

ارزیابی مستثنی شدن بافندگان مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی از شمول قانون کار

نادر میرزاده کوهشاهی، استادیار گروه حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

mirzadeh@ut.ac.ir

چکیده

کارگران کارگاه‌های قالی‌بافی از جمله گروهی از کارگران هستند که نیاز به حمایت‌های جدی قانون کار و حقوق کار دارند. به همین دلیل بیش از یک‌صد سال قبل نخستین مقررات کار در خصوص این کارگاه‌ها وضع شد. قانون‌گذار در سال ۶۹ در تصویب قانون کار کارگران شاغل در کارگاه‌های قالی‌بافی را از شمول قانون کار خارج ندانست اما متعاقب آن در سال ۱۳۸۰ در ماده ۴ قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی، افراد شاغل در مجتمع‌های یادشده کارگر محسوب نشده و بنابراین از شمول قانون کار و به تبع آن از حمایت‌های قانونی مربوط به کارگران خارج شدند. نظر به این‌که مستثنی شدن کارگران از قانون کار با پیمانکار تلقی کردن آن‌ها صورت گرفته است، هدف این مقاله این بوده که براساس موازین حقوق کار و شرایط پیمانکاری این مسئله را نقد و بررسی و ارزیابی کند. روش تحقیق توصیفی و تحلیلی بوده و با استفاده از منابع دست اول در پژوهش‌های حقوقی تحقیق انجام شد. بررسی‌ها نشان می‌دهد بر مبنای معیارهای تمایز و تشخیص پیمانکار، بافندگان شاغل در مجتمع‌های بزرگ بیشتر وضعیتی شبیه به کارگر دارند و ویژگی‌های پیمانکار در خصوص آن‌ها مصداق ندارد. نتیجه این‌که مستثنی نمودن بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی با انگیزه‌های اقتصادی انجام شده است و با مبنای حقوق کار و موازین حاکم بر پیمانکاری مطابقت ندارد.

واژه‌های کلیدی: مستثنی شدن، بافندگان، مجتمع‌های قالی‌بافی، قانون کار، شمول

مقدمه

از اهداف اصلی حقوق کار حمایت از کارگر و تحقق عدالت اجتماعی است. صنعتی شدن جوامع، ایجاد کارخانه‌ها و کارگاه‌های بزرگ در کنار نتایج مثبت، مشکلات و شرایط نامساعدی را برای کارگران رقم زد. وقوع این مشکلات سبب اعتراضات کارگران، اعتراض برخی مکاتب سیاسی و اجتماعی شد و در نهایت دولت‌ها به عنوان حافظ نظم عمومی اقدام به مداخله در روابط کار نمودند و سعی کردند با وضع موازین حمایتی از شرایط نامساعد کار کاسته و شرایط بهتری را برای کارگران در ابعاد مختلف مزد، مدت کار، ایمنی و بهداشت و فعالیت‌های گروهی فراهم کنند. این گونه بود که حقوق کار به عنوان یک حقوق حمایتی شکل گرفت و تکوین یافت. در ایران هم پس از مشروطه به تدریج مقررات و قوانین مربوط به روابط کار تصویب شد و حقوق کار شکل گرفت. قانون کار منبع اصلی حقوق کار است. نظر به این که برخی افراد به دلیل داشتن امنیت شغلی بهتر و مشمول قوانین استخدامی بخش دولتی بودن، اعمال حمایت‌های قانون کار برای آنان غیر ضروری است (مانند کارمندان دولت) و یا اعمال همه حمایت‌ها با مشکل مواجه است (مثل کارگاه‌های خانوادگی)، قانونگذار برخی از فعالیت‌ها یا افراد را بنا به اقتضائات مختلف از شمول تمام یا قسمتی از قانون کار مستثنی نموده است. اما در مواردی قانونگذار برخی افراد را از شمول قانون کار خارج ساخته است که به سختی می‌توان برای آن دلایل توجیهی مناسب یافت. یکی از این موارد که به موجب «قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی» مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی از شمول قانون کار به‌طور کامل و دائمی مستثنی شده‌اند، بافندگان شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی بزرگ و متمرکز هستند. نظر به این که مستثنی شدن بافندگان از شمول قانون کار می‌تواند در ابعاد مختلف حقوق این افراد را در معرض تضییع قرار دهد، در این مقاله از منظر حقوق کار موضوع را بررسی می‌کنیم. پرسش اساسی قابل طرح در این خصوص این است که آیا مستثنی شدن بافندگان شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی از شمول قانون کار، با مبانی و موازین حقوق کار مطابقت دارد؟ چرا؟

بررسی ادبیات موجود در حوزه حقوق کار و کارگاه‌های قالی‌بافی نشان می‌دهد که کار پژوهشی در خصوص موضوع یادشده صورت نگرفته است و نیاز است که ابعاد این موضوع بررسی و ارزیابی شود. اهمیت پرداختن به موضوع این است که با مستثنی شدن بافندگان از شمول قانون کار، آن‌ها از تمام حمایت‌های حقوق کار و دست آوردهای حقوق کار در دو قرن گذشته محروم می‌شوند. پس از مقدمه، مطالب مقاله در زیر عناوین کلی روش کار، بحث و سرانجام نتیجه‌گیری ارائه شده‌اند.

