

آسیب‌شناسی قراردادهای کار در حوزه ساختمان بر اساس قانون کار با رویکرد مدیریت ریسک پروژه

محمدعلی بنایزدی، محمدسجاد زارعیان*، هادی علیزاده

گروه مهندسی عمران، دانشگاه شهاب دانش، قم، ایران.

چکیده

عدم انطباق مفاد قراردادهای کار ساختمانی با الزامات آمره قانون کار، یکی از ریشه‌های بنیادین دعاوی حقوقی، ریسک‌های مالی و تأخیرات اجرایی در پروژه‌های عمرانی بخش خصوصی است. اغلب این قراردادها به دلیل تنظیم غیرحرفه‌ای و نادیده گرفتن حقوق بنیادین نیروی کار، بستری برای بروز اختلافات و شکست پروژه فراهم می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی حقوقی، شناسایی و اولویت‌بندی این مغایرت‌ها جهت ارتقای نظام مدیریت ریسک در پروژه‌های ساختمانی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی است که طی آن، با رویکرد تحلیل محتوای کیفی، مفاد ۴۰ فقره قرارداد واقعی منعقد شده در کارگاه‌های ساختمانی با ۳۳ ماده مرتبط از قانون کار جمهوری اسلامی ایران تطبیق داده شد. یافته‌های پژوهش منجر به شناسایی ۱۱ مورد مغایرت اساسی و پرتکرار گردید. نتایج کمی نشان می‌دهد که مغایرت‌های مرتبط با «حقوق و دستمزد»، «بیمه تأمین اجتماعی» و «مزایای پایان کار» با اختصاص ۶۰ درصد از کل فراوانی‌ها، به عنوان پرریسک‌ترین چالش‌ها شناخته می‌شوند و مواردی نظیر «عدم رعایت اصول ایمنی» و «ساعات کار غیرقانونی» در رتبه‌های بعدی قرار دارند. تحلیل نهایی اثبات می‌کند که این مغایرت‌ها صرفاً یک تخلف قانونی نیستند، بلکه به عنوان ریسک‌های پنهان، مستقیماً منجر به تحمیل هزینه‌های پیش‌بینی نشده، جرایم سنگین و توقف عملیات اجرایی می‌شوند. در پایان، این پژوهش ضمن ارائه چارچوب تنظیم قراردادهای استاندارد، راهکارهای کاربردی را برای کاهش اختلافات و تضمین موفقیت پروژه پیشنهاد نموده است.

کلمات کلیدی

حقوق ساخت، قانون کار، مدیریت ریسک، قراردادهای ساختمانی، دعاوی کارگری.

* نویسنده عهده‌دار مکاتبات: zareian@shdu.ac.ir

پروژه‌های ساختمانی به دلیل ماهیت پیچیده، تنوع فعالیت‌ها و وابستگی شدید به نیروی انسانی، بیش از سایر صنایع در معرض ریسک‌های حقوقی و قراردادی قرار دارند. در این میان، «قرارداد کار» صرفاً یک سند اداری نیست، بلکه ابزار کلیدی مدیریت ریسک در پروژه محسوب می‌شود. با این حال، شواهد میدانی نشان می‌دهد که به دلیل عدم آگاهی کامل از قوانین آمره کشور، قراردادهایی توسط برخی از فعالان صنعت ساختمان (اعم از کارگران، نیروهای فنی، سرپرستان و حتی مدیران) منعقد می‌شود که بخش‌هایی از آن‌ها مغایر با قانون بوده و این موضوع منجر به تضييع حقوق طرفین و بروز اختلافات پرهزینه می‌گردد [۱]. عدم انطباق مفاد قراردادهای کار ساختمانی با الزامات قانونی، نه تنها چالش‌های حقوقی ایجاد می‌کند، بلکه از منظر مدیریت ساخت، ریسک‌های جدی زمانی، مالی و ایمنی را به پروژه تحمیل می‌نماید.

یکی از مهم‌ترین قوانین آمره کشور که تأثیر مستقیم و غیرقابل‌انکار در روابط کارگر و کارفرما دارد، «قانون کار» است. در حقوق ایران، قوانین آمره به آن دسته از قوانین اطلاق می‌شود که افراد جامعه حتی با تراضی و توافق طرفین، نمی‌توانند برخلاف آن قراردادی را منعقد کنند و هرگونه توافق خلاف آن، باطل و بلااثر است [۲]. بنابراین، شناخت دقیق مفاد قانون کار و تفسیر صحیح آن برای فعالان حوزه ساختمان امری حیاتی است تا ضمن آگاهی از حقوق و تکالیف خود، قراردادهایی را منعقد نمایند که نافذ بوده و در آینده از بروز چالش‌ها و طرح دعوی حقوقی در مراجع ذی‌صلاح جلوگیری به عمل آید [۳].

مطابق ماده ۲ قانون کار، رابطه کارگر و کارفرما به رابطه‌ای گفته می‌شود که در آن شخصی به هر عنوان شغلی (از قبیل کارگر ساده، نیروی فنی، مهندس یا سرپرست) در مقابل دریافت حق‌السعی و تحت تبعیت حقوقی (دستور) و اقتصادی (مزد) کارفرما، کاری را انجام دهد. بنابراین، هرگاه ارکان رابطه کاری و کارفرمایی احراز شود، تمامی مفاد قانون کار برای طرفین، به‌ویژه برای کارفرما، لازم‌الاجرا خواهد بود [۴]. نکته حائز اهمیت این است که رعایت «حداقل‌های قانون کار» برای کارفرما الزامی است و حتی با کسب رضایت کتبی کارگر یا تنظیم سند در دفاتر اسناد رسمی، نمی‌توان برخلاف این حداقل‌ها توافقی حاصل نمود؛ چراکه قانون‌گذار با هدف حمایت از نیروی کار، هرگونه توافق کمتر از قانون را کان‌لم‌یکن تلقی کرده و کارگر همواره حق طرح شکایت در مراجع حل اختلاف اداره کار را خواهد داشت [۵].

۱-۱- مرور ادبیات و پیشینه پژوهش

با بررسی مطالعات انجام‌شده در حوزه مباحث میان‌رشته‌ای «حقوق مهندسی» و «مدیریت ساخت»، مشخص گردید که اگرچه پژوهش‌های ارزشمندی صورت گرفته، اما تمرکز اکثر آن‌ها بر مبانی نظری بوده و کمتر به جنبه‌های کاربردی و عارضه‌یابی قراردادهای واقعی پرداخته شده است.

در تحقیقات داخلی، عمده تمرکز پژوهشگران بر تشریح مسئولیت‌های مدنی و کیفری در روابط کارگر و کارفرما [۶] و تبیین اصول کلی حقوق قراردادهای کار [۷] بوده است. برخی محققین به بررسی نقش محدودکننده اصل حسن نیت در مذاکرات پیش از قرارداد پرداخته [۸] و برخی دیگر راهکارهای حمایت از طرف ضعیف قرارداد را از منظر حقوق اساسی مورد واکاوی قرار داده‌اند [۹]. همچنین پژوهش‌هایی با رویکرد فقهی-حقوقی، جایگاه دکترین [۱۰] و رویه قضایی [۱۱] را به‌عنوان منابع حقوق کار بررسی کرده و بر لزوم احترام به مالکیت و حقوق بنیادین تأکید داشته‌اند [۱۲]. در حوزه مدیریت ساخت نیز مطالعاتی پیرامون مکانیزم‌های حل اختلاف در پروژه‌های عمرانی [۱۳]، راهکارهای بهبود مدیریت قراردادها [۱۴] و ویژگی‌های حقوقی قراردادهای نوین مبتنی بر مدل‌سازی اطلاعات ساختمان (BIM) [۱۵] انجام شده است.

در سطح بین‌المللی، ادبیات موضوع بیشتر بر استانداردهای بنیادین کار متمرکز است. پژوهشگران جهانی موضوعاتی نظیر مبارزه با کار اجباری در پروژه‌های ساختمانی [۱۶]، منع تبعیض در استخدام و محیط کار [۱۷] و صیانت از حقوق بنیادین کارگران [۱۸، ۱۹] را بررسی کرده‌اند. همچنین مطالعات متعددی به اهمیت تعیین حداقل دستمزد [۲۰] و سیاست‌های تنظیم بازار کار برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی [۲۱] اختصاص یافته است.

۲-۱- بیان مسئله و شکاف تحقیقاتی:

با وجود گستردگی مطالعات فوق، بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهشی که به صورت اختصاصی و میدانی به «شناسایی مغایرت‌های عملیاتی قراردادهای کار ساختمانی بخش خصوصی با قانون کار» پرداخته و این مغایرت‌ها را از منظر «مدیریت ریسک پروژه» تحلیل کرده باشد، کمتر مشاهده می‌شود. اکثر قراردادهای بخش خصوصی به دلیل عدم نظارت‌های دولتی، با چالش‌های حقوقی متعددی روبرو هستند که در ادبیات موجود مغفول مانده است. لذا پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ، به دنبال شناسایی مغایرت‌های پرتکرار در قراردادهای واقعی و ارائه راهکارهای مدیریتی جهت پیشگیری از ریسک‌های مالی و حقوقی است.

۳-۱- چارچوب قانونی پژوهش: تشریح الزامات قانون کار در صنعت ساختمان

در این مطالعه پس از بررسی جامع قانون کار، دستورالعمل‌های روابط کار صادر شده از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر دستورالعمل‌ها و مقررات مرتبط، ماده ۳۳ قانون کار که تاثیرگذار در روابط کارگر و کارفرما در پروژه‌های ساختمانی می‌باشند، شناسایی شدند. در این قسمت مواد تاثیرگذار قانون کار به همراه تشریح آن‌ها، به صورت تفکیک شده ارائه گردیده و در ادامه، مغایرت‌های آن‌ها با مفاد قراردادهای کار شناسایی، بررسی و اولویت‌بندی شده است.

■ **با عنایت به ماده ۳ قانون کار،** «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است».

که در رابطه با ماده ۳، عموماً کارفرمایان در کارگاه‌های ساختمانی در جهت پیشبرد اهداف خود شخصی حقیقی یا حقوقی را به عنوان جانشین خویش منصوب کرده و آن را به عوامل اجرایی پروژه معرفی می‌کند. بنابراین عوامل اجرایی هم ملزم به پیروی از دستورات اجرایی نماینده کارفرما (که در واقع همان مسئولین و سرپرستان کارگاه می‌باشند)، در چهارچوب قانون کار و مقررات داخلی کارگاه می‌باشند. در این حالت نماینده کارفرما برای کارگران، کارفرما محسوب شده و بین نماینده کارفرما و خود کارفرما نیز رابطه کارگر و کارفرمایی برقرار شده و تمام حقوق و مزایای قانون کار برای نماینده کارفرما هم در نظر گرفته می‌شود [۵].

