



قوانین و مقررات ایمنی و بهداشتی در واحدهای صنفی



دانشگاه جامع
علمی-کاربردی

واحد نجف آباد

مدرس

حمید باقری

سال ۹۸-۹۹

تاریخچه پیدایش کار:

« رابطه کار» بین انسان‌ها وقتی پدیدار شد که برخی افراد به فکر استفاده و بهره‌کشی نیروی کار هم‌نوعان خود افتادند

ظلم بی حد و حصر که بر کارگران به ویژه بر زنان و کودکان در هنگام کار کردن صورت می‌گرفت و ناهنجاری‌های غیر انسانی را صنایع و کارخانه‌ها در جامعه به خصوص در زندگی کارگران به وجود آورد، قانون‌گذاران را ناگزیر ساخت که در روابط کارگر و کارفرما مداخله کند. انگلستان نخستین مقررات کار را در سال ۱۸۰۲ وضع کرد که ساعات کار کودکان را محدود می‌کرد، در سال ۱۸۳۳ قانون کار دیگری در باره کاهش ساعات کار، ممنوعیت کار در شب و بازرسی تصویب شد. و به سال ۱۸۴۳ پارلمان این کشور قانونی وضع کرد که به کارگماردن زنان و کودکان کمتر از ده سال را در معادن و کارهای زیر زمینی جلوگیری می‌کرد.

در فرانسه تصویب قانون ۲۲ مارس ۱۸۴۱ اگر چه به مخالفت ارباب صنایع مقابل شد، بازهم توانست سهولت‌های را در زمینه حقوق کار و زندگی کارگری فراهم گرداند، از جمله به کارگیری کودکان کمتر از ۸ سال را ممنوع کرده و مدت کار روزانه کارگران ۸ تا ۱۲ ساله را به ۸ ساعت و کارگران ۱۲ تا ۱۶ ساله را به ۱۲ ساعت کاهش داد و یک روز را به عنوان تعطیل هفتگی مقرر نمود. در ۲۱ مارس ۱۸۸۴ به موجب قانون دیگری، آزادی تشکلهای کارگری اعلام شد و قانونگذار فرانسوی آزادی سندیکایی را به رسمیت شناخت. بعد از این تحولات روند قانونگذاری کار، شتاب و جدیت بیشتری به خود دید و مقرراتی در مورد ساعات کار، تعطیلی هفتگی، مرخصی‌ها، حق اعتصاب، حق انعقاد پیمان‌های جمعی و بهبود دیگر شرایط کار وضع و تدوین گردید؛ اما این همه تحول در راستای حقوق کار و مقررات کار نتیجه سعی و کوشش آزادی خواهانه‌یی بود که به وسیله فیلسوفان و مبارزان سیاسی ابراز می‌شد. این عامل هر چند نسبت به عامل دیگر که عبارت از نقش خود کارگران است فرعی می‌نمود مگر در بیداری کارگران و آگاهی آنها از حقوق شان اثری چشم‌گیری داشت. چنانکه انقلابیون فرانسه نظریات فلسفی ژان ژاک روسو را پس می‌داشتند، به ویژه این اشعار رسو را که «انسان آزاد آفریده شد مگر هم جا در بند و زنجیر است». بنابر این مبارزان

سیاسی و فیلسوفان آزاد اندیش توانست که آگاهی کارگر را نسبت به حقوق‌اش کامل گردانند، تا اینکه کارگران توانست تا با موضع گیری‌های دسته جمعی و سرسختانه حقوق کار را توسعه دهند و نقش شان را در تعیین سرنوشت سیاسی و اقتصادی یک کشور تبارز دهند. همین فعالیت و زحمت کارگران بود که دولتها و به خصوص نامزدهای انتخاباتی و احزاب سیاسی را متوجه ساخت و کوشیدند تا از حقوق کارگران حمایت کنند.

تاریخچه و حقوق کار در ایران

در ایران نیز مانند همه کشور های جهان آغاز پیدایش حقوق کار زمانی است که مالکیت وسایل تولید از نیروی کار جدا شده و نیروی کار به ازای دریافت مزد تابع کارفرما شد. حقوق کار در دوره ایران باستان براساس اسنادی که از طریق لوح های دولتی زمان داریوش هخامنشی در تخت جمشید به دست آمده است مبتنی بر قوانین و مقرراتی بوده است که حداقل در زمینه نظام دستمزدی، نشان از نوعی حقوق کار دولتی دارد. نخستین اتحادیه های کارگری ۱۹۰۷ میلادی (۱۲۸۶ خورشیدی) در تهران تاسیس شد. این اتحادیه توسط کارگران چاپخانه ها تاسیس شد. در سال ۱۹۱۹ (۱۲۹۹ خورشیدی) اتحادیه کارگران نساجی - کارگران مغازه ها- و اتحادیه کارگران خباز و دیگر اتحادیه ها به وجود آمدند

. در مذاکرات مجلس چهارم شورای ملی در دوم بهمن ۱۳۰۰ شمسی سلیمان میرزا به نمایندگان پیشنهاد می کند تا مجلس قانونی را برای کار و کارگری تصویب کند.

. نخستین اقدام برای ایجاد قانون کار در ایران به سال ۱۳۰۲ هجری شمسی بازمی گردد. در این سال والی

کرمان و بلوچستان، فرمانی درباره حمایت از کارگران قالیباف صادر کرد. در تاریخ ۲۷/۱۲/۱۳۰۹ هیات

وزیران در نظام نامه ای مصوب کرد از سال بعد با کسر ۲ درصد از حقوق روزمزدها و کنتراتی ها و ۱۰ شاهی از

حقوق کارگران طرق، صندوقی به نام صندوق «احتیاط کارگران طرق و شوارع» ایجاد شود. طبق نظام نامه

آن که ۱۴ ماده و ۵ تبصره داشت، این صندوق پرداخت هزینه معالجه کارگران راه، تعیین مقرری برای

مصدومان کار طبق جدول پیش‌بینی شده و تعیین مقرری برای خانواده کارگرانی که بر اثر حوادث کار فوت می‌کردند را به عهده می‌گرفت.

۱ ساعت کار کارگران قالی باف باید به ۸ ساعت در روز کاهش یابد

۲- روز جمعه و تعطیلات رسمی کارگران مزد داشته باشد و در صورت کار مزدی برابر مزد روزانه دریافت کنند

۳- پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال در این کارگاه‌ها به کار گمارده نشوند

۴- کارگاه‌ها در زیر زمین یا اتاق‌های نمناک احداث نشوند و در کارگاه دریچه‌ای رو به آفتاب باشد تا نور خورشید از آنجا به درون بتاید

۵- کارفرما کارگر بیمار را به کار نگمارد

۶- کارگران کارگاه مختلط نباشند

اجرای این فرمان به شهربانی سپرده شده بود و کارفرمایان متخلف جریمه‌ای بین ۱۰ تا ۵۰ تومان جریمه و از یک تاب‌بست روز زندان در نظر گرفته شده بود بعضی از حقوق دان‌ها برای این فرمان وجاهت و صلاحیت قانونی قایل نیستند و دلیل‌شان اینست که حق قانونگذاری فقط در اختیار قوه قانونگذاری است.

به هر حال این فرمان نشانگر آنست که تا قبل از این تاریخ هیچ حقوقی برای کارگران در نظر گرفته نمی

شده است. اولین تلاش‌ها برای برقراری حقوق کار را می‌توان در مجلس چهارم شورای ملی دید

سرآغاز پیدایش قوانین کار در ایران به دوره نهضت مشروطیت بازمی‌گردد. در نخستین سال‌های نهضت

مشروطیت برخی از آگاه‌ترین قشرهای کارگران نسبت به ایجاد و تشکیل اتحادیه‌های کارگری اقدام کردند

پس از کودتای ۱۲۹۹ و پیش از به قدرت رسیدن رضا خان در تهران تشکیل شد و مرامنامه‌ای را در سال

۱۳۰۱ منتشر کرد که در ۱۰ بخش برنامه خود را اعلام کرده است در بخش هشتم این مرام نامه تحت عنوان

قوانین کارگران به ۱۹ ماده می‌پردازد که به این ترتیب:

۱- محدود کردن کار در شبانه روز به ۸ ساعت

۲- تعطیل اجباری یک روز در هفته با پرداخت مزد

۳- منع کارهای خلاف حفظ الصحة*

۴- منع کار در شب از ساعت ۹ الی ۶ صبح به غیر از موسساتی که در آن شب کاری به موجب تصدیق

سندیکای کارگران لازم است و اجرت آن دوبرابر روز است

۵- قدغن کردن کار اطفال خردسال

۶- منع پرداخت مزد یومیه با اجناس که بر خلاف رضایت و مصلحت کارگر باشد و تعویق حقوق بیش از یک

هفته

۷- ممنوع بودن کسر مزد به هر عنوان

۸- تفتیش دولتی و محلی به توسط مفتشین در فابریک ها و موسسات کارگرات برای نظارت در اجرای

قوانین حرفه صنعتی و مسایل صحتی *** (اشتراک کار نمایندگان کار کارگران بامفتشین) پرداخت یک کمک

خرج به نمایندگان کارگران که مامور تفتیش هستند.

۹- خدمت صحتی مجانی*** برای کارگران به حساب صاحب کارخانه و پرداخت مزد و اجرت یومیه در

مواقع حادثه یا بیماری.

۱۰- مسوول قراردادن صاحبان کارخانه را برای اجرای مقررات حرفه و مشاغل.

۱۱- تاسیس محاکم مختلط از کارگران و کارفرمایان برای تسویه مناقشات داخلی. ****

۱۲- تشکیل دفاتر مشاغل مجانی در حومه های بلدی برای تهیه کار به جهت بیکارن. ****

۱۳- وادار نمودن بلدیه ها برای ایجاد منازل ، ارزاق، آشپزخانه، کتاب خانه، تفرجگاه و نمایشگاه و کلاس

های شبانه به جهت کارگران.

۱۴- تعیین اجرت مناسب با معیشت ضروری و وضع قانون مزد و مزدوری برای زارع و کارگران.

۱۵- وضع قانون مزد تعطیلاتی که بدون تقصیر کارگر و به واسطه اهمال صاحب کار و حاضر نبودن اسباب

کار فراهم می شود و همچنین حق مزد یک ماهه برای کسانی که بدون سببی اخراج می شوند.

۱۶- منع انتفاع مباشرین و سرکارگرها از اجرت کارگر. ****

۱۷- وضع قانون منع رقابت های مضر به حال کارگر و زارع.

۱۸- تاسیس صندوق های تقاعدی برای کمک به کارگرانی که مریض شده یا به واسطه مرض یا نقص اعضا

یا پیری ضعیف گردیده و به کلی از کار عاجز می شوند. ****

۱۹- تاسیس صندوق امدادی برای مساعدت ایام بیکاری کارگرانی که کار پیدا نکرده و یابه علل موجه به اعتصاب قیام می کنند.

اولین نشانه های پذیرش حقوق کار از سوی دولت در سال ۱۳۰۷ در قانون مدنی دیده شد . این مقررات در باره اجاره اشخاص و ضع شده است که شامل مواد ۵۱۲ تا ۵۱۵ قانون مدنی است که این ماده بر روابط اجیر(کارگر) و مستاجر(کارفرما) نظارت دارد حال ببینیم این مواد چه می گویند:

ماده ۵۱۲ قانون مدنی: در اجاره اشخاص کسی که اجاره می کند مستاجر و کسی که مورد اجاره واقع می شود اجیر یا مال الاجاره اجرت نامیده میشود

ماده ۵۱۳ قانون مدنی: اقسام عمده اجاره از قرار زیر است

۱- اجاره خدمه و کارگران از هر قبیل

۲- اجاره متصدیان حمل و نقل اشخاص یا مال التجاره ، اعم از راه، خشکی یا آب وهوا

ماده ۵۱۴ قانون مدنی: خادم یا کارگر نمی تواند اسیر شود مگر اینکه برای مدت معینی یا برای انجام کار معینی

ماده ۵۱۵ قانون مدنی: اگر کسی بدون تعیین مدت اجیر شود ، مدت اجاره محدود خواه بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است ، بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یک سال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف میشود ولی اگر پس از انقضای مدت ، اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را انکار دارد، اجیر نظر به مراضات حاصله به همان طوری که در زمان اجاره بین او وموجر مقرر بود ، مستحق اجرت خواهد بود .

طرح قانون کار در ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ به تصویب هیأت‌وزیران رسید. در عمل این قانون تا سال ۱۳۳۷ اجرا می‌شد

در سال ۱۳۳۶ با همکاری کارشناسانی از سازمان بین‌المللی کار، طرح جدیدی تهیه و پس از نظرخواهی از دفتر بین‌المللی کار به مجلس ارائه شد. این لایحه در تاریخ ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ مشتمل بر ۶۹ ماده و ۲۳ تبصره به تصویب نهایی کمیسیون کار مشترک مجلسی سنا و ملی رسید.

این قانون موقت در عمل ۳۲ سال پابرجا بود. در سال ۱۳۵۵ دولت مطالعاتی را پیرامون طرح قانون کار جدید آغاز کرد که در نهایت، این طرح مهر سال ۱۳۵۷ در ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره تنظیم شد؛ اما به دلیل وقوع انقلاب اسلامی کنار گذاشته شد.

در سال ۱۳۵۸ وزارت کار و امور اجتماعی برای تنظیم قانون کار اسلامی، از گروه‌های مختلفی که در مسائل کار و امور اجتماعی و اقتصادی ذی‌نفع بودند، نظرخواهی کرد که به تهیه طرح پیش‌نویس قانون کار در ۱۳۶۰ منجر شد. با توجه به اینکه طرح یاد شده با معیارهای مورد انتظار هیأت دولت سازگار نبود،

موسسه کار و تامین اجتماعی تهیه پیش‌نویس دیگری را آغاز کرد که بررسی آن حدود ۲ سال طول کشید. در این اثنا، دولت تغییر کرد. تیم جدید وزارت کار با استفاده از این تجربه و تجربیات دیگر، قانون کار جدیدی را تهیه کرد. پیش‌نویس در تاریخ ۷/۲/۱۳۶۴ به هیأت دولت تقدیم شد و در شهریور ۶۵ به مجلس ارائه شد و کلیات آن در مهر همان سال به تصویب رسید. اما انجام اصلاحات لازم برای جزئیات این لایحه یک سال به طول انجامید و مجلس آن را در تاریخ ۲۸/۸/۱۳۶۶ تصویب کرد و برای اظهار نظر به شورای نگهبان فرستاد. در تاریخ ۱۹/۹/۱۳۶۶ شورای نگهبان، ۷۴ ایراد بر قانون کار وارد کرد. به این ترتیب کشاکش میان مجلس و شورای نگهبان ادامه یافت و مناقشه میان مجلس و شورای نگهبان زمینه تاسیس مجمع تشخیص مصلحت را بر اساس فرمان امام خمینی در تاریخ ۱۷/۱۱/۱۳۶۶ وجود آورد. قانون کار در آذرماه ۶۷ در مجمع مطرح شد؛ اما مجمع تشخیص مصلحت آن را به مجلس برگرداند و مجلس در تاریخ ۲/۷/۱۳۶۸ لایحه را تصویب کرد؛ اما شورای نگهبان بیش از ۱۳۰ اشکال شرعی و قانون اساسی بر آن وارد کرد. لذا لایحه قانون کار به مجمع تشخیص مصلحت عودت داده شد که با توجه به تحولات سیاسی نظیر اصلاح قانون اساسی، رحلت امام و تغییر دولت، کار بررسی آن تا سال بعد ادامه یافت و در نهایت در تاریخ ۲۹ آبان ۱۳۶۹ قانون کار با اصلاح و متمم ۶۰ ماده از آن و کل فصل مجازات‌ها مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت رسید و همچنان در حال اجرا می‌باشد

ایمنی :تعریف ایمنی عبارت است از میزان درجه دور بودن از خطر،

واژه (Hazard) که در تعریف علمی ایمنی آمده است، در واقع شرایطی است که دارای پتانسیل رساندن آسیب به کارکنان، تجهیزات و ساختمانها، از بین بردن مواد یا کاهش کارایی در اجرای یک وظیفه از پیش

تعیین شده می باشد. هنگامی که (Hazard) وجود دارد امکان وقوع اثرات منفی یاد شده وجود خواهد داشت. کلمه (Danger) یا خطر بالفعل گویای قرار گرفتن در معرض (Hazard) یا خطر بالقوه است، به این ترتیب ایمنی متضاد (Danger) بوده است، و در صدد حذف خطرات بالفعل موجود در محیط کار می باشد.

• تعریف ساده ایمنی: در فرهنگ لغت ایمنی به معنای امنیت، آسایش، سلامتی و ... و از نظر تعریف عبارت است از میزان یا درجه‌ی فرار از خطر

• ایمنی کامل: به معنی مصونیت در برابر هر نوع آسیب، جراحت و نابودی که با توجه به تغییر پذیری ذاتی انسان و غیر قابل پیش بینی بودن کامل اعمال و رفتار او و همچنین علل دیگر به نظر می رسد که هیچگاه ایمنی صد در صد حتی برای یک دوره کوتاه مدت وجود نداشته باشد به همین علت کارشناسان امر معمولاً به جای کلمه ایمنی از اصطلاحاتی نظیر پیشرفت ایمنی، ارتقاء ایمنی و ایمن تر و غیره استفاده می کنند، از اینروست که گفته می شود ایمنی حفاظت نسبی در برابر خطرات است. منظور از ایمن و غیر ایمن چیست؟

یک مکان، یک کار معین و یا یک دستگاه زمانی ایمن انگاشته می شود که احتمال خطر مرگ، مجروح شدن و یا ابتلا به بیماری برای کسانی که در آنجا بوده یا با آن دستگاه کار می کنند در حد قابل قبول پایین باشد. به طور کلی، میتوان چنین گفت که میزان خطر قابل قبول با پایین آمدن سطح ایمنی، افزایش و با افزایش سطح ایمنی کاهش می یابد. در واقع بهداشت حرفه ای بیماریها را کاهش می دهد و ایمنی صنعتی به کاهش تمام خطرات می پردازد.

• سیستم: (System) عبارت است از مجموعه افراد، تجهیزات، قوانین، روشها و دستورالعملها که به منظور اجرای یک فعالیت معین در یک محیط خاص کنار یکدیگر قرار می گیرند.

• ایمنی سیستم: عبارت است از بکارگیری مهارتهای فنی و مدیریتی ویژه در قالبی نظام مند و آینده نگر به منظور شناسائی و کنترل خطرات موجود در طول عمر یک پروژه، برنامه یا فعالیت، به عبارت ساده تر ایمنی سیستم عبارت است از فرایند تجزیه و تحلیل خطرات و کنترل آنها که از فاز ایده سیستم شروع و در فازهای طراحی، ساخت، آزمایش، استفاده و کنار گذاشتن آن ادامه می یابد.

• ریسک: عبارت است از امکان وقوع حادثه بر حسب احتمال وقوع و شدت آن (ریسک = احتمال × شدت)

• ارزیابی ریسک: (Risk Assessment): به در نظر گرفتن توأم فرکانس و پیامد اشاره دارد. بنابراین تخمین (ارزیاب) ریسک نیازمند تحلیل فرکانس و پیامد خواهد بود.

• خطر بالقوه : (Hazard) به شرایطی اطلاق می شود که دارای پتانسیل رساندن آسیب و صدمه به کارکنان ، خسارات به تجهیزات ، وسایل و ساختمانها و از بین بردن مواد و کاهش قدرت کارائی در اجرای یک عمل از قبل تعیین شده می باشد .

• شدت خطر - عبارت است از یک توصیف طبقه بندی شده از سطح خطرات بر اساس پتانسیل واقعی یا مشاهدات شده آنها در ایجاد جراحت ، صدمه و یا آسیب - نشان گر جدی بودن خطر و آثار بالقوه آن می باشد .

• خطر بالقوه : شرایطی که دارای پتانسیل صدمه به افراد، خسارت به تجهیزات و ساختمانها، از بین بردن مواد و ... باشد .