روش کار

در این تحقیق با توجه به ماهیت حقوقی آن ابتدا قوانین و مقررات مرتبط با موضوع شناسایی شد. قوانین و مقررات که در علم حقوق در زمره منابع این علم هستند، در پژوهش‌های حقوقی به عنوان منابع دست اول شناخته می‌شوند و شناسایی، بررسی و استفاده از آن‌ها در پژوهش‌های حقوقی امری ضروری است. از جمله این قوانین و مقررات که مرتبط با موضوع پژوهش حاضر هستند می‌توان از قانون کار مصوب ۱۳۶۹، «قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی» مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی، آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مصوب ۸۵/۶/۱۵ هیأت وزیران اشاره کرد. شرایط عمومی پیمان که بر قراردادهای پیمانکاری با بخش دولتی حاکم است و ابعاد مختلف قرارداد پیمانکاری در آن مشخص شده است از دیگر مقررات مرتبط است که مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین نظر به این‌که تبصره ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مقرر داشته «چارچوب قرارداد پیمانکاری که به موجب آن بافندگان در مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مشغول به کار می‌شوند توسط مرکز ملی فرش ایران تهیه و در اختیار سازمان بازرگانی استان‌ها جهت ارائه به متقاضیان قرار خواهد گرفت.» و این نمونه قرارداد توسط مرکز ملی فرش تهیه شده است، در پژوهش حاضر به بررسی این قرارداد نمونه هم پرداخته شده است. در کنار منابع دست اول، از منابع دست دوم پژوهش‌های حقوقی که در واقع منابعی هستند که درباره منابع دست اول نوشته شده‌اند، استفاده شده است. افزون بر منابع داخلی، منابع خارجی مرتبط هم استفاده شده و وجوه تمایز کارگران و پیمانکاران در سایر نظام‌های حقوقی هم بررسی شده است. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی، کیفی و تا حدی مقایسه‌ای است و روش گردآوری داده‌ها روش اسنادی و کتابخانه‌ای است.

بحث

اهمیت تاریخی مجتمع‌ها و کارگاه‌های قالی‌بافی از دیدگاه حقوق کار

فرش‌بافی در ایران دارای سابقه طولانی است. در دوران مشروطه به بعد هم که قوانین و مقررات مختلف در ایران وضع شده است، و آغاز فعالیت جنبش‌های کارگری است (فلور، ۱۳۷۱: ۱۳)، صنعت فرش‌بافی به دلیل رونق تجارت خارجی فرش ایران در زمره صنایع اصلی محسوب می‌شد و کارخانه‌ها و کارگاه‌های مختلف فرش‌بافی در نقاط مختلف ایران مشغول فعالیت بودند (اتحادیه و پروان، ۱۳۸۹: ۵). در کرمان هم دستگاه‌های مختلف قالی‌بافی رو به افزایش بود و شرکت‌های خارجی هم در کنار تجار ایرانی در صنعت

قالی‌بافی فعالیت داشتند. (نیکخواه و رضوانی، ۱۳۹۴: ۸۶) با توجه به همین جایگاه مهم قالی‌بافی در ایران، در حوزه روابط کار یکی از نخستین حوزه‌هایی که مقرراتی در خصوص آن وضع شد، قالی‌بافی بود. (هاشمی، ۱۳۹۶: ۶۴) آن گونه که یکی از مورخین اسناد مربوط به نخستین نظام‌نامه‌های مربوط به کارگران قالی‌باف کرمان را بررسی کرده است، با پیگیری سازمان بین‌المللی کار از ایران نخستین مقررات در حوزه روابط کار و حقوق کار پس از مشروطه درخصوص کارخانه‌های قالی‌بافی (داخلی و خارجی) در سطح کرمان به تصویب رسیده است. توضیح این‌که ایران در همان آغازین روزهای تأسیس سازمان بین‌المللی کار به عضویت آن درآمد بود و بدین ترتیب، سازمان مزبور وضعیت کارگری و شرایط کار در ایران را مورد بررسی قرار داد. اولین صنعتی که بدین لحاظ مورد توجه سازمان بین‌المللی کار قرار گرفت، صنعت قالی‌بافی بود. از جمله دلایل این امر را می‌توان شناخته شده بودن در خارج از کشور به عنوان صنعت اصلی ایران که بخش عمده صادرات ایران را تشکیل می‌داد و همچنین به این دلیل که در صنعت قالی‌بافی تعداد زیادی نیروی کارگر مشغول کار بودند، دانست.