■ **با عنایت به ماده ۷ قانون کار،** «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد».

که در رابطه با ماده ۷، قرارداد کار بین کارگر و کارفرما می‌تواند کتبی و یا به صورت شفاهی منعقد گردد. برخی کارفرمایان برای اینکه کارگران در آینده نتوانند نسبت به حق و حقوق حداقلی خود نسبت به قانون کار شکایتی در مراجع قضایی داشته باشند از انعقاد قرارداد با کارگران خود امتناع می‌کنند؛ در حالی که برای مترتب شدن حقوق و مزایای حداقلی قانون کار برای کارگر، الزامی به نگارش قرارداد در قالب فرم‌های خاص نبوده و راه‌های مختلفی برای اثبات روابط کارگر و کارفرمایی از قبیل واریز مبالغ مشخص در موعدهای زمانی مشخص، حضور فعال کارگر در کارگاه ساختمانی کارفرما، پرداخت حق بیمه و انجام کار مشخص برای کارفرما وجود دارد [۲۲]. بر اساس تبصره ۴ ماده ۷ اگر کارگری یک روز نیز کار کند، به اندازه همان یک روز مستحق حق سنوات خواهد بود.

■ **با عنایت به ماده ۸ قانون کار،** «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید».

که در رابطه با ماده ۸، قانون کار قواعد مشخصی را برای تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما مشخص کرده است که با توجه به آن نمی‌توان کمتر از حداقل‌های مشخص شده قراردادی را تنظیم نمود ولی توافقی بالاتر از حداقل‌ها از نظر قانون مشکلی ندارد، به عبارت دیگر در قراردادهای کار، رعایت حداقل‌های پیش بینی شده در قانون کار الزامی است و کارگر و کارفرما حتی با رضایت یکدیگر نمی‌توانند برای امتیازاتی کمتر از قانون توافق نمایند. به عنوان مثال در بعضی از کارگاه‌های ساختمانی توافق می‌شود که به جای

پرداخت حق بیمه کارگر، مبلغ آن در حق‌الزحمه دیده شود و یا این که کارفرما حق بیمه را به خود کارگر پرداخت کرده و کارگر به صورت خویش‌فرما حق بیمه خود را در سازمان تامین اجتماعی پرداخت نماید؛ بنابراین اگر کارگر به علت عدم پرداخت بیمه خویش توسط کارفرما در مراجع حل اختلاف کار شکایت کند، کارفرما نمی‌تواند با توجه به توافق و قراردادی که با کارگر داشته است از خود دفاع کرده و تبرئه شود؛ در این صورت کارفرما محکوم به پرداخت حق بیمه کارگر خود از زمان شروع قرارداد خواهد شد با این تفاوت که حق بیمه با نرخ روز محاسبه شده و کارفرما علاوه بر پرداخت سهم خود، ملزم به پرداخت کردن سهم ۷ درصدی کارگر و همچنین جرایم سنگین (۲ تا ۱۰ برابری) سازمان تامین اجتماعی خواهد شد [۲۲].

■ با عنایت به ماده ۱۰ قانون کار، «قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشند:

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

ب- حقوق یا مزد مینا و لوايح آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

ه- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

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

ح- (الحاقی ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ به موجب ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور)- شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار (در مواردی که مدت تعیین نشده باشد)».

که در رابطه با ماده ۱۰ و در خصوص بند ز، رعایت عرف و عادت شغلی محل کار در مورد تمامی کارکنان کارگاه‌های ساختمانی لازم خواهد بود و کارفرما نمی‌تواند کارگران جدیدالورود را از برخی عرف و عادات مستثنی نماید. برای نمونه در کارگاه‌هایی که کارفرما به کارگران خود نهار و صبحانه می‌دهد، نمی‌تواند از دادن غذا به کارگران جدیدالورود امتناع نماید و این عرف و عادات در خصوص تمام کارگران لازم‌الرعايه می‌باشد [۲۳]. در قراردادهای کار باید صراحتاً کار اصلی و مورد تعهد کارگر مشخص شود اما با توجه به گستردگی کارهای موجود در کارگاه‌های ساختمانی نیازی به آوردن جزئیات کار محول شده نخواهد بود. به عنوان مثال کارفرما نمی‌تواند قراردادی با عنوان انجام کارهای کارگری با شخصی منعقد نماید چون موضوع قرارداد مشخص نبوده و مسئولیت‌های واگذار شده به کارگر دارای ابهام است [۲۴].

■ با عنایت به ماده ۱۱ قانون کار، «طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این

دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بدون آنکه الزام به پرداخت خسارات داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود. تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد».

که در رابطه با ماده ۱۱، این ماده در خصوص دوره‌های کارآموزی مرتبط و نافذ است. مصداق بارز این موضوع مهندسان تازه کاری هستند که برای اولین بار وارد پروژه‌های ساختمانی می‌شوند و دوره‌ای را تحت عنوان کارآموزی و بدون حقوق می‌گذرانند در حالی که رابطه کارگر و کارفرمایی برقرار بوده و باید حداقل‌های قانون کار برای کارآموزان در نظر گرفته شود. هدف قانون‌گذار در خصوص نگارش تبصره ماده مذکور که برای مدت دوره آزمایشی سقف زمانی در نظر گرفته است جلوگیری از بهره‌کشی کارگران توسط کارفرما می‌باشد؛ چون اگر این سقف زمانی تعیین نمی‌شد کارفرما به مدتی طولانی از خدمات کارگر بهره‌مند می‌شد و بعد به بهانه دوره آزمایشی کارگر را اخراج می‌نمود [۲۵]. در خصوص عبارت حقوق تمام دوره آزمایشی، می‌توان گفت که در صورت قطع رابطه کار از طرف کارفرما، وی باید حقوق ایام تعطیل شامل روز جمعه و تعطیلات رسمی و حقوق ایام مرخصی استحقاقی را در کنار حقوق ایام کار

کارگر، بپردازد در حالی که در صورت قطع رابطه کار از طرف کارگر در دوره آزمایشی، کارفرما فقط حقوق ایام کارکرد کارگر را می‌پردازد [۲۴]. اصلی‌ترین ویژگی پیش‌بینی دوره آزمایشی در قراردادهای کار این است که طرفین قرارداد می‌توانند بدون هیچ‌گونه تشریفات و حتی پرداخت خسارتی قرارداد منعقد شده را فسخ نمایند [۲۶].

■ با عنایت به ماده ۱۳ قانون کار، «در مواردی که کار از طریق مقاطعه (مقاطعه یا پیمانکاری به معنای انجام کاری طبق شرایط

مندرج در قرارداد در قبال مزد یا بها) انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار. منجمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.»

که در رابطه با ماده ۱۳، دیون ممتاز مطالباتی است که وصول آن از نظر قانون و از محل حساب بدهکار نسبت به سایر مطالبات ارجح باشد [۲۶]. با حکم قانونی مندرج در ماده ۱۳، قانون‌گذار با دخالت در تنظیم و اجرای قرارداد مقاطعه، حقوقی را به نفع کارگران به عنوان اشخاص ثالث در قرارداد مزبور، منظور نموده است [۴]. تجربه نشان داده است با توجه به اینکه مقاطعه کاران بسیار هستند، ممکن است تعهدات قانونی خود را نسبت به کارگران خویش به درستی رعایت نکنند. ضمانت اجرای این الزام قانونی تبصره ۱ و ۲ ماده ۱۳ می‌باشد [۲۷]. برای تشریح ماده مذکور مثالی آورده می‌شود: اگر وزارت راه و شهرسازی ساختن ساختمانی را به شرکت خصوصی واگذار کند، وزارت مذکور، مقاطعه دهنده و شرکت خصوصی، مقاطعه کار خواهند شد و از لحاظ قانون کار، شرکت خصوصی، کارفرمای کارگرانی خواهد بود که برای اجرای ساختمان به خدمت می‌گیرد. مطابق ماده ۱۳ و تبصره‌های آن، وزارت راه و شهرسازی موظف است: ۱- قرارداد مقاطعه پیمانکاری با شرکت خصوصی را به گونه‌ای منعقد کند که شرکت مزبور متعهد شود تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارگران خود رعایت کند. ۲- اگر شرکت یاد شده از بابت مزد یا دیگر حقوق قانونی به کارگران بدهکار شود و بر اثر عدم پرداخت مطالبات کارگران، آنان به مراجع حل اختلاف شکایت کنند این مطالبات جز دیون ممتاز شرکت محسوب می‌شود و وزارت راه و شهرسازی که صاحب کار شرکت یا کارفرما محسوب می‌شود برابر تبصره مزبور باید از محل مطالبات شرکت خصوصی بدهی‌های آن را به کارگران بپردازد. ۳- چنانچه وزارت یاد شده هنگام انعقاد قرارداد به تکلیف خود عمل نکند یا از تاریخ تحویل موقت کار در مدت کمتر از ۴۵ روز با شرکت مورد بحث تسویه کند، خود راسا موظف به پرداخت دیون شرکت در قبال کارگران خواهد بود [۲۵]. در صورتی که کارفرما ورشکسته یا معسر (کسی که قادر به پرداخت دیون خود نباشد) شود و یا فوت نماید و در عین حال طلب کاران وی متعدد باشند، ممکن است حقوق کارگر در معرض تضییع قرار گیرد. بنابراین ضرورت دارد که طلب کارگر از کارفرما بابت مزد، در موقعیت خاصی قرار گیرد و اطمینان بیشتری در وصول آن حاصل گردد؛ به همین دلیل در تبصره یک ماده ۱۳ قانون کار آمده است، مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز است [۲۴].

■ با عنایت به ماده ۲۲ قانون کار، «در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر می‌باشد، به

کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.»

که در رابطه با ماده ۲۲، در صورت مرگ کارگر، تمامی مطالباتی که کارگر از کارفرما دارد باید به ورثه وی پرداخت شود. در نتیجه با توجه به اطلاق ماده مزبور حق سنوات نیز باید به ورثه قانونی کارگر پرداخت شود [۲۸]. در صورت فوت کارگر، بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به ورثه وی از طرف کارفرما پرداخت می‌شود و این علاوه بر مستمری سازمان تامین اجتماعی است [۲۹].