• خطر بالفعل : واژه خطر بالفعل بیان کننده قرار گرفتن نسبی در معرض یک خطر بالقوه می باشد ولی وقتی که یک خطر بالقوه وجود داشته باشد الزاماً یک خطر بالفعل را به همراه نخواهد داشت .

• شناسایی خطر : فرآیند تشخیصی وجود یک خطر و مشخص نمودن ویژگی های آن .

• حادثه : (Accident)

عبارت است از یک اتفاق پیش بینی نشده و خارج از انتظار که سبب صدمه و آسیب گردد .

یک رویداد برنامه ریزی نشده و ناخواسته که موجب آسیب یا جراحت و یا زیان مالی می شود .

• رویداد : (Incident) به وقایعی می گویند که امکان بالقوه برای ایجاد شرایط لازم برای مرگ یا آسیب های جدی و صدمه به تجهیزات یا محیط زیست را به صورت بالقوه داشته باشد. (هر رویدادی که منجر به آسیب جانی یا مالی شده است یا می تواند بشود Incident=accident +near miss)

• شبه حادثه : (Near Miss)

یک رویداد برنامه ریزی نشده که همه شرایط بروز حادثه را داشته ، ولی بر اثر خوش شانسی (نه طراحی) بدون زیان پایان گرفته است .

رویدادی که هر چند می تواند منجر به بروز حادثه شود ولی به این امر منجر نمی شود و اصطلاحاً به خیر می گذرد .

• تعریف حادثه ناشی از کار : حادثه ناشی از کار در ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی چنین تعریف شده است : حادثه ناشی از کار عبارت از حادثه ای که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد .

تعاریف دیگر حادثه : accident در لغت : بمعنی رویداد incident، واقعه و پیشامد ناخوشایند و خارج از نظم .

در تعریف : اتفاقی پیش بینی نشده و ناگهانی که بدون خواست شخص ایجاد میشود و برای او عوارض جسمی و روانی یا خسارات مالی به همراه داشته باشد .

سازمان بین المللی کار : اتفاق پیش بینی نشده و خارج از انتظار که سبب آسیب و صدمه گردد .

بند هشت ماده دو قانون تامین اجتماعی در تعریف حادثه آورده است : حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش بینی نشده که تحت تاثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می گردد.

تعریف حوادث ناشی از کار

مطابق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد .

اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد .

حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

مسئولیت کارفرما پیش از حادثه :

ماده ۹۵ قانون کار درباره مسئولیت کیفری و حقوقی کارفرمایان و قصور ایشان آورده است که : مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود . هرگاه 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 مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است.

اما مطابق 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 آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت.

مطابق ماده ۹۱ قانون کار: کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس 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 می باشند.

بنابر این مطابق مفاد ماده ۹۱ قانون کار مشخصاً سه وظیفه برای کارفرما مقرر گردیده است:
تهیه: 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 دهد.

آموزش: چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند.
نظارت: در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند.

اما آنچه که کارفرمایان خود را از مسئولیت پذیرفتن آن مبری می دانند آموزش و نظارت است و غالباً با تهیه و در اختیار قراردادن وسایل و امکانات لازم، دیگر کارفرما مسئولیتی در قبال کار کارگر نمی پذیرد. این درحالی است که بیشتر آمار حوادث ناشی از کار از ناکارآمد بودن و فلج بودن بخش آموزش و نظارت در کارگاه نشئت می گیرد. با این حال بسیاری از تحقیقات نشان داده است که نگرانی اقتصادی کارفرمایان از آموزش و نظارت چندان هم به صرفه نیست و آموزش و نظارت در کارگاه می تواند در یک نگاه کلان منافع اقتصادی کارفرما را نیز تامین نماید .

بر اساس آخرین مطالعات و تحقیقات انجام شده توسط سازمان بین المللی تامین اجتماعی (ISSA) سرمایه گذاری در زمینه پیشگیری ایمنی و بهداشت کار در بنگاه های اقتصادی نشان می دهد حداقل نرخ منافع حاصل از سرمایه گذاری در این زمینه برابر ۲/۲ واحد به ازای هر واحد سرمایه گذاری در سال است. (بر اساس گزارش سازمان بین المللی کار)

قانونگذار در ماده ۸۷ قانون کار نیز اشاره کرده است که اشخاصی که قصد احداث یا توسعه کارگاه خود را دارند، ابتدا باید برنامه کار، نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را به لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال کنند و این وزارت

خانه نیز موظف است، نظر خود را طی یک ماه اعلام کند. بهره برداری از این کارگاه ها به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی منوط خواهد بود.

مسئولیت کارفرما پس از حادثه :

اما مسئولیت کارفرما تنها محدود مسئولیت تهیه، آموزش و نظارت پیش از حادثه نمی شود و پس از حادثه نیز به استناد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد.

به استناد تبصره ماده ۹۵ قانون کار کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند همچنین به استناد ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه‌های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما باید وقوع هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تأمین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه حادثه اقدام نماید.

به نظر می‌رسد آمار بالای حوادث ناشی از کار در استان‌های مختلف در کشور با عدم آموزش و نظارت کارگران توسط کارفرما در کارگاه‌های فنی و تخصصی بی‌ارتباط نیست. اما نگرانی اقتصادی کارفرمایان از تحمل هزینه‌های هنگفت برای انجام وظیفه قانونی آموزش و نظارت کارگران با دستگاه‌ها و امکانات، چه از منظر حقوقی و چه از منظر اقتصادی چندان به صرفه نیست. چرا که در موارد بسیاری مشاهده می‌شود که مسئولیت حقوقی و خسارات مالی فراوانی به دلیل نبود یا کمبود آموزش و نظارت در محیط کارگاه به کارفرما بار گردیده است.

مسئولیت کیفری بروز حادثه بر عهده کیست؟

مسئولیت کیفری حادثه، حسب نظر بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری و بر اساس رأی قضایی بر عهده مقصر یا مقصرین حادثه است. حسب ماده ۹۵ قانون کار مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ 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 مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است.

مراحل تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار را بیان نمائید؟

اولین مرحله در تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار جمع آوری داده های مربوط به حوادث و تشکیل بانک اطلاعاتی با استفاده از نرم افزار های تخصصی آماری می باشد مراحل بعد به ترتیب بررسی و توصیف متغیر ها با استفاده از روشهای آماری توصیفی ، بررسی عوامل موثر بر آسیب های ناشی از کار با استفاده از آزمونهای آماری ، تعیین ضرایب و ارائه راهکارهای لازم در خصوص کاهش حوادث ناشی از کار با توجه به عوامل بررسی شده است.

نحوه درخواست بررسی حوادث ناشی از کار چگونه می باشد؟

۱-مراجعه حادثه دیده و یا اولیای دم به مراجع قضایی انتظامی برای طرح شکوائیه یا دادخواست

۲-بررسی شکوائیه حادثه دیده یا اولیای دم توسط مقام محترم قضایی و انتظامی.

۳-مراجعه حادثه دیده یا اولیای دم به کلانتری جهت تشکیل پرونده و اخذ نظریه از ادارات کار و امور اجتماعی و پزشکی قانونی

۴-مراجعه حادثه دیده به واحد بازرسی کار اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان و ارائه نامه کلانتری جهت مطالعه پرونده و بررسی صحنه حادثه و ثبت اظهارات شهود به منظور تهیه گزارش حادثه توسط بازرس کار

۵- تحویل گزارش حادثه از سوی اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان به کلانتری، به منظور ارجاع به مرجع قضایی برای ابلاغ نظریه بازرس کار به اصحاب پرونده و صدور رای.

در صورت وقوع حادثه شغلی در کارگاه وظیفه کارفرما چیست ؟

الف) به استناد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد.

ب) به استناد تبصره ماده ۹۵ قانون کار کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار 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 همچنین به استناد ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما باید وقوع هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تأمین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه حادثه اقدام نماید.

از لحاظ قانون تأمین اجتماعی کارگری که در حین کار دچار حادثه شغلی گردیده از چه خدمات درمانی می تواند استفاده نماید؟

حسب ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی بیمه شدگان و افراد خانواده آن ها از زمانی که مشمول مقررات می گردند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند خدمات پزشکی که به عهده صندوق تأمین اجتماعی است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.

بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار چیست؟

بیمه مسئولیت، بیمه ای است که به موجب آن بیمه گر متعهد می شود که هر گاه بیمه گذار در عقد معین به سبب تخلفی از تعهد خود ملزم به پرداخت خسارتی به نفع متعهد (زیان دیده) آن عقد گردد بیمه گر آن خسارت را بپردازد. در خصوص بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار عبارت است از مسئولیتی که کارفرما در صورت مقصر بودن خودش از یکی از شرکت های بیمه خریداری می نماید یا به عبارت دیگر مسئولیت خود را در مقابل کارگران به شرکت بیمه واگذار می نماید.

آیا بررسی حوادث ناشی از کار توسط بازرسان کار مستلزم پرداخت هزینه می باشد؟

بررسی حادثه ناشی از کار که از طریق ادارات کار و امور اجتماعی توسط بازرسان کار بعنوان ضابطین مراجع قضایی انجام می شود رایگان بوده و تنها در صورت اعتراض هر یک از طرفین دعوی به نظر بازرس کار، بررسی حادثه با نظر مقام قضایی مستلزم پرداخت هزینه کارشناسی است

گزارش بازرسان کار در تهیه حوادث ناشی از کار در حکم چیست؟

گزارش بازرسان کار در بررسی حوادث ناشی از کار به عنوان گزارش ضابطین قضایی می باشد.

چنانچه افراد کمتر از ۱۵ سال در کارگاه ه دچار حادثه شوند مسئولیت قانونی بعهد چه کسی می باشد؟

مطابق ماده ۷۹ قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است و چنانچه حادثه ای رخ دهد بموجب تبصره ۳ ماده ۲۹۵ قانون مجازات اسلامی وارد کننده خسارت مسئول است.

آیا مسئول ایمنی کارگاه هنگام وقوع حادثه می بایست گزارش تهیه نماید ؟

مطابق مفاد ماده ۹۳ قانون کار مهم ترین وظیفه مسئول ایمنی راهنمایی برای کاربرد فنون موثر برای پیشگیری از وقوع حادثه یا وقوع مجدد حادثه در کارگاه می باشد لیکن اعلام گزارش حادثه در زمره وظایف کارفرما یا نماینده قانونی وی می باشد که این راهکار بعنوان یکی از روشهای پیشگیری از بروز حوادث مشابه محسوب می گردد.

تعیین میزان دیه در حوادث ناشی از کار بر عهده کیست؟

با توجه به دستور قاضی پرونده تعیین میزان دیه در حوادث ناشی از کار توسط پزشکی قانونی مشخص و صدور رأی بر عهده مقام محترم قضایی است.

چرا بازرس کار هنگام تهیه گزارش حادثه تقاضای گزارش پزشکی قانونی را می نماید؟

مطابق ماده ۱۳ آئین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در هنگام بررسی حوادث منجر به فوت و نقص عضو و آسیب دیدگی بازرسان کار موظفند برای مستدل بودن گزارش حادثه نظریه پزشکی قانونی را اخذ و مورد توجه قرار دهند.

آیا بیماری ناشی از کار توسط بازرس کار بررسی می شود ؟

خیر مطابق تبصره ماده ۹۲ و تبصره ماده ۹۶ قانون کار تشخیص بیماری های ناشی از کار به عهده شورای پزشکی می باشد .

به چه مواردی بیماری ناشی از کار اطلاق می شود و مرجع رسیدگی به آن کجاست ؟

مطابق ماده ۷ قانون تامین اجتماعی بیماری ، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد . لذا عوارضی که به مرور زمان به تاثیر از آلاینده های محیط کار در فرد ایجاد می شود. مرجع رسیدگی به آن کمیسیون های پزشکی یا شورای پزشکی می باشد.

سوابق کاری و مهارت کارگر چه تاثیری در تعیین میزان قصور کارگر در حوادث ناشی از کار دارد ؟

کارگران در شغلی که دارای سابقه کار کافی باشند مهارت و تبحر پیدا می کنند و در نتیجه این عامل می تواند در تعیین میزان درصد قصور موثر باشد .

آیا بررسی حوادث ترافیکی به عهده بازرس کار است ؟

خیر ، بر عهده کارشناسان راهنمایی و رانندگی است . مگر اینکه وقوع حادثه در محل کار گاه بوده و حسب دستور مقام محترم قضایی بصورت تلفیقی مورد بررسی قرار گیرد.

آیا حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان می باشد؟

با توجه به کیفری بودن نتیجه حوادث ناشی از کار، این موضوع مشمول مرور زمان نمی شود.

برای ارسال گزارش حادثه به تامین اجتماعی چند روز مهلت وجود دارد؟

حسب ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی کارفرما باید هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تامین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه گزارش حادثه اقدام نماید .

در صورت رضایت محضری کارگر حادثه دیده به کارفرما آیا می توان اقامه دعوی نمود؟

در صورتیکه کلیه خسارتهای فرد حادثه دیده پرداخت شده باشد شکایت مسموع نخواهد بود ولیکن در صورت احراز خیار غبن، کارگر می تواند اقامه دعوی کند.

آیا کارفرمایان اجباری به پرداخت هزینه های درمان کارگران حادثه دیده دارند؟

به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد صندوق تامین اجتماعی هزینه های مربوط را عهده دار خواهد بود.

در صورت ورود افراد متفرقه به کارگاه بدون اجازه کارفرما و بروز حادثه مقصر کیست؟

مطابق ماده ۱۰ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی، کارگاه ساختمان باید به طور مطمئن و ایمن محصور و از ورود افراد متفرقه و غیر مسئول به داخل آن جلوگیری به عمل آید . همچنین نصب تابلوها و علائم هشداردهنده که در شب و روز قابل رویت باشد در اطراف کارگاه ساختمانی ضروری است . در صورت وقوع چنین اتفاقی کارفرما نیز مقصر خواهد بود و بصورت کلی کارفرما در محدوده کارگاه دارای مسئولیت قانونی می باشد.

آیا بعد از بازنشستگی می توان در خصوص حوادث ناشی از کار پیش آمده در زمان اشتغال از کارفرمایان اقامه دعوی نمود؟

بلی، بر اساس استفساریه شورای نگهبان امور مالی مشمول مرور زمان نمی شود و بنابراین در هر زمان می توان اقامه دعوی نمود .

در صورتی که کارفرما وسایل ایمنی را در اختیار کارگر قرار دهد و بر اثر عدم استفاده از وسایل ایمنی حادثه ای در کارگاه رخ دهد، مقصر کیست؟

به موجب تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار 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 آن ها استفاده ننماید و همین عامل از علل بروز حادثه باشد کارفرما در این خصوص مسئولیتی نخواهد داشت.

تعیین تقصیر حادثه به عهده کیست؟

تعیین تقصیر حادثه به عهده مقام محترم قضایی است ولی در صورت صدور دستور مقام محترم قضایی مبنی بر تعیین تقصیر ، بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری می توانند نظر مشورتی در این رابطه به مقام قضایی ارائه نمایند .

کارفرمایان چه مسائل ایمنی را باید رعایت کنند تا در زمان وقوع حادثه مقصر شناخته نشوند؟

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین 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 دستورالعمل های مربوط به کارگاه می باشند، چنانچه موارد فوق توسط کارفرمایان به نحو مثبت و مطلوبی انجام گردد در صورت وقوع حادثه مقصر نخواهند بود.

در صورتی که در کارگاه برای کارگری حادثه اتفاق بیافتد و کارفرما مقصر باشد علاوه بر دیه چه جریمه هایی باید پرداخت کند؟

۱- پرداخت خسارت به صندوق تأمین اجتماعی جهت برقراری مستمری و یا غرامت نقص عضو مستند به ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی

۲- مجازات های مقرر در فصل یازدهم قانون کار از جمله مواد ۱۷۱ و ۱۷۶ قانون کار

۳- جرائم موضوع جنبه عمومی جرم

کارفرمای شرکتی هستم در کارگاهم حادثه ناشی از کاری رخ داد و بنده مقصر شدم و تمام دیه وی را پرداخت کردم اما قاضی پرونده هنوز پرونده را مختومه نکرده است دلایل آن چیست ؟ به استناد ماده ۱۷۱ قانون کار در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در قانون کار، نسبت به این موارد طبق قانون رسیدگی نماید .

چنانچه کارگری در کارگاهی دچار کاهش توانایی به علل حادثه یا بیماری شده باشد و طبق نظریه کمیسیون پزشکی می بایست به نامبرده کار سبک ارجاع گردد ولی در کارگاه کار سبک وجود نداشته باشد، در این خصوص تکلیف قانونی چیست؟

باستناد ماده ۳۲ ق.ک 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 نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

چنانچه در کارگاهی هیچ گونه کار سنگینی وجود نداشته باشد ولی کارگری اظهار درد شدید در ناحیه کمر نماید ارزیابی وضعیت وی چگونه انجام می پذیرد؟

وفق مقررات قانونی تشخیص موضوع به عهده کمیسیون پزشکی می باشد.

در حین رفتن به منزل با سرویس ایاب و ذهاب کارگاه دچار حادثه شده ام آیا حادثه من ناشی از کار محسوب می گردد ؟

بلی، بر اساس ماده چهار قانون کار و ماده شصت قانون تامین اجتماعی حادثه مزبور مشمول قانون کار است .

ماده ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای کارگر اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود .

در صورتی که در ماموریت اداری حادثه ای رخ دهد کارگر از چه حمایت های قانونی برخوردار است ؟

مطابق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی چنانچه کارگر به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد و حادثه ای برای ایشان اتفاق بیافتد ، حادثه ناشی از کار محسوب می شود و کارگر می تواند از تمامی مزایای مندرج در قانون کار و تامین اجتماعی بهره مند گردد .

آیا چنانچه اتباع بیگانه فاقد روادید کار دچار حادثه منجر به فوت یا نقص عضو کلی شوند به آنها مستمری تعلق می گیرد ؟

مطابق ماده ۱۲۰ قانون کار اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده ، ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند . لذا اتباع بیگانه فاقد روادید کار و پروانه کار از شمول قانون کار خارج و مزایای مربوط به تامین اجتماعی به آن ها تعلق نمی گیرد .

آیا کارگری که بنا به دستور کارفرما جهت انجام امور اداری با وسیله نقلیه تصادف نماید آیا حادثه فوق جزء حوادث ناشی از کار بوده یا حوادث ترافیکی ؟ به چه دلیل ؟

بر اساس مفاد ماده ۶۰ قانون کار اصل حادثه، ناشی از کار و نوع حادثه ترافیکی تلقی می گردد بسته به نوع حادثه و شرایط وقوع و میزان قصور هر یک از طرفین می بایستی کارشناس مربوطه اعلام نظر نماید .

کارگری در کارگاه دچار حادثه شده که منجر به کاهش توانایی های وی شده است .برای استفاده از شرایط از کار افتادگی باید به کدام سازمان یا اداره مراجعه نماید ؟

مطابق ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی می تواند جهت استفاده از شرایط و مزایای از کار افتادگی به صندوق تامین اجتماعی مراجعه نماید .

آیا کارگری که قبلاً از بیمه حوادث کارگاه استفاده نموده است می تواند برای اخذ دی از طریق مراجع قضایی اقدام نماید ؟

به استناد ماده ۲۹۵ قانون مجازات های اسلامی می تواند برای اخذ دیه از طریق مراجع قضایی اقدام نماید و ملاک رای مراجع قضایی است.

چند سال پیش در کارگاهی دچار حادثه ناشی از کار شدم و طبق وعده و وعیدهای کارفرما، از ایشان شکایت نکردم اما در حال حاضر قصد شکایت دارم ولی جراحات های من بهبود یافته تکلیف چیست ؟

به استناد استفساریه شورای نگهبان و ماده ۱۷۳ قانون آئین دادرسی کیفری، بررسی حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان نخواهد شد و می تواند اقامه دعوی نماید و حسب دستورات و نظر مقام محترم قضایی از طریق مراجع ذیصلاح و مرتبط مورد رسیدگی قرار می گیرد.