سازمان بین‌المللی کار پس از دریافت گزارش‌هایی درباره وضعیت نامناسب کارگران کارگاه‌های قالی‌بافی کرمان که بیشترشان را زنان و کودکان تشکیل می‌دادند، مسأله را در پنجمین جلسه هیئت مدیره (اکتبر ۱۹۲۰) مورد بحث قرار داد. در نتیجه آبرتوماس، رییس دفتر سازمان مزبور در تلگرافی (۳۱ اکتبر ۱۹۲۰) به دولت وقت ایران «راجع به اجیر کردن اطفال در کارخانه‌های قالی‌بافی» هشدار می‌دهد. وی ضمن بیان شرایط نامناسب محیط کار و مشکلات جسمانی ناشی از آن که گریبانگیر این کارگران در کرمان شده بود، از دولت می‌خواهد که نسبت به تعهداتش در سازمان بین‌المللی کار پایبند باشد و نهایت تلاش خود را در جهت بهبود اوضاع ایشان مبذول دارد. ظاهراً با پیگیری صورت گرفته در همین خصوص در ایالت کرمان نظام‌نامه‌ای تهیه می‌شود. از جمله محتوای این نظام‌نامه می‌توان به محدودیت ساعات کار به ۸ ساعت، ممنوعیت به‌کارگیری پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال، تعطیلی روزهای جمعه اشاره کرد. متعاقباً در زمان والگیری تیمورتاش، والی بعدی کرمان (۱۳۰۲ - ۱۳۰۳ ش.) مجدداً «آیین‌نامه‌ای» برای کارگران قالی‌باف تنظیم شد. (ططری، پ ۱۳۸۳: ۹۴ تا ۱۰۳). در فرمان والی کرمان که در ۱۳۰۲ صادر شده است با صراحت بیشتری به برخی موازین حمایتی پرداخته شده است. از جمله می‌توان به ممنوعیت به کار گماردن کارگران بیمار، ممنوعیت تأسیس کارگاه در زیرزمین و اتاق‌های مرطوب و بازرسی ماهانه مأمور بهداشت از کارگاه‌ها اشاره داشت (عراقی، ۱۳۹۵: ۷۴). چنان‌که بیان شد به دلیل سابقه و اهمیت قالی‌بافی در ایران، نخستین مقررات کار در ایران درباره کارگران قالی‌باف وضع شده

است. اما در ادامه خواهیم دید که حدود یک‌صد سال پس از وضع نخستین مقررات در حمایت از قالی‌بافان، قانونگذار آنان را از حمایت‌های حقوق کار محروم کرده است.

مستثنی شدن مجتمع‌ها و کارگاه‌های قالی‌بافی از شمول قانون کار

هدف حقوق کار و فلسفه وجودی آن حمایت از انواع کارگران است. برای تحقق این هدف باید همه کسانی که وضعیت آنان با تعریف کارگر انطباق دارد، مشمول قانون کار باشند. اما این هدف با پیش‌بینی استثناهای زیاد برای قانون کار به چالش کشیده شده است و بنا به گفته یکی از محققین در ایران امروز با وجود پیشینه چند دهه‌ای وضع قوانین کار، یکی از اساسی‌ترین مشکلات این قوانین مسأله نبود پوشش سراسری آنهاست. (خیراللهی، ۱۳۹۷: ۱۰۸) قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در مواد ۱ و ۵ خود دایره شمول قانون کار و مشمولین قانون کار را مشخص کرده است. به موجب ماده یک قانون کار «تمام کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند.» ماده ۵ قانون کار نیز مقرر می‌دارد: «تمام کارگران، کارفرمایان و نمایندگان قانون آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون هستند.» بنابراین با توجه به مواد مزبور انتظار این است که همه کارگران مشمول قانون کار باشند. اما همواره گروهی از افراد از شمول آن مستثنی شده‌اند. قانونگذار در فصل دوازدهم قانون کار و در مواد ۱۸۸ تا ۱۹۱ مواردی را نظیر اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی را از شمول قانون کار مستثنی نموده یا اجازه داده است که هیأت وزیران آنها را از شمول قانون کار به‌طور کامل (برخی فعالیت‌ها در بخش کشاورزی)، یا در موارد خاص (کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر) از شمول قانون کار مستثنی نماید.

اما در قانون کار هیچ اشاره‌ای به مستثنی شدن کارگاه‌های قالی‌بافی یا افراد شاغل در آنها از شمول قانون کار نشده است. حدود یک دهه بعد از تصویب قانون کار، در قانونی به نام قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی، بافندگان شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی با این ترفند که با قرارداد پیمانکاری کار می‌کنند، کارگر شناخته نشدند و از شمول قانون کار خارج و از حمایت‌های حقوق کار محروم شدند. در ادامه به بررسی این امر می‌پردازیم.

شرایط مستثنی شدن بافندگان

ماده ۴ «قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی» مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی مقرر می‌دارد «بافندگان شاغل در این گونه مجتمع‌های قالی‌بافی که در چارچوب یک قرارداد پیمانکاری با صاحب کارگاه کار می‌کنند به عنوان حقوق‌بگیر، کارمند و یا کارگر تلقی نمی‌شوند». گفتنی است در

لایحه پیشنهادی دولت این امر پیش‌بینی نشده بود و در مجلس شورای اسلامی محتوای این ماده به لایحه دولت اضافه شد.