■ **با عنایت به ماده ۲۴ قانون کار،** «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 براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید».

که در رابطه با ماده ۲۴، به موجب رای وحدت رویه شماره ۹۷ مورخ ۱۳۸۲/۳/۴ هیئت عمومی، به کارگرانی که به دلیل پایان کار در قراردادهای کار معین بیکار می‌شوند، بیمه بیکاری تعلق نمی‌گیرد [۲۸]. مطابق ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید، مبنای پرداخت حق سنوات خدمت، به کارگری که دارای قرارداد کار موقت می‌باشد برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب، به ماخذ هر سال در پایان قرارداد کار، یک ماه آخرین حقوق تعیین شده است. بر مبنای این احکام و رای شماره ۲۴۹ مورخ ۱۳۹۹/۲/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در مواردی که قرارداد کار موقت بیش از یک سال است و کارفرما در پایان هر سال حق سنوات را به کارگر پرداخت می‌کند، چون حق سنوات در پایان قرارداد کار بایستی پرداخت شود، مبلغ پرداختی در پایان هر سال جنبه علی‌الحساب دارد و کارفرما موظف است در پایان قرارداد کار، ما به تفاوت مبلغ پرداختی در پایان هر سال تا مبلغ سنوات پایان قرارداد کار را به کارگر بپردازد، ولی در مواردی که مدت قرارداد کار یک سال یا کمتر از یک سال است و کارفرما با انقضای قرارداد کار حق سنوات را در پایان این قرارداد به کارگر می‌پردازد حتی آنکه آن قرارداد در چند نوبت متوالی یا متناوب دیگر تمدید شود، در زمان عدم تمدید قرارداد کار به لحاظ اینکه کارفرما در پایان هر قرارداد کار، حق سنوات را به کارگر پرداخته است، تکلیفی به پرداخت مابه‌تفاوت حق سنوات سال‌های پرداخت شده تا سال عدم تمدید قرارداد کار را ندارد.

■ **با عنایت به ماده ۲۶ قانون کار،** «هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است».

که در رابطه با ماده ۲۶، دستورالعمل موضوع ماده ۲۶ وزارت کار به تاریخ ۱۳۸۷/۴/۴ منظور از تغییر عمده در شرایط کار را تغییر در شرایط کار همه یا بخش عمده‌ای از کارگران کارگاه دانسته است و تغییر در شرایط کار یک کارگر را از مصادیق ماده ۲۶ نشناخته است [۲۹]. به عنوان مثال، اگر شرکت ساختمانی به لحاظ الزامات اداری و حکومتی ناچار به تغییر محل فعالیت خود به خارج از تهران گردد و کارگران شرکت با توجه به تغییر شرایط کار و مشکلات ایجاد شده در رفت و آمد به محل کار جدید، تمایلی به تغییر محل کارگاه خود و فعالیت در محل جدید نشان ندهند، ممکن است اختلاف حاصله منتهی به طرح موضوع در هیئت حل اختلاف کار و اجرای قسمت اخیر ماده ۲۶ قانون کار گردد. همچنین کارفرما می‌تواند مدعی شود که تغییر عمده در شرایط کار ایجاد نشده است و یا اگر تغییری ایجاد شده است برخلاف عرف نمی‌باشد چرا که در مورد سایر کارگاه‌ها نیز این واقعه رخ داده است. در این شرایط هیات حل اختلاف باید با مراجعه به عرف موجود، رای خود را مبنی بر اینکه آیا تغییر حاصله در شرایط کار بر خلاف عرف بوده است یا خیر ابراز نماید [۴].

■ **با عنایت به ماده ۳۷ قانون کار،** «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 و 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 یک‌بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. 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 حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود».

که در رابطه با ماده ۳۷، نکته مهم در خصوص محاسبه مزد این است که چون اساساً شورای عالی کار مزد را بر مبنای روز اعلام می‌کند به همین لحاظ طبق تبصره ماده ۳۷، حقوق و مزایای ماه‌های ۳۱ روزه باید بر اساس ۳۱ روز محاسبه و پرداخت گردد. بدیهی است برای اسفند ماه معمولی، حقوق و مزایا بر اساس ۲۹ روز پرداخت می‌گردد [۲۹]. در این ماده فواصل زمانی پرداخت به صورت

روزانه، هفتگی، ۱۵ روز یک بار و ماهانه اعلام شده است و چون ضوابط مقرر در قانون کار جنبه حداقل و آمره دارند، کارفرما نمی‌تواند حتی با رضایت خود کارگر حقوق او را بیش از یک ماه به تاخیر انداخته و ۴۵ روز یک بار یا دو ماه به دو ماه پرداخت نماید [۳۰]. علاوه بر پرداخت مزد در فواصل زمانی مرتب و کوتاه، پرداخت باید در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار صورت گیرد تا کارگر مجبور نشود بخشی از روز تعطیل یا وقت استراحت خود را به دریافت مزد اختصاص دهد [۳۱].

■ **با عنایت به ماده ۲۸ قانون کار،** «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.»
که در رابطه با ماده ۳۸، اصل مزد مساوی در برابر کار مساوی از اصول شناخته شده در موازین بین‌المللی کار است و مقابله نامه (توصیه نامه‌های سازمان بین‌المللی کار) شماره ۱۰۰، محوری‌ترین مقابله نامه در این خصوص است. در ماده ۳۸ قانون کار نیز این اصل به رسمیت شناخته شده است. البته محدوده رعایت این اصل، یک کارگاه است و این اصل را نمی‌توان در کل کشور و یا استان و منطقه یا حتی در کارگاه‌های مشابه اعمال نمود چون شرایط مالی کارگاه‌ها یکسان نیست. بنابراین اگر در کارگاه ساختمانی حقوق کارمندان زن کمتر از کارمندان مرد باشد این مورد غیر قانونی بوده و کارمندان می‌توانند با طرح شکایت به حق و حقوق خود دست یابند [۲۹].

■ **با عنایت به ماده ۳۹ قانون کار،** «مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.»
که در رابطه با ماده ۳۹، تشخیص شمول کارگر برای افرادی که در حوزه ساختمان فعالیت دارند، نوع رابطه حقوقی او با طرف دیگر است و تمام وقت یا نیمه وقت بودن شغل تاثیری در آن ندارد. به علاوه می‌توان در تایید این مطلب به ماده ۳۹ قانون کار نیز استناد کرد که کارکنان پاره وقت با جمع سایر شرایط کارگر محسوب شده و ساعات کمتر کار روزانه، آنان را از قلمرو قانون کار خارج نخواهد کرد [۳۲].

■ **با عنایت به تبصره ماده ۴۱ قانون کار،** «کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.»
که در رابطه با ماده ۴۱، اشاره به حداقل مزد جدید از آن رو ضروری بوده است که شورای عالی کار موظف است همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف تعیین کند. بنابراین کارفرما با توجه به حداقل مزد تعیین شده در سال مربوط و صنعت مربوط باید به کارگر مزد بپردازد، در غیر این صورت متخلف محسوب شده و علاوه بر پرداخت ما به تفاوت، برابر ماده ۱۷۴ قانون کار به پرداخت جریمه محکوم خواهد شد [۳۱].

■ **با عنایت به ماده ۴۴ قانون کار،** «چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون، کارفرما تنها می‌تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.»
که در رابطه با ماده ۴۴، کارفرما نمی‌تواند مطالبات خارج از روابط کار را راساً از مزد کارگر کسر کند و این امر نیاز به حکم قضایی دارد. البته اگر طرفین نسبت به آن تراضی نمایند منع قانونی وجود ندارد، اما کارفرما نمی‌تواند به اراده خود برداشت نماید [۲۴]. مبلغ قابل برداشت از حساب کارگر به استناد این ماده، باید مازاد بر حداقل دستمزد بوده و این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد بیشتر شود. برای مثال اگر حداقل مزد قانونی هشتصد هزار تومان و دریافتی کارگر نهصد هزار تومان باشد، در این صورت فقط می‌توان صد هزار تومان را از مزد کارگر برداشت نماید، ولی اگر مزد کارگر یک میلیون و دویست هزار تومان باشد در اینجا می‌توان تا سیصد هزار تومان برداشت نماید [۲۴].

■ **با عنایت به ماده ۴۶ قانون کار،** «به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند، فوق‌العاده ماموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آن‌ها را تامین نماید. تبصره- ماموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید».

ک در رابطه با ماده ۴۶، چنانچه ماهیت شغل و شرایط کار طوری باشد که فرد قبول نماید در طول مدت کارکرد، محل انجام کار وی در محدوده شهر باشد که مسافت بعضی مسیرها کمتر و بعضی بیشتر از ۵۰ کیلومتر باشد، مثل شغل رانندگی، در این صورت فوق‌العاده ماموریت تعلق نخواهد گرفت. چنانچه در قرارداد کار، کارگر موافقت نماید که در مواقع اعلامی کارفرما به ماموریت برود و یا در توافقی‌های بعدی حاضر به انجام ماموریت شود، نمی‌تواند از رفتن به ماموریت سر باز زند در غیر این صورت عمل وی حکم قصور در انجام امور محوله را خواهد داشت. اگر کارگری در هر ساعتی از روز به ماموریت اعزام شود و شب را در محل ماموریت به سر برد و فردای همان روز به محل کار برگردد (هر ساعتی) ماموریت وی دو روز محاسبه خواهد شد. طبق ماده ۴۶، کارفرما می‌بایست علاوه بر مزد عادی روزهای ماموریت، دو روز به وی فوق‌العاده ماموریت پرداخت نماید [۲۳].

■ **با عنایت به ماده ۵۱ قانون کار،** «ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

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

ک در رابطه با ماده ۵۱، تا زمانی که عدم انجام کار محول شده ناشی از اراده و خواست کارگر نباشد، کارگر در حال کار محسوب می‌شود؛ حتی اگر عدم به کارگیری کارگر به اراده کارفرما و از ناحیه او باشد و یا به دلایلی که از اراده کارفرما خارج است، انجام کار برای کارگر مقدور نباشد، با توجه به اینکه کارگر وقت و یا نیروی خود را در اختیار کارفرما قرار داده است مستحق دریافت مزد می‌شود؛ زیرا تعهد او تعهد به وسیله است نه نتیجه. همچنین با قاطعیت می‌توان گفت که بر اساس این تعریف مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را برای کار در اختیار کارفرما قرار داده باشد، حتی اگر این نیرو یا وقت صرف تهیه مقدمات یا فراهم کردن زمینه کار شود (مثل پوشیدن لباس کار، آماده کردن وسایل کار و ...) جزء ساعات کار کارگر محسوب می‌شود. اما در مورد مدتی که صرف استراحت، ادای نماز و خوردن غذا می‌شود باید گفت که این مدت‌ها تسلیم نیرو یا وقت به کارفرما برای انجام کار محسوب نمی‌شود و در نتیجه این اوقات را نمی‌توان جز ساعات کار حساب کرد [۳۰].