در هنگام آتش سوزی در یک کارگاه ساختمانی چنانچه از کارگران همان واحد به منظور نجات و کمک به دیگران دچار حادثه شده باشد، آیا این رویداد حادثه ناشی از کار تلقی می گردد ؟

بلی، به استناد مفاد ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حادثه ناشی از کار محسوب می گردد.

مراجع حل اختلاف مستقر در اداره کار

مراجع حل اختلاف مستقر در اداره کار عبارتند از:

۱. جلسه‌ی سازشی؛
۲. هیئت تشخیص؛
۳. هیئت حل اختلاف.

جلسه‌ی سازشی

جلسه‌ی سازشی در ماده‌ی ۱۵۷ قانون کار ذکر شده است و بزرگ‌ترین حسن جلسه‌ی سازشی حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات است ولی متأسفانه از سال ۱۳۹۲ صرفاً بر اساس یک بخش‌نامه‌ی داخلی حذف شد و لذا در حال حاضر جلسه‌ی سازشی نداریم.

هیئت تشخیص

اولین مرجع رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر/کارآموز، ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان دسته جمعی کار است.

به عبارتی همانگونه که افراد در مرحله‌ی اول برای رسیدگی در مراجع قضایی به دادگاه نخستین مراجعه می‌کنند، هیئت تشخیص هم به مثابه دادگاه عمومی نخستین است ولی هیئت تشخیص فقط به اختلافات ناشی از قانون کار رسیدگی می‌کند.

هیئت حل اختلاف

تعریفی از این هیئت در قانون کار نشده است؛ آنچه مهم آن است که هیئت حل اختلاف مرجع تجدیدنظر از آراء صادره از هیئت تشخیص است. و مهلت اعتراض هم ۱۵ روز خواهد بود.

مراجع دادگستری

طبق ماده‌ی ۱۷۱ قانون کار در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی منجر به وقوع حادثه‌ای گردد که سبب عوارضی مانند نقص عضو یا فوت کارگر شود، دادگاه باید رسیدگی کند. در اینجا منظور از دادگاه، دادگاه کیفری است نه حقوقی.

مورد دیگر مداخله‌ی دادگاه در بحث اجرای آراء صادره از مراجع حل اختلاف مستقر در اداره‌ی کار (یعنی هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف) است. در صورتی که آرا قطعی شده باشد یعنی آراء صادره از هیئت تشخیص ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ مورد اعتراض قرار نگیرد و نیز کلیه‌ی آراء صادره از هیئت حل اختلاف نیز قطعی محسوب می‌شوند و شخص محکوم‌له (شخصی که رأی به نفع وی صادر و قطعی شده است) باید درخواست اجرا بنماید.

شخص محکوم‌له برای اجرا باید به اداره‌ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادرکننده‌ی حکم مراجعه کند و با تقدیم درخواست اجرا، یک برگ معرفی‌نامه و گواهی ابلاغ به محکوم‌علیه را دریافت کند تا با ضمیمه نمودن کپی دادنامه آنها را جهت اجرا تقدیم دادگستری بنماید.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود صلاحیت دادگاه در خصوص قانون کار خاص است و فقط در این دو مورد مصرح قانونی دادگستری مداخله می‌کند.

دیوان عدالت اداری

طبق بند ۲ ماده‌ی ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری، دیوان به آرای قطعی صادره از هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما منحصر از حیث نقض قوانین و مقررات و مخالفت با آنها رسیدگی می‌کند. به عبارتی دیوان عدالت اداری به ماهیت موضوع و بررسی صحت و سقم ادعای طرفین نمی‌پردازد بلکه به این نکته توجه می‌کند که آیا قوانین و مقررات هنگام رسیدگی و صدور رأی رعایت شده است یا خیر.

مهلت اعتراض به رأی هیئت حل اختلاف در دیوان عدالت اداری برای اشخاص داخل کشور سه ماه و برای افراد خارج کشور شش ماه است.

در پایان باید به این نکته اشاره کنیم که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آیین دادرسی کار، رایگان بودن دادرسی کار است به عبارتی ثبت شکایت و اختلاف در مراجع حل اختلاف مستقر در اداره‌ی کار هزینه‌ی بسیار اندکی دارد.

قوانین کار مرتبط با بهداشت حرفه ای

■ ماده ۸۵ قانون کار

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هائی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است .
تبصره :

کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول ایمنی و بهداشتکار میباشد.

■ ماده ۹۰ :

کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فردی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های 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 تامین 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 وسائل حفاظتی و بهداشت فردی و اجرای دستورالعملهای مربوط به 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 یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه 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 ابتلاء 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.

■ ماده ۹۳ :

بمنظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری 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 اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین میگردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی میباشد .

■ ماده ۹۵ :

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کار فرما یا مسئول مذکور حادثه‌ای رخ دهد کارفرما از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره ۲ :

چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی بهداشت کار وسائل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی ، بدون توجه به دستورالعملها و مقررات موجود ، از آنها استفاده ننماید ، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

■ ماده ۹۸ :

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۶ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند، و نیز میتوانند به دفاتر و مدارک مربوطه درموسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

■ ماده ۱۰۱ :

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در مورد مربوط به حدود و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

تبصره ۱ :

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند بعنوان مطلع و کارشناسی در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .

■ ماده ۱۰۴ :

کارفرمایان و نیز 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 به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد .

■ ماده ۱۷۹ :

کار فرمایان 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 خودداری 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 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 بعمل خواهد آمد

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ دوم مهر ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید .

فصل اول - تعاریف و اصول کلی

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند .

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. 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 می کند. از قبیل موسسات 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، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاس های 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 می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی 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

ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر 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 می شود.

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 ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها.

د - محل انجام کار.

هـ - 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 می گردد 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 کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

.

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 قراردادهای قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

تعليق قرارداد کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود ، قرارداد کار به حال تعليق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می گردد.

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

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 می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد ، 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 خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعليق 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 در شغل مشابه آن به کار مشغول می شود..

خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱ - قرارداد کار به یکی از طرف زیر خاتمه می یابد:

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 .

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

و -استعفای کارگر.

تبصره - کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود 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 ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین 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 ۲۷ - هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های 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 می آید.

تبصره ۱ - کارگاه هایی 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 دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

- 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 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 تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه ، کاهش توانایی های 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 نمایندگان 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 بیماری های 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 می شود ، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل سوم- شرایط کار

- حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عایله مندی ، هزینه های مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود.

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 می شود.

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 می گردد . 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 کارگاه هایی 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 می گردد . از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاه هایی که طرح طبق بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

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

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 می شود .

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

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:

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 ۴۵ - کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند 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 وام هایی 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 اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

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 ماموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد. 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 تامین نماید.

تبصره - ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

- 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 می دهد . 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 ، می تواند 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 می تواند 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 نامه ای 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 می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

.

ماده ۵۶ - کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت ها 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 ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

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 ۶۱ - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ، ممنوع است.

- تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲ - روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوس رانی و یا در کارگاه هایی 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 می کنند، 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 - کارگاه هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، 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 می آید.

ماده ۶۴ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ، جمعا 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 می شود .

ماده ۶۵ - مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد . استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان در دو نوبت در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند 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 ماه های کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود . در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است .

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می شود.

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 می شود.

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 تایید سازمان تامین اجتماعی ، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

- 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 جمعا ۹۰ روز است . حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد . برای زایمان توانان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می شود.

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

ماده ۷۷ - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸ - در کارگاه هایی 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 می شود 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 ایجاب 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 می شود.

- 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 می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱ - آزمایش های 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 می کند 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 می شود 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.

- حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۸۵ - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاه ها ، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره - کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه های حفاظت فنی می باشد که از اعضای ذیل تشکیل می گردد:

- 1-** وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رییس شورا خواهد بود.
- 2-** معاون وزارت صنایع.
- 3-** معاون وزارت صنایع سنگین.
- 4-** معاون وزارت کشاورزی.
- 5-** معاون وزارت نفت.
- 6-** معاون وزارت معادن و فلزات.
- 7-** معاون وزارت جهاد سازندگی.
- 8-** رییس سازمان حفاظت محیط زیست.
- 9-** دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی.
- 10-** دو نفر از مدیران صنایع.
- 11-** دو نفر از نمایندگان کارگران.
- 12-** مدیر کل بازرسی کار 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 می تواند برای تهیه طرح آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

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

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 نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید ، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

- 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 می شود:

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 نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

ج - آموزش مسایل 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 میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور ، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

هـ - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیش گیری 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 می گیرد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبیل در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نماید .

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

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 می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلا به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند ، شرکت کنند.

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های 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 مجازات های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد .

ماده ۱۰۵- هر گاه در حین بازرسی ، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا 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 حرفه ای 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 حرفه ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشند.

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

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند 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 .

- آموزش و اشتغال

ماده ۱۱۰- واحد های 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 ، همکاری های 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 تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید .

تبصره ۲- دستورالعمل ها 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 ۱۱۶- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد:

الف - تعهدات طرفین .

ج - مزد کارآموز .

د - محل کارآموزی .

هـ - 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 .

- 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 زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های 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 استان ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره ۲ - دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی (تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی ، معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش های 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 تبصره ها ، که معلولین در آنها حضور می یابند ، اقدام نماید.

تبصره ۳ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های 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.

- خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹ - کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند.

تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی ، شهرداری ها و سایر دستگاه های ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲ - نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران ، کارفرمایان و دستگاه های دولتی و نوع کارگاه های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۱- در کارگاه هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، 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 کارگاه ها 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.

- 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 نامه های کارگاهی یا پیمان های 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 هیات های 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 می شود :

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی .

۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان .

۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب انجمن های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند 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- رای هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای 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 همابستگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های 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 می گردد . در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند 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 کتبا دعوت می کنند . عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای 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 رای 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 نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد .

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷ - در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود . 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 مسایل 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 می گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است .

- جرایم و مجازات ها

ماده ۱۷۱ - متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خا طی 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 حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های 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 خا طی 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 مجازات های فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصا 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 خا طی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد .

ماده ۱۷۸ - هر کس ، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید ، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید ، با توجه به شرایط و امکانات خا طی 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 کارگاه های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی 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 ۱۸۳ - کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۴۸) این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند ، علاوه بر تادیه 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 .

آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۱- به منظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کاگاههای مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماری های ناشی از کار ، حفظ و ارتقای سلامتی کارگران و سالم سازی محیط های کار ، تشکیل

کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه در کارگاههای کشور الزامی است .

ماده ۲- کارگاههایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند ، کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضای ذیل تشکیل دهد.

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سر استادان کارگاه

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه ای

تبصره ۱- مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحا از فارغ التحصیلان بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی مورد تایید مرکز بهداشت شهرستان باشد .

تبصره ۳- اعضا کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگانهای ذیربط برگزار می گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴- در کارگاههایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ نفر کارگر داشته باشند در صورتیکه که یک یا دو نفر از اعضای کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می گردد مشروط برآنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه ای حضور داشته باشد .

ماده ۳- در کارگاههایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل ، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مزبور خواهد بود.

تبصره ۱- در این گونه کارگاهها با سه نفر از اعضا به شرح زیر تشکیل می گردد:

۱- کارفرما یا نماینده تام الختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

تبصره ۲- صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای برای این گونه کارگاهها باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد .

تبصره ۳- در کلیه کارگاههایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشتی کار با سه نفر تشکیل می گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای می تواند یک نفر باشد مشروط بر آنکه پس از آموزشهای لازم با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و با اداره کار محل حسب مورد تشکیل می گردد شرکت نموده و گواهی نامه لازم را دریافت نماید .

ماده ۴ - جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار تشکیل گردد و در این جلسه خود نسبت به انتساب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نمایند . تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورتجلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود.

تبصره ۱- در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه ای کمیته تشکیل خواهد شد .

تبصره ۲- در صورتیکه حفاظت فنی و بهداشت کار احتمال وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را برای کارگاه تشخیص دهد باید فوراً اقدام به تشکیل جلسه نموده و موارد را ضمن اعلام به کارفرما به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه اعلام نماید.

تبصره ۳- کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورتجلسات تنظیم شده را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

ماده ۵- وظایف کمیته فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است :

۱- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه

۳- همکاری و تشریک مساعی یا کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

۴- توجه و آشناسازی کارگران نست به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعملهای لازم برای انجام کار مطمئن ، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار

- ۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند
- ۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرمهای مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری های ناشی از کار به ارگانهای ذیربط
- ۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلا کارگران به بیماری های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مرکز بهداشت مربوطه
- ۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری های حرفه ای از طریق کارفرما به مرکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری های حرفه ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلا آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار)
- ۱۰- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه
- ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار ، وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها
- ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث
- ۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری های حرفه ای و همچنین نصب پوستر ها آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار
- ۱۴- اعلام کانونهای ایجاد طرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه
- ۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشی آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار
- ۱۶- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی بر حسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و کارگر در محیط کار
- ۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعملهای اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری های ناشی از عوامل فیزیکی ، شیمیایی . ارگونومیکی ، بیولوژیکی ، و روانی محیط کار

ماده ۶- وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیتهای قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود .

ماده ۷- این آیین نامه در ۷ ماده و ۱۰ تبصره به استناد ماده ۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه های کار، امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ ۷۴/۴/۱۵ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی رسید .

لیست تجهیزات ایمنی و وسایل حفاظت فردی

استفاده از لوازم حفاظت فردی آخرین گام محافظت در برابر مخاطرات محیط کار است که از مهمترین بخش های هر کار و فعالیتی است. آسمونی در این مقاله لیست تجهیزات ایمنی و وسایل حفاظت فردی به تفکیک مشاغل مختلف را برای ما عزیزان منتشر می کند.

لیست وسایل مورد تایید مرکز تحقیقات

- محافظ چشم و صورت
- دستکش ایمنی
- کلاه ایمنی
- محافظ دستگاه تنفسی
- گوشی ایمنی
- کفش ایمنی
- کفپوش عایق
- لباس کار



لیست وسایل حفاظتی فردی بعضی مشاغل

۱-کارگر برق کار و مخابرات:

کلاه ایمنی ، دستکش و کفش ایمنی عایق الکتریسیته است و در صورت لزوم کمربند ایمنی ، ابزار کار با دسته های عایق الکتریسیته.

۲-کارگر ساختمانی:

دستکش لاستیک ، کفش ایمنی ، کلاه ایمنی و در صورت لزوم کمربند ایمنی

۳-کارگر تراشکار:

عینک تراشکاری ، کفش ایمنی و در صورت لزوم سربند و مچ بند.

4-جوشکار و کمک جوشکار:

کلاه و کفش ایمنی ، عینک یا ماسک جوشکاری ، پیش بند و آستین و گتر چرمی و در صورت لزوم کمربند ایمنی.

۵ -کارگر رنگ کار یا نقاش:

کلاه گوشی دار پلاستیکی ، دستکش پلاستیکی ، ماسک یکبار مصرف ضد گرد و غبار (ماسک کاغذی) ، چکمه پلاستیکی.



۶-کارگر مقنی یا چاه کن:

کلاه ایمنی ، دستکش لاستیکی ، چکمه لاستیکی ، ساق بلند ، کمربند ایمنی مجهز به طناب نجات ، چراغ قوه یا چراغ روشنایی سیار با ولتاژ کمتر از ۲۴ ولت ، ماسک مجهز به کپسول اکسیژن و در صورت لزوم

ماسک ضد گاز و عینک حفاظتی ضد گرد و غبار.

۷- کار با مایعات شیمیایی یا اسیدها:

عینک ضد اسید ، دستکش پلاستیکی ساق بلند ، پوتین پلاستیکی ، ژاکت و پیش بند پلاستیکی.

۸- کارگر نجار:

کفش ایمنی ، دستکش چرمی ، ماسک ضد گرد و غبار ، عینک حفاظتی و در صورت لزوم گوشی حفاظتی.

۹- کارگر مکانیک:

عینک تراشکاری ، دستکش چرمی ، کفش ایمنی

۱۰- کارگر ریخته گر و قالب ریز:

کلاه ایمنی، عینک حفاظتی، دستکش، پیش بند و گتر نسوز، کفش ایمنی و ماسک بخارات مضر



۱۱- کارگر آهنگر:

کفش ایمنی ، دستکش و پیش بند چرمی ، عینک تراشکاری و در صورت لزوم گوشی حفاظتی.

۱۲- کارگر آزمایشگاه:

عینک ضد اسید ، دستکش پلاستیکی ساق بلند ، پیش بند پلاستیکی و در صورت لزوم گتر حفاظتی ، ماسک حفاظتی بخارات مضر.

۱۳- کارگر معدن:

کلاه ایمنی ، پوتین ایمنی لاستیکی ساق بلند ، ماسک حفاظتی ، دستکش حفاظتی ، چراغ ایمنی معدن و در صورت لزوم کمربند حفاظتی مجهز به طناب نجات



آیین نامه وسایل حفاظت فردی

یکی از راه های پیشگیری حوادث کارگری و بیماری های شغلی استفاده کارگران از وسایل حفاظت فردی مثل لباس کار ، پیش بند ، کلاه ایمنی ، عینک حفاظتی ، ماسک جوشکاری ، ماسک ضد گرد و غبار و غیره می باشد که می بایست با توجه به شغل کارگر و نیاز او به یک یا چند نوع وسیله حفاظتی انفرادی از طرف کارفرما تهیه و در اختیارشان قرار داده شود . بدیهی است کارگران نیز باید از وسایل حفاظت انفرادی که از طرف کارفرما تهیه می شود به هنگام انجام کار جهت جلوگیری از خطرات احتمالی استفاده کنند و عدم استفاده از آنها پیامدهای غیر قابل جبرانی مثل کوی ، بریدگی دست ، سوختگی دست و پا و حتی ضربه مغزی و فوت کارگر را به دنبال خواهد داشت.

در این مقوله مشخصات هر کدام از وسایل حفاظت فردی کارگران و انواع کارهایی که هنگام انجام کار باید با استفاده از وسایل مذکور انجام دهند به ترتیب مورد بررسی قرار می گیرد.

فصل اول - لباس کار

ماده ۱: لباس کار بایستی با توجه به خطراتی که در حین کار برای کارگر مربوطه پیش آمد می نماید انتخاب شده و به ترتیبی باشد که از بروز خطرات تا حد ممکن جلوگیری نماید.

ماده ۲: لباس کار باید مناسب با بدن کارگر استفاده کننده بوده و هیچ قسمت آن آزاد نباشد کمر آن همیشه بسته و جیبهای آن کوچک بوده و حتی الامکان تعداد جیبها کم باشد.

ماده ۳: کارگرانی که با ماشین کار می کنند و یا در جوار ماشین آلات مشغول کار هستند باید لباس کاری در بر داشته باشند که هیچ قسمت آن باز و یا پاره نباشد، بستن کراوات، آویزان نمودن زنجیر ساعت و کلید و نظائر آنها روی لباس کار اکیداً ممنوع است.

ماده ۴: در محل کاری که احتمال خطر انفجار و یا حریق باشد استفاده از یقه نورگیر (آفتاب گردان) و زه و

دسته عینک که از انواع سلولوئید ساخته شده‌اند و همچنین همراه داشتن سایر مواد قابل اشتعال برای کارگران مربوطه اکیداً ممنوع است.

ماده ۵: در صورتی که انجام کاری ایجاب نماید که کارگر آستین لباس کار خود را مستمراً بالا بزند بایستی از لباس کار آستین کوتاه استفاده نماید.