برابر ماده مزبور، بافنده بودن، شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی مورد نظر و اشتغال در چارچوب یک قرارداد پیمانکاری از جمله شرایطی است که با جمع آن‌ها افراد مزبور کارگر تلقی نشده و از شمول قانون کار خارج می‌شوند.

بافنده بودن

اولین شرط مستثنی بودن این است که فرد به عنوان بافنده در مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مشغول به کار باشد. به موجب ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی بافنده به فردی اطلاق می‌شود که حداقل دارای پانزده سال سن بوده و براساس قرارداد با صاحب کارگاه (منفرداً یا مشترکاً) با میزان معینی از فعالیت در مجتمع‌های قالی‌بافی مشمول آیین‌نامه یادشده به بافت قالی، گلیم، جاجیم، ورنی و نظایر آن اشتغال داشته باشد.

شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی بزرگ و متمرکز بودن

قالی‌باف بودن به تنهایی برای مستثنی بودن کفایت نمی‌کند بلکه بافنده باید در یکی از مجتمع‌های قالی‌بافی موضوع قانون مشغول به بافندگی باشد و اشتغال داشته باشد. برای شناخت مجتمع‌های یادشده به سراغ قانون و آیین‌نامه اجرایی آن می‌رویم.

برابر تبصره ماده ۱ قانون یادشده «مشخصات مجتمع‌های قالی‌بافی (شامل: قالی، گلیم، جاجیم، ورنی و...) براساس آیین‌نامه اجرائی این قانون تعیین می‌شود.» هیئت وزیران در تاریخ ۸۵/۶/۱۵ آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی را تصویب نمود. به موجب ماده ۲ آیین‌نامه یادشده، «کارگاه‌های قالی‌بافی که مبادرت به تولید محصولات مندرج در ماده (۱) به صورت دست‌باف می‌کنند، در صورت داشتن شرایط زیر به عنوان مجتمع قالی‌بافی شناخته شده و از مزایای مندرج در قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی - مصوب ۱۳۸۰ - برخوردار می‌شوند:

الف- در زمینی به مساحت حداقل سی صد و سی (۳۳۰) مترمربع با سطح زیربنای حداقل دویست (۲۰۰) متر مربع شامل یک‌صد و سی (۱۳۰) متر مربع سالن بافت و هفتاد (۷۰) متر مربع سایر موارد شامل مدیریت مجتمع، تأسیسات، انبار و خدمات جانبی و غیره بوده و با رعایت استانداردهای نور، روشنایی، تهویه، امکانات بهداشتی و ایمنی مطابق با ضوابط ایمنی و بهداشت کار مصوب شورای عالی حفاظت فنی تأسیس و اداره شوند.

ب- حداقل میزان ظرفیت تولید سالانه یک‌صد (۱۰۰) متر مربع رج‌شمار سی و پنج و پایین‌تر و ظرفیت تولید سالانه هفتاد (۷۰) متر مربع برای رج‌شمار بالاتر از سی و پنج رج با حداقل بیست و چهار نفر بافنده متناسب با مشخصات یاد شده باشد.» برابر تبصره ۲ ماده یادشده «کارگاه‌هایی که در روستاها با حداقل پنجاه

درصد (۵۰٪) مشخصات فضا و مترائ مذکور در بندهای (الف) و (ب) ایجاد شده یا می‌شوند، مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.»

بنابراین افرادی که به عنوان بافنده در کارگاه‌های قالی‌بافی با مشخصات فوق مشغول به کار هستند، کارگر محسوب نمی‌شوند.

اشتغال در چارچوب یک قرارداد پیمانکاری

قالب حقوقی و در واقع بهانه‌ای که در قانون یادشده برای مستثنی نمودن بافندگان کارگاه‌های قالی‌بافی استفاده شده، «اشتغال در چارچوب یک قرارداد پیمانکاری» است. پیمانکاری یا مقاطعه‌کاری، قراردادی است که به موجب آن، کارفرما انجام عمل و یا فروش کالائی را با شرایط معین در قبال بهاء یا مابه‌ازا و در مدت معینی به شخص یا اشخاص معین به نام پیمانکار یا مقاطعه کار واگذار می‌کند. موضوع پیمان ممکن است ایجاد ساختمان یا حمل و نقل یا راه‌سازی یا تهیه و تدارک کالا یا انجام عمل دیگری باشد.

برای این‌که ببینیم توسل قانونگذار به قرارداد پیمانکاری برای مستثنی کردن بافندگان کارگاه‌های قالی‌بافی از شمول قانون کار چقدر قابل توجیه و پذیرفتنی است، باید وجوه تمایز پیمانکار و کارگر را بررسی کنیم. برای این منظور در بند بعد شاخص‌های تمایز پیمانکار از کارگر و همچنین انطباق وضعیت بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی را با آن‌ها مطرح و ارزیابی می‌کنیم.

