستمزد، کشورهای مختلف در ابتدای قرن بیستم مقررات مربوط به حداقل دستمزد را تصویب کردند در کشور زلاندنو در سال ۱۸۹۴ و استرالیا در سال ۱۹۰۲ از جمله اولین کشورهایی بودند که در این مورد اقدام جدی به عمل آوردند. سپس به تدریج در کشورهای دیگر برای حمایت از کارگران، قوانینی در ارتباط با حداقل دستمزدها به مورد اجرا گذارده شد که انگلستان در سال ۱۹۰۹، فرانسه در سال ۱۹۱۵، اتریش در سال ۱۹۱۸، اسپانیا در سال ۱۹۲۶ و بلژیک در سال ۱۹۳۴ قوانینی را در مورد حداقل دستمزد به اجرا گذاشتند.^۳

در نظام حقوقی ایران موضوع حداقل مزد به صورت رسمی در تبصره یک ماده ۱۴ تصویب نامه ۱۳۲۵ هیات وزیران دیده شده است. که این موضوع در قانون کار سالهای ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ مورد توجه قرار گرفته. در سال ۱۳۵۲ برای منطقه یک ۸۸ ریال، برای منطقه دو ۸۰ ریال و برای منطقه سه ۸۰ ریال بود و در سال ۱۳۵۳ ارقام فوق به ترتیب ۱۰۵، ۹۵، ۹۵ ریال افزایش یافت. در سالهای بعد علاوه بر مناطق برای صنایع مختلف نیز مزی متفاوت پیش بینی شد. چنانچه بخشنامه شماره ۵۳/ص/۵۸۲۸۱ مورخ ۵۵/۱/۱۵ میزان حداقل مزدها را به ترتیب زیر تعیین کرده است:

الف: حداقل مزد روزانه سراسر کشور: منطقه یک ۱۵۲ ریال، منطقه دو ۱۴۱ ریال

ب: حداقل مزد روزانه کارگران سیمان و تلویزیون منطقه یک ۱۶۱ ریال، منطقه دو ۱۴۸ ریال

۲. نجفی کاج آباد، قاسم، نگاهی به روش‌های تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی کشورها و ایران، کار و جامعه، شماره ۱۳۷، آبان ماه ۱۳۹۰، ص ۵۹.

۳. ولی زاده، حسین، ضوابط تعیین حداقل دستمزد، مطالعه تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشورها در پرتو اصول سازمان بین المللی کار، فصلنامه علمی-حقوقی قانون یار، ص ۴۲۹

ج: حداقل مزد روزانه کارگران روغن نباتی و قند منطقه یک ۱۶۹ ریال و منطقه دو ۱۵۶ ریال
د: حداقل مزد کارگران لاستیک و اتومبیل در کلیه مناطق کشور ۲۰۴ ریال

این روش تا سال ۱۳۵۸ ادامه داشت و در آن سال حداقل دستمزد سراسر کشور به میزان ۵۷۶ ریال تعیین و ایران به کشور هایی که دارای حداقل دستمزد ملی هستند پیوست.^۱

تعریف مزد

مهم ترین حقوق کارگر که با تعهد کارفرما ملازمت دارد، پرداخت مزد است. مزد عبارت است از مبالغ خاصی که به صورت وجوه نقدی، غیر نقدی یا مجموع آنها به کارگر در مقابل ساعت کاری، روز کاری، تکه کاری و یا میزان مشخصی از کار پرداخت می شود.^۲ همچنین سازمان بین المللی کار حداقل دستمزد را به این صورت تعریف کرده است: «سطحی از دستمزد است که به کارگران پرداخت می شود تا رفاه اجتماعی آنها تقویت شود».

در قانون کار شاید به تبعیت از قرآن کریم از عبارت حق السعی استفاده شده است.^۳ به طور کلی به دریافتی های کارگر در برابر کار اطلاق حق السعی می شود.^۴ ماده ۳۴ قانون کار مقرر می دارد "کلیه دریافتی ها قانونی کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی و را حق السعی می نامند" آشکارا در این تعریف مابین مزد و حقوق تفکیک قائل شده در حالی که ماده ۳۵ به نظر می رسد

۱. نجفی کاج آباد، قاسم، نگاهی به روش های تعیین حداقل دستمزد و شیوه های اجرای آن در برخی کشورها و ایران، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۷ آبان ماه ۱۳۹۰، ص ۶۵.