ماده ۶: کارگرانی که در محیط آلوده به گرد و غبار قابل اشتعال و انفجار و یا مسموم کننده بکار اشتغال دارند نباید لباس‌های جیب دار و یا لبه دار (دوبل شلوار) در بر داشته باشند چون ممکن است گرد و غبار مزبور در چین و لبه لباس باقی بماند.

ماده ۷: لباس و کلاه حفاظتی (باشلق) مخصوص کارگرانی که با مواد خورنده و یا مضر کار می‌کنند باید آب و گاز در آن نفوذ ننموده و جنس آن مناسب با نوع ماده و یا موادی که با آنها کار می‌کنند باشد.

ماده ۸: لباس نسوز مخصوص حفاظت در مقابل حریق و یا انفجاری که ممکن است ناگهان در حین انجام کار پدید آید باید لباس کاملی که با شلق و دستکش و کفش از یک تکه و سر هم است ساخته شده باشد.

ماده ۹: وسایل حفاظتی کارگرانی که با مواد رادیواکتیو کار می‌کنند باید طبق نمونه‌های مخصوصی که به تصویب وزارت کار رسیده است باشد.

فصل دوم - پیش بند

ماده ۱۰: در وسایل قطعات دوار و متحرک ماشین‌ها و همچنین در جوار آنها نباید از پیش بند استفاده شود.

ماده ۱۱: چنانچه در مقابل و یا در جوار قطعات دوار و متحرک ماشین‌ها استفاده از پیش بند ضروری باشد باید پیش بند مزبور از دو تیکه تهیه شود به‌طوری‌که قسمت پایین تنه از قسمت بالا تنه مجزا بوده و به قسمی بسته شود تا در مواردی که بطور اتفاق قسمتی از آن را ماشین در حال کار بگیرد فوراً و به سهولت باز شود و بدین ترتیب خطری متوجه کارگر مربوطه ننماید.

ماده ۱۲: پیش بندهای مخصوص کارگرانی که در مقابل شعله و با آتش‌های بدون حفاظ و یا در مقابل فلزات مذاب کار می‌کنند باید تمام سینه را پوشانیده و از جنسی تهیه شود که در برابر آتش کاملاً مقاومت داشته باشد.

ماده ۱۳: پیش بند مخصوص کارگرانی که با مایعات خورنده مثل اسیدها و مواد قلیایی سوزاننده کار می‌کنند باید از کائوچوی طبیعی یا صنعتی و یا از مواد دیگری تهیه گردد که در مقابل مایعات خورنده مقاومت داشته و تمام سینه را نیز بپوشاند.

ماده ۱۴: پیش بندهای سربی برای حفاظت در مقابل اشعه ایکس باید جناق و تمام قفسه سینه را پوشانده و ۳۰ تا ۴۰ سانتیمتر پایین‌تر از کمر را نیز محفوظ نگهدارد.

ماده ۱۵: قدرت حفاظت پیش بندهای سربی باید لااقل معادل ضخامت یک میلیمتر سرب خالص باشد.

فصل سوم - کاسک (کلاه خود)

ماده ۱۶: کارگرانی که مواجه با خطر سقوط یا پرتاب شیئی روی سرشان هستند باید از کاسک فلزی استفاده نمایند.

ماده ۱۷: وزن کاسک (کلاه خود) بطور کامل نباید از ۴۰۰ گرم تجاوز نماید.

ماده ۱۸: کاسک باید از مواد غیرقابل احتراق ساخته شده و در مقابل جریان برق عایق باشد.

ماده ۱۹: به منظور حفاظت سر، صورت، پشت، گردن دور تا دور کاسک باید لبه دار باشد.

ماده ۲۰: برای کار در فضای نسبتاً کوچک و تنگ کاسک باید کوتاه بوده و در صورت لزوم فاقد لبه باشد.

ماده ۲۱: کاسک‌هایی که در فضای خیلی مرطوب مورد استفاده قرار می‌گیرند باید از نظر رطوبت غیرقابل نفوذ باشند.

ماده ۲۲: نوارها و چرم داخل کاسک باید به سهولت قابل تعویض باشند.

ماده ۲۳: استفاده از کاسکی که متعلق به شخص دیگری بوده باید قبلاً داخل آن ضدعفونی گردد و در

صورت لزوم چرم

و نوارهای داخل آن تعویض شود.

ماده ۲۴: کارگرانی که دارای موهای بلند هستند بخصوص کارگران زن که با ماشین کار می‌کنند و یا در

جوار آن مشغول کار هستند باید به وسیله سربند و یا وسیله حفاظتی دیگری موهای سر خود را کاملاً

بپوشانند.

ماده ۲۵: سربند کارگرانی که در مقابل آتش و یا جرقه و یا مواد مذاب و یا امثال آن کار می‌کنند باید از

جنسی تهیه شده باشد که به آسانی مشتعل نگردد و در مقابل شستن و ضدعفونی کردن به وسیله ترکیبات

صنعتی مقاومت کافی داشته باشند.

ماده ۲۶: نظافت و تمیز کردن سربندها باید به سهولت انجام گیرد.

فصل پنجم - حفاظت چشمها - عینک

ماده ۲۷: کلیه کار آنها ممکن است ایجاد خطری برای چشمهایشان بنماید باید از وسایل حفاظتی مخصوص

چشم استفاده نمایند.

ماده ۲۸: کارگرانی که از چشم ضعیف بوده و محتاج به داشتن عینک‌های نمره‌ای هستند باید از عینک‌های

حفاظتی به شرح زیر استفاده نمایند.

الف- عینک‌های حفاظتی که توأم با عینک نمره‌ای دید و حفاظت چشم کارگران را تأمین نماید.

ب - عینک‌های حفاظتی که روی عینک‌های نمره‌ای قرار می‌گیرند به شرط آنکه هیچگونه تغییری در وضع

استقرار عینک اصلی ایجاد نشود.

ج - عینک‌های حفاظتی که شیشه نمره‌ای آن زیر شیشه حفاظتی قرار دارد.

ماده ۲۹: عینک‌های حفاظتی برای کارگرانی که با مایعات خورنده از قبیل اسیدها و قلیاها کار می‌کنند باید در اطراف داخل زه مجهز به جنسی نرم و نسوز و قابل انعطاف (مانند عینک اسکی) باشند تا عینک کاملاً در اطراف چشم به صورت کارگر چسبیده و مانع نفوذ ترشح مایعات مذکور از منافذ تهویه به داخل چشم گردد.

ماده ۳۰: عینک‌های حفاظتی برای کارگرانی که در مقابل دودهای خطرناک یا ناراحت کننده برای چشمها کار می‌کنند باید دارای قابی باشند که از طرف داخل مجهز به جنسی نرم و نسوز و قابل انعطاف بوده و کاملاً روی صورت کارگر چسبیده و هیچگونه منفذی نداشته باشند.

ماده ۳۱: عینک‌های حفاظتی کلاه با ماسک جوشکاری برای کارگرانی که با استیلین یا برق جوشکاری می‌کنند و یا در مقابل کوره‌هایی که دارای تشعشعات خیره کننده هستند مشغول کار می‌باشند باید مجهز به شیشه رنگی (فیلتردار) جهت جذب تشعشعات مذکور بوده و تعیین نوع و اندازه شیشه‌های آنها به تصویب وزارت کار رسیده باشد.

ماده ۳۲: ماسک‌های طلّی برای حفاظت صورت و چشم در مقابل ضربات خفیف و جرقه باید کاملاً شفاف و نسوز و بدون عیب باشند به قسمی که مانع از دید کارگر نشوند.

ماده ۳۳: عینک حفاظتی که مورد استفاده قرار گرفته است قبل از آنکه به کارگر دیگری داده شود باید:

الف - ضد عفونی گردد.

ب - کلیه قسمت‌های آن که غیرقابل ضد عفونی کردن است تعویض شوند.

ماده ۳۴: کلیه عینک‌ها و ماسک‌های طلّی درموقعی که مورد استفاده قرار نمی‌گیرند باید در جلد مخصوص نگهداری شوند تا در اثر تماس با روغن و چربی و سایر مواد خراب‌نگردند.

ماده ۳۵: عینک‌های حفاظتی و ماسک‌های طلّی مرتباً باید مورد بازدید و کنترل قرار گیرند و قسمت‌های آسیب دیده آنها فوراً تعویض شوند.

فصل ششم - حفاظ گوشها

ماده ۳۶: هرگاه در محیط کار صداها شدید و مداوم باشد اشخاصی که در آن محیط کار می‌کنند بایستی از وسایل حفاظتی پرده گوش استفاده نمایند.

ماده ۳۷: حفاظ پرده گوش باید دارای شرایط ذیل باشد:

الف - همه‌روژه تمیز شود مگر انواعی که پس از یک مرتبه استعمال باید دورانداخته شود.

ب - قبل از آنکه شخص دیگری از آن استفاده نماید ضد عفونی گردد.

ماده ۳۸: وسیله حفاظتی جهت گوشها در مقابل جرقه، ذرات فلزات و سایر اجسام خارجی باید از نوع توری زنگ نزن، محکم و سبک با دوره چرمی باشد که از پشت سر توسط فنر تسمه‌ای قابل تنظیم روی گوشها مستقر گردد.

ماده ۳۹: در مواقعی که دستگاه حفاظ گوش مورد استفاده قرار نمی‌گیرد باید در جلد مخصوصی نگهداری شود تا در اثر تماس با روغن و چربی و سایر مواد خراب نشود.

فصل هفتم - کمربندهای اطمینان

ماده ۴۰: کمربندهای اطمینان و تسمه‌هایی که روی شانه و سایر تسمه‌های مربوط بآن باید از چرم محکم (خرم) یا برزنتی و یا کنفی یا سایر موارد مخصوص و مناسب ساخته شود.

ماده ۴۱: حداقل پهنای کمر بند اطمینان ۱۲ سانتیمتر و حداقل ضخامت آن شش میلیمتر بوده و استقامت آن در مقابل نیروی کشش برای پاره شدن نبایستی کمتر از ۱۱۵۰ کیلوگرم باشد.

ماده ۴۲: طناب‌های مهار باید از کنف بسیار مرغوب و یا از جنس مشابه آن ساخته شده و استقامت آنها در مقابل نیروی کششی برای پاره شدن کمتر از ۱۱۵۰ کیلوگرم نباشد.

ماده ۴۳: کمربندهای اطمینان و همچنین کلیه قطعات و ضامم آن باید دقیقاً و مرتباً مورد بازدید قرار گرفته و قطعات فرسوده و یا خراب آنها تعویض گردد.

ماده ۴۴: کمربندهای چرمی باید دقیقاً بازرسی شوند تا اطمینان حاصل گردد که از طرف داخل ترک خوردگی و یا بریدگی نداشته باشند.

ماده ۴۵: پرچهای روی کمر بند باید هر یک جداگانه دقیقاً مورد بازدید قرار گیرند تا اطمینان حاصل شود که عاری از هرگونه عیب و نقص می‌باشند.

فصل هشتم - وسایل حفاظتی دستها و بازوها

ماده ۴۶: دستکشها باید طوری انتخاب شوند که با خطرات احتمالی ناشی از کار متناسب بوده و هیچگونه ناراحتی برای حرکت انگشتان ایجاد ننماید.

ماده ۴۷: کارگرانی که با انواع مختلف ماشین‌های مته، ماشین‌های کله زنی و سایر ماشین‌ها کار می‌کنند که قطعات متحرک آنها احتمال گرفتن دست یا دستکش را دارند نبایستی از دستکش استفاده نمایند.

ماده ۴۸: کارگرانی که اشیاء لب تیز و برنده و یا اجسام خاردار یا عاج داری حمل می‌نمایند باید از دستکشهایی استفاده نمایند که مقاومت کافی داشته و در صورت لزوم مسلح به سیم‌های فلزی باشند.

ماده ۴۹: دستکشهای کارگرانی که فلزات داغ حمل می‌کنند باید از پنبه‌نسوز یا جنس مخصوص مشابه دیگری که در مقابل گرما مقاومت داشته و عایق حرارت باشند ساخته شوند.

ماده ۵۰: کارگرانی که با برق سر و کار دارند باید از دستکشهای لاستیکی یا جنس مخصوص مشابه دیگری که عایق الکتریسیته بوده و مقاومت الکتریکی آن متناسب با ولتاژ مربوطه بنا به تشخیص وزارت کار باشد.

ماده ۵۱: کارگرانی که با مواد خورنده از قبیل اسیدها و قلیاها سر و کار دارند باید از دستکشهای ساخته شده از لاستیک طبیعی یا مصنوعی یا پلاستیکی نازک و نرم استفاده نمایند. درجه مقاومت این نوع

دستکشها در مقابل این مواد بنا به تشخیص وزارت کار خواهند بود.

ماده ۵۲: دستکشهای کارگرانی که با مواد سمی تحریک کننده و یا عفونی کار می کنند باید:

الف - آنقدر بلند باشد که بازوها را کاملاً بپوشاند.

ب- کلیه قسمت های دستکشها باید دارای مقاومت کافی درمقابل مواد مذکور در بالا باشد.

ج - کوچک ترین سوراخ یا پاره گی نداشته باشد.

د - هرگاه این دستکشها در موقع کار پاره شوند باید فوراً تعویض گردند.

ماده ۵۳: دستکشهای سربی به منظور حفاظت در مقابل اشعه مجهول باید دستها را کاملاً محفوظ داشته و لااقل تا نصف بازوها را پوشانده و قدرت حفاظتی این قبیل دستکشها اقلأ برابر با قدرت حفاظتی ورق سربی ضخامت ۰/۵۵ میلیمتر باشد.

فصل نهم - حفاظت پاها (گتر - کفش - چکمه)

گترها

ماده ۵۴: کارگرانی که از درختها، تیرها و ستونها بالا می روند باید از گترهای مخصوص این قبیل کارها که نوع آنها از طرف وزارت کار تعیین و تشخیص داده شده باشد استفاده نمایند.

ماده ۵۵: گترهای کارگرانی که با مواد مذاب کار می کنند باید از پنبه کوهی یا سایر مواد مخصوص که در مقابل حرارت مقاومت دارند ساخته شوند. این گترها می بایستی تا زانو را پوشانیده و کاملاً به پاها بچسبد تا مانع دخول مواد مذاب گردند.

کفش ها و چکمه ها

ماده ۵۶: کارگرانی کارشان روی هم گذاشتن قطعات چدنی و یا قطعات بزرگ چوبی و یا جابجا کردن بارهای فلزی سنگین و یا کارهای مشابه می باشند برای حفاظت انگشتان پاها باید نوک کفش های آنها مجهز به غلاف باشد و یا از چکمه حفاظتی و یا کفش حفاظتی استفاده نمایند.

ماده ۵۷: کارگرانی که با مواد خورنده از قبیل اسیدها و مواد قلیایی کار می کنند باید از کفش هایی استفاده نمایند که از لاستیک و یا از چرمی که به منظور این قبیل کارها عمل آمده و یا از چوب و یا از سایر مواد مخصوصی که در مقابل مواد خورنده فوق مقاوم هستند ساخته شده باشند.

ماده ۵۸: کفش‌های کارگرانی که با فلزات و یا مواد داغ یا خورنده کار می‌کنند باید:

الف - کاملاً به پا و قوزک پا چسبیده باشند بطریقی که مواد مذکور فوق به داخل کفش نفوذ ننماید.

ب - این قبیل کفش‌ها باید فاقد سوراخ‌های بند کفش بوده تا مواد مذکور به داخل کفش نفوذ ننماید.

ماده ۵۹: چکمه‌های حفاظتی به منظور حفاظت انگشتان یا باید دارای نوک فولادی یا فلزی دیگر باشد که مقاومت آن از طرف وزارت کار تشخیص داده شده باشد.

ماده ۶۰: کفش‌های کارگرانی که با برق کار می‌کنند نباید فلز در آن بکار رفته باشد.

فصل دهم - حفاظت جهاز تنفسی

مقررات عمومی

ماده ۶۱: هرگونه وسایل حفاظت جهاز تنفسی باید از نوع و مدل مخصوص و مناسب شرایط مورد استفاده بوده و استفاده از آن در شرایط مزبور قبلاً به تصویب وزارت کار رسیده باشد.

ماده ۶۲: انتخاب وسایل حفاظتی جهاز تنفسی باید با توجه به نکات زیر بعمل آید:

الف - خواص شیمیایی، فیزیکی و بیولوژیکی موادی که باید با آنها کار شود.

ب - نوع کار، محل کار و فضای محدود محل کار.

ج - سهولت نگهداشتن وسایل مربوطه و ارزانی هزینه تعمیرات اتفاقی آنها.

ماده ۶۳: برای حفاظت در مقابل بخارهای خورنده و حلال، گازهای مضره و هوای کم اکسیژن استعمال دستگاه‌های تنفسی فیلتردار که عمل آنها مکانیکی است بکلی ممنوع است.

ماده ۶۴: به مجرد احساس ناراحتی در عمل تنفس فیلتر را بایستی تعویض نمود.

ماده ۶۵: فشار هوا برای ورود به ماسک‌ها و دستگاه‌های تنفسی فوق نبایستی بیش از ۱/۷۵ کیلوگرم بر سانتیمتر مربع باشد.

ماده ۶۶: از ماسک‌ها و دستگاه‌های تنفسی در صورتی می‌توان با هوای فشرده استفاده نمود که:

الف - هوای مزبور قبلاً توسط صافی‌هایی که در مجاری آن قرارداده اند تمیز و خشک شده باشند.

ب - ورود هوای فشرده شده به ماسک‌ها و دستگاه‌های تنفسی مورد بحث بهتر است وسیله دستگاه وانتیلاتور انجام گیرد - استفاده از کمپرسور با فشار زیاد در این مورد حتی المقدور توصیه نمی‌شود."

بازرسی - نگهداری و استفاده از دستگاه‌های حفاظت تنفسی

ماده ۶۷: برای اطمینان از کار صحیح وسایل کنترل دستگاه‌های اکسیژن دهنده باید لااقل هر شش ماه یکبار وسایل کنترل مزبور بازرسی دقیق قرار گیرند.

ماده ۶۸: دستگاه‌های تنفسی باید:

الف - تحت نظارت مستقیم متخصص ذی صلاحیتی که مسئول مراقبت در سالم بودن آنها است نگهداری شود.

ب - در محلی تمیز، خشک و خنک بطور مرتب قرار داده شوند و در عین حال دسترسی به آنها آسان باشد.
ماده ۶۹: دستگاه‌های تنفسی مجهز به محفظه و قاب فیلتردار باید همیشه تمیز بوده و قسمت ماسک یا دهان بند آن پس از هر مرتبه استفاده ضدعفونی گردد.

ماده ۷۰: ماسک‌ها و لوله‌های قابل انعطاف مجرای هوا باید با صابون شسته‌شده و سپس با آب تمیز موادصابونی آن گرفته‌شود و قبل از آنکه در محل خود قرار داده شوند خشک گردند.

اصول ایمنی و حوادث در محیط کار صنعتی

ایمنی بعنوان حفاظت انسان و کارآیی او، از صدمات و پیشگیری از صدمه دیدن انسان تعریف می‌شود.

با توسعه تکنولوژی و افزایش کاربرد ماشین در امر تولید نیز احتمال مخاطرات و حوادث در این گونه محیطها زیاده‌تر می شود

در سازمانها و کارخانجاتی که اصول و موازین ایمنی و حفاظت فنی مراعات نمی شود، روحیه کارکنان نیز ضعیف و متزلزل است و کمتر امکان دارد کارگر خوب و طراز اول در خدمت چنین سازمانهایی مشغول به کار باشد. بنابراین اجرای تدابیر و برنامه هایی به منظور ایمنی و حفاظت فنی کارگران، در درجه اول اهمیت، در راستای تامین و نگهداری نیروی انسانی قرار دارد. در عین حال، صرف هزینه و تخصیص اعتبار در برنامه های سازمان، به منظور ابداع تدابیر و استقرار وسایل جهت جلوگیری از حوادث، در مقابل منافع حاصل از آن، اندک و ناچیز به کار می رود.