وضعیت افراد شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی: پیمانکار یا کارگر

برای تشخیص پیمانکاران از کارگران در ایران و سایر کشورها، شاخص‌ها و معیارهایی مطرح شده است. در این‌جا با بررسی مهم‌ترین این معیارها می‌توان دریافت که وضعیت افراد شاغل در مجتمع‌های بزرگ قالی‌بافی بیشتر با وضعیت پیمانکاران انطباق دارد یا کارگران؟

استقلال پیمانکار در انجام کار و تبعیت حقوقی کارگر

از جمله مهم‌ترین وجوه تمایز و تشخیص قرارداد پیمانکاری این است که پیمانکار در انجام کاری که به موجب قرارداد پیمانکاری متعهد به انجام آن است، استقلال دارد. زمان حضور و انجام کار بنا به تشخیص و تصمیم اوست. و در انتخاب روش رسیدن به نتیجه و انجام کار آزادی عمل دارد. در مقابل، تبعیت حقوقی ملاک اصلی تشخیص کارگر از غیر کارگر است. به نحوی که در تعریف کارگر و یا تعریف قرارداد کار به نحوی به این امر اشاره می‌شود. در همین خصوص در ماده ۱ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در تعریف کارگر آمده بود: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند.» که عبارت «به دستور کارفرما» نشانگر توجه قانونگذار به معیار تبعیت

حقوقی بود و ماده ۲ قانون کار ۱۳۶۹ هم با تغییر اندکی کارگر را این‌گونه تعریف کرده است: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند». که عبارت «به درخواست کارفرما» نشانگر رابطه تبعی بین کارگر و کارفرما است. این امر در حقوق کار کشورهای دیگر هم مشاهده می‌شود. برای مثال در حقوق کار ترکیه در تعریف قرارداد کار به عنصر تبعیت اشاره شده است. (Centel, 2017: 33)

تبعیت حقوقی زمانی وجود دارد که یک طرف (یعنی کارفرما) بر کار طرف دیگر (کارگر) نظارت کند، به او در مورد چگونگی انجام کار دستور دهد و نتایج به دست آمده را بررسی کند. (عراقی، ۱۳۹۵: ۱۱۵) برای تحقق تبعیت حقوقی، تبعیت فنی کارگر از کارفرما یعنی اطاعت کارگر از کارفرما در خصوص ابعاد و جزئیات فنی موضوع ضروری نیست. در همین خصوص گفته شده برای تحقق تبعیت حقوقی، تبعیت کارگر از کارفرما در زمینه تعهد اصلی کارگر که همان کار تخصصی او است، الزامی نیست. برای مثال پزشکی که به استخدام بیمارستان خصوصی درآمده است، تشخیص بیماری‌ها و تجویز داروها تعهد اصلی اوست که در تعهد اصلی نیازی به تبعیت از کارفرما ندارد. و استقلال حرفه‌ای با حالت تبعیت، تعارضی ندارند. همین که برای مثال پزشک از مقررات اداری بیمارستان تبعیت کند، برای تحقق تبعیت حقوقی او کافی است. به بیان دیگر «تبعیت اداری» افرادی نظیر پزشکان و معلمان برای تحقق تبعیت حقوقی کفایت می‌کند. نیازی نیست که نظارت کارفرما بر کارگر مستقیم باشد تا تبعیت حقوقی محقق شود. بلکه نظارت اعم از نظارت مستقیم و غیر مستقیم است. در مجموع می‌توان گفت تبعیت حقوقی کارگر در آن است که در چهارچوب سازمان اداری کارگاه با استفاده از امکانات آن، محل، وسایل کار و غیره در ساعت‌های مقرر اداری کارهایی را که از لحاظ پست سازمانی یا برابر قرارداد کار بر عهده اوست، انجام دهد. (عراقی، ۱۳۹۵: ۱۱۵-۱۲۰) به بیان دیگر همین که کارگر تحت مدیریت کلی کارفرما یا نمایندگان او وظایفی که برابر قرارداد و مقررات کارگاه برعهده دارد را انجام دهد برای تحقق تبعیت حقوقی و در نتیجه برای کارگر محسوب شدن او کافی است. تبعیت حقوقی به‌طور خلاصه عبارت است از حالتی که طی آن، کسی تحت اداره و نظارت مستقیم و یا غیرمستقیم دیگری کار کند (رفیعی، ۱۳۹۲: ۷۰).