۲. کاظمی، حمید، نظام های حقوق و دستمزد، مولف، چاپ اول ۱۳۸۰، ص ۲۴۴

۳. خسروی، حسن، هکی، فرشید، حقوق کار - دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۷، ص ۵۳

۴. جلالی، محمد، بررسی شرایط کار کودکان و نوجوانان در حقوق ایران هند و اسناد بین المللی، ۱۳۷۶، ص ۲۲۴

قانونگذار توجهی به ماده قبلی نکرده و در تعریف مزد می گوید «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود» در حالیکه در ماده قبلی همین تعریف را در مورد حق السعی بکار برده است و یکبار آن را در مورد مزد بکار می برد آنهم بدون تعریف روشنی، از این رو در ماده ۳۶ مزد ثابت را اینگونه تعریف نموده «مزد ثابت عبارت از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل»، و مزایای ثابت پرداختی در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل از قبیل سختی کار مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل است این عبارت در حالی که در قانون کار مورد تاکید قرار گرفته که در ماده ۱۵ دستورالعمل طرح طبقه بندی مشاغل قانون گذار اصولاً بعد از اعطای گروه و پایه هر گونه پرداختی دیگری به کارگر را ممنوع نموده مگر حق جذب که در تبصره ۲ ماده ۱۹ همین دستورالعمل جواز پرداخت و شرایط آن را بیان نموده و قانونگذار در ماده ۱۹ دستورالعمل اجرای طرح طبقه بندی مشاغل تصریح می کند در پرداخت های مستمر متفرقه که قبل از اجرای این دستورالعمل (که در راستای تبصره ۳ ماده و ۴ قانون تصویب شد) در کارگاه پرداخت می شده است مانند حق مقام، سختی کار، گرد و غبار، فوق العاده شغل، حق سرپرستی و امثال آن لغو میگردد و از این پس هیچگونه وجهی از این بابت جدا از مزد پرداخت نمی گردد و پایه استحقاقی پرداخت نخواهد شد این تضادها و تناقضات در بابت مزد لاینحل باقیمانده است. زیرا مزد مسئله پیچیده است که حل آن منحصر حقوقی ندارد بلکه باید به مفهوم آن از جنبه های اجتماعی و اقتصادی نیز توجه نمود.^۵ این آشفتگی در بیان تعریف مزد تا عدم توجه به واحدهای کوچک و تفاوت عمده آنها با واحدهای بزرگ و تفاوت واحدهای صنفی با صنعتی و تجاری را شامل می شود. در مواد ۳۴، ۳۵، ۳۶ قانون کار آن چنان آشفتگی و مغشوش

۵. محقی و محقی، ۱۴۰۰: ۱۱۳

در مورد مزد، حقوق، حق السعی آمده که با خواندن آنها و کنار هم قراردادنشان به هیچ نتیجه روشنی نمی توان رسید.

بنابراین لازم است مزایای ثابت مشخص گردند و مزایای جانبی نیز معلوم شوند تا هر یک از طرفین قرارداد شناخت دقیقی از این موارد داشته باشند. قانونگذار در ماده ۳۶ آنجا که به تعریف مزد ثابت می‌پردازد مزایای موضوع ثابت یا بیشتر ثابت را شرح می‌دهد بنابراین در این ماده از قانون باید تاثیر مزد ثابت و مزایای پرداختی به تبع آن را به وضوح شرح دهد تا اذهان طرفین قرارداد نسبت به ارزش آن روشن شود.

بهترین راه حل آن است که به جای تعریف آشفته مورد اشاره [۱] مزد [۲] را به مزد ثابت و مزایای جانبی تقسیم کند و مزد ثابت در کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل همان مزد گروه و پایه است (مزد مینا) در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مزد ثابت همان مزد ردیف اول است و مزایای جانبی عبارت از حق عائله مندی، مسکن، بن کارگری و باشد.

تعریف حداقل دستمزد

در قانون کار ایران نیز همانند اسناد سازمان بین المللی کار تعریف صریحی از حداقل دستمزد به عمل نیامده است. با این همه، در ماده ۴۱ قانون کار در خصوص حداقل دستمزد آمده است که حداقل دستمزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، را تأمین نماید با توجه به تعریفی که از مزد ارائه شده، ارائه مفهومی از حداقل دستمزد آسان به نظر می‌رسد؛ "حداقل پرداختی کارفرما به کارگر در ازاء کار یا خدمات کارگر، حداقل دستمزد نامیده می‌شود". همچنین سازمان

بین المللی کار حداقل دستمزد را به این صورت تعریف کرده است: « سطحی از دستمزد است که به کارگران پرداخت می‌شود تا رفاه اجتماعی آنها تقویت شود». ویژگی اصلی حداقل دستمزد این است که بر اساس قرارداد جمعی یا فردی، قابل عدول نیست. حداقل دستمزد، پایین ترین سطح پرداختی است که قانوناً مجاز می‌باشد.

در هر حال، از نظر مفهومی به نظر نمی رسد که حقوق کار ایران با سایر کشورها و نیز مفاد اسناد سازمان بین المللی کار اختلافی داشته باشد. مستفاد از ماده ۴۱ قانون کار و بندهای آن، در حقوق کار ایران نیز حداقل مزد مبلغی است که صرف نظر از روش محاسبه و تعیین آن، اعتبار قانونی داشته و هیچ کس نمی تواند آن را کاهش دهد، چرا که این میزان از دستمزد جزو قواعد آمره محسوب می‌شود و از امور مربوط به نظم عمومی به حساب می‌آید.