هدف از اجرای مقررات ایمنی و دستورالعملهای مربوطه، امکان بوجود آمدن محیط سالم است بنحوی که کارگران بدون دغدغه خاطر و بدون ترس از خطرات صنعت بکار خود ادامه دهند.

بدون وجود مسئول ایمنی نه تنها قدمی در راه پیشرفت صنعتی برداشته نمی‌شود بلکه صنعت دچار هرج و مرج و از هم پاشیدگی شده و دیر یا زود به سوی زوال تدریجی سوق پیدا نموده و به قهقرا راه خواهد سپرد.

نظم و نظافت کارگاهی

روزگاری فروش زیاد و یا تعداد کارکنان و بزرگی کارخانه موجبات افتخار یک شرکت را فراهم می آورد زیرا ظاهراً فروش بالا و تولید انبوه، کاهش هزینه تولید و سود بالاتر را تضمین می کرد.

در دیدگاه جدید مدیریتی مهارت کارگر خط تولید و نیز شرایط تولید و محیط کارخانه و کیفیت محصول است که تعیین کننده فروش و سود شرکت است.

پاکیزگی در سیستم هفت سین مدیریتی ژاپن یعنی پاکیزگی انسان، ماشین، آلات، مواد و محیط می باشد.

جهت دستیابی به صنعتی منضبط و کارگاهی تمیز با کارگران بهره ور و کاهش ریخت و پاش راهکارهای زیر توصیه می شود:

۱. علامت گذاری و نوشتن مشخصات مواد و یا قطعاتی که در داخل قوطی ها و یا بشکه ها هستند و نوع آنها مشخص نیست.

۲. لوازم ضروری از لوازم غیر ضروری تفکیک شده و وسائل غیر ضروری از محیط کار دور نگه داشته شوند.

۳. ماشین آلات و تجهیزات مورد استفاده و کف سالنها و راهروها بعد از هر شیفت تمیز شوند.

۴. اقلام پر مصرف در نزدیکی محل مصرف قرار داده شوند.

۵. برای نظافت و بهداشت شخصی کارگران باید یک برنامه مدون وجود داشته باشد.

رنگ و کاربرد آن در صنعت

طبق استاندارد ANSI هر رنگ دارای کاربرد ویژه ای بوده و در موارد خاصی بکار میرود.

قرمز : رنگ قرمز علامت توقف (کلیدهای توقف اضطراری) و تجهیزات پیشگیری و مبارزه با حریق مانند جعبه های هشدار دهنده، سطهای شن و ... را نشان می دهد.

نارنجی : این رنگ برای نشان دادن خطر بکار می رود. مثلاً برای نشان دادن قسمت‌های متحرک ماشین که می تواند ایجاد له شدگی، بریدگی و ... بکند و نیز اگر حفاظ ماشین برداشته شود با این رنگ نشان می دهند.

سبز : برای نشان دادن راه‌های تخلیه، نجات، پست‌های کمک‌های اولیه، اجازه عبور وسایل نقلیه و بطور کلی معرف تاسیسات حفاظتی است. رنگ سبز یعنی رنگ ایمنی.

آبی : از آنجاییکه آبی رنگ اصلی هشدار دادن می باشد برای نشان دادن خطر بکار می‌رود. کاربرد آن شامل برچسب زدن برای هشدار دادن به منظور جلوگیری از شروع و به راه افتادن ماشین هایی که تحت تعمیر بوده و کارگر در آنها مشغول بکار می باشد.

زرشکی (ارغوانی) : برای مشخص کردن خطر تابش اشعه هایی نظیر ایکس، آلفا، بتا، گاما، پروتون و ... بکار می رود. این رنگ به همراه پره های شکسته شده در یک زمینه زرد برای نشان دادن اتاقها و محلهایی است که در آنجا مواد رادیواکتیو ذخیره یا جابجا می‌شود.

زرد: برای نشان دادن احتیاط، مخاطرات فیزیکی نظیر برخورد، سر خوردن، افتادن و ماندن بین چیزی بکار می‌رود. سیاه و سفید : برای راهروهای رفت و آمد و خطوط جهت یابی بکار می رود.

سیاه وزرد: برای نشان دادن مسیر حرکت وسایل نقلیه مثل لیفتراک بکار می‌رود. مهمترین کاربرد رنگ در صنعت نشان دادن هویت لوله ها است.

آموزش ایمنی

آموزش در راستای اهداف بهداشت حرفه ای از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است چرا که آموزش صحیح سطح آگاهی افراد را بالاتر برده و فرهنگ ایمنی و بهداشت را در بین کارگران باز می‌کند. طبیعی است که کارگر هر چه قدر نسبت به ایمنی و مسائل مربوط به آن آگاه تر باشد کمتر ارتکاب به اعمال غیر ایمن می‌کند و همچنین افراد دیگر را نیز از انجام آن منصرف می‌کند.

عوامل مرتبط با سوانح در صنعت

حوادث در محیط‌های صنعتی به عوامل گوناگون متعددی مرتبط است از

جمله :

۱- کثرت ماشین آلات و تجهیزات سنگین

۲- سرعت کار ماشین آلات که احتمال وقوع مخاطرات را افزایش می دهد .

۳- وجود نقص در ماشین آلات

۴- اشتباهات کارگران در حین انجام کار با ماشینها

۵- لیز بودن کف کارگاهها به خاطر روغن ریختگی و سر خوردن کارگاهها

۶- حوادث ناشی از حمل و نقل مواد و وسایل به طریق غیر اصولی

۷- عدم استفاده از وسایل حفاظت فردی در هنگام کار با وسایل

۸- عدم رعایت اصول و موازین و حفاظت فنی در کارهای مختلف و فقدان وسایل ایمنی و حفاظت

فنی

علل ایجاد سوانح

کلا سوانح در محیطهای صنعتی و تولیدی از سه علت اساسی زیر ناشی می شود :

۱- علل ناشی از فقدان تجهیز وسایل حفاظتی، نظیر استفاده نکردن از وسایل ایمنی و حفاظتی در کارها، استفاده از ماشینهای بدون حفاظ، به کار انداختن ماشینها در سرعتهای غیر حفاظتی و غیر مجاز، کار کردن روی قسمتای متحرک و مخصوصا دوار ماشینها، به کار انداختن و نگهداری ماشینها به طرز ناصحیح .

۲- علل شخصی، نظیر نداشتن آموزش کافی و لازم (فقدان اطلاع و تخصص کافی در کارها)، به کار بردن روش ناصحیح، متناسب نبودن قوا و اعضای بدن کارگر با نوع و ماهیت کار محوله، عدم آشنایی یا سهل انگاری کارگر و ...

۳- علل مکانیکی، نظیر نقص در ماشینها، نصب ناصحیح حفاظها بر روی ماشینها، روشنایی یا تهویه غیر کافی (شرایط نامطلوب در محیط کار)، کار با مواد و قطعات معیوب و ناقص و...

۱۱ نکته برای رعایت ایمنی و بهداشت محیط کار:

۱. از وقوع لغزش و سقوط جلوگیری کنید



طبق آمار مرکز آمار کارگران ، سقوط و لغزش دومین عامل جراحات یا بیماری‌های غیرکشنده‌ی محیط کار بوده است.

بر اساس استاندارد سطوح (۱۹۱۰.۲۲ (a) اداره‌ی ایمنی و بهداشت محیط کار آمریکا (OSHA) ، همه‌ی محیط‌های کار باید تمیز و منظم و کاملاً بهداشتی نگه داشته شوند. این قانون معابر، انبارها و اتاق‌های خدمات را شامل می‌شود. کف زمین باید خشک و تمیز باشد. در جایی که فرایندهای خیس انجام می‌شود، حتماً باید زه‌کشی وجود داشته باشد.

کارفرماها باید مواد کافی و مناسبی برای ساخت کف زمین (مثلاً سیمان، کاشی سرامیک یا مواد دیگر) با توجه به شرایط محیط کاری و میزان استقامت این مواد در این شرایط انتخاب کنند. سپس باید رویه‌های توسعه و اجرای فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی محیط کار را با استفاده از روش‌های مناسب شستشو ایجاد نمایند.

برای جلوگیری از وقوع لغزش و سقوط، مرکز ایمنی و بهداشت محیط کار کانادا (CCOHS) موارد زیر را پیشنهاد می‌دهد:

- گزارش دادن و پاک نمودن قطره‌ها و چکه‌ها
- خالی نگه داشتن راهروها و خروجی‌ها از اقلام موجود در محیط کار
- نصب آینه و علائم هشدار در نقاط کور
- ترمیم یا تعویض کفپوش فرسوده، آسیب‌دیده و پاره شده
- استفاده از قطره‌گیر و محافظ

علاوه بر این، بر اساس نظر OSHA ، استفاده از پادری، پلتفرم، کفپوش‌های کاذب یا سایر کفپوش‌های خشک‌کن در جاهایی که می‌توانند کمک‌کننده باشند، بسیار مفید است. زمین محیط کار باید خالی از میخ‌های نیمه کوبیده، خرده‌های چوب و فلز یا سایر مواد و تخته‌های سوراخ و لق باشد.

۲. خطرات آتش‌سوزی را برطرف نمایید



کارکنان وظیفه دارند که از جمع شدن مواد قابل اشتعال غیر ضروری جلوگیری کنند. بر اساس استاندارد مواد خطرناک (۱۹۱۰، ۱۶۰) OSHA، زباله‌های قابل اشتعال باید در محفظه‌هایی مخصوص جمع‌آوری شده و روزانه دفع شوند.

شورای ایمنی ملی آمریکا در دستورالعمل ایمنی سرپرستان به تدابیر پیشگیرانه‌ی زیر در خصوص حفظ ایمنی در برابر آتش‌سوزی اشاره می‌کند:

- مواد قابل اشتعال را تنها به مقدار مورد نیاز در محیط کار نگهداری کنید. وقتی نیازی به این مواد نباشد، باید آنها را به یک انبار ایمن انتقال دهید.
- مواد قابل اشتعال و زودسوز را در محلی مشخص و دور از منابع احتراق نگهداری کنید.
- از آلوده شدن لباس خود با مایعات قابل اشتعال جلوگیری کنید. در صورت وقوع این اتفاق، لباس‌های خود را تعویض نمایید.
- نباید هیچ مانعی در راهروها و درب‌های خروج اضطراری وجود داشته باشد. درب‌های منتهی به راه‌پله‌ها باید بسته نگه داشته شوند. از انباشتن کالاها یا اقلام در راه‌پله‌ها اجتناب کنید.
- مواد اولیه را حداقل ۴۶ سانتی‌متر از آب‌پاش‌های خودکار، کپسول‌های آتش‌نشانی و کنترل‌کننده‌های آب‌پاش‌ها دور نگه دارید. وجود فاصله‌ی ۴۶ سانتی‌متری لازم و ضروری است اما فاصله‌ای بین ۶۱ تا ۹۲ سانتی‌متری توصیه می‌شود. مواد انباشته تا سقف باید یک فاصله‌ی ۹۲ سانتی‌متری را حفظ کنند. اگر این میزان انباشت بیش از ۴۵۷ سانتی‌متر ارتفاع داشته باشد، فاصله تا سقف باید ۲ برابر شود. دستورالعمل‌های اجرایی از جمله دستورالعمل ایمنی (Life Safety Code) و ANSI/NFPA 101-2009 باید چک شوند.
- خطرات موجود در محیط‌های الکتریکی حتما باید گزارش و دستوراتی برای رفع آن صادر شود.

۳. میزان گرد و غبار را کنترل کنید



بر اساس نظر اتحادیه‌ی ملی محافظت در برابر آتش، انباشتگی بیش از $1/32$ گرد و غبار در هر اینچ یا $0/8$ میلی‌متر که باعث پوشیدگی حداقل ۵ درصد سطح اتاق می‌شود می‌تواند منجر به انفجاری شدید گردد. این انباشتگی گرد و غبار به ضخامت یک سکه یا گیره‌ی کاغذ است.

محیط کار را باید در برابر خطرات احتمالی مرتبط با کیفیت هوا و گرد و غبار تست کند.

استاندارد NFPA 654 که استاندارد پیشگیری از آتش‌سوزی و انفجار گرد و غبار است، بر شناسایی نواحی خطرناک، کنترل گرد و غبار و فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی تاکید می‌نماید. این استاندارد بیان می‌کند که مکش گرد و غبار روشی مطلوب برای تمیز کردن است. تی کشیدن و با آب شستن هم از گزینه‌های دیگر می‌تواند باشد. استفاده از پمپ‌های باد نیز برای سطوح نایمن یا غیرقابل‌دسترس مجاز است.

۴. از جاری شدن مواد در محیط کار جلوگیری کنید



زیرپای‌های محیط کار، که می‌تواند پارچه‌ای یا چسبناک باشد، باید تمیز باشند و به‌خوبی نگهداری شوند. این کار از ترشح مواد خطرناک به سایر جاها جلوگیری می‌کند. همه‌ی زیرپای‌ها را بررسی کنید تا اطمینان حاصل نمایید که مواد خطرناک از طریق آنها به جاهای دیگر انتقال پیدا نمی‌کند.

اگر مواد، سمی باشند، ممکن است به تست بهداشت صنعتی، تغییر لباس کار و استحمام نیاز شود. کارکنانی که با مواد سمی سر و کار دارند نباید با لباس کار به خانه بروند.

۵. از ریختن اشیاء جلوگیری به عمل آورید



گی اشاره دارد که محافظ‌هایی مثل تخته محافظ، ریل محافظ یا روکش می‌توانند از ریختن اشیاء بر روی کارکنان یا تجهیزات جلوگیری کنند.

راهکارها عبارتند از:

- از جعبه‌ی انباشت استفاده کنید
- مواد و ابزار را درست روی میز قرار دهید
- اشیاء سنگین را در قفسه‌های پایین بگذارید
- تجهیزات را دور از لبه‌ی میز قرار دهید
- از انباشتن اشیاء در جاهایی که محل عبور کارکنان است خودداری کنید

۶. به‌هم‌ریختگی‌ها را مرتب نمایید



محیط کار به هم ریخته می تواند منجر به مشکلات ارگونومی و مصدومیت شود چرا که کارکنان فضای کمتری برای حرکت دارند.

وقتی جایی به هم ریخته باشد، احتمال مصدومیت های بریدگی و جراحت بالا می رود. در این صورت شما آنقدر فضا برای راه اندازی درست ایستگاه کاری خود و جابجایی در محیط نخواهید داشت. در این شرایط کارکنان باید هر لحظه برای عبور از جایی به خودشان پیچ و خم بدهند

ابزارها و مواد را از راهروها، خروجی های اضطراری، تابلوهای برق و درب ها جمع کنید و محیط را مرتب نمایید. سطل های زباله را پیش از سرریز شدن خالی کنید.

۷. مواد را به درستی انبار کنید



بر اساس استاندارد جابجایی، انبار، استفاده و دفع مواد (OSHA 1926.250)، در محل های انبار نباید موادی انباشته شوند که خطر انفجار، آتش سوزی یا انتشار سم را به همراه دارند.

مواد و تجهیزات استفاده نشده را باید دور از دسترس کارکنان انبار کرد. بر اساس قوانین CCOHS، نباید از محیط کار برای ذخیره سازی و انبار استفاده کنید. به یاد داشته باشید که هر چیزی را پس از استفاده، مجدداً به جای خود بازگردانید.

مرتب نگه داشتن محیط کار و بازگرداندن ابزارها سر جای خود، مسئولیت همه ی کارکنان است. فضای انبار در صورت قابل استفاده بودن، باید به گونه ای طراحی شود که برای استفاده از آن نیاز به بلند کردن بارهای سنگین یا کش آمدن نباشد. اگر برای استفاده از این فضاها لازم نباشد که مسیری طولانی طی نمود، آنگاه از آنها استفاده ی بیشتری خواهد شد. در غیر این صورت کارکنان به جای بازگرداندن مواد یا ابزار، آنها را برای مدتی نزد خود نگه می دارند.

۸. از ابزارها و تجهیزات ایمنی شخصی استفاده کنید و آنها را مورد بازرسی قرار دهید



بیشتر پرونده‌های غرامت کارکنان برای کسانی تشکیل شده است که از تجهیزات ایمنی شخصی هنگام تمیزکاری استفاده نکرده‌اند و دچار جراحت و مصدومیت شده‌اند.

هنگام تمیزکاری محیط کار، از تجهیزات ایمنی شخصی مثل کفش‌های جلوبسته و عینک ایمنی استفاده کنید. با توجه به ریسک‌ها و خطرات ممکن، در مورد نوع لباس ایمنی که باید بپوشید تصمیم‌گیری نمایید. بر اساس قوانین CCOHS، به طور منظم ابزارها را بازرسی، تمیز و ترمیم کنید. هرگونه ابزار معیوب را از محیط کار دور بریزید.

۹. میزان تکرار فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی را مشخص نمایید



همه‌ی کارکنان باید در فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی به ویژه مرتب‌سازی محیط کار شرکت کنند، خطرات ایمنی را گزارش دهند و ترشحات و قطرات ریخته شده را تمیز نمایند.

هر کارگری باید در این فعالیت‌ها نقشی ایفا نماید و در صورت وجود مشکل آن را گزارش دهد.»

پیش از پایان شیف‌ت، کارکنان باید محیط کار خود را بازرسی و تمیز کنند و مواد غیرقابل استفاده را دور بریزند. این کار می‌تواند زمان لازم برای تمیزکاری در دفعات بعدی را کاهش دهد.

میزان تولید خرده‌ریزه‌ها یا مواد آلوده در محیط کار می‌تواند میزان تکرار فعالیت‌های مربوط به ایمنی و بهداشتی را مشخص نماید. به نظر نورتون، یک شرکت باید ترکیبی از تمیزکاری کلی و مفصل و تمیزکاری سبک و پرتکرار شامل رفت‌ووروب و پاک‌سازی ترشحات را در برنامه‌ی خود قرار دهد.

۱۰. قوانین مدوّن تهیه نماید

برای رعایت ایمنی و بهداشت محیط کار، قوانین کارآمد وضع کنید. کارشناسان بر سر لزوم تدوین سیاست‌های ایمنی و بهداشتی اتفاق نظر دارند. به گفته‌ی نورتون، بدین ترتیب، چنین فعالیت‌هایی شکل رسمی و تعریف‌شده به خود می‌گیرند. برنامه‌های مدوّن می‌توانند مشخص نمایند که باید از چه شوینده، ابزار یا روشی استفاده نمود.

۱۱. تفکر درازمدت داشته باشید

فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی، تدابیر یک باره نیستند و باید به همراه نظارت و ارزیابی ادامه پیدا کنند. اسناد و گزارشات را نگهداری کنید، یک برنامه‌ی زمانبندی برای بازرسی داشته باشید، خطرات احتمالی را گزارش کنید و به کارکنان لزوم استمرار انجام فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی را گوشزد کنید. اهداف و انتظاراتی تعیین کنید و ارزیابی‌های خود را بر مبنای این اهداف انجام دهید.

مسائل و مشکلات مربوط به فعالیت‌های ایمنی و بهداشتی، بسیار معمول هستند و به راحتی می‌توان آنها را برطرف نمود. فقط نیاز به پافشاری و صرف وقت دارد.

قرار داد کار

قراردادی که بین کار گرو کار فرما به منظور انجام کار در محلمعین ومدتمشخص در ازای دریافت حق الزحمه منعقد می شود.

نمونه قرارداد کار

این قرارداد به موجب ماده (۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران و تبصره (۳) الحاقی به ماده (۷) قانون کار موضوع بند (الف) ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی - م صوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام بین کارفرما / نماینده قانونی کارفرما و کارگر منعقد می شود .

(۱) مشخصات طرفین :

کارفرما / نماینده قانونی کارفرما

آقای / خانم / شرکت فرزند شماره شناسنامه / شماره

ثبت

به نشانی :

.....

.....

کارگر

آقای / خانم فرزند متولد شماره

شناسنامه

شماره ملی میزان تحصیلات نوع و میزان مهارت

.....