در کشورهای مختلف شاخص تبعیت حقوقی و کنترل کارفرما بر شخصی که کار می‌کند به‌عنوان یکی از معیارهای مهم تشخیص کارگر از پیمانکار به کار می‌رود. از جمله در انگلستان یکی از معیارهایی که در رویه قضایی برای تشخیص کارگر استفاده می‌شود همین معیار میزان کنترل کارفرما است (Bonino, 2017: 450). در آمریکا هم عامل کنترل یکی از معیارهایی است که در تشخیص کارگر از پیمانکاران مستقل استفاده

می‌شود. در این کشور میزان کنترل اعمال شده بر جزئیات کار توسط کارفرما در رأس معیارهای تشخیص کارگر از پیمانکار قرار دارد (Sander, 2017:73). همچنین در سایر کشورها از جمله در استرالیا شاخص کنترل به عنوان ملاکی برای تشخیص کارگر از کارفرما استفاده می‌شود (Vranken, 2009: 63). در همین خصوص در حقوق کار چین، فقط وقتی فردی کارگر محسوب می‌شود و رابطه کاری وجود دارد که کارگر تحت کنترل و مدیریت کارفرما باشد و کار کارگر بخشی از تجارت کارفرما باشد. (Xie, 2015:3).

گفتنی است میزان، نوع و چگونگی نظارت و کنترل کارفرما بسته به مهارت و تخصص کارگر و نوع شغل و همچنین تعداد کارگران می‌تواند متفاوت باشد. کارگرانی که تخصص بالایی دارند و در مشاغل تخصصی میزان نظارت و کنترل کارفرما کمتر است. در مشاغل ساده و کارگرانی که مهارت کمتری دارند میزان کنترل معمولاً شدیدتر است. در کارگاه‌های بزرگ نظارت کارفرما غالباً غیر مستقیم است و در کارگاه‌های کوچک بیشتر مستقیم است. می‌توان گفت درجه استقلال کارگران ماهر و متخصص در انجام کار نسبت به سایر کارگران بیشتر است.

حال ببینیم بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی در انجام کار مانند پیمانکاران استقلال دارند یا شبیه کارگران استقلال ندارند و تحت تبعیت صاحب کار هستند؟ به موجب تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی، چارچوب قرارداد پیمانکاری که به موجب آن بافندگان در مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مشغول به کار می‌شوند توسط مرکز ملی فرش ایران تهیه و در اختیار سازمان بازرگانی استان‌ها جهت ارائه به متقاضیان قرار خواهد گرفت. این قرارداد نمونه توسط مرکز ملی فرش تهیه و منتشر شده است. بررسی مفاد این قرارداد نمونه به شناخت بهتر وضعیت بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی کمک می‌کند.

در بند ۳-۴ - نمونه «قرارداد تولید فرش فی مابین بافنده و صاحب کارگاه» تنظیم شده توسط مرکز ملی فرش ایران آمده است: «ساعات شروع و خاتمه کار بافنده از ساعت الی تعیین و بافنده مکلف به حضور به موقع در محل کار است.» به موجب تبصره بند مزبور «بافنده می‌تواند در صورت لزوم با هماهنگی صاحب کارگاه یا نماینده وی کارگاه را ترک نماید.» چنان‌که ملاحظه می‌شود بافنده در تنظیم ساعات کار و زمان حضور اختیاری ندارد بلکه مکلف به حضور به موقع در محل کار است. خروج از محل کار خود هم باید با هماهنگی صاحب کار و در واقع تأیید صاحب کارگاه باشد. بنابراین بافندگان مزبور استقلالی را که پیمانکاران در انجام کار، تعیین ساعات کار و ... از آن برخوردارند، ندارند و برعکس مانند کارگر مکلف به تبعیت از صاحب کارگاه هستند.

معیار تجهیزات و امکانات

معمولاً پیمانکار ابزار، تجهیزات و امکاناتی که برای انجام کار موضوع پیمان لازم است را خودش فراهم می‌کند و در این خصوص وابسته به صاحب کار نیست. پیمانکار با وسایل، تجهیزات و امکانات خودش کار

موضوع پیمان را انجام می‌دهد. به بیان دیگر تجهیز کارگاه برای انجام موضوع پیمان از وظایف پیمانکار است. برای مثال در خصوص پیمانکاری‌های بخش دولتی این امر به صراحت در ماده ۲۰ شرایط عمومی پیمان پیش‌بینی شده است. برابر بند الف ماده یادشده «تأمین آب، برق، سوخت و مخابرات، و به‌طورکلی، تجهیز کامل کارگاه، به نحوی که برای اجرای کار طبق اسناد و مدارک پیمان لازم است، به عهده پیمانکار است». بند ب ماده مزبور هم در تکمیل بند الف مقرر می‌دارد: «تأمین نیروی انسانی، مصالح و تجهیزات، ماشین‌آلات و ابزار به عهده پیمانکار است...» حقوق‌دانان هم بدون هرگونه تردیدی به صراحت این امر را مطرح کرده‌اند. (اسماعلی هریسی، ۱۳۹۰: ۱۱۷) این در حالی است که کارگر شخصاً تعهدی برای فراهم کردن تجهیزات و لوازمی که برای کار نیاز است، ندارد بلکه تهیه تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای انجام کار از تعهدات کارفرما است و کارگر با وسایل فراهم شده از سوی کارفرما وظایف خود را انجام می‌دهد. برخلاف پیمانکار، کارگر هیچ تعهدی برای تأمین تجهیزات و امکانات لازم برای انجام کار ندارد و تأمین سرمایه و امکانات مورد نیاز برای انجام کار از تعهدات کارفرما است.