اهداف تعیین حداقل دستمزد

از اهداف اصلی تعیین حداقل دستمزد، کاهش فقر در میان کارگران کم درآمد بوده است تا از این طریق، نیازهای اساسی شان را پوشش دهند.^۱ به این دلیل حداقل دستمزد می‌تواند به عنوان ابزاری در مبارزه با فقر مورد استفاده قرار گیرد.

برای تعیین حداقل دستمزد اهداف مختلفی آورده شده است. این اهداف که گاه با یکدیگر همپوشانی دارد عبارت است از: حمایت و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و ارتقا قدرت خرید و رفاه زندگی، تأمین امنیت شغلی، ایجاد محیطی مناسب برای نیروی فعال جامعه، تأمین دستمزد منصفانه به طوری که زندگی کارگر و خانواده اش مطابق حیثیت و کرامت انسانی تأمین شود.^۲

۱. عیسی زاده و علمیان، سعید، رضیه، تاثیر حداقل دستمزد بر قیمت کالا و خدمات در بخش صنعت: مطالعه موردی ایران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۵
۲. سید محمد موسی مطلبی، لیلی عسگری، معیارهای تعیین حداقل دستمزد، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۵۹ مردادماه ۱۳۹۲، ص ۳۵

از دیدگاه برخی محققین تعیین حداقل دستمزد بدون توجه به بهره‌وری موجب از بین رفتن انگیزه کارگران نیمه‌ماهر و ماهر می‌شود. افزایش حداقل دستمزدها بر سایر رده‌های مزدی، به ویژه رده‌های پایین اثر می‌گذارد که این امر می‌تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد. حداقل دستمزد به عنوان معیاری جهت بالا رفتن مزد ها، نه تنها در بخش رسمی بلکه در بخش غیر رسمی نیز استفاده می‌شود. کارفرمایان برای کاهش هزینه‌ها مایل اند دستمزد کمتری را بپردازند و تعیین حداقل دستمزد مانع از این است که کارفرمایان از یک سطح معین کمتر پرداخت نمایند و بدین شیوه هزینه‌ها را در یک سطح برای تمام کارفرمایان تا حدودی یکسان سازی می‌کند. افزایش حداقل دستمزدها مخارج دولت را به واسطه کارگران بخش عمومی یا استخدام شده توسط پیمانکاران دولتی افزایش می‌دهد. از نظر برخی محققین در نتیجه تحمیل حداقل دستمزد و افزایش آن فرصت‌های شغلی کم تری وجود خواهد داشت و شاغلان به هزینه بیکار شدن دیگران از دستمزدهای بالاتر منتفع می‌شوند. و این می‌تواند موجب گسترش فقر شود.^۱ با عنایت به آثار مختلف و بعضاً متفاوت حداقل دستمزد بایستی برای محقق شدن اهداف اصلی حداقل دستمزد و کاهش اثرات منفی آن همزمان با تعیین حداقل دستمزد، سیاست‌های مکمل دیگری هماهنگ و همگام با دیگر سیاست‌های اجتماعی و بازار کار در جامعه به اجرا درآید تا سطح زندگی کارگران کم درآمد و خانواده‌های آنان بهبود یابد. از جمله این سیاست‌ها می‌توان به معافیت‌های مالیات بر درآمد، تعیین حداقل دستمزدها در بخش‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی، برنامه‌های کمک به کارفرما، سیاست‌های فعال بازار کار و تعیین حداقل دستمزدهای پایین تر جهت

گروه‌های خاص اشاره کرد.^۲

مرجع تعیین حداقل مزد

بیشتر دولت‌ها از طریق تعیین حداقل دستمزد، در امر مزدها دخالت می‌کنند. مراجع تعیین کننده حداقل دستمزد در کشورها مختلف است. در برخی کشورها هر سال به موجب قانونی خاص میزان حداقل دستمزد در صنایع مختلف یا مناطق مختلف تعیین می‌گردد. در بسیاری از کشورها تعیین حداقل دستمزد از طریق صدور فرمان، تصویب آیین‌نامه و یا تصویب نامه دولت می‌باشد. در تعدادی از کشورها حداقل دستمزدها با توجه به توصیه‌های کمیسیون مرکزی یا کمیسیون مزد منطقه ای و یا بالاخره کمیسیون‌های حرفه‌ای و یا شورای مزد که برای بخش یا فعالیت معینی تشکیل گردیده است تعیین می‌گردد. در بعضی کشورها شوراهای ادارات ملی یا منطقه ای مزد، صلاحیت لازم را برای تعیین حداقل دستمزد دارا می‌باشند بدون آن‌که تصویب دولت ضرورت داشته باشد. سرانجام روش پنجم تعیین حداقل مزد، روش شبه قضایی یا توافق از طریق دادگاه یا دادگاه حرفه ای یا دادگاه کار است. امتیاز این روش حذف هرگونه عامل سیاسی در تعیین حداقل مزد است.^۳

در اولین قانون کار ایران و قانون کار جمهوری اسلامی ایران موضوع تعیین حداقل دستمزد همواره مورد توجه مقنن بوده است. تعیین حداقل دستمزد در قوانین سالهای ۱۳۲۷ و ۱۳۳۷ به هیئتی مرکب از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران واگذار شده بود. لیکن ماده

۲. ازوجی، علالدین، تحلیل رابطه بین حداقل دستمزد، بیکاری و بهره‌وری کار در بازار کار ایران، فصلنامه علوم اقتصادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، زمستان ۱۳۸۶، ص ۸۸.