به نشانی :



(۲) نوع قرارداد : دائم موقت کارمعی

(۳) نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه ای که کارگر به آن اشتغال می یابد :

(۴) محل انجام کار :

(۵) تاریخ انعقاد قرارداد :

(۶) مدت قرارداد :

(۷) ساعات کار :

۸) حق السعی :

الف : مزد ثابت / مبنا / روزانه / ساعتی ریال (حقوق ماهانه :

..... (ریال)

ب: پاداش افزایش تولید و یا بهره وری ریال که طبق توافق طرفین قابل پرداخت است.

ج : سایر مزایا

۹) حقوق و مزایای کارگر : بصورت هفتگی / ماهانه به حساب شماره
نزد بانک شعبه توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی
پرداخت می گردد .

۱۰) بیمه : به موجب ماده (۱۴۸) قانون کار ، کارفرما مکلف است کارگر را نزد سازمان تامین

اجتماعی و یا سایر

دستگاه های بیمه گر بیمه نماید .

۱۱) عیدی و پاداش سالانه : به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه

کارگران شاغل در

کارگاه های 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 روزانه قانونی کارگران) به عنوان

عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت

می شود . 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 هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار حق سنوات ، مطابق

قانون و مصوبه

مورخ ۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام به نسبت کارکرد کارگر پرداخت می شود .

۱۳) شرایط فسخ قرارداد : این قرارداد در موارد ذیل ، توسط هر یک از طرفین قابل فسخ است .

فسخ قرارداد روز قبل به طرف مقابل کتباً اعلام می شود .

.....

.....

.....

.....

۱۴) سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی ، کمک

هزینه مسکن و کمک هزینه عائله مندی نسبت به این قرارداد اعمال خواهد شد .

۱۵) این قرارداد در چهار نسخه تنظیم می شود که یک نسخه نزد کارفرما ، یک نسخه نزد کارگر ،

یک نسخه به تشکل کارگری (در صورت وجود) و یک نسخه نیز توسط کارفرما از طریق نامه

الکترونیکی یا اینترنت و یا سایر طرق به اداره کار و امور اجتماعی محل تحویل می شود .

محل امضاء کارگر

محل امضاء کارفرما

بیمه بیکاری

بیمه بیکاری چیست؟

به استناد ماده ۳ قانون بیمه بیکاری، بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تامین اجتماعی است و سازمان تامین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری چه کسی است؟

برابر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد و یا قرارداد وی به اتمام رسیده و کارفرما از تمدید آن امتناع می ورزد.

منظور از بیکاری بدون میل و اراده چیست؟

هر گونه بیکاری که به استناد ماده ۲ قانون بیمه بیکاری خارج از میل، اراده و اختیار کارگر بوده و وی در بیکاری خود هیچ دخل و تصرفی نداشته باشد و آمادگی اشتغال بکار را نیز نداشته باشد، بیکاری بدون میل و اداره تلقی می گردد.

ایا جنسیت در شرایط دریافت بیمه بیکاری تاثیر گذار می باشد؟

تمامی افراد مشمول قانون بیمه بیکاری به شرط واریز ۳ درصد حق بیمه بیکاری و دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون صرف نظر از جنسیت می توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردند.

چه کسانی از شمول قانون بیمه بیکاری مستثنی می باشند؟

بر اساس تبصره ماده «۱» قانون بیمه بیکاری، بازنشستگان، از کارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد، بیمه شدگان اختیاری و اتباع خارجی از شمول این قانون مستثنی می باشند.

سابقه بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه (سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و...) بیکار می شوند جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری چگونه محاسبه می گردد؟

این موضوع جز استثنائات در قانون بیمه بیکاری می باشد.

به استناد تبصره «۲» ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و ماده «۶» آئین نامه اجرایی آن، آن دسته از بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و مترقبه بیکار می شوند، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

قانون بیمه بیکاری از چه تاریخی قابلیت اجرایی داشته است؟

قانون بیمه بیکاری در جلسه علنی روز دو شنبه مورخ ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و در تاریخ ۶۹/۷/۱۰ مورد تایید شورای نگهبان و نهایتاً در تاریخ ۶۹/۷/۱۷ به مجلس شورای اسلامی برای اجرا ابلاغ گردید.

به استناد ماده ۱۳ این قانون زمان اجرای آن از زمان اتمام اجرای قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۶۹/۵/۶) لازم الاجرا است.

وضیت بیمه بیکاری متقاضیانی که علیرغم احراز اشتغال توسط مراجع ذی ربط، بیکار می شوند و غیر ارادی بودن بیکاری آنان نیز محرز ولی حق بیمه آنان توسط کارفرما پرداخت نشده باشد، چگونه است؟

در صورت صدور رای موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار (کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند) توسط مراجع ذی ربط به استناد ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی (کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و ملکف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تادیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه نخواهد بود.) در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند، شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت، رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

در کارگاه هایی که از تسهیلات بنگاه های اقتصادی و زودبازده استفاده نموده اند در صورت تعطیلی کارگاه آیا کارگران مشمول بیمه بیکاری می باشند؟

از انجائی که این کارگاه ها مشمول قانون کار و تامین اجتماعی می باشند، لذا در صورت تشخیص بیکاری غیر ارادی، مشمول بیمه بیکاری نیز می گردند.

ایا کارگری که در آخرین کارگاه بیش از یک سال با پیمانکاران مختلف کارکرده باشد مشمول دربافت مقرری بیمه بیکاری می گردد؟

با توجه به این که ملاک پرداخت مقرری بیمه بیکرای برای کارگران دارای قراردادهای موقت سابقه اشتغال به مدت یک سال در آخرین محل کار می باشد، لذا تغییر پیمانکار تاثیری در برقراری مقرری بیمه بیکاری ندارد، مشروط به این که ماهیت کار مستمر باشد.

کارگری که بعد از سی روز از تاریخ بیکاری درخواست مقرری بیمه بیکاری نماید ایا مشمول برقرار مقرری بیمه بیکاری می گردد؟

به استناد بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، درخواست کارگر به همراه دلایل تاخیر (مستندات) در هیات حل اختلاف مطرح، ودرصورت موجه بودن تاخیر حداکثر به مدت ۳ با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول برقراری بیمه بیکرای می گردد.

چنانچه حق بیمه فرد متقاضی بیمه بیکاری علیرغم احراز کارکرد بالای یک سال در کارگاه توسط کارفرما بطور کامل پرداخت نشده باشد ایا این فرد مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

در صورت صدور رای موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار توسط مراجع ذی ربط به استناد ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه شده خودداری کند، شخصا مسئول پرداخت ان خواهد بود تاخیر یا عدم پرداخت کارفرما در پرداخت حق بیمه، رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

ایا دانشجویان می توانند از مزایای مقرری بیمه بیکاری بهره مند شوند؟

با عنایت به تبصره «۲» ماده ۷ ائین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، بیمه شده بیکار موظف است در فواصل زمانهای تعیین شده در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی حضور یافته و دفاتر مربوطه را امضا نماید. لذا به استناد قانون مذکور منع قانونی مشاهده نشده، مگر اینکه متقاضی مورد نظر، در فواصل زمانی تعیین شده فوق اشاره قادر به حضور و غیاب و آماده برای اشتغال مجدد نباشد.

اگر فردی در پایان قرار داد خود استعفا نماید آیا مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری می گردد ؟

خیر، اتمام قرارداد می بایست همراه با نامه عدم نیاز از سوی کارفرما باشد تا از مصادیق غیر ارادی بودن بیکاری محسوب گردد. لذا استعفا چه در ابتدا و چه در پایان قرارداد مغایر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری بوده (بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد). و از مصادیق بیکاری اردی تلقی می گردد.

در صورتی که کارگر در اثنای قرارداد کار اخراج شود آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

در صورت صدور رای مراجع حل اختلاف مبنی بر قطع رابطه بیکاری و غیر ارادی بودن بیکاری با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردد.

اگر حق بیمه کارگر توسط کارفرما پرداخت نشده باشد آیا مشمول مقرری بیمه بیکاری می گردد؟

در صورتیکه در رای مراجع حل اختلاف رابطه کارگری و کارفرمایی (ماده ۲، ۳ قانون کار) احراز گردد، مشمول بیمه بیکاری خواهد بود مشروط بر این که ظرف سی روز از زمان بیکاری جهت تنظیم و درخواست بیمه بیکاری اقدام نموده باشد. (ماده ۲: کارگر از لحاظ قانونی کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند. ماده ۳: 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، کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهد بنماید و کارفرما انرا بپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است.).

قانون بیمه بیکاری حداقل سابقه بیمه را جهت برقراری بیمه بیکاری «۶ ماه اعلام نموده است، آیا تفاهم نامه مشترک (تفاهم نامه مشترک با تامین اجتماعی به شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱) ناقض قانون موصوف در رابطه با حداقل سابقه بیمه نمی باشد؟

تفاهم نامه مذکور در رابطه با کارگرانی است که به صورت قرارداد مدت موقت مشغول به کار بوده و پس از پایان قرارداد، از سوی کارفرما مجدداً قرارداد وی تمدید نمی گردد، در حالی کارگر با علم به این موضوع که پس از پایان قرارداد بیکار می شود و علیرغم دیوان عدالت اداری، بیکاری این قبیل افراد مغایر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری تشخیص داده شده و به منظور مساعدت و رفع مشکلات افراد موصوف به استناد بند «۱» تفاهم نامه مشترک با سازمان تامین اجتماعی، دارا بودن یکسال سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین محل کار، معیار و ملاک برقراری مقرری بیمه بیکاری قرارگرفت که مورد تأیید دیوان نیز واقع گردید.

ایا خدام و کارکنان بقاع متبرکه مساجد، حسینیه ها تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه که از شمول موادی از قانون کار مستثنی شده اند مشمول قانون بیمه بیکاری می باشند؟

خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه عام غیر تولیدی اگر چه حسب ائین اجرائی (این نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها تکایا و مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار (موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار)) از شمول موادی از قانون کار مستثنی شده اند لیکن در صورت احراز رابطه کارگری و کارفرمایی از سوی مراجع حل اختلاف و پرداخت ۳ درصد حق بیمه بیکاری آنان توسط کارفرما و داشتن سایر شرایط می توانند از مقرری بیمه بیکاری بهرمنند گردند.

بیمه شدگان بیکار در چه صورت حائز شرایط مقرری بیمه بیکاری خواهند بود؟

الف- بیمه شدگان حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه را در کارهای با ماهیت دائم و با حداقل یک سال سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه (در صورت پایان قرارداد) داشته باشد. مشمولین تبصره «۲» ماده ۱۲ این قانون از شمول این بند مستثنی می باشند. ب- بیمه شده مکلف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحد های کار و امور اجتماعی امادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه ان اطلاع دهد. مراجعه بعد از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیات حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج- بیمه شده بیکار موظف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم در این مورد را به شعب تامین اجتماعی تسلیم نماید.

کارگری که به دلیل سهل انگاری و عدم رعایت مقررات کارگاه (قصور) از کار اخراج می گردد. آیا مشمول مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

در صورتی که قصور وی توسط کارفرما اثبات گردد و در مراجع حل اختلاف نیز تایید گردد از مصادیق بیکاری تلقی شده و مشمول برقراری بیمه بیکاری نمی گردد.

ایا افرادی که هنوز مشمول نظام وظیفه نشده اند، مشمول دیافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود؟

در صورت دارا بودن شرایط مندرج در قانون، می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

با توجه به طولانی شدن مراحل رسیدگی به دادخواست کارگر در مراجع حل اختلاف و متعاقبا قطعی شدن دادنامه صادره، زمان برقراری بیمه بیکاری چگونه محاسبه می گردد؟

در صورت محرز شدن شرایط کارگر مبنی بر استفاده از مزایای بیمه بیکاری طبق ضوابط و قانون بیمه بیکاری از زمان بیکار شدن (عدم نیاز یا اخراج) محاسبه میگردد.

ایا مدت زمان مرخصی بدون حقوق در شمول یا عدم شمول به لحاظ رعایت ۳۰ روز مهلت قانونی جهت مراجعه به ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی و یا ۹۰ روز با نظر هیات حل اختلاف تاثیری ندارد؟

به استناد ماده ۱۶ قانون کار، در حالت مرخصی بدون حقوق، قرارداد کار بین کارگر و کارفرما به حالت تعلیق در می آید و پس از رفع ان قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت به حالت اول بر می گردد. چنانچه کارفرما از پذیرش کارگر امتناع ورزد طبق ماده ۲۰ قانون کار اقدام خواهد شد.

ایا افرادی که به صورت پاره وقت اشتغال دارند، در صورت بیکار شدن مشمول دریافت مقرری بیمه بیکرای می شوند؟

این قبیل افراد در صورتی که بطور غیر ارادی بیکرا شوند، مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند. لیکن از نظر احراز سوابق بیمه ای با توجه به پاره وقت بودن اشتغال آنان، مطابق جدول ماده ۷ بیمه بیکاری، کل سابقه جمع و به تناسب آن مقرری بیمه بیکاری برقرار می گردد.

چنانچه فردی پس از مرخصی زایمان اخراج شود و درخواست مقرری بیمه بیکاری نماید، ایا مشمول دریافت مقرری می گردد؟

چنانچه فرد در زمان استفاده از مرخصی زایمان، قرارداد وی معتبر و تداوم داشته باشد و پس از زایمان جهت ادامه فعالیت به محل کار بازگردد ولی کارفرما از پذیرش وی امتناع ورزد، در این صورت کارگر می تواند با طرح دعوی در مراجع حل اختلاف موضوع را مورد پیگیری قرار دهد. بدیهی است اگر رای مراجع غیر ارادی باشد، کارگر موصوف می تواند با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری از مزایای آن بهره مند گردد.

کارگران قرارداد دائم و یا در اثنای قرارداد که در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده اند و خواسته آنان مزایایی غیر از بازگشت بکار می باشد اما متن داد نامه به اخراج موجه و غیر ارادی بودن اشاره دارد، ایا مشمول دریافت مقرری بیمه بکاری می باشند؟

مراجع حل اختلاف به خواسته های شاکی در خصوص مطالبات قانونی (اعم از عیدی، سنوات و...) اظهار نظر می نمایند لذا، اشاره به اخراج موجه و غیر ارادی مستلزم طرح بازگشت به کار است. بنابراین مراجع مذکور در صورتی که کارگر را بازگشت به کار ننمایند لازم است به استناد ماده ۱۶۵ کار (ماده ۱۶۵: در صورتی که هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.) مبنی بر علت قطع رابطه کاری اظهار نظر نموده، چنانچه علت آن ناشی از میل و اراده فرد باشد مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شود.

ایا هیات مدیره شرکت ها مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می باشند؟

در صورت احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در مراجع حل اختلاف و با رعایت سایر شرایط مندرج در قانون، مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می گردند.

کارگری از کارگاهی اخراج شده و بلافاصله در کارگاه دیگری به صورت قرارداد مدت موقت مشغول به کار گردیده است، در صورت اخراج وی آیا مشمول مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

حسب تفاهم نامه مشترک (تفاهم نامه مشترک وزارت کار و امور اجتماعی سابق با سازمان تامین اجتماعی شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱) داشتن حداقل یک سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه برای کارگران قراردادی ملاک پرداخت مقرری بیمه بیکاری می باشد. در صورتی که کارگر فاقد قرارداد مدت موقت باشد برای تعیین تکلیف در ارتباط با قطع رابطه کارگری می بایست به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید. در هر صورت سوابق بیمه ای فرد متقاضی مقرری بیمه بیکاری که دارای قرارداد مدت موقت است در آخرین محل کار نباید از یکسال کمتر باشد.

کارگری بدون اطلاع کارفرما، غیبت کرده و پس از مراجعه، کارفرما از پذیرش وی خوددای می کند. آیا در صورت درخواست، مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

هر گونه ترک کار و یا غیبت غیر موجه از سوی کارگر که منجر به اخراج و بیکاری وی می گردد مشمول مقررات بیمه بیکرای نمی شود لذا، فرد ابتدا باید در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده و چنانچه بیکاری وی با میل و اراده تشخیص داده شود مشمول بیمه بیکاری نمی شود.

ایا مدیران عامل شرکت ها می توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

با توجه به مواد ۱۲۴ و ۱۳۶ قانون تجارت (ماده ۱۲۴: مادام که شرکت تضامنی منحل نشده مطالبه قروض ان باید از خود شرکت به عمل آید و پس از انحلال طلبکاران شرکت می توانند برای وصول مطالبات خود به هر یک از شرکا نمی توانند بعه استناد این که میزان قروض شرکت از میزان سهم او در شرکت تجاوز می نماید از تادیه قروض شرکت به نسبت سرمایه خود بد که در شرکت گذاشته است ان هم در صورتی که در شرکت نامه ترتیب دیگری اتخاذ نشده باشد. ماده ۱۳۶: شرکت تضامنی در موارد ذیل منحل می شود الف- در مورد فقرات ۱ و ۲ و ۳ ماده ۱۹۹ ب- در صورت تراضی تمام شرکا ج- در صورتی که یکی از شرکا به دیلایلی انحلال شرکت را از محکمه تقاضا نماید و محکمه ان دلائل را موجه دانسته، و حکم به انحلال بدهد. د- در صورت

فسخ یکی از شرکا مطابق ماده ۱۳۷ هـ- در صورت ورشکستگی یکی از شرکا مطابق ماده ۱۳۸ و- در صورت فوت یا محجوریت یکی از شرکا مطابق مواد ۱۳۹ و ۱۴۰) رابطه مدیرعامل با اعضا شرکت رابطه وکیل و موکل بوده و از شمول قانون کار خارج می باشد. لذا به دلیل عدم وجود رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی گردند.

کارگران کارگاه های خانوادگی در چه شرایطی می توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

کارگاه های خانوادگی مشمول قانون کار و به تبع آن بیمه بیکاری نمی باشند صرفا در صورت بکار گرفتن کارگر غیر از صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول طبق آخرین لیست بیمه کارگاه ار حالت خانوادگی خارج و شمول مقررات بیمه بیکاری می گردند.

کارگری پس از پایان مرخصی بدون حقوق به محل کار مراجعه و کارفرما از پذیرش وی خوددای می نماید، در صورت ارائه درخواست آیا مشمول مقرری بیمه بیکاری می گردد؟

با توجه به اینکه اخذ مرخصی توافقی بوده و از جانب کارفرما مورد تایید قرار گرفته است. لذا در مدت زمان مرخصی رابطه کارگری و کارفرمایی به حالت تعلیق قرار گرفته و چنانچه پس از پایان مرخصی کارفرما از پذیرش وی (بنا به دلایل مختلف) امتناع ورزد کارگر به استناد ماده ۲۰ قانون کار می تواند با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون کار بیمه بیکاری از مزایای این قانون بهره مند گردد.

کارگرانی که درخواست بازخریدی ارائه می دهند و مورد موافقت کارفرما نیز قرار می گیرد، آیا مشمول مقرری بیمه بیکاری می گردند؟

چون بیکاری افراد به واسطه بازخریدی "براساس درخواست فرد" ناشی از میل و اراده تلقی شده، لذا به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری از شمول مقررات این قانون خارج می گردند.

در موارد مربوط به سازش کارگر و کارفرما، وضعیت بیمه بیکاری کارگران پایان قرارداد چگونه است؟

کارگرانی که در پایان قرارداد مبادرت به تسویه حساب با کارفرما می نمایند صرفاً با ارائه نامه عدم نیاز و دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون می توانند از مزایای مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردند.

چنانچه متقاضی مقرری بیمه بیکاری دارای کسب و کار باشد آیا مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می شود؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری شرط لازم جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری، غیر ارادی بودن بیکاری می باشد، اما شرط کافی نیست، لذا ادامه به کار بودن متقاضی نیز بسیار مهم می باشد، لیکن با توجه به سوال مطروحه، منظور از کسب و کار، هر نوع فعالیت (اشتغال کاذب) نمی باشد، بلکه کسب و کاری است که به استناد بند «ج» ماده ۸ قانون بیمه بیکاری با شغل و کار در زمان اشتغال متقاضی سنخیت و یا مشابه شغل مورد نظر و مشمول مقررات تامین اجتماعی باشد.