■ **با عنایت به ماده ۵۸ قانون کار،** «برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی، ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد».

ک در رابطه با ماده ۵۸، در برخی کارهای محول شده، ساعاتی که جز کار شب محسوب می‌شود کارگر از اضافه دریافتی مطابق ماده ۵۸ استفاده بهره‌مند می‌شود. بدین ترتیب به نگرانی که مثلا کار خود را از ساعت ۱۸ شروع و تا ۶ بامداد ادامه دهد، از ساعت ۱۸ تا ۶ بامداد فوق‌العاده شب کاری تعلق خواهد گرفت [۳۱].

■ **با عنایت به ماده ۵۹ قانون کار،** «در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر.

ب- پرداخت ۴۰ درصد 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)».

■ **با عنایت به ماده ۶۲ قانون کار،** «روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیلی تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد».

که در رابطه با ماده ۶۲، برخی کارگران ناچارند به سبب نوع یا ضرورت کار به جای جمعه روز دیگری را به‌طور مستمر از تعطیل هفتگی استفاده کنند. از آنجا که این افراد نمی‌توانند در روز تعطیل هفتگی خود در کنار دیگر افراد خانواده باشند و تعطیل هفتگی آن‌ها همه آثار روز تعطیل (استراحت، دید و بازدید، مراسم مذهبی و غیره) را ندارد، اضافه‌ای برای آنان در قانون کار در نظر گرفته شده است [۳۱].

■ **با عنایت به ماده ۶۳ قانون کار،** «علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید».

■ **با عنایت به ماده ۶۴ قانون کار،** «مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود».

■ **با عنایت به ماده ۷۴ قانون کار،** «مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد».

که در رابطه با ماده ۷۴، قانون‌گذار از کارگر بیمار حمایت تام و تمام عمل آورده و به اصلی که دوران تعلیق جز سابقه اشتغال بیمه کارگر محسوب نمی‌شود استثنا وارد کرده است، بنابراین بر اساس این استثنا و نظر به این که دوران مرخصی استعلاجی جز سابقه اشتغال کارگر محسوب می‌شود، کارفرما مکلف است که با کارگر مزبور همان رفتاری را بنماید که با کارگرانی که در محل کار حضور داشته‌اند، انجام می‌دهد. در نتیجه کارفرما مکلف است غیر از مزد کارگر که تحت عنوان غرامت مزد توسط سازمان تامین اجتماعی به کارگر پرداخت می‌شود، سایر مزایای کارگر بیمار را پرداخت کند. بر این اساس مواردی از قبیل حق سنوات و عیدی و پاداش کارگر بیمار در دوران مرخصی استعلاجی از طرف کارفرما به کارگر پرداخت خواهد شد و حتی مرخصی استحقاقی کارگر در جای خود باقی خواهد ماند. از طرف دیگر، دوران بیماری جز سوابق بیمه‌ای کارگر محسوب شده و در احتساب سابقه بیمه‌ای کارگر برای بازنشستگی لحاظ می‌شود [۲۸].

■ **با عنایت به ماده ۷۹ قانون کار،** «به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است».

که در رابطه با ماده ۷۹، با توجه به ممنوع بودن انجام کار توسط افراد زیر ۱۵ سال، قراردادهای کار این افراد باطل بوده و مشمول قانون کار نمی‌شوند. همچنین استفاده از مزایای تامین اجتماعی و سایر مقررات مشابه، برای افراد امکان پذیر نخواهد بود. مشخص کردن حقوق و مزایای استحقاقی این گونه افراد به عنوان اجرت‌المثل (اگر استفاده از کار دیگری مستند به قرارداد نباشد، استفاده کننده باید عوض آن را بدهد این عوض را اجرت‌المثل نامند) نیز با توجه به باطل بودن قرارداد کار و عدم شمول قانون کار نسبت به آنان، از حدود صلاحیت اداره کار خارج بوده و انجام این کار در حوزه صلاحیت دادگاه‌های دادگستری خواهد [۲۴].

■ **با عنایت به ماده ۹۱ قانون کار،** «کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلف هستند 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 فوق‌الذکر 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 مربوطه کارگاه می‌باشند».

که در رابطه با ماده ۹۱، آنچه از متن ماده مذکور حاصل می‌شود این است که کارفرما مکلف به تهیه وسایل و امکانات ایمنی بوده و می‌بایست آن‌ها را در اختیار کارگران قرار دهد، علاوه بر آن کارفرما باید نحوه استفاده درست و اصولی از وسایل حفاظت فردی و جمعی را توسط شخص ذی‌صلاح به کارگران آموزش دهد. همچنین کارفرمایان مکلف شده‌اند بر نحوه رعایت مقررات و ضوابط حفاظتی نظارت کنند. با این تفاسیر خود کارگران نیز موظف هستند از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی مطابق آموزش‌های ارائه شده استفاده کرده و آن‌ها را به نحوی مطلوب نگهداری و دستورالعمل‌های مربوط به هر وسیله ایمنی را رعایت کنند [۳۱].

■ **با عنایت به 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. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظف هستند 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. 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. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود».

که در رابطه با ماده ۹۵، در فرضی که نماینده کارفرما هیچ اختیاری و صلاحیتی در اجرای تکالیف ماده ۹۱ قانون کار ندارد مسئولیت هم ندارد. ولی در فرضی که کارفرما صلاحیت فنی تشخیص امکانات لازم برای ایمنی کار را به نماینده خود واگذار کرده است و اختیارات کافی مالی و اداری جهت تهیه وسایل مذکور را در اختیار نماینده قرار داده است، مسئولیت متوجه نماینده کارفرما است. البته در بیشتر موارد چون نماینده کارفرما در کارگاه حضور مستمر دارد و بر فعالیت کارگران به طور مستقیم نظارت دارد، در فرض وقوع حادثه، مسئولیت عدم نظارت به عنوان بخشی از مسئولیت ناشی از حوادث بر عهده وی است [۲۹]. تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار، استثنای مهمی بر اصل مسئولیت کارفرما وارد می‌کند و به صورتی که انشا شده قابل انتقاد است. منظور از وسایل و امکانات لازم که قرار دادن آن‌ها یکی از شرایط معافیت کارفرماست، چه وسایل و امکاناتی است؟ آیا اگر وسایل حفاظت و ایمنی فردی مانند کلاه و دستکش ایمنی و غیره در اختیار کارگر قرار داشته باشد ولی نقض یا درست کار نکردن دستگاه‌ها یا حفاظ نداشتن وسایل و دستگاه‌های خطرناک در وقوع حادثه موثر باشد و به کار بردن وسایل ایمنی فردی تنها بخشی از زبان‌های وارد به سلامت کارگر را کاهش دهد باز هم می‌توان گفت کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت؟ به نظر می‌رسد از آنجا که اثبات معاف بودن از مسئولیت بر عهده کارفرماست او نه تنها باید ثابت کند که وسایل و امکانات مورد نیاز را در اختیار کارگر گذاشته و آموزش‌های لازم هم به او داده شده است بلکه باید اثبات کند که در خصوص کاربرد وسایل ایمنی و رعایت ضوابط حفاظت فنی بارها به او تذکر داده است و با وجود همه این امور کارگر مسامحه کرده و از وسایل ایمنی استفاده نکرده و مقررات ایمنی را نیز رعایت نکرده است. علاوه بر آن باید اثبات شود که رعایت نکردن مقررات ایمنی و به کار نبردن وسایل حفاظت و ایمنی فردی علت منحصر وقوع حادثه بوده است اگر نه اصولاً کارفرما مسئول است و غفلت کارگر با لحاظ شرایط مقرر می‌تواند در کاهش این مسئولیت تاثیرگذار باشد [۳۱].

■ **با عنایت به تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار،** «کارفرما مکلف است در ایامی که کار به علت احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه به تشخیص بازرس کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه راپردازد».

که در رابطه با تبصره ۲، در مدت زمانی که کارگاه ساختمانی به علت موارد ذکر شده در تبصره ۲ تعلیق شود، کارفرما مکلف است مزد ایام تعلیق را به کارگر بپردازد. همچنین ایام تعلیق جز سابقه کار کارگر محسوب خواهد شد. حتی در زمانی که کارفرما موجب تعطیلی کارگاه شود، مطابق ماده ۲۹ قانون کار، کارگران مستحق دریافت مزد خواهند [۴].

■ **با عنایت به ماده ۱۲۰ قانون کار،** «اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاد دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه پروانه کار دریافت دارند».

■ **با عنایت به ماده ۱۴۸ قانون کار،** «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت

به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند».

■ **با عنایت به ماده ۱۵۱ قانون کار،** «در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از

مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظف هستند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود».

■ **با عنایت به ماده ۱۵۲ قانون کار،** «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».

■ **با عنایت به ماده ۱۸۱ قانون کار،** «کارفرمایی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کار هستند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی

شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آن چه در پروانه کار آن‌ها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد».

■ **با عنایت به ماده ۱۸۳ قانون کار،** «کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری

نماید، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد».

■ **با عنایت به ماده ۱۸۷ قانون کار،** «کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید

مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند».

در جدول ۱ موادی از قانون کار که مرتبط با حوزه ساختمان می‌باشند، به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۱: مواد قانون کار (مرتبط با حوزه ساخت و ساز).

Table 1: Labor Law articles related to the construction sector.