۳. نجفی کاج آباد، قاسم، نگاهی به روش‌های تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی کشورها و ایران، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۷، آبان ماه ۱۳۹۰، ص ۶۳.

۱. عیسی زاده، سعید، حداقل دستمزد و روش‌های تعیین آن، ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۱۹۱، ص ۱۱۲.

در تصمیم‌گیری و تصویب نهایی میزان حداقل دستمزد ندارند و روند تصمیم‌گیری از سال ۶۹ تاکنون نیز همواره با اعتراض نمایندگان کارگران در شورایی کار مواجه بوده به نحوی که در بسیاری از سالها از امضاء مصوبه شورایی کار خودداری نموده اند.

دستمزد مشاغل نوظهور

با سیر تحولات علمی در جهان معاصر و تغییرات شگرفی که در نحوه فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی بشر هر روزه اتفاق می‌افتد فعالیت‌های اقتصادی بنگاه‌ها به سرعت در حال دگرگونی است بطوریکه با گذشت چند سال از تصویب قانون کار فعلی ناگهان غول اینترنت در دنیا ظاهر شد شاید پس از انقلاب صنعتی در اروپا، ورود اینترنت به زندگی بشر را بتوان دومین انقلاب در جهان معاصر دانست.

با ظهور اینترنت مشاغل زیادی ظاهر شدند که بسیاری از آنها اصولاً در چارچوب تعاریف سنتی از کارگر، کارفرما و کارگاه نمی‌گنجد و نیازمند تعریف جدیدی از شرایط کار می‌باشد.

بطور کلی مشاغلی مانند:

مشاوره، آموزش مجازی، کاردرمانگر، توسعه دهندگان وب، علم داده با داده کاوی آموزش مجازی، فروشگاه اینترنتی، دیجیتال مارکتینگ، متخصص سئو، متخصص امنیت وب و اطلاعات، مدیر رسانه‌ها اجتماعی، برنامه ریز رویدادها، پخت و پز خانگی، فروش محصولات دست ساز، بازاریابی وابسته، بلاگر یا اینفلوئنسر، انیماتور، عکاس یا فیلمبردار، ویراستاری، حسابداری مجازی، مراقبت از کودک، هماهنگ کننده تحقیقات بالینی، خدمات مشتری، آزمایش کننده محصولات، نگهداری از حیوانات خانگی، ترجمه، دستیاری مجازی، درج زیرنویس و...

۶ آیین‌نامه حداقل مزد مصوب ۱۳۴۷/۱۲/۱۵ اجازه داده بود که کارفرمایان و کارگران هرکارگاه یا صنعت و حرفه در هر موقع با عقد پیمان‌های جمعی حداقل مزد کارگر عادی کارگاه مربوطه را تعیین نمایند مشروط بر این که حداقل مزد جدید از حداقل مزدی که تعیین کرده است کمتر نباشد در قانون کار ۱۳۶۹ ایران مقنن در ماده ۴۱ این گونه مقرر کرده است: «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 اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید. تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیبه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.»

ترکیب شورا دارای اشکالات حقوقی است زیرا در کشورما دولت هم چنان بزرگترین کارفرماست لذا نمایندگان کارفرما از میان وزارتخانه‌ها و افراد وابسته به دولت انتخاب می‌شوند و دو نفر دیگر که توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتخاب می‌شوند به واقع نمایندگان دولت هستند به علاوه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی که او مستقیماً مجری سیاست‌های دولت است لذا با توجه به موارد فوق عملاً کارفرمایان دارای ۶ عضو هستند در حالی که کارگران فقط ۳ نفر نماینده دارند لذا در فرایند تصمیم‌گیری نظرات کارفرمایان در تعیین حداقل دستمزد همواره در طی ۳۲ سال که از تصویب قانون کار گذاشته غالب شده است و کارگران عملاً نفوذی آن چنانی

که مشاغل نوظهور خارج از قواعد معمول و چارچوب‌های تعریفی کار یا کارفرما به معنای رایج آن هستند به‌طور کلی مشاغل مورد اشاره را می‌توان در سه دسته تقسیم‌بندی نمود. دسته اول مشاغلی هستند که اصولاً به تولید نوعی

محصول می‌پردازند و آن را در فضای مجازی یا غیر آن به فروش می‌رسانند و راساً عرضه محصولاتشان را بر عهده دارند البته نباید از نظر دور داشت برخی کارگران ممکن است در فضای مجازی این وظیفه را انجام دهند.