کارگرانی که در دستگاه های دولتی مشغول بکار می باشند و فاقد قرارداد رسمی و پیمانی هستند، وضعیت آنها از نظر قانون و مقررات بیمه بیکاری چگونه است؟

به استناد مصوبه شماره ۲۱۳۴۷۱/ت/۴۷۶۴۳، مورخ ۹۰/۱۱/۱ هیات وزیران بخشنامه های شمار ۲۸۳۹۸/۹۰/۲۰ مورخ ۹۰/۱۱/۹ و شماره ۲۸۹۶۵/۹۰/۲۰ مورخ ۹۰/۱۱/۱۳ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور همچنین با توجه به تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندان دارای قرارداد کار معین یا ساعتی در صورتی که در پست سازمانی موجود در نمودار سازمانی به کار گرفته شوند و مشاغل آنان جزو مشاغل کارگری دستگاه های دولتی نباشد مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند، لیکن چنانچه کارکنان مذکور در شغلی بکار گمارده شوند که نمودار سازمانی دستگاه دولتی دارای جایگاه و پست سازمانی نباشد یا اینکه شغل مزبور اگر چه در نمودار سازمانی موجود است جز مشاغل کارگری می باشد و در اینصورت کارکنان دارای قرارداد معین یا ساعتی مشمول قانون کار هستند.

چنانچه کارگری پس از اخراج، در محل کارگاه درخصوص سنوات و سایر مزایا با کارفرما تسویه حساب کامل نماید واجد شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

دریافت کلیه مطالبات و مزایای پایان کار قبل از طرح درخواست در اداره کار، از سوی کارگر رسمی (دائمی) اخراج شده به منزله تسویه حساب قلمداد می گردد و از اعمال بازگشت به کار جلوگیری بعمل می آورد، لذا

بیکاری از نوع ارادی تلقی شده و واجد شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی گردد، اما در خصوص کارگران اتمام قرارداد تسویه حساب منعی در برقراری مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

موارد استثنا شمول بیمه بیکاری برای کارگرانی که دارای سابقه بیمه بیکاری کمتر از ۶ ماه می باشند کدامند؟

به استناد تبصره «۲» ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و ماده ۶ آئین نامه اجرایی این قانون بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ و آتش سوزی و... بیکار می شوند در صورتی که سوابق حق بیمه آنها کمتر از شش (۶) ماه باشد، همانند مشمولیتی که دارای «۶» ماه سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

کارگری که به مدت ۴ ماه با کارفرما قطع رابطه کاری داشته و پس از آن مجددا دعوت به کار شده و برای مدت ۳ ماه دیگر در همان کارگاه اشتغال می یابد و جمع کل سابقه وی در این کارگاه بیش از یکسال می باشد آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

برابر ماده ۶ قانون بیمه بیکاری یکی از شرایط لازم جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری داشتن حداقل شش (۶) ماه سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال است. توضیح این که در مواردی که قطع رابطه کاری ناشی از قراردادهای مدت موقت باشد، برابر بند «۱» تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ لازمه برخورداری از مزایای بیمه بیکاری داشتن حداقل یکسال سابقه بصورت مستمر در آخرین کارگاه ملاک عمل خواهد بود.

ایا غیر قانونی بودن اشتغال افراد زیر ۱۵ سال در کارگاه های مشمول قانون کار بدین معنی است که در هنگام بیکاری، دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی شوند؟

با توجه به این که در ماده ۷۹ قانون کار، (ماده ۷۹ قانون کار: به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.) به کار گماری افراد زیر ۱۵ سال ممنوع می باشد و مجازات هایی در این خصوص در ماده

۱۷۶ همین قانون در نظر گرفته شده است، بنابراین این قبیل افراد مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

کارگری پس از پایان مرخصی استعلاجی جهت ادامه کار از سوی کارفرما مورد پذیرش قرار نمی گیرد، آیا مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری می شود؟

در صورتی که رای مراجع مبنی بر غیر ارادی بودن بیکاری داشته باشد، با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری، میتواند از مزایای این قانون بهره مند گردد.

کارگرانی که بدون میل اراده و ناشی از مشکلات اقتصادی، تبصره ۱ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری (اصلاح ساختار اقتصادی) بر اساس مصوبه کمیته استانی، موقتاً به بیمه بیکاری معرفی می شوند، آیا مدت استفاده از مقرری بیمه بیکاری جز مدت استحقاقی مندرج در ماده ۷ قانون می باشد؟

کارگرانی که به هر نحوی از مزایای مقرری بیمه بیکاری بهره مند می شوند مدت استفاده آنها برابر جدول ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، جز مدت استحقاق محسوب می شود و از مجموع دوره استحقاق آنها کسر خواهد شد.

متقاضیانی که در زمان ارائه درخواست، به دلیل عدم واریز حق بیمه توسط کارفرما فاقد سابقه کافی مورد نیاز می باشند و پرداخت حق بیمه معوقه از طریق مراجع حل اختلاف مدت زمان زیادی را می طلبد، آیا علیرغم گذشت زمان می تواند درخواست پرداخت مقرری بیمه بیکاری را پیگیری نماید؟

به استناد ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، چنانچه متقاضی ظرف مدت زمان مقرر در قانون، مدارک مربوط به درخواست بیمه بیکاری را تکمیل نموده باشد، اطاله رسیدگی مراجع حل اختلاف در ارتباط با درخواست متقاضی مانع از برخوردای از مزایای بیمه بیکاری نمی شود.

ایا تاخیر در ارسال لیست بیمه از سوی کارفرمایان مانع از تعهدات سازمان تامین اجتماعی نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری می گردد؟

برابر ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی (ماده ۳۶: تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نمی باشد.) عدم پرداخت با تاخیر حق بیمه توسط کارفرما رافع مسئولیت سازمان در قبال بیمه شده نخواهد بود.

در صورت عدم ارسال لیست بیمه در ایام بلا تکلیفی و یا حق السعی توسط کارفرما، وضعیت بیمه بیکاری بیمه شده چگونه خواهد بود؟

با توجه به ماده ۱۶۶ قانون کار (ماده ۱۶۶: ارا قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجرا بوده و بوسیله اجرای دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد) رای مراجع حل اختلاف برای طرفین دعوی (کارگر و کارفرما) قطعی و لازم الاجرا می باشد لذا در مواردی که در ارا صادره صراحتاً در خصوص ایام مذکور اظهار نظر شده باشد طبق دستور العمل های موجود در سازمان تامین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به وصول حق بیمه لازم است اقدام قانونی انجام گیرد. علی ایحال این امر مانع از برخورداری فرد از مزایای بیمه بیکاری نمی گردد.

ایا دریافت مقرری بیمه بیکاری کارگر برای کارفرما نیز بار مالی به دنبال خواهد داشت؟

فردی که مقرری بیمه بیکاری دریافت می نماید، در واقع این مقرری از طریق سازمان تامین اجتماعی با وصول ۳ درصد حق بیمه بیکاری در زمان اشتغال کارگر توسط کارفرما تامین شده است، لذا کارفرما در زمان پرداخت مقرری بیمه بیکاری تعهدی ندارد.

رانندگانی که حق بیمه پرداخت می نمایند، در صورت بیکار شدن مشمول مقرری بیمه بیکاری می باشند؟

ان دسته از رانندگانی که به استناد مصوبه مورخ ۱۳۸۰/۳/۹ بخشی از حق بیمه آنان توسط دولت پرداخت می گردد و ۳ درصد حق بیمه بیکاری نیز برای این قبیل افراد توسط سازمان تامین اجتماعی وصول نمی شود، چون رابطه کارگی و کارفرمایی وجود ندارد، مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شوند. اما ان گروه از رانندگانی که قرارداد آنها مبنای رابطه کارگری و کارفرمایی می باشد، در صورت بیکاری غیر ارادی با داشتن شرایط مندرج در قانون، مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردند.

کارفرمایی داری چند کارگاه متفاوت است، چنانچه کارگری ظرف یکسال آخر به دستور کارفرما در سایر کارگاه اشتغال بکار داشته است. آیا این قبیل کارگران مشمول مقرری بیمه بیکاری می گردند؟

به استناد ماده ۴ قانون کار در تعریف کارگاه، آمده است کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، لذا چنانچه کارفرمایی دارای چندین کارگاه با مدیریت واحد باشد و کارگر بنا به دستو صلاحدید وی در این کارگاه ها اشتغال به کار داشته باشد، در صورت وقوع بیکاری غیر ارادی با دارا بودن شرایط مندرج در قانون، مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردد.

متقاضی که کارفرمای وی با موافقت تامین اجتماعی بیمه معوقه را بصورت اقساط پرداخت می نماید ولی پرینت سابقه بیمه، بیمه او را تا تاریخ بیکاری نشان نمی دهد آیا مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

با توجه به اینکه تامین اجتماعی موضوع پرداخت حق بیمه کارگران را بصورت اقساط پذیرفته است، لذا کارگران مذکور می توانند با رعایت سایر شرایط مندرج در قانون از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

براساس مفاد ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ عدم پرداخت حق بیمه کارگر توسط کارفرما به تامین اجتماعی رافع مسئولیت سازمان تامین اجتماعی در قبال بیمه شده نمی باشد. آیا این به معنی برخورداری کارگر از مزایای مقرری بیمه بیکاری حتی با وجود عدم پرداخت حق بیمه توسط کارفرما به تامین اجتماعی می باشد؟

براساس قانون تفسیر شمول ماده (۳۶) قانون تامین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تامین اجتماعی مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی تاییدیه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۳ شورای محترم نگهبان، مفاد ۳۶ قانون تامین اجتماعی به معنای برخوردای بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسئولیت سازمان تامین اجتماعی است و متقاضی می تواند با ارائه مستندات قانونی از جمله رای ماده ۱۵۸ قانون کار (هیات تشخیص مذکور در این قانون شامل یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان، یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان) در خصوص ماده ۱۴۸ قانون کار به سازمان نسبت به برخورداری از مزایای مقرری بیمه بیکاری اقدام نماید.

کارگری پس از اخراج توسط کارفرما اقدام به طرح شکایت می نماید. پس از اعلام تاریخ وقوع بیکاری مشخص می گردد که کارفرما عمدا یا سهوا اقدام به پرداخت حق بیمه اضافه نموده است، وضعیت بیمه بیکاری این قبیل افراد چگونه خواهد بود؟

سازمان تامین اجتماعی می بایست تاریخ اخراج را که بر اساس رای صادره از سوی مراجع حل اختلاف می گردد مورد ملاحظه قرار دهد، لذا چنانچه کارفرما عمدا و یا سهوا لیست اضافه حق بیمه به سازمان تامین اجتماعی پرداخت نماید، ملاک پرداخت سازمان برای پرداخت مقرری، تاریخ وقوع بیکاری می باشد که توسط واحد های کار و امور اجتماعی اعلام می گردد.

فردی که قبلا مشمول قانون کار نبوده اما مدتی را نزد سازمان تامین اجتماعی دارای سابقه پرداخت حق بیمه می باشد. ظرف یک سال آخر در کارگاهی فعالیت نموده که مشمول قانون کار بوده است، آیا در صورت بیکاری غیر ارادی میتواند مشمول مقرری بیمه بیکاری شود؟

به استناد ماده «۱» قانون بیمه بیکاری، کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که مشمول قانون کار و کار کشاورزی می باشند، مشمول مقررات قانون بیمه بیکاری هستند، لذا از انجائی که در بخش نخست سوال مطروحه به نظر می رسد سابقه مورد نظر مشمول مقررات قانون کار نبوده، بنابراین به استناد ماده فوق الذکر جز سوابق بیمه شده جهت دریافت مقرری محسوب نمی گردد، چنانچه براساس جدول بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مدت استحقاق با مجموع سوابق بیمه ای مندرج در قانون منطبق باشد و در ۳ درصد حق بیمه بیکاری نیز پرداخت شده باشد با دارا بودن شرایط مندرج در قانون فرد می تواند مشمول پرداخت مقرری بیمه بیکاری گردد.

با توجه به تاثیر تعداد افراد تحت تکفل در میزان مقرری دریافتی متقاضی آیا به هنگام تشکیل پرونده نیاز به ارایه مدارک ایشان توسط متقاضی می باشد یا خیر؟

ارائه مستندات برای افراد متکفل و متاهل ضروری می باشد و تنها مدارک، مقرری بیمه بیکاری آنان برابر قانون افزایش می یابد.

مدارک مورد نیاز برای تشکیل پرونده بیمه بیکاری چیست؟

-تکمیل فرم تقاضانامه بیمه بیکاری یا تنظیم دادخواست

-چهار قطعه عکس

-کپی شناسنامه

-کپی و اصل دفترچه بیمه

-کپی و اصل قرارداد و نامه عدم نیاز کارفرما(در صورت قراردادی بودن)

-کپی و اصل کارت ملی

-کپی و اصل تمامی دادخواست ها و ارا صادره توسط مراجع حل اختلاف در صورت دائمی بودن و طرح شکایت توسط مراجع حل اختلاف.

پس از برقراری مقرری بیمه بیکاری، مقرری بگیر چه اقداماتی را در طول زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری باید انجام دهد؟

پس از تکمیل مدارک متقاضی، فرم های مربوطه به سازمان تامین اجتماعی ارسال می گردد تا سازمان مدت و مبلغ مقرری را تعیین نماید پس از آن فیش حقوقی صادر و حقوق متقاضی پرداخت می شود و نیز در تاریخ های مشخص شده مقرری بگیر می بایست جهت حضور و غیاب به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مراجعه نماید. متقاضیان فاقد مهارت نیز به مراکز آموزش فنی و حرفه ای معرفی تا مهارت لازم را کسب نمایند در صورت عدم مراجعه در تاریخ های مشخص شده یا اشتغال مجدد، مقرری بیمه بیکاری قطع می گردد. همچنین در صورت وجود فرصت شغلی متناسب با شغل و حرفه قبلی مقرری بگیر، اشتغال مجدد معرفی می گردند.

کارگری قبل از درخواست پرداخت مقرری بیمه بیکاری با کارفرمای خود تسویه حساب مالی نموده است، تکلیف کمیته دو نفره بیمه بیکاری چیست؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری و سایر مقررات آن، ملاک استحقاق مقرری بیمه بیکاری، بیکاری غیر ارادی فرد است و تسویه حساب کارگر با کارفرما بدون هماهنگی با واحدهای کار به نوعی مغایر با مقررات این قانون تلقی می گردد. علی ایحال چنانچه تسویه حساب و سازش کارگران دارای با ماهیت کار مستمر (بدون قرارداد، حین قرارداد و یا رسمی) راسا و قبل از مراجعه به مراجع حل اختلاف صورت پذیرد طبق بند یک تفاهم نامه شماره ۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ مشمول بیمه بیکاری نخواهند بود، لیکن چنانچه سازش مراجع حل اختلاف انجام شده باشد درخواست بیمه بیکاری متقاضی در کمیته بیمه بیکاری خواهند بود. تسویه حساب کارگران در پایان قرارداد که دارای ماهیت کار مستمر باشند منعی در برقراری بیمه بیکاری آنان نخواهد داشت.

تکلیف متقاضیانی که همزمان تقاضای بازگشت بکار و مقرری بیمه بیکاری دارند به چه صورت می باشد؟

متقاضی می تواند همزمان با تقاضای بازگشت به کار، تقاضای بیمه بیکاری خود را نیز ارائه دهد و رسیدگی به پرونده بیمه بیکاری منوط به صدور ارا مراجع حل اختلاف مبنی بر بازگشت به کار و یا قطع رابطه کاری خواهد بود.

در برخی از موارد مشاهده می گردد که شعب تامین اجتماعی از متقاضی معرفی شده توسط واحد های کار و امور اجتماعی جهت برقراری بیمه بیکاری، ارا مراجع حل اختلاف را مطالبه می نمایند، ضرورت این امر چیست؟

به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری و ماده «۳» آئین نامه اجرایی آن، تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ و وقوع بیکاری بعهد واحد کار و امور اجتماعی گذاشته شده است. علاوه بر آن به منظور سهولت در امر رسیدگی به درخواست متقاضیان و برابر بند «۲» تفاهم نامه مشترک ۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته دو نفره تشخیص بیمه بیکاری نیز در این راستا بوجود آمده است. با توجه به توضیحات داده شده، درخواست ارا مراجع حل اختلاف از متقاضی، توسط سازمان تامین اجتماعی الزامی ندارد. توضیح اینکه در برخی از موارد اخذ ارا مراجع حل اختلاف الزامی است از جمله مراجعه بعد از ۳۰ روز، اخراج در اثنای قرارداد و یا در قراردادهای دائم.

وضعیت بیمه بیکاری متقاضیانی که درخواست آنان در کمیته دونفره مورد مواجه قرار گرفته، لیکن جهت اقدامات بعدی به واحدهای کار و امور اجتماعی مراجعه ننموده اند چگونه است؟

با توجه به این که یکی از ملاک های برخورداری از بیمه بیکاری آماده به کار بودن فرد می باشد، لذا در صورتی که متقاضی پس از موافقت بیمه بیکاری جهت پیگیری اتی به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مراجعه ننماید، موضوع از مصادیق ماده «۸» قانون بیمه بیکاری تلقی گردیده و مقرری وی برقرار نمی گردد.

در صورتی که کارفرما بعد از اخراج کارگر و تشکیل پرونده در اداره کار لیست حق بیمه کارگر را به مدت یک ماه رد نماید و طرفین مدعی گردند لیست بیمه اشتباه را رد شده است تکلیف واحد بیمه بیکاری چیست؟

موضوع در کمیته ستادی مورخ ۸۷/۵/۶ مورد بررسی قرار گرفته و پس از بحث و تبادل نظر، موارد ذیل جهت ایجاد وحدت رویه سازمان تامین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب رسید.

- در مواردی که کارفرما عمداً و یا سهواً حق بیمه سهم کارگر را پس از قطع رابطه کاری واریز می نماید به یکی از روشهای زیر اعمال نظر گردد.

الف: در مورد کارگرانی که دارای قرارداد مدت موقت می باشند و پس از تسویه حساب مستقیماً به واحد بیمه بیکاری جهت بهره مندی از مزایای آن مراجعه و کمیته نیز با برقراری بیمه بیکاری این گونه افراد موافقت می نماید متأسفانه در زمان برقراری، اضافه پرداختی توسط کارفرما مانع از تحقق این امر می گردد در چنین مواردی کمیته هماهنگی استانی می تواند نسبت به اصلاح رای کمیته دو نفره (فرم شماره ۲ بیمه بیکاری) براساس آخرین واریزی حق بیمه توسط کارفرما حداکثر تا دوماه اقدام نماید.

ب: در مورد کارگرانی که در حضور مراجع حل اختلاف با کارفرما تسویه حساب و قطع رابطه کاری می نمایند اگر اضافه پرداختی مربوط به یک ماه آخر (بعد از قطع رابطه کاری) باشد، در چنین مواردی به منظور مساعدت به این گونه افراد، این اضافه پرداختی مانع از برقراری بیمه بیکاری نباشد.

با توجه به اینکه تصمیم در خصوص برقراری یا عدم برقراری مقرری بیمه بیکاری بر عهده کمیته های تشخیص دو نفره می باشند، آیا رای مراجع حل اختلاف ضرورتی دارد یا خیر؟

موضوع برقراری و یا عدم برقراری مقرری بیمه بیکاری توسط کمیته دو نفره مانع رسیدگی پرونده در مراجع حل اختلاف نمی گردد. چنانچه کارگر اخراج شده دائمی (غیر قراردادی) باشد و یا در اثنای قرارداد بیکار شده باشد و تقاضای بازگشت به کار، مطالبات قانونی و آن گاه بیمه بیکاری را داشته باشد در این حالت ضروری است که پرونده در مراجع حل اختلاف مورد بررسی قرار گرفته و پس از صدور رای قطعی و احراز قطع رابطه کاری با کارفرما، در هیات دو نفره مورد رسیدگی قرار می گیرد.