به موجب بند ۱ ماده ۵ نمونه «قرارداد تولید فرش فی‌مابین بافنده و صاحب کارگاه»، «صاحب کارگاه متعهد است پس از عقد قرارداد با بافنده سریعاً نسبت به تهیه و در اختیار گذاشتن مواد اولیه، دار، ابزار و نقشه مورد لزوم اقدام نماید.» بنابراین در مجتمع‌های قالی‌بافی مورد نظر بر خلاف قرارداد پیمانکاری که پیمانکار وسایل و ابزار کار را فراهم می‌کند، این صاحب کارگاه است که متعهد به فراهم کردن و در اختیار گذاشتن مواد اولیه، دار، ابزار و نقشه مورد نیاز است. یعنی دقیقاً شبیه وضعیت کارگر در این‌جا بافندگان هیچ تعهدی برای تهیه ابزار و وسایل کار ندارند. پس با معیار تجهیزات و امکانات وضعیت بافندگان منطبق بر کارگران است نه پیمانکاران.

امکان استخدام نیروی کار از سوی پیمانکار و امکان واگذاری بخشی از کار به دیگران

در پیمانکاری‌ها، معمولاً پیمانکار می‌تواند با استخدام افراد دیگر کار موضوع پیمان را انجام دهد (که در این صورت خودش کارفرمای موضوع حقوق کار تلقی می‌شود). به همین دلیل در مواد ۱۷ و ۲۰ شرایط عمومی پیمان، استخدام و تأمین نیروی انسانی در زمره تعهدات پیمانکار ذکر شده است. به ویژه در ماده ۱۷ به تفصیل به استخدام افراد از سوی پیمانکار برای انجام عملیات موضوع پیمان پرداخته است و موازینی برای حمایت از کارگران استخدام شده از سوی پیمانکار مقرر کرده است. در همین خصوص بند ب ماده یادشده اشعار داشته است که «تأمین نیروی انسانی مورد نیاز و محل سکونت مناسب، آب آشامیدنی و روشنایی کافی برای آن‌ها به عهده پیمانکار است».

نکته دیگر این‌که در پیمانکاری معمولاً پیمانکار می‌تواند با رعایت شرایطی بخشی از انجام کار را به پیمانکار دیگری که به اصطلاح پیمانکار فرعی نامیده می‌شود واگذار کند. درست برعکس قرارداد کار و وضعیت کارگر که در آن کارگر باید شخصاً کاری را که به موجب قرارداد کار متعهد به انجام آن است انجام دهد و تعهد کارگر قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. (Bonino, 2017: 451) در همین خصوص ماده ۲۴ شرایط عمومی پیمان شرایط واگذاری قسمتی از عملیات موضوع پیمان به پیمانکاران جزء را پیش‌بینی کرده است.

اما ببینیم وضعیت بافندگان کارگاه‌های قالی‌بافی چگونه است. به موجب بند ۴ ماده نمونه «قرارداد تولید فرش فی‌مابین بافنده و صاحب کارگاه» آمده است «بافنده متعهد می‌شود شخصاً نسبت به بافت در محل کارگاه اقدام نموده و از واگذاری کار خود به اشخاص دیگر خودداری نماید». این امر نشان می‌دهد که وضعیت بافندگان کارگاه‌های قالی‌بافی با پیمانکاری انطباق ندارد بلکه دقیقاً مانند کارگر تعهد آنان قائم به شخص است و شخصاً باید وظایف خود را انجام دهند و حق واگذاری کار خود به شخص دیگری را ندارند.

تعهد به نتیجه و تعهد به وسیله

موضوع قرارداد پیمانکاری، محصول و نتیجه کار است (عراقی، ۱۳۹۵: ۱۸۳). به بیان دیگر معمولاً تعهد پیمانکار تعهد به نتیجه است و در قبال نتایج حاصل از کارش ما به از دریافت می‌کند، اما معمولاً کارگر براساس ساعات و مدت کاری که انجام می‌دهد، مزد دریافت می‌کند. اما این معیار مطلق نیست و برابر قانون کار می‌توان مزد کارگران را بر مبنای کار انجام شده یعنی همان نتیجه پرداخت کرد. براساس این معیار اگرچه پرداخت مابه‌ازای کار بافندگان را بر اساس نتیجه کار پیش‌بینی کرده‌اند اما الزاماً قرارداد پیمانکاری تنها قالب حقوقی برای حصول این هدف نیست و می‌توان با استفاده از ظرفیت قانون کار، حقوق آنان را بر مبنای نتایج حاصل از کار و به صورت کارمزد پرداخت کرد. تفصیل این موضوع در بند مستقلی بررسی می‌شود.