دسته دوم در فضای مجازی به ارائه خدماتی می‌پردازد بی آن که مابین مشتریان و آنان بطور مستقیم قراردادی منعقد گردد و بیشتر به عقد معامله شبیه است و با تعاریف کارگر و کارفرما فاصله بسیار دارد اما از آنجایی که ممکن است برخی فعالیتهای این اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی توسط افراد دیگر که در استخدام آنها هستند صورت گیرد اشخاصی که خدمات و سفارشات مشتریان را انجام می‌دهند کارگر تلقی می‌شوند.

دسته سوم افرادی هستند که کار نمونه برداری و یا آزمایش برخی مواد و محصولات و یا خدمات مرتبط با آن را به عهده دارند و این افراد طرف قرارداد مشتریان هستند که به نظر این دسته کمتر هم پوشانی با تعاریف رایج از رابطه کارگری و کارفرمایی را دارند.

از آنجایی رابطه کاری این اشخاص در جامعه از پیچیدگی خاصی برخوردار است لازم است حاکمیت مسئولیت خود را در قبال میزان درآمد، نوع فعالیت، رعایت استانداردهای رایج محیط کار از قبیل حفاظت ایمنی و بهداشت کار، آینده شغلی این اشخاص و افراد تحت عائله آنها، سلامتی و بیمه بازنشستگی آنها را در نظر داشته باشد.

لذا وزارت تعاون، کار و تامین اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی بطور اخص نمی‌توانند نسبت به وظیفه سازمانی خود که حفظ و صیانت از نیروی کار است بی توجه باشند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تبصره ۱ ماده ۳۵ این قانون اعلام داشت «چنانچه مزد با ساعات کار مرتبط

باشد مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی نامیده می‌شود»

و در تبصره ۲ این ماده ضوابط و مزایایی مربوط به مزد ساعتی - کارمزد ساعتی و کارمزد مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید تعیین گردد حداکثر ساعت کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ۸ ساعت قانونی تجاوز نماید.

عمده ترین گروهی که در مشاغل نوظهور اشتغال دارند کارگران مشاغل خانگی هستند این دسته از کارگران نسبت به سایر کارگرانی که در صنایع و کارگاه‌های غیر خانگی اشتغال دارند دستمزد کمتری دریافت می‌کنند و در زمره غیر رسمی ترین گروه کارکنان حقوق بگیر تلقی می‌شوند و اغلب هیچ حمایتی برخوردار نیستند و قانون حداقل دستمزد در مورد آنها اجرا نمی‌شود. در حالیکه کارگران مشاغل خانگی نیز باید همانند دیگر کارگران از حمایت‌های قانونی بهره‌مند گردند.

کنوانسیون رم شماره ۱۸۹ سال ۲۰۱۱ سازمان جهانی کار در مورد کارگران شاغل در مشاغل خانگی بیان می‌کند که «هر عضو باید اقداماتی انجام دهد تا اطمینان حاصل شود که کارگران مشاغل خانگی در جایی که قانون حداقل دستمزد وجود دارد تحت حمایت آن هستند و این که دستمزد بدون تبعیض جنسیتی مورد شده حداقل دستمزد سهم اساسی این کارگران را به رسمیت می‌شناسد و ابزاری کلیدی برای تضمین اصل حقوق برابر به ازای کار برابر است» بر طبق اقتباس اخیر از پیشنهاد نامه تحول اقتصاد غیررسمی به رسمی سازمان جهانی کار از سال ۲۰۱۵ شماره ۲۰۴ کشورها باید بطور تدریجی از طریق فرآیند رسمی‌سازی حمایت‌های خود را از حداقل دستمزد کارگرانی که در اشتغال غیر رسمی کار می‌کنند در عمل و قانون گسترش دهند.

به نظر می‌رسد با بکارگیری روشهای مورد اشاره بتوان از رعایت حداقل دستمزد محافظت نمود زیرا نتیجه حاصل از عدم رعایت پرداخت حداقل دستمزد آسیب‌های جبران پذیر به بخشهای مختلف جامعه وارد می‌کند که جبران آن مستلزم صرف هزینه‌های مادی و غیر مادی است بطور مثال در صورت عدم تامین معیشت خانوار کارگر و با در نظر گرفتن تورم با گذشت زمان که برای ثبت قیمت‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد شاخص قیمت مصرف کننده می‌باشد. این شاخص سیر تحولی قیمت‌های سبد کالا و خدمات خریداری شده توسط مصرف کنندگان را در طول زمان دنبال می‌کند. در بیشتر کشورها مفهوم شاخص قیمت مصرف کننده به نحو مطلوبی پایه ریزی شده است نمودار ماهیانه معمولاً پس از هر دوره کوتاه زمانی قابل دسترسی هستند.

ولی در کشور ما یکی از نقیضه‌های تصمیم گیری در مورد حداقل دستمزد، بررسی سالی یکبار آن است بدون توجه به تغییرات جهانی و یا منطقه‌ای نرخ تورم و یکی از مهم ترین دلایل آسب پذیر بودن کارگران در مقابله با تورم لجام گسیخته همین امر است.