شماره ماده	عنوان اصلی ماده قانون کار	شماره ماده	عنوان اصلی ماده قانون کار
۳	تعریف کارفرما	۵۹	شرایط ارجاع اضافه کاری
۷	تعریف قرارداد کار	۶۲	تعطیلی هفتگی کارگران
۸	شرط نافذ بودن شروط قرارداد کار	۶۳	تعطیلی روز کارگر
۱۰	ارکان قرارداد کار	۶۴	مرخصی استحقاقی سالانه
۱۱	دوره آزمایشی کار	۷۴	مرخصی استعلاجی
۱۳	حقوق کارگر در مقاطعه کاری	۷۹	ممنوعیت به کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سال
۲۲	مطالبات ناشی از قرارداد برای وراثت کارگر	۹۱	مسئولیت ایمنی کارفرما
۲۴	مزایای پایان کار	۹۵	مسئولیت کارفرما در اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشتی
۲۶	تغییر در شرایط کار	تبصره ۲ ماده ۱۰۵	پرداخت حقوق کارگر در زمان تعطیلی کارگاه
۳۷	نحوه پرداخت حق الزحمه	۱۲۰	شرایط اشتغال به کار اتباع بیگانه
۳۸	عدم تبعیض در پرداخت حقوق بین زن و مرد	۱۴۸	پرداخت بیمه تامین اجتماعی کارگران
۳۹	مزد و مزایای کارگران نیمه وقت	۱۵۱	تهیه غذای کارگران و محل اسکان آنها
تبصره ماده ۴۱	پرداخت حق الزحمه با نرخ جدید	۱۵۲	تهیه وسایل نقلیه عمومی برای کارگران
۴۴	نحوه وصول مطالبات کارفرما از حقوق کارگر	۱۸۱	مجازات بهره‌گیری از خدمات اتباع بیگانه غیرمجاز
۴۶	فوق العاده ماموریت	۱۸۳	مجازات کارفرما برای بیمه نکردن کارگران
۵۱	ساعت کار	۱۸۷	گواهی انجام کار
۵۸	کار در شب	*	***

۲- روش تحقیق

۲-۱- نوع و رویکرد پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، «کاربردی» و از نظر ماهیت، «توصیفی-تحلیلی» است که با استفاده از استراتژی پژوهش کیفی و روش «تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار» (Directed Content Analysis) انجام شده است. در این روش، قوانین آمرة (قانون کار) به‌عنوان کدهای اولیه و چارچوب نظری در نظر گرفته شده و متون قراردادها بر اساس این چارچوب مورد واکاوی قرار گرفته‌اند.

۲-۲- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل قراردادهای کار منعقد شده در پروژه‌های ساختمانی بخش خصوصی (شهری) می‌باشد. نمونه آماری شامل ۴۰ فقره قرارداد کار واقعی است که در بازه زمانی ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲ در پروژه‌های ساختمانی استان قم تنظیم و اجرا شده‌اند. روش نمونه‌گیری به‌صورت «هدفمند» (Purposive Sampling) و با رویکرد «حداکثر تنوع» بوده است؛ بدین معنا که تلاش شده قراردادهایی از پروژه‌های مختلف (از نظر مترایژ، نوع اسکلت و کارفرما) انتخاب شوند تا نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشند. انتخاب این تعداد نمونه با توجه به اشباع نظری داده‌ها در پژوهش‌های کیفی و با هدف واکاوی عمیق بندهای حقوقی صورت گرفته است.

جهت شفاف‌سازی ویژگی‌های نمونه، تمامی قراردادهای منتخب مربوط به بخش خصوصی (غیردولتی) بوده و در پروژه‌های ساختمانی با کاربری مسکونی و تجاری متعارف شهری منعقد شده‌اند. طرفین این قراردادها از یک‌سو «کارفرمایان حقیقی» (مالکان یا سازندگان شخصی) و از سوی دیگر «اشخاص حقیقی» (شامل کارگران ساده، استادکاران فنی، نگهبانان و سرپرستان کارگاه) می‌باشند. ماهیت این قراردادها عمدتاً به صورت موقت، حجمی (کنتراتی) یا روزمزد بوده که بدون دخالت شرکت‌های حقوقی دولتی و به‌صورت مستقیم میان دو شخص حقیقی تنظیم شده است. انتخاب این نمونه‌ها با هدف واکاوی چالش‌های حقوقی در سنتی‌ترین و رایج‌ترین شکل ساخت‌وساز شهری صورت گرفته است که خلاصه ویژگی‌های توصیفی آنها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- ویژگی‌های توصیفی قراردادهای کار مورد بررسی در پژوهش

Table 2: Descriptive characteristics of the labor contracts examined in this study.

ردیف	شاخص توصیفی	شرح ویژگی‌ها در نمونه آماری (۴۰ قرارداد)
۱	محدوده زمانی	۱۳۹۸ الی ۱۴۰۴
۲	محدوده مکانی	کارگاه‌های ساختمانی استان قم
۳	نوع پروژه‌ها	ساختمان‌های مسکونی و تجاری (بخش خصوصی)
۴	طرف اول (کارفرما)	اشخاص حقیقی (مالک، سازنده، سرمایه‌گذار شخصی)
۵	طرف دوم (کارپذیر)	اشخاص حقیقی (کارگر ساده، آرما‌توربند، جوشکار، نگهبان و...)
۶	ماهیت حقوقی	قراردادهای کار موقت / معین / حجمی (کنترت)

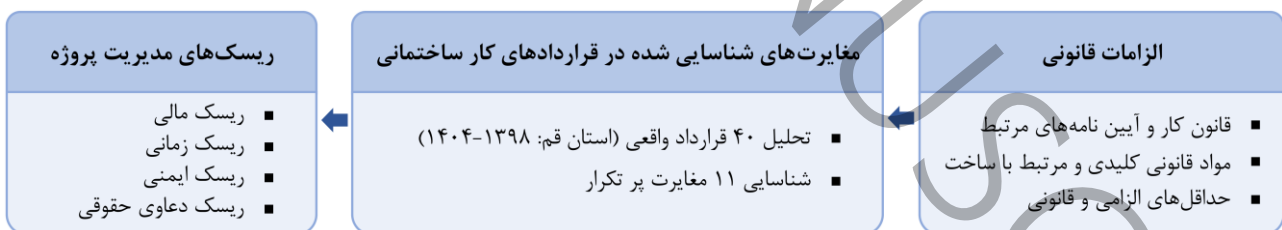
۲-۲- روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها

فرآیند اجرای پژوهش در سه گام اصلی انجام شد:

- ۱- استخراج معیارها: ابتدا با مطالعه عمیق قانون کار، مواد قانونی الزام‌آور و مرتبط با فعالیت‌های ساختمانی استخراج گردید.
- ۲- تحلیل شکاف: مفاد قراردادهای نمونه به صورت بنده‌بند با الزامات قانونی تطبیق داده شد و مغایرت‌ها (Gaps) شناسایی گردیدند.
- ۳- اولویت‌بندی و تحلیل ریسک: مغایرت‌های شناسایی شده بر اساس «تواتر تکرار» اولویت‌بندی شدند و سپس پیامدهای هر مغایرت بر ریسک‌های پروژه (هزینه، زمان و دعاوی) تحلیل شد.

به منظور تضمین روایی و اعتبار (Validity) یافته‌ها، لیست نهایی مغایرت‌ها و تحلیل‌های حقوقی انجام شده، توسط گروهی متشکل از سه نفر از خبرگان (یک کارشناس رسمی دادگستری در حوزه راه و ساختمان و دو مدیر پروژه با سابقه بیش از ۱۵ سال) بازبینی و تأیید گردید.

به منظور تبیین چارچوب تحلیلی پژوهش، شکل ۱ نشان می‌دهد که در این مطالعه ابتدا الزامات آمره قانون کار به‌عنوان معیار مرجع استخراج شده، سپس با تحلیل ۴۰ قرارداد واقعی کار ساختمانی، ۱۱ مغایرت پرتکرار شناسایی گردیده و در ادامه هر مغایرت به ریسک‌های کلیدی مدیریت پروژه (مالی، زمانی، ایمنی و دعاوی حقوقی) نگاشت شده است. این نگاشت، مبنای تحلیل پیامدها و ارائه پیشنهاد‌های اصلاحی قراردادی را فراهم می‌کند.



شکل ۱- مدل مفهومی-تحلیلی ارتباط الزامات قانون کار، مغایرت‌های قراردادهای کار ساختمانی و ریسک‌های مدیریت پروژه

Figure 1: Conceptual-analytical model of the relationship between Labor Law requirements, discrepancies in construction labor contracts, and project management risks.

جهت شفاف‌سازی الگوریتم پژوهش و تبیین گام‌های طی شده، شکل ۲ فرآیند مطالعه را از مرحله گردآوری داده‌ها تا استخراج خروجی نهایی نمایش می‌دهد. مطابق این فلوجارت، داده‌های خام شامل مطالعات کتابخانه‌ای (قانون کار) و ۴۰ قرارداد واقعی در قم طی ۱۳۹۸-۱۴۰۲، با رویکرد تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار کدگذاری و تحلیل شده و پس از تطبیق بنده‌بند با مواد قانونی، مغایرت‌ها شناسایی، بر اساس فراوانی اولویت‌بندی و در نهایت با اعتبارسنجی خبرگان به خروجی‌های کاربردی (۱۱ مغایرت نهایی و پیشنهاد‌های اصلاحی) تبدیل شده است.

فلوچارت روش تحقیق



شکل ۲- فلوچارت روش تحقیق و فرآیند استخراج و تحلیل داده‌ها

Figure 2: Flowchart of the research methodology and the process of data extraction and analysis.

۳- یافته‌های پژوهش

در این فصل، حاصل تطبیق مفاد ۴۰ فقره قرارداد کار ساختمانی با مواد منتخب قانون کار ارائه می‌گردد. یافته‌ها در دو بخش «شناسایی و بررسی مغایرت‌ها (تطبیق حقوقی)» و «خلاصه یافته‌ها و تحلیل آماری» تدوین شده است.

۳-۱- شناسایی و بررسی مغایرت‌ها (تطبیق حقوقی)

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل محتوای ۴۰ قرارداد ساختمانی و تطبیق آن‌ها با الزامات آمره قانون کار ارائه می‌گردد. بر اساس کدگذاری‌های انجام‌شده، ۱۱ مغایرت کلیدی شناسایی شد که نشان‌دهنده تلاش سیستماتیک در برخی قراردادهای برای خنثی سازی الزامات قانونی است. در ادامه، این مغایرت‌ها به همراه شواهد عینی (نمونه‌های استخراج‌شده از متن قراردادها) تشریح می‌شوند:

۳-۱-۱- عدم پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی (مغایرت با ماده ۱۴۸):

بررسی‌ها نشان داد در بسیاری از توافقات، پرداخت حق بیمه صراحتاً بر عهده کارگر گذاشته شده یا به عنوان هزینه‌ای مازاد تلقی شده است. این در حالی است که طبق ماده ۱۴۸ قانون کار، بیمه نمودن کارگران تکلیف مطلق کارفرماست.
شواهد قراردادی:

در یک نمونه قرارداد نیروی فنی ذکر شده است: «هیچ اضافه پرداختی به کارگر تعلق نمی‌گیرد. همچنین تمام هزینه‌های احتمالی مانند بیمه، مالیات و سایر کسورات قانونی به عهده نیروی فنی می‌باشد.»
در نمونه‌ای دیگر، کسر حق بیمه از دستمزد شرط شده است: «مبلغ ... تومان بابت هزینه بیمه تأمین اجتماعی از مبلغ حق‌الزحمه کسر می‌گردد.» (که این کسر مبلغ اگر بیش از ۷٪ سهم بیمه‌شده باشد، تخلف آشکار است).