ایا ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای برقراری بیمه بیکاری نامه عدم نیاز از طرف کارفرما را ضروری می دانند؟ در صورتی که کارفرمایی از ارائه نامه فوق خودداری نماید موضوع باید از طریق مراجع حل اختلاف پیگیری شود؟

کارگر در صورت عدم پرداخت حقوق ماهیانه می بایست طبق قانون جهت رسیدگی به مراجع حل اختلاف (برابر مقررات قانون کار) مراجعه نماید. ترک کار بدون ارائه دادخواست به واحد های کار و امور اجتماعی به منزله بیکاری ارادی تلقی و مشمول مقرری بیمه بیکاری نمی شود.

ایا متقاضی مقرری بیمه بیکاری می تواند در مراحل برقراری بیمه بیکاری و یا پس از برقراری و دریافت مقرری، فردی را بعنوان وکیل به اداره کار معرفی نماید تا شخص وکیل امور مربوط به ایشان را پیگیری و انجام دهد؟

به استناد مفاد ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده بکار باشد. در موارد دیگر این قانون چنین آمده که مقرری بگیر موظف است در دوره های سواد آموزی و فنی و حرفه ای شرکت کند و در شغل پیشنهادی مشغول به کار شود. مهمتر این که موظف است در تاریخ های تعیین شده به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل مراجعه نماید. بدیهی است با توجه به موارد یاد شده مراجعه شخص متقاضی به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی کاملاً ضروری بوه و معرفی وکیل یا نماینده فاقد وجاهت قانونی خواهد بود.

اگر رای بازگشت به کار توسط کارفرما اجرا نشود ایا فرد متقاضی می تواند تقاضای مقرری بیمه بیکاری نماید؟

بلی، مشروط به آن که برای استنکاف کارفرما مجدداً به مراجع حل اختلاف قانون کار مراجعه و تقاضای رسیدگی مجدد به موضوع و اعلام قطع رابطه کاری بدون میل و اراده کارگر را بنماید. در این صورت متقاضی موصوف با داشتن سایر شرایط میتواند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند شود.

این دسته از متقاضیان بیمه بیکاری که بدون قرارداد کتبی مشغول بکارند و بعد از یک سال اخراج می شوند، آیا کمیته دو نفره باید تصمیم بگیرد یا مراجع حل اختلاف؟

پرونده ان دسته از متقاضیانی که فاقد قرارداد کتبی می باشند، همانند سایر کارگران دائم می بایست در مراجع حل اختلاف قانون کار مورد بررسی قرار بگیرد.

در برخی از موارد که پرونده بیمه بیکاری از سوی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی به سایر ادارات مرتبط در استانها ارسال می گردد، علیرغم اینکه نظر اعضاء کمیته دو نفره موافق بوده است پرونده از سوی اداره مربوطه به دلیل اینکه نظر رئیس اداره درج نگردیده عودت داده شده است سوال این است آیا در صورت موافقت اعضاء کمیته دو نفره بیمه بیکاری نیازی به نظر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد؟

انتقال پرونده قبل از برقراری مقرری بیمه بیکاری از استانی دیگر و یا از اداره ای به اداره دیگر مجاز نمی باشد.

از طرفی انتقال بعد از برقراری مقرری بیمه بیکاری نیاز به رسیدگی مجدد از طریق اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مقصد نداشته و صرفا جهت ادامه پرداخت مقرری است و مقرری بگیر ملزم به رعایت ضوابط و مقررات مربوطه می باشد. بنابراین فقط در صورت اختلاف نظر بین اعضاء کمیته دو نفر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی ملاک خواهد بود.

واحد های صنفی به دلیل عدم وجود دفاتر رسمی و مدارک مستند در پرونده کارگران، معمولا دلیل اخراج را عدم نیاز عنوان می نمایند. در این حالت و وضعیت بیمه بیکاری متقاضی چگونه خواهد بود؟

افراد شاغل در واحدهای صنفی، همانند سایر کارگاه های تولید و صنعتی مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند. لذا با توجه به مفهوم سوال اعلام عدم نیاز از سوی کارفرما به اینکه پایان قرارداد باشد، با دارا بودن حداقل یک سال سابقه در آخرین محل کار و سایر شرایط مندرج در قانون، مشمول مقررات بیمه بیکاری می شوند. لیکن در صورتیکه داراری قرارداد دائمی و یا اخراج در اثنای قرارداد باشند، برخورداری از مقررات بیمه بیکاری منوط به ارا صادره از سوی مراجع حل اختلاف می باشد.

منظور قانونگذار از کلمه موجه در ذیل بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مصوبه ۲۶/۶/۶۹ مجلس شورای اسلامی چیست؟

منظور ارائه مدارک و مستندات (پزشکی، محکومیت قضایی و...) است که از طریق مراجع حل اختلاف پس از رسیدگی مورد تایید قرار گیرد.

ایا متقاضی مقرری بیمه بیکاری می تواند در مراحل برقراری بیمه بیکاری و یا پس از برقراری و دریافت مقرری، فردی را بعنوان وکیل به اداره کار معرفی نماید تا شخص وکیل امور مربوط به ایشان را پیگیری و انجام دهد؟

به استناد مفاد ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده بکار باشد. در موارد دیگر این قانون چنین آمده که مقرری بگیر موظف است در دوره های سواد آموزی و فنی و حرفه ای شرکت کند و در شغل پیشنهادی مشغول به کار شود. مهمتر این که موظف است در تاریخ های تعیین شده به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل مراجعه نماید. بدیهی است با توجه به موارد یاد شده مراجعه شخص متقاضی به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی کاملاً ضروری بوه و معرفی وکیل یا نماینده فاقد وجاهت قانونی خواهد بود.

اگر رای بازگشت به کار توسط کارفرما اجرا نشود ایا فرد متقاضی می تواند تقاضای مقرری بیمه بیکاری نماید؟

بلی، مشروط به آن که برای استنکاف کارفرما مجدداً به مراجع حل اختلاف قانون کار مراجعه و تقاضای رسیدگی مجدد به موضوع و اعلام قطع رابطه کاری بدون میل و اراده کارگر را بنماید. در این صورت متقاضی موصوف با داشتن سایر شرایط میتواند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند شود.

این دسته از متقاضیان بیمه بیکاری که بدون قرارداد کتبی مشغول بکارند و بعد از یک سال اخراج می شوند،

ایا کمیته دو نفره باید تصمیم بگیرد یا مراجع حل اختلاف؟

پرونده ان دسته از متقاضیانی که فاقد قرارداد کتبی م یباشند، همانند سایر کارگران دائم می بایست در مراجع حل اختلاف قانون کار مورد بررسی قرار بگیرد.

در برخی از موارد که پرونده بیمه بیکاری از سوی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی به سایر ادارات مرتبط در استانها ارسال می گردد، علیرغم اینکه نظر اعضاء کمیته دو نفره موافق بوده است پرونده از سوی اداره مربوطه به دلیل اینکه نظر رئیس اداره درج نگردیده عودت داده شده است سوال این است آیا در صورت موافقت اعضاء کمیته دو نفره بیمه بیکاری نیازی به نظر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد؟

انتقال پرونده قبل از برقراری مقرری بیمه بیکاری از استانی دیگر و یا از اداره ای به اداره دیگر مجاز نمی باشد.

از طرفی انتقال بعد از برقراری مقرری بیمه بیکاری نیاز به رسیدگی مجدد از طریق اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مقصد نداشته و صرفا جهت ادامه پرداخت مقرری است و مقرری بگیر ملزم به رعایت ضوابط و مقررات مربوطه می باشد. بنابراین فقط در صورت اختلاف نظر بین اعضاء کمیته دو نفر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی ملاک خواهد بود.

واحد های صنفی به دلیل عدم وجود دفاتر رسمی و مدارک مستند در پرونده کارگران، معمولا دلیل اخراج را عدم نیاز عنوان می نمایند. در این حالت و وضعیت بیمه بیکاری متقاضی چگونه خواهد بود؟

افراد شاغل در واحدهای صنفی، همانند سایر کارگاه های تولید و صنعتی مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند. لذا با توجه به مفهوم سوال اعلام عدم نیاز از سوی کارفرما به اینکه پایان قرارداد باشد، با دارا بودن حداقل یک سال سابقه در آخرین محل کار و سایر شرایط مندرج در قانون، مشمول مقررات بیمه بیکاری می شوند. لیکن در صورتیکه داراری قرارداد دائمی و یا اخراج در اثنای قرارداد باشند، برخورداری از مقررات بیمه بیکاری منوط به ارا صادره از سوی مراجع حل اختلاف می باشد.

منظور قانونگذار از کلمه موجه در ذیل بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مصوبه ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی چیست؟

منظور ارائه مدارک و مستندات (پزشکی، محکومیت قضایی و...) است که از طریق مراجع حل اختلاف پس از رسیدگی مورد تایید قرار گیرد.

تشخیص بیکاری غیر ارادی جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری بر عهده چه مرجعی می باشد؟

به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری و ماده «۳» آئین نامه اجرایی آن تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری بعهدده واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی گذاشته شده است. لیکن به منظور سهولت در امر رسیدگی به درخواست متقاضیان و برابر بند «۲» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته دو نفره تشخیص بیمه بیکاری در این راستا ایجاد شده است.

کارگران دائمی و یا اثنای قرارداد که در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده اند و خواسته آنان مزایایی غیر از بازگشت بکار می باشد اما رای صادره به اخراج موجه و غیر ارادی انها اشاره دارد، آیا مشمول بیمه بیکاری می شوند؟

یکی از شرایط مهم برخورداری از مزایای بیمه بیکاری، موضوع غیرارادی بودن بیکاری متقاضی می باشد، بدیهی است که فرد اخراج شده در مرحله اول می بایست نسبت به بازگشت به کار و استمرار اشتغال خود اقدام نماید که با ارائه دادخواست قابل بررسی می باشد. از طرفی مراجع حل اختلاف صرفا خواسته های شاکی نفیا یا اثباتا اظهار نظر می نمایند. اشاره به اخراج موجه و غیر ارادی مستلزم ارائه طرح بازگشت بکار از سوی خواهان است. بنابراین در صورتی که مراجع مذکور کارگر را به کارگاه را به کارگاه اعاده بکار ننمایند می توانند به ماده ۱۶۵ و یا تبصره ماده ۱۵۸ قانون کار در خصوص علت قطع رابطه کاری وی اظهار نظر نمایند. لذا مشمول بیمه بیکاری نمی باشند.

متقاضی پس از قطعی شدن ارا مراجع حل اختلاف و ابلاغ اراء چند روز مهلت دارد تا جهت تشکیل پرونده بیمه بیکاری به واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی (واحد بیمه بیکاری) مراجعه نماید؟

این قبل افراد همانند سایر متقاضیان و برابر بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، حداکثر ۳۰ روز فرصت دارند تا جهت تکمیل پرونده به واحد بیمه بیکاری مراجعه نمایند.

ایا کسانی که در شهرستانی غیر از شهرستان محل سکونت خود کار می کنند می توانند هنگام بیکاری در شهرستان محل سکونت خود درخواست بیمه بیکاری نمایند؟

به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری متقاضی می بایست در شهرستان محل کار خود درخواست بیمه بیکاری نمایند و در صورت برقراری می توانند پرونده بیمه بیکاری خود را به شهرستان محل سکونت خود انتقال دهد.

ایا شعبات تابعه تامین اجتماعی مجاز به حضور و غیاب مقرری بگیران می باشند؟

شعبات تامین اجتماعی در این خصوص مسئولیتی ندارد. به استناد تبصره «۲» ماده «۷» آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، بیمه شده بیکار از تاریخ ارائه تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری امادگی خود را برای اشتغال بکار تخصصی و یا مشابه ان اعلام نموده است و موظف است در فاصله زمانهای معینی که توسط واحد کار و امور اجتماعی تعیین می گردد در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوط را امضا نماید.

چنانچه کارگری که در کارهای غیر دائم کار می کرد است بیکار شود به استناد آراء مراجع حل اختلاف و یا مدارک و شواهد موجود ناشی از عدم نیاز، اتمام کار، کاهش حجم کار و موارد مشابه ایام مشمول مقرری بیمه بیکاری خواهد بود یا خیر؟

با توجه به اینکه قانون صراحتاً در این خصوص اشاره ای نکرده است، لذا به استناد ذیل بند «۱» تفاهم نامه منعقد شده در سال ۸۴ و مصوبه هیات وزیران در سنوات قبل، در موارد فوق الذکر کارگران مشمول بیمه بیکاری قرار نخواهند گرفت.

با توجه به اینکه تشخیص بیکاری غیر ارادی به عهده هیاتی متشکل از نماینده اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نماینده تامین اجتماعی می باشد در مواردی که تشخیص بیکاری غیر ارادی برای هیات محرز نباشد و ابهام وجود داشته باشد چه باید کرد؟

به استناد ماده «۳» آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری تشخیص بیکاری غیر ارادی برعهده واحد های تعاون، کارورفاه اجتماعی است و به استناد دستورالعمل اجرایی تفاهم نامه در صورت اختلاف نظر در هیات بررسی کننده بیمه بیکاری، نظر رئیس واحد تعاون، کارورفاه اجتماعی ملاک عمل خواهد بود. مشروط بر اینکه با قانون و تفاهم نامه مشترک دو دستگاه مغایر نباشد.

ایا کارگران شاغل در کارهای با ماهیت دائم که به دلیل تعطیلی کارگاه بیکار می شوند نیاز به رای هیئت تشخیص دارند؟

کارگرانی که دارای قرارداد مدت موقت باشند و تعطیلی کارگاه با اتمام قرارداد آنها همزمان باشد این قبیل کارگران با ارائه قرارداد یکسال اخر به انضمام نامه عدم نیاز می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند ولی چنانچه کارگری در اثنای قرارداد کار یا بدون قرارداد، با تعطیلی کارگاه مواجه شود، حتما باید موضوع را از طریق مراجع حل اختلاف قانون کار پیگیری نماید.

در صورت نقض نظر هیئت بررسی کننده بیمه بیکاری در یکی از شعبات دیوان عدالت اداری، ایا هیئت مذکور ملکف به تبعیت از مفاد دادنامه و ملزم به برقراری مقرری بیمه بیکاری متقاضی می باشد؟

در چنین مواردی مفاد دادنامه دیوان عدالت اداری لازم الاجرا می باشد.

مهلت کارگر متقاضی مقرری بیمه بیکاری پس از بیکاری برای بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری چقدر است؟

مهلت قانونی به استناد بند «ب» ماده «۶» قانون بیمه بیکاری، ۳۰ روز از تاریخ وقوع بیکاری می باشد، البته مراجع پس از ۳۰ روز در صورت عذرموجه و تایید هیات حل اختلاف با ارائه مستندات کافی، تا ۳ ماه امکان پذیر می باشد.

چنانچه متقاضی مقرری بیمه بیکاری به نظر هیئت دو نفره اعتراض داشته باشد، مرجع رسیدگی به اعتراض، کمیته استانی است، حال اگر متقاضی معترض به رای کمیته استانی باشد مرجع بالاتر، از کمیته استانی چه مرجعی است؟

به استناد دستورالعمل اجرایی تفاهم نامه ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته ستادی بالاترین مرجع رسیدگی در این خصوص می باشد.

ایا تصمیم هیات دو نفره بیمه بیکاری قابل اعتراض می باشد یا خیر؟

در صورت اعتراض متقاضی به ارا صادره کمیته دو نفره، موضوع از طریق کمیته هماهنگی استانی و کمیته ستادی قابل پیگیری خواهد بود.

چنانچه کارفرمایان از بیمه نمودن کارگران خودداری نموده و کارگران نیز جهت رسیدگی به مراجع حل اختلاف مراجعه نمایند و پس از رسیدگی قانونی، مراجع به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار به صدور رای در خصوص احراز سابقه کار اقدام نمایند و کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه ایام کارکرد شاکی می نماید، ایا این اراء در شعبات تامین اجتماعی به عنوان مدارک قانونی محسوب می گردد و ضمانت اجرایی دارد؟ ایا این افراد مشمول بیمه بیکاری می گردند؟

بلی، اراء حل اختلاف به عنوان یکی از مدارک مستند جهت احتساب سوابق بیمه شدگان محسوب می گردد و به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان مکلف اند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران خود اقدام نمایند .همچنین ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی کارفرما را مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می داند و تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت ان رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در قبال بیمه شده نخواهد بود و اراء مراجع حل اختلاف قانون کار بعنوان مدارک قانونی محسوب شده و این افراد با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران فصلی که در پایان فصل کار اخراج شده اند، مشمول بیمه بیکاری هستند.

بیکار شدن خود را خیلی زود گزارش کنید!

حداکثر ظرف ۳۰ روز از بیکاری خود، به واحد کار و امور اجتماعی اطلاع اجتماعی بدهد و آمادگی خود را برای اشتغال به کار مشابه اعلام کنند.

مبلغ بیمه بیکاری از روز اول شروع بیکاری پرداخت می شود.

در چه شرایطی بیمه شدگان بیکار، استحقاق دریافت بیمه بیکاری را دارند؟

حتما به صورت غیر ارادی بیکار شده باشد.

بازنشسته یا مستمری بگیر نباشد.

بیمه شده حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد قبل از بیکار شدن.

بیمه شدگانی که به دلیل حوادثی مانند سیل، زلزله، آتش سوزی بیکار شدند نیاز به داشتن حداقل سابقه بیمه ندارند و بیمه بیکاری را دریافت خواهند کرد.

مدت زمان پرداخت بیمه بیکاری:

مدت پرداخت بیمه بیکاری		سابقه پرداخت حق بیمه
بیمه شدگان متاهل	بیمه شدگان مجرد	
12 ماه	6 ماه	از 6 تا 24 ماه
18 ماه	12 ماه	از 25 تا 120 ماه
26 ماه	18 ماه	از 121 تا 180 ماه
36 ماه	26 ماه	از 181 تا 240 ماه
50 ماه	36 ماه	241 ماه به بالا

مدت پرداخت بیمه بیکاری بستگی به سابقه پرداخت حق بیمه دارد. اما در نهایت مدت آن برای مجردین از ۳۶ ماه و متاهلین از ۵۰ ماه بیشتر نخواهد شد.

استثناء: افراد مسن مشمول قانون بیکاری که در زمان بیکار شدن ۵۵ سال سن یا بالاتر دارند و سابقه پرداخت ۱۰ سال حق بیمه دارند، می توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی از بیمه بیکاری استفاده کنند.

چگونگی محاسبه مبلغ پرداختی بیمه بیکاری:

میزان پرداخت مقرری بیمه بیکاری ۵۵ درصد متوسط حقوق و دستمزد بیمه شده است که بر اساس تعداد افراد تحت تکفل تا ۴ نفر و هر نفر ۱۰ درصد قابل افزایش است، مشروط بر آنکه از حداقل دستمزد همان سال که توسط شورای عالی کار تعیین می شود کمتر نباشد و از ۸۰ درصد حقوق بیمه شده نیز بیشتر نباشد.

فردی که از مستمری از کارافتادگی جزئی استفاده می‌کند همزمان می‌تواند از مقرری بیمه بیکاری نیز بهره‌مند شود.

شرایط قطع شدن مقرری بیمه بیکاری

بیمه شده دوباره به کار اشتغال یابد.

بیمه شده از قبول شغل مشابه پیشنهاد شده خودداری کند.

بیمه شده مستمری بازنشستگی دریافت کند و یا دچار از کار افتادگی کلی شود.

مدت زمان که بیمه بیکاری به او تعلق می‌گیرد پایان یابد.

بیمه شده فوت کند.

بیمه شده بدون دلیل موجه از شرکت در دوره های کارآموزی خودداری کند.