اما علاوه بر موارد فوق که مربوط به کلیت حداقل دستمزد و نحوه بررسی آن است باید در نظر داشت برخی از کارگران در مشاغل نوظهور غالباً خارج از چارچوب‌های سنتی و رایج کار می‌کنند چنانچه در ابتدا نیز اشاره شد شاغلان این گونه مشاغل به خودی خود از برخی مقررات حمایتی قانون کار و تامین اجتماعی خارج می‌شوند و این یکی از معایب مشاغل مورد اشاره است فی المثل بازرسی کار اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی که وظیفه آن نظارت بر حسن اجرای این قانون مطابق مواد ۹۶ تا ۱۰۶ است نمی‌تواند از لحاظ حفاظت فنی- بهداشت کار ساعت کار - ایمنی کار - میزان پرداخت دستمزد و مزایای قانونی اقدامی صورت دهد و از لحاظ حق بیمه موضوع قانون تامین

شاید چالش برانگیزترین بخش تعیین حداقل دستمزد تعیین و تنظیم آن باشد اگر در سطح خیلی پایین تر از حداقل وضع شود تاثیر کمی در حمایت از کارگران و خانواده‌های آنها در مقابل دستمزد پایین ناروا یا فقر کاری خواهند داشت. اگر حداقل دستمزدها بیش از حد بالا باشند تبعیت کارفرما از آنها کمتر می‌شود یا اثرات منفی شدید بر اشتغال خواهند داشت.

افزایش سطح کلی قیمت‌ها و هزینه زندگی از مهمترین موضوعاتی هستند که در اصلاحات حداقل دستمزد مورد توجه قرار می‌گیرند و به این دلیل است که تورم با گذشت زمان ارزش واقعی پول و در نتیجه ارزش حداقل دستمزد را کاهش می‌دهد یکی از شاخص‌هایی که برای ثبت تغییرات قیمت‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد شاخص قیمت مصرف کننده است.

اما چگونه باید از رعایت حداقل دستمزد از طرف کارفرمایان محافظت نمود تبعیت از قانون می‌تواند از طریق تعدادی از اقدامات از جمله موارد زیر بهبود یابد :

۱. کمپین‌های اطلاع رسانی و افزایش دهنده آگاهی
۲. فعالیت‌ها ظرفیت‌سازی برای نمایندگان کارگران و کارفرمایان
۳. توانمند سازی کارگران برای مطالبه حقوق خود از طریق شکایت فردی و فعالیت جمعی
۴. اقدامات برای رسمی سازی اقتصاد غیررسمی
۵. بازرسی‌های هدفمند کاری
۶. تحریم‌هایی که بعنوان بازدارنده در مقابل تبعیت نگران از قانون عمل می‌کنند
۷. بهبود پرداخت حقوق و پشتیبانی در مقابل قربانی شدن
۸. اقدامات نظارتی و روش‌های خرید تعهدی در زنجیره تامین اجتماعی
۹. برنامه‌های دولتی اشتغال

اجتماعی مصوب سال ۵۴ نیز مامورین سازمان مزبور نمی توانند صحت اشتغال و ساعت کار آن را بررسی کنند لذا حقوق کارگران از این دست به راحتی پایمال می گردد.

علاوه بر موارد فوق قرارداد کار و دریافت مزد در قبال کار صورت گرفته نیز بدرستی ارزیابی نمی شود زیرا در منابع و مقررات وزارت کار معیار دقیقی در نظر گرفته نشده فقط آئین نامه ماده ۳۵ قانون کار در مورد نظام کارمزدی - کارمزد ساعتی - مزد ساعتی در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۱۹ در تصویب وزیر وقت کار و امور اجتماعی گذراند. که ذیلا بررسی می گردد.

کارمزد

عبارت است از فردی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل شمارش و اندازه گیری باشد به ازاء هر واحد کار تعیین و پرداخت می شود.

بنابراین در مشاغل نوظهور تنها راه محاسبه و پرداخت دستمزد ارزش گذاری مقدار کاری است که توسط کاربر یا انجام دهنده صورت می گیرد بدیهی است که نرخ قطعه یا کار مزبور توسط کارفرما تعیین می گردد و قدرت چانه زنی کارگر بستگی به کمبود یا فراوانی نیروی متخصص جهت انجام کار مورد نظر بستگی دارد چنانچه انجام کارمزد نوعا بر تخصص خاصی نیازمند نداشته باشد طبیعی که دستمزد پیشنهادی پایین خواهد بود و به همان میزان در صورت نیاز به تخصص در سطوح پایین به بالاتر دستمزد پیشنهادی افزایش می یابد.