۳-۱-۲- عدم رعایت حداقل دستمزد قانونی (مغایرت با ماده ۴۱)

بررسی قراردادهای مورد مطالعه نشان می‌دهد که در برخی موارد، حق‌الزحمه به صورت مقطوع تعیین شده و در عمل، با توجه به ساعات کار انجام‌شده، کمتر از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار محاسبه گردیده است که با الزامات ماده ۴۱ قانون کار مغایرت دارد.

شواهد قراردادی:

«حق‌الزحمه نظارت مهندس در سال ۱۴۰۲ برای دوره اجرای اسکلت به صورت مقطوع ۲/۵۰۰/۰۰۰ تومان (پاره‌وقت) تعیین می‌گردد.»
تحلیل: با توجه به ساعات حضور، این مبلغ از حداقل دستمزد ساعتی مصوب شورای عالی کار کمتر بوده و عناوینی مانند "مهندس" یا "ناظر" مانع از شمول قانون کار بر رابطه طرفین نمی‌شود.

۳-۱-۳- عدم تأمین غذا، اسکان و ایاب و ذهاب (مغایرت با مواد ۱۵۱ و ۱۵۲)

طبق مواد ۱۵۱ و ۱۵۲ قانون کار، در کارگاه‌های دور از مناطق مسکونی (مانند سایت‌های مسکن ملی)، کارفرما مکلف به تأمین سه وعده غذا، خوابگاه و وسیله نقلیه است. با این حال، یافته‌ها نشان می‌دهد این هزینه‌ها غالباً به کارگر تحمیل می‌شود.
شواهد قراردادی:

در قراردادهای یکی از پروژه‌های انبوه‌سازی: «با توجه به توافق طرفین، تأمین غذا و وسیله ایاب و ذهاب به عهده پرسنل بوده و کارفرما تعهدی در این خصوص ندارد.»
مشاهدات میدانی در سایت‌های مسکن ملی نیز تأیید کرد که کارگران با وجود دوری مسافت، با هزینه شخصی تردد می‌کنند.

۳-۱-۴- حذف حق سنوات و پاداش (مغایرت با ماده ۲۴)

حق سنوات (مزایای پایان کار) حقی است که باید به ازای هر سال سابقه پرداخت شود، اما کارفرمایان با درج شروط سلب‌کننده، سعی در فرار از این دین دارند.

شواهد قراردادی:

«طبق این قرارداد هیچ‌گونه حق سنوات، پاداش، حق مرخصی و دیگر مزایای پرسنلی به همکار تعلق نمی‌گیرد.» (این شرط طبق قانون باطل است).

۳-۱-۵- عدم پرداخت یا محاسبه نادرست اضافه کاری (مغایرت با مواد ۵۱ و ۵۹)

سقف ساعت کار هفتگی ۴۴ ساعت است و مازاد بر آن باید با ضریب ۱,۴ (۴۰٪ اضافه) پرداخت شود. اما در قراردادها مشاهده شد که اضافه کار یا پرداخت نمی‌شود و یا با نرخ ساعات عادی محاسبه می‌گردد.

شواهد قراردادی:

«در صورت نیاز به کار بیشتر، همکار موظف به ماندن در کارگاه بوده و حق الزحمه ساعات اضافه معادل ساعات عادی محاسبه می‌شود و حق هیچ‌گونه اعتراضی ندارد.»

۳-۱-۶- اجبار به کار و سلب آزادی اراده (مغایرت با اصل ۴۳ قانون اساسی)

علاوه بر عدم پرداخت اضافه کار، در برخی متون شرط شده که کارگر «موظف» به انجام اضافه کاری است، در حالی که طبق ماده ۵۹، «موافقت کارگر» شرط صحت ارجاع کار اضافی است.

۳-۱-۷- عدم پرداخت حق مأموریت (مغایرت با ماده ۴۶)

برای مأموریت‌های بیش از ۵۰ کیلومتر یا دارای توقف شبانه، پرداخت فوق‌العاده مأموریت الزامی است.

شواهد قراردادی:

در یک مورد بررسی‌شده، مسئول قراردادهای جهت امور اداری به شهری با فاصله بیش از ۵۰ کیلومتر اعزام شده، اما به دلیل عدم پیش‌بینی در قرارداد، فوق‌العاده‌ای دریافت نکرده است.

۳-۱-۸- سلب مسئولیت حوادث و هزینه‌های درمانی (مغایرت با مواد ۹۱ و ۹۵)

خطرناک‌ترین مغایرت شناسایی‌شده، تلاش برای انتقال مسئولیت کیفری و مدنی حوادث به کارگر است. طبق ماده ۹۵، مسئولیت ایمنی قائم به شخص کارفرماست و قابل انتقال نیست.

شواهد قراردادی:

نمونه ۱: «در صورت رخداد حوادث احتمالی جانی و مالی در کارگاه، تمام مسئولیت متوجه پیمانکار/شخص قرارداد بوده و کارفرما بری‌الذمه است.»

نمونه ۲ (قرارداد نگهداری): «تأمین وسایل ایمنی و رعایت آن تماماً به عهده نگهدارنده است و کارفرما هیچ‌گونه مسئولیتی در قبال ایمنی یا حوادث منجر به فوت و نقص عضو ندارد.»

۳-۱-۹- عدم رعایت سقف ساعات کار و نوبت‌کاری (مغایرت با مواد ۵۱ و ۵۸)

به‌ویژه در قراردادهای نگهداری، استفاده از دو نگهدارنده به صورت ۱۲ ساعت کار مداوم (بدون گردش نوبت‌کاری استاندارد) مشاهده شد که علاوه بر نقض سقف ۸ ساعت کار روزانه، موجب عدم پرداخت فوق‌العاده شب‌کاری (۳۵٪) نیز شده است.

۳-۱-۱۰- بکارگیری غیرمجاز اتباع بیگانه (مغایرت با ماده ۱۲۰)

طبق ماده ۱۲۰، اشتغال اتباع بیگانه منوط به داشتن پروانه کار است.

شواهد قراردادی:

بررسی‌ها نشان داد در برخی قراردادهای پیمانکاری جزء، کارفرما به صورت ضمنی یا صریح اجازه استفاده از کارگران فاقد پروانه (اتباع غیرمجاز) را صادر کرده که مغایر با قوانین حاکمیتی است.

۳-۲- خلاصه یافته‌ها و تحلیل آماری

خلاصه مغایرت‌های یازده‌گانه فوق در جدول ۳ ارائه شده است. تحلیل کمی ۴۰ قرارداد نشان می‌دهد که ۹۲/۵ درصد قراردادها دارای حداقل یک مورد از این مغایرت‌ها بوده‌اند.

همچنین طبق شکل ۳ (نمودار فراوانی)، اولویت‌بندی تخلفات بدین شرح است:

۱- ۶۰٪ فراوانی: مسائل مالی (دستمزد، بیمه، سنوات، اضافه کار)؛

۲- ۱۷/۵٪ فراوانی: مسائل رفاهی (غذا، اسکان، ایاب و ذهاب، مأموریت)؛

۳- ۱۰٪ فراوانی: مسائل ایمنی (سلب مسئولیت حوادث)؛

۴- ۵٪ فراوانی: مسائل نیروی کار خارجی؛

۵- ۷٪/۵ فراوانی: بدون مغایرت.

جدول ۳: مغایرت‌های شناسایی شده در قراردادهای کار (مابین کارگر و کارفرما).

Table 3: Discrepancies identified in labor contracts (between the worker and the employer).

ردیف	شماره ماده قانون کار	موضوع ماده مورد نظر	مغایرت شناسایی شده
۱	۲۴	مزایای پایان کار	در نظر نگرفتن مزایای پایان کار برای کارگر
۲	تبصره ماده ۴۱	پرداخت حق الزحمه	در نظر نگرفتن حداقل مزد برای کارگران
۳	۴۶	فوق العاده ماموریت	در نظر نگرفتن فوق العاده ماموریت برای کارگران
۴	۵۱	ساعت کار	ملزم نمودن کارگر به انجام کار به مدت بیش از حداکثر ساعت کاری
۵	۵۹	اضافه کاری	عدم پرداخت اضافه کاری برای کارگران
۶	۹۱	مسئولیت ایمنی کارفرما در خصوص موارد ایمنی	عدم خرید وسایل حفاظت فردی توسط کارفرما و ملزم کردن آن برای کارگران
۷	۹۵	مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشتی توسط کارفرما	سلب مسئولیت کردن کارفرما نسبت به حوادث کارگاهی
۸	۱۲۰	اشتغال به کار اتباع بیگانه	همکاری با اتباع بیگانه بدون مجوز
۹	۱۴۸	پرداخت بیمه تامین اجتماعی	بیمه نکردن کارگران
۱۰	۱۵۱	تهیه غذای کارگران و اسکان آنها	عدم تهیه غذایی و اسکان برای کارگران
۱۱	۱۵۲	تهیه وسایل نقلیه عمومی برای کارگران	عدم در نظر گرفتن ایاب ذهاب برای کارگران



شکل ۳- درصد فراوانی مغایرت‌های شناسایی شده در قراردادها

Figure 3: Frequency percentages of the identified discrepancies in the contracts.

۴- بحث و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش، حاصل بررسی و تحلیل محتوای قراردادهای کار در حوزه ساخت‌وساز و تطبیق مفاد آنها با مواد آمره قانون کار جمهوری اسلامی ایران است. مطابق با نتایج ارائه شده در بخش قبل (جدول ۲ و شکل ۱)، مجموعاً ۱۱ مورد مغایرت اساسی میان مفاد قراردادهای مورد بررسی و الزامات قانونی شناسایی گردید. تحلیل عمیق این مغایرت‌ها نشان می‌دهد که ریشه بسیاری از آنها، نه صرفاً جهل به قانون، بلکه متأثر از نگاه کوتاه‌مدت و هزینه‌محور به فعالیت‌های ساختمانی است. در ادامه، این مغایرت‌ها با رویکرد «مدیریت ریسک» و بر اساس دسته‌بندی مدل مفهومی پژوهش (ریسک‌های مالی، زمانی، ایمنی و حقوقی) مورد بحث و تحلیل قرار می‌گیرند.