در تبصره ماده ۴ آئین نامه مزبور قانونگذار اعلام داشت «مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین نامه پرداخت می شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعت عادی کار باشد»

به نظر گنجاندن این تبصره در جهت حمایت از کارگر و حفاظت از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار می باشد زیرا ساعت عادی کار را مساوی با حداقل مزد پرداختی در نظام کارمزدی تلقی می نماید فی المثل اگر کارگری به کار تولید قطعاتی بتنی، چوبی و یا پلاستیکی اشتغال دارد در صورت انجام ۵ ساعت کار می بایست دستمزد پرداختی بابت هر قطعه نبایستی کمتر از حداقل دستمزد روزانه شورای عالی کار به نسبت ۵ ساعت کار باشد.

در ماده ۹ آیین نامه مزبور مقرر شده «مأخذ محاسبه مزد- حقوق - حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۸، ۲۰، ۳۲، ۳۱، ۲۹، ۲۷ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است. به عنوان مثال کارگری که به صورت کارمزدی کار می کنند در صورتی که در ماه اول در ازای کار به صورت کارمزدی ۳۰ میلیون ریال درآمد داشته باشد و در ماه دوم ماهانه ۴۰ میلیون ریال و در ماه سوم ۵۰ میلیون ریال و در مجموع ۹۰ روز ۱۲ میلیون تومان درآمد داشته است که با فرمول زیر مزایای مورد اشاره محاسبه می گردد.

۱۲۰ میلیون تقسیم بر ۱/۷۶۹/۴۲۸ مساوی با ۶۷/۸ تعداد روزهای کاری مأخذ حداقل دستمزد در ۹۰ روز بنابراین کارگر در طی ۹۰ روز مورد اشاره استحقاق دریافت ۶۷/۸ روز پرداخت حداقل دستمزد و سایر مزایا اعم از سنوات، عیدی، پاداش بن کارگری و حق مسکن را خواهد داشت.

مزد ساعتی

مطابق ماده ۱۲ آیین نامه مزبور «مزد ساعتی مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرما است محاسبه و پرداخت می‌شود»

مزد ساعتی مطابق ماده ۱۵ آیین نامه در موارد زیر مجاز است

الف- متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر

ب- کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان کلینیک‌های پزشکی، روانپزشکی و دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر قانون کار در شبانه روز باشد

ج- مشاغل غیر تمام وقت در زمینه‌های مشاوره و نظایر آن

د- مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعت کار کمتر از حداکثر ساعت قانونی کار در شبانه روز باشد

ه- مشاغل آموزشی و پژوهشی

در نظام مزد ساعتی نیز همانند کارمزدی مزد دریافتی نبایستی به نسبت ساعت عادی کار در شبانه روز کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد.

نظام کارمزد ساعتی

مطابق با ماده ۲۱ آئین نامه مورد اشاره «کارمزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود در قرارداد کارمزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد»

به‌طوری‌که ملاحظه می‌شود در کارمزد ساعتی زمان عنصری تعیین کننده است زیرا کار مشخص باید در زمان مشخص صورت گیرد و در صورت عدم تحقق این امر نتیجه مطلوب کارفرما اخذ نمی‌شود. در نظام کارمزد ساعتی همانند نظام کارمزدی و مزد ساعتی کارفرما مکلف است علاوه بر مزد مزایایی را چون سنوات، عیدی، بن کارگری، حق مسکن، کمک عائله مندی را نیز به نسبت ساعت کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

در تبصره ماده ۳۰ آئین نامه مزبور تصریح شده است

فعالیت‌هایی که توسط صاحبان حرفه یا پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می‌شود مشمول این آیین نامه نخواهد بود مانند معلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می‌نمایند»

بطوری‌که ذکر شد در این تبصره صاحبان حرف و مشاغل آزاد که راساً عملی را انجام می‌دهند و مجوز فعالیت خود را از واحد صنفی موضوع قانون امور صنفی مصوب سال ۱۳۵۲ مجلس شورای ملی دریافت کرده اند مشمول تعریف رابطه کارگری و کارفرمایی موضوع مواد ۲ تا ۵ قانون کار قرار نمی‌گیرد و از لحاظ رعایت استانداردهای رایج کار مشمول نمی‌گردند و قانون حمایت دیگر نیز این اشخاص را از لحاظ مزد دریافتی پوشش نمی‌دهد و مزد دریافتی اغلب تابع توافقات صورت گرفته بین طرفین است و استانداردهای ایمنی و بهداشتی نیز تا حدودی از کنترل واضع نظارتی خارج می‌باشد فقط موضوع حق بیمه این اشخاص مطابق مقررات قانون تامین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ بر اساس تعرفه حق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد وصول می‌شود.

نتیجه گیری

ایراد وارده بر عدم نظارت و حمایت‌های قانونی در مورد کارگران مشاغل نوظهور علاوه بر عدم نظارت و حمایت‌های قانونی در مورد کارگران مشاغل نوظهور بر عدم نظارت صحیح بر میزان دستمزد و نحوه پرداخت آن توسط کارفرما از جنبه دیگری نیز قابل تامل و بررسی است و آن موضوع حفاظت ایمنی و بهداشت کار این گونه اشخاص است از آنجایی که اغلب اشتغال آنان در بیشتر موارد در فضای مجازی و یا مشاغل خانگی صورت می‌گیرد از چشم بازرسان کار و مأمورین تأمین اجتماعی پنهان می‌ماند لذا اجبار کارفرمایان به رعایت مسائل ایمنی و بهداشتی فراموشی سپرده می‌شود و دقیقاً معلوم نیست کار در منزل یا فضا مجازی مطابق استانداردهای مربوطه صورت می‌گیرد یا خیر؟ و اغلب جواب منفی است زیرا به فرض اطلاع مأمورین تأمین اجتماعی و اداره تعاون کار از وجود کار منزل به لحاظ قانونی در ورود به محل سکونت در زندگی اشخاص عملاً امکان بررسی و رفع نواقص ایمنی و بهداشتی میسر نمی‌شود و سلامت جسمی و روحی کارگران اینگونه مشاغل و صاحبان حرف و مشاغل آزاد در معرض تهدید قرار می‌گیرد این موضوع یکی از نقایص عمده کار در فضای مجازی و مشاغل خانگی است بطور مثال آموزش مجازی با فروش محصولات دست ساز با ابزار و وسایلی در منزل شخصی اشخاص صورت می‌گیرد. آیا ابزار وسایل مورد استفاده مطابق استانداردهای رایج بکارگیری می‌شود؟ و در صورتی که با مواد شیمیایی و نظایر آن سرو کار داشته باشند میزان آلاینده‌گی و زیان وارده به سلامتی کارگر یا صاحبان حرف و مشاغل آزاد بررسی نمی‌شود و از این حیث یکی از نقیصه‌های کار در فضای مجازی و در منزل است که وزارت کار و سایر نهادها ذیربط در مورد آن توجه کافی ننموده‌اند.

پیشنهاد:

در پایان پیشنهاد می‌گردد با توجه به این که فضای کار در کارگاه‌های مزبور عملاً خارج از دسترس و نظارت و کنترل‌های قانونی است و از طرفی تنوع اشتغال در این مشاغل به نحوی است که نمونه‌های رایج آنها در خارج از منزل یا وجود ندارد یا کمیاب است لذا از نظارت بازرسان خارج هستند.

اولاً دستمزد و میزان آن و معیار سنجش نوع کار و محصول تولید شده یا عرضه خدمات نیاز به تبحر و مهارت همان صنف دارد مزد با توجه به تخصص - ساعت کار - و زمانی که صرف ساخت آن می‌شود توسط صنوف و با حضور نمایندگان کارگر - کارفرما و دولت که همگی از افراد متبحر باشد تعیین می‌شود.

ثانیاً به دلیل این که کارگاه‌ها خارج از دسترس بازرسان هستند قراردادهای منعقد در سامانه ای ملی به ثبت رسیده و مکانیسمی که عبارت از حضور کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنها به همراه گروهی از کارشناسان اداره کار مورد بررسی و کنترل استانداردهای رایج کار اعم از پرداخت حقوق و مزایا - رعایت مسائل بهداشتی حفاظت و ایمنی قرار گیرد.



منابع و ماخذ

- [۱] ازوجی، علالدین، تحلیل رابطه بین حداقل دستمزد، بیکاری و بهره‌وری کار در بازار کار ایران، فصلنامه علوم اقتصادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، زمستان ۱۳۸۶.
- [۲] رفیعی، احمد، حقوق کار، فکرسازان، ۱۴۰۰.
- [۳] خسروی، حسن، هکی، فرشید، حقوق کار - دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۷.
- [۴] جلالی، محمد، بررسی شرایط کار کودکان و نوجوانان در حقوق ایران هند و اسناد بین المللی، ۱۳۷۶.
- [۵] سید محمد موسی مطلبی، لیلی عسگری، معیارهای تعیین حداقل دستمزد، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۵۹ مردادماه ۱۳۹۲.
- [۶] عراقی، عزت الله، حقوق کار، سمت، ۱۳۶۷.
- [۷] عیسی زاده، سعید، حداقل دستمزد و روش‌های تعیین آن، ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۱۹۱.
- [۸] کاظمی، حمید، نظام‌های حقوق و دستمزد، مولف، چاپ اول، ۱۳۸۰.
- [۹] منشی زاده، گشواد، شرایط کار - موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۵.
- [۱۰] محقی، محمد مصطفی، محقی، مرتضی، حقوق کار، انتشارات قانون یار، ۱۴۰۰.
- [۱۱] نجفی کاج آباد، قاسم، نگاهی به روش‌های تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی کشورها و ایران، کار و جامعه، شماره ۱۳۷، آبان ماه ۱۳۹۰.
- [۱۲] ولی زاده، حسین، ضوابط تعیین حداقل دستمزد، مطالعه تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشورها در پرتو اصول سازمان بین‌المللی کار، فصلنامه علمی-حقوقی قانون یار، ۱۳۹۹.