۴-۱- تحلیل ریسک‌های مالی (مغایرت‌های مرتبط با حقوق و مزایا)

یافته‌ها نشان داد که «عدم پیش‌بینی مزایای پایان کار» (ماده ۲۴) و «عدم رعایت حداقل مزد قانونی» (ماده ۴۱) پرتکرارترین مغایرت‌ها (۶۰٪) هستند. این امر ناشی از رویکرد سنتی برخی کارفرمایان بخش خصوصی برای کاهش هزینه‌های مستقیم پروژه است. با این حال، از منظر تحلیل ریسک، این صرفه‌جویی ظاهری فاقد اعتبار حقوقی بوده و مطابق رویه مراجع حل اختلاف کار، کارفرما در نهایت ملزم به پرداخت کلیه حقوق قانونی (به نرخ روز) خواهد بود. بنابراین، این مغایرت‌ها در واقع «هزینه‌های پنهان» پروژه هستند که در فاز پایانی و زمان تسویه حساب، منجر به دعاوی حقوقی، جریمه‌های تأخیر و تحمیل بار مالی پیش‌بینی نشده به پروژه می‌شوند.

۴-۲- تحلیل ریسک‌های زمانی و بهره‌وری (مغایرت‌های ساعات کار)

الزام کارگران به انجام کار بیش از سقف مجاز (ماده ۵۱) و عدم پرداخت ضریب اضافه‌کاری (ماده ۵۹)، اگرچه با هدف تسریع در پیشرفت فیزیکی پروژه انجام می‌شود، اما در عمل نتیجه معکوس دارد. از منظر مدیریت ساخت، خستگی مفرط نیروی انسانی ناشی از کار مداوم و بدون انگیزه مالی (اضافه کار)، مستقیماً منجر به «کاهش کیفیت اجرا»، «افزایش نرخ دوباره‌کاری» و «کاهش بهره‌وری بلندمدت نیروی انسانی» می‌شود. این عوامل به عنوان ریسک‌های نهفته، می‌توانند برنامه زمان‌بندی پروژه را با انحرافات جدی مواجه سازند.

۴-۳- تحلیل ریسک‌های ایمنی و کیفی (مغایرت‌های حفاظت فنی)

خطرناک‌ترین یافته پژوهش، تلاش برای «سلب مسئولیت حوادث از کارفرما» (ماده ۹۵) و «عدم تأمین تجهیزات حفاظت فردی» (ماده ۹۱) در متن قراردادهاست. تحلیل حقوقی نشان می‌دهد که این شروط قراردادی در برابر قوانین آمره باطل و بلااثر هستند. از منظر مدیریت ریسک پروژه، این دسته از مغایرت‌ها دارای بالاترین درجه ریسک هستند؛ زیرا در صورت وقوع حادثه منجر به فوت یا نقص عضو، کارفرما با مسئولیت کیفری (زندانی/دیه) و مسئولیت مدنی مواجه خواهد شد. این موضوع فراتر از خسارت مالی، می‌تواند منجر به «توقف قضایی پروژه» و آسیب جبران‌ناپذیر به شهرت حرفه‌ای سازنده شود.

۴-۴- تحلیل ریسک‌های بیمه‌ای و سازمانی

بیمه نکردن کارگران (ماده ۱۴۸) که در بسیاری از قراردادهای کوتاه‌مدت مشاهده شد، یکی از شدیدترین تخلفات قانونی است. اگرچه هدف کارفرما کاهش سربار پروژه است، اما مطابق ماده ۱۸۳ قانون کار، جریمه‌های سنگین (۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه) در انتظار متخلفین است.

از دیدگاه مدیریتی، ورود سازمان تأمین اجتماعی به پرونده‌های پروژه (ناشی از شکایت کارگر)، اغلب منجر به حسابرسی‌های طولانی‌مدت، جریمه‌های سنگین و بلوکه شدن حساب‌های پروژه می‌گردد که ریسک مالی و اجرایی بالایی را تحمیل می‌کند.

۴-۵- تحلیل ریسک‌های توقف عملیات (شرایط رفاهی و اتباع خارجی)

یافته‌ها نشان داد مواردی مانند عدم تأمین اسکان/غذا (ماده ۱۵۱) و به‌کارگیری اتباع بیگانه بدون مجوز (ماده ۱۲۰) غالباً نادیده گرفته می‌شوند. به‌ویژه در مورد اتباع خارجی، ریسک اصلی متوجه «تداوم عملیات» است؛ زیرا بازرسی‌های وزارت کار و نیروی انتظامی می‌تواند منجر به پلمب کارگاه و توقف کامل عملیات اجرایی شود.

۴-۶- جمع‌بندی تحلیلی

تحلیل نهایی یافته‌ها بیانگر وجود یک «شکاف حقوقی-مدیریتی» در پروژه‌های ساختمانی بخش خصوصی است. تکرار این مغایرت‌ها نشان می‌دهد که قرارداد کار، به جای آنکه ابزاری برای شفافیت و کاهش تنش باشد، خود به منشأ اصلی ریسک تبدیل شده است.

نتایج این فصل اثبات می‌کند که بی‌توجهی به الزامات قانون کار، شاید در کوتاه‌مدت هزینه‌ها را کاهش دهد، اما در چرخه حیات پروژه، ریسک‌های حقوقی (دعاوی)، مالی (جریمه‌ها) و زمانی (توقف کار) را به شدت افزایش می‌دهد. لذا گذار از «قراردادهای سنتی/عرفی» به «قراردادهای منطبق با قانون»، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت پروژه‌های عمرانی است.

۵- راهکارهای پیشنهادی برای درج در قراردادهای کار ساختمانی

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مغایرت‌های موجود میان مفاد قراردادهای کار ساختمانی و مقررات قانون کار، و با هدف افزایش کارایی عملی یافته‌ها، در این بخش مجموعه‌ای از پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌شود. این پیشنهادهای کاربردی با رویکرد «مدیریت ریسک» تدوین شده و می‌تواند به‌عنوان راهنمایی عملی برای کارفرمایان، پیمانکاران و مدیران پروژه‌های ساختمانی در فرآیند تنظیم قراردادهای کار مورد استفاده قرار گیرد.

۵-۱-۱- پیشنهادهای مرتبط با حقوق و مزایای مالی (مدیریت ریسک مالی)

۵-۱-۱-۱- شفاف‌سازی کامل مؤلفه‌های مزدی در قرارداد

پیشنهاد می‌شود در قراردادهای کار ساختمانی، اجزای حقوق و مزایا شامل «مزد پایه»، «فوق‌العاده‌ها»، «مزایای پایان کار» و «نحوه پرداخت» به‌صورت شفاف و منطبق با حداقل‌های مقرر در قانون کار درج شود. این شفافیت، از بروز اختلافات آتی و تفسیرهای سلیقه‌ای که منجر به جریمه‌های مالی می‌شود، جلوگیری می‌کند.

۵-۱-۲- پرهیز از توافقات مغایر با حداقل‌های قانونی

هرگونه توافق بر پرداخت مزدی کمتر از حداقل‌های مصوب شورای عالی کار، حتی در پروژه‌های کوتاه‌مدت و حتی با رضایت کتبی کارگر، فاقد اعتبار قانونی است. مدیران پروژه باید این موضوع را به‌عنوان یک ریسک حقوقی قطعی در برنامه‌ریزی هزینه‌های پروژه (Cost Planning) لحاظ کنند.

۵-۲-۱- پیشنهادهای مرتبط با ساعات کار و اضافه‌کاری (مدیریت ریسک زمانی)

۵-۲-۱-۱- انطباق برنامه زمان‌بندی پروژه با محدودیت‌های قانونی

توصیه می‌شود در مرحله برنامه‌ریزی پروژه (Scheduling)، محدودیت‌های مقرر در مواد ۵۱ و ۵۹ قانون کار (سقف ساعات کار و نوبت‌کاری) به‌عنوان یکی از قیود اصلی برنامه زمان‌بندی در نظر گرفته شود. این رویکرد، از تحمیل اضافه‌کاری غیرقانونی، خستگی مفرط نیروی کار و افزایش ریسک حوادث جلوگیری می‌کند.

۵-۲-۲- پیش‌بینی سازوکار مشخص برای اضافه‌کاری مجاز

در صورت نیاز به اضافه‌کاری برای جبران تأخیرات، لازم است شرایط، میزان (حداکثر ۴ ساعت در روز) و نحوه جبران مالی آن (۴۰٪ اضافه بر مزد) به‌طور شفاف در قرارداد قید شود تا از بروز اختلافات کارگری و توقف کار جلوگیری گردد.

۵-۳-۱- پیشنهادهای مرتبط با ایمنی و مسئولیت‌ها (مدیریت ریسک ایمنی/کیفری)

۵-۳-۱-۱- تأکید بر غیرقابل‌انتقال بودن مسئولیت ایمنی

پیشنهاد می‌شود در قراردادهای کار، از درج شروطی که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم مسئولیت حوادث کار را از کارفرما سلب می‌کنند (مانند اخذ اقرارنامه سلب مسئولیت)، اجتناب شود. مسئولیت ایمنی کارگاه مطابق ماده ۹۵ قانون کار، ماهیتی آمره داشته و قابل اسقاط نیست؛ لذا درج این شروط تنها باعث ایجاد اطمینان کاذب برای کارفرما می‌شود.

۵-۳-۲- الزام عملی به تأمین تجهیزات حفاظت فردی

تأمین و استفاده از وسایل حفاظت فردی (PPE) باید نه تنها به عنوان یک الزام قانونی، بلکه به عنوان بخشی از سیستم مدیریت HSE پروژه تلقی شود. درج تعهدات کلی در قرارداد بدون پیش‌بینی سازوکار نظارت و جریمه برای عدم استفاده، در عمل کارایی لازم را نخواهد داشت.

۴-۵- پیشنهادهای مرتبط با بیمه و حمایت‌های اجتماعی

۱-۴-۵- پیش‌بینی بیمه کارگران از ابتدای شروع به کار

توصیه اکید می‌شود در قراردادهای کار ساختمانی، آغاز رابطه کاری منوط به ثبت نام و پرداخت حق بیمه کارگر گردد. این اقدام، ریسک‌های مالی سنگین ناشی از حوادث کار (ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی) و جرایم سنگین عدم بیمه (ماده ۱۸۳ قانون کار) را به‌طور کامل پوشش می‌دهد.

۲-۴-۵- توجه به آثار مدیریتی عدم بیمه

مدیران پروژه باید آگاه باشند که عدم بیمه کارگران، صرفاً یک صرفه‌جویی مالی نیست؛ بلکه پتانسیل توقف پروژه توسط بازرسان، مسدود شدن حساب‌های پروژه و درگیری‌های طولانی‌مدت اداری را به همراه دارد.

۵-۵- پیشنهادهای مرتبط با شرایط رفاهی و عرف کارگاه

۱-۵-۵- تطبیق مفاد قرارداد با عرف و عادت شغلی

پیشنهاد می‌شود در تنظیم قراردادهای کار ساختمانی، عرف‌های رایج و پذیرفته‌شده کارگاه (مانند تأمین وعده غذایی، اسکان کارگری یا سرویس ایاب و ذهاب) به‌صورت شفاف در متن قرارداد لحاظ شوند. حذف این موارد به بهانه سکوت قرارداد، خلاف رویه قضایی بوده و منجر به محکومیت کارفرما به پرداخت معادل ریالی آن‌ها خواهد شد.

۶-۵- پیشنهادهای مرتبط با نیروی کار خارجی

توصیه می‌شود پیش از انعقاد قرارداد، وضعیت پروانه کار (کارت کار) اتباع خارجی بررسی و شماره آن در قرارداد درج شود. به‌کارگیری اتباع فاقد مجوز، طبق ماده ۱۸۱ قانون کار، منجر به مجازات حبس و جریمه نقدی برای کارفرما و تعطیلی احتمالی کارگاه خواهد شد.

۷-۵- جمع‌بندی کاربردی

مجموع پیشنهادهای ارائه‌شده نشان می‌دهد که تنظیم صحیح قرارداد کار در پروژه‌های ساختمانی، مستلزم گذار از «توافقات سنتی» به «توافقات مهندسی-حقوقی» است. رعایت این الزامات، نه تنها موجب حفظ حقوق نیروی انسانی می‌شود، بلکه به عنوان یک سپر دفاعی، پروژه را در برابر ریسک‌های مالی، زمانی و حقوقی محافظت می‌نماید.

۶- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی، تحلیل و اولویت‌بندی مغایرت‌های موجود میان مفاد قراردادهای کار در حوزه ساخت‌وساز و مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران انجام شد. نتایج حاصل از بررسی محتوای قراردادهای مورد مطالعه (بخش خصوصی) نشان داد که بخش قابل توجهی از این قراردادها، علی‌رغم انعقاد رسمی و اجرای عملی، با الزامات صریح قانون کار هم‌خوانی نداشته و واجد مغایرت‌های متعدد و تکرار شونده هستند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، مجموعاً ۱۱ مورد مغایرت اساسی در حوزه‌های مختلف از جمله «حقوق و مزایای مالی»، «ساعات کار و اضافه‌کاری»، «ایمنی و مسئولیت کارفرما»، «بیمه و حمایت‌های اجتماعی» و «شرایط رفاهی و نیروی کار خارجی» شناسایی گردید. اولویت‌بندی این مغایرت‌ها بر اساس میزان تکرار نشان داد که تخلفات مرتبط با «عدم پرداخت مزایای قانونی»، «بیمه نکردن کارگران» و «نادیده گرفتن الزامات ایمنی» از شایع‌ترین و در عین حال پرریسک‌ترین موارد در پروژه‌های ساختمانی هستند.

تحلیل عمیق یافته‌ها بیانگر آن است که بسیاری از این مغایرت‌ها ریشه در ماهیت پروژه‌ای صنعت ساختمان، فشارهای اقتصادی، ضعف آگاهی حقوقی کارفرمایان و فقدان مشاوره تخصصی در تنظیم قراردادها دارد. این در حالی است که مطابق اصول حقوق کار، توافقات مغایر با قانون (توافق بر خلاف قوانین آمره)، حتی در صورت رضایت ظاهری و کتبی طرفین، فاقد اعتبار بوده و در مراجع حل اختلاف کار بلااثر تلقی می‌شوند.

از منظر «حقوق ساخت» و «مدیریت ریسک پروژه»، نتایج پژوهش اثبات می‌کند که بی‌توجهی به مقررات قانون کار صرفاً یک تخلف حقوقی ساده نیست، بلکه عاملی مؤثر در افزایش ریسک‌های حقوقی، مالی و اجرایی پروژه‌های ساختمانی محسوب می‌شود. بروز دعاوی کارگری، تحمیل هزینه‌های پیش‌بینی‌نشده (جریمه‌ها)، توقف یا کندی عملیات اجرایی، کاهش بهره‌وری نیروی انسانی و خدشه‌دار شدن اعتبار حرفه‌ای کارفرما از جمله پیامدهای مستقیم این مغایرت‌ها هستند.

بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت در پروژه‌های ساختمانی مستلزم گذار از «قراردادهای عرفی اسلیقه‌ای» به «قراردادهای منطبق با قانون» است. نتایج این پژوهش به عنوان یک هشدار مدیریتی نشان می‌دهد که قرارداد کار نه تنها ابزار به‌کارگیری نیروی انسانی، بلکه یکی از عناصر کلیدی مدیریت ریسک است. لذا پیشنهاد می‌شود کارفرمایان و مدیران پروژه با تطبیق آگاهانه مفاد قراردادی با الزامات قانون کار و پرهیز از شروط باطل، ضمن کاهش اختلافات کارگری، زمینه ارتقای انضباط حقوقی و پایداری مدیریتی پروژه‌های ساختمانی را فراهم آورند.

۷- تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از همکاری اعضای کانون کارشناسان رسمی دادگستری، مرکز وکلا و کارشناسان رسمی قوه قضائیه، موسسه حقوقی داوری فکر نو، هیئت تشخیص و حل اختلاف اداره کار و جامعه پیمانکاران عمرانی استان قم کمال سپاسگزاری را دارند.

۸- منابع و مراجع

- [1] M. Ravanshadnia, K. Mirrazavi, Civil engineering law, Simaye Danesh Publications, Tehran, 2021. (In Persian)
- [2] S. Ahmadi, Labor law in the current legal system, Ava Publications, Tehran, 2022. (In Persian)
- [3] A. EslamiPanah, The role of custom as a source of rights, Private law studies quarterly, 47(2) (2017). (In Persian)
- [4] A. Rafiei, Labor law in the current legal system, Negah Bineh Publications, Tehran, 2020. (In Persian)
- [5] R. Parastesh, The cases of labor law and the concept of worker, University of Tehran, Tehran, 2022. (In Persian)
- [6] F. Mohseni, R. Ansari, The interaction between criminal liability and civil liability, Legal Research Quarterly, 86 (2019). (In Persian)
- [7] A. Bariklo, The judicial function of contract law, Private law journal, 19 (2022). (In Persian)
- [8] M. Hajipor, The limiting role of good faith in negotiations, Quarterly journal of private law research, 4(14) (2017). (In Persian)
- [9] P. Asadi, Protection of the weaker party to the contract through fundamental rights, Quarterly journal of private law research, 6(23) (2018). (In Persian)
- [10] A. EslamiPanah, Doctrine as a source of law, Quarterly journal of private law research, 9(32) (2020). (In Persian)
- [11] A. EslamiPanah, Case law as a source of law, Legal research quarterly, 84 (2018). (In Persian)
- [12] M. Amini, S. Kashani, Respect for the right to property in fundamental rights, Legal research quarterly, 79 (2017). (In Persian)
- [13] Z. GholamiSabbagh, M. Ravanshadnia, A review of research on dispute resolution mechanisms in construction contracts in the last two decades, in: The Second International Construction Law Conference, Khajeh Nasiruddin Toosi University of Technology, Tehran, 2021. (In Persian)

- [14] S. Farokhizadeh, H. Sadeghi, M. Bayati, Improving construction contract management and project failure factors and their effects on government construction projects, Payashahr Monthly Magazine, 6(63) (2024). (In Persian)
- [15] A. Sari, M. Mirhoseini, M. Ehsanifar, A framework for adopting building information modeling based on critical success factors in Iranian government organizations, Journal of Structural and Construction Engineering, 10(9) (2023). (In Persian)
- [16] I. Martin, J. Falardeau, Impact on remedies of the use of corporate governance norms to address forced labour, International journal of comparative labour law and industrial relations, 40(4) (2024).
- [17] H. Parviainen, Challenges of direct discrimination in algorithmic recruitment: Insuperable or Not?, International journal of comparative labour law and industrial relations, 40(4) (2024).
- [18] R. Gutierrez, Transformative Constitutionalism and Labour Rights in Latin America's 4.0 Revolution, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 40(4) (2024).
- [19] E. Kovacs, The Different Rights of a 'Worker': A comparative view, International journal of comparative labour law and industrial relations, 39(2) (2023) 151-158.
- [20] W. William, Minimum Wage, in: International encyclopedia of the social & behavioral sciences (second edition), 2015, pp. 541-565.
- [21] H. Hafiz, L. Marinescu, Labor market regulation and worker power, The university of chicago law review, 90(2) (2023) 469-510.
- [22] Labor law news, Comprehensive system of labor law, <https://ghanoonekar.com/labor-law-news/page/5/>, (2022). (In Persian)
- [23] F. SoroshNia, Description and interpretation of labor law, Raham Andisheh Publications, Alborz, 2022. (In Persian)
- [24] A. Zeraat, M. Moein, Labor rights, Publications of Legal Thoughts, Esfahan, 2023. (In Persian)
- [25] E. Araghi, Labor rights, Samt Publications, Tehran, 2022. (In Persian)
- [26] M. JafariLangroodi, Legal terminology, Ganj Danesh Library Publications, Tehran, 2020. (In Persian)
- [27] M. Hashemi, Labor rights, Mizan Publications, Tehran, 2022. (In Persian)
- [28] H. Ghobadi, Labor rights, Majd publication, Tehran, 2022. (In Persian)
- [29] k. OstovarSangari, Introduction to labor law, Mizan Publications, Tehran, 2022. (In Persian)
- [30] A. Ranjbari, Labor rights, Majd publication, Tehran, 2022. (In Persian)
- [31] E. Araghi, Labor rights, Samt Publications, Tehran, 2020. (In Persian)
- [32] G. Movahedian, Labor rights, Fekr Sazan Publications, Tehran, 2022. (In Persian)