نحوه پرداخت مابه‌ازای کار

نحوه پرداخت مابه‌ازای کار انجام شده هم می‌تواند یکی از معیارهایی باشد که در تشخیص کارگر از پیمانکار کمک می‌کند (Sander, 2017: 469). به‌طور متعارف در قرارداد پیمانکاری پرداخت مبلغ قرارداد به صورت مبلغی یک‌جا و مقطوع و یا در چندین مرحله تعهد می‌شود. ولی در خصوص کارگر، دست‌مزد و حقوق بر اساس کارکرد کارگر حسب مورد در بازه زمانی روزانه، هفتگی، پانزده روز یک‌بار یا ماهانه محاسبه و پرداخت می‌شود. در صورتی که به صورت ماهانه پرداخت شود، حقوق نامیده می‌شود (ماده ۳۷ قانون کار). درحالی که در قرارداد پیمانکاری، هیچ‌گاه مبلغ پیمان، حقوق پیمانکار نامیده نمی‌شود.

بند ۴ ماده ۵ نمونه «قرارداد تولید فرش فی مابین بافنده و صاحب کارگاه» آمده است: «دست‌مزد بافت فرش با توجه به مقدار بافت قید شده در بند ۱ ماده ۴ طبق عرف محل به ازای تعداد گره مبلغ ریال بوده و صاحب کارگاه مکلف است دست‌مزد بافنده را با در نظر گرفتن کارکرد آن ماه در پایان هر ماه محاسبه و پرداخت نماید چنانچه صاحب کارگاه در پرداخت دست‌مزد بافنده بیشتر از یک‌ماه تأخیر نماید بایستی برای هرماه تأخیر مقدار ۵٪ از دست‌مزد پرداخت نشده را به عنوان تأخیر در پرداخت حقوق محاسبه و به بافنده پرداخت کند». استفاده از واژه‌های دست‌مزد و حقوق و پرداخت دست‌مزد در پایان ماه، مشابهت وضیعت بافندگان با وضعیت کارگران را نشان می‌دهد. در قراردادهای پیمانکاری واژه‌های مزبور متعارف نیست.

سایر معیارها

مدت خدمت: مدت خدمت در مواردی می‌تواند تعیین‌کننده باشد. برای مثال کسی که به مدت طولانی در حال ارائه خدمت به دیگری است، برای مثال سه سال، به احتمال بسیار زیاد او کارگر است نه پیمانکار. نوع کار: در صورتی که فرد کاری را که انجام می‌دهد مربوط به وظایف اصلی یا امور اصلی صاحب کار است، به احتمال زیاد او یک کارگر (کارمند) است نه پیمانکار. برای مثال انجام امور بانکی در یک شعبه بانک خصوصی. حضور مستمر: نحوه و میزان حضور در محل کار می‌تواند به تمایز پیمانکار از کارگر کمک کند. به بیان دیگر ساعات کار ثابت، چک زمان کار، وظیفه حضور منظم در محل کار از جمله شاخص‌هایی هستند که در صورت رعایت آن‌ها، فرد کارگر یا مستخدم محسوب می‌شود نه پیمانکار. (Lerch, 2017:439) بر مبنای معیارهای مدت، حضور مستمر و نوع کار، آن‌چه در قرارداد تولید فرش فی مابین بافنده و صاحب کارگاه آمده است، حاکی از این است که بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی به صورت طولانی مدت و مستمر و در کار بافندگی که مهم‌ترین کار و کار اصلی در مجتمع‌های یادشده است، مشغول به کار هستند. یعنی مانند یک کارگر به کار بافندگی اشتغال دارند.

در مجموع وضعیت ترسیم شده برای بافندگان کارگاه‌های قالی‌بافی مستثنی شده نه تنها با وضعیت پیمانکاران مستقل هم‌خوانی و مطابقت ندارد بلکه حتی شبیه دسته‌ای از پیمانکاران که در برخی نظام‌های حقوقی به عنوان پیمانکاران وابسته شناخته می‌شوند و منظور پیمانکارانی است که برای یک کارفرمای (اصلی) کار می‌کنند و از نظر اقتصادی به او وابسته هستند (Vranken, 2009: 49) نیز نیست.

آثار مستثنی شدن مجتمع‌ها و کارگاه‌های قالی‌بافی از شمول قانون کار

قانونگذار با تصویب قانون کار حمایت‌های متعدد و متنوعی را از کارگران به عمل آورده است. با مستثنی شدن بافندگان مجتمع‌ها و کارگاه‌های قالی‌بافی از شمول قانون کار، این افراد از همه حمایت‌های مقرر در قانون

یادشده بی‌بهره خواهند بود. برای ملموس‌تر شدن بیشتر موضوع، برخی از مهم‌ترین حمایت‌های حقوق کار از کارگران را با بررسی مواد مختلف قانون کار به نظاره می‌نشینیم. گفتنی است نظر به این‌که همه استناداتی که مطرح می‌شود

به مواد مختلف قانون کار است، از تکرار عبارت قانون کار در کنار شماره مواد خودداری شده است. حمایت از استمرار رابطه شغلی با تغییر مالکیت کارگاه و عدم تأثیر هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است (ماده ۱۲)، جزء دیون ممتاز شناختن مطالبات کارگر از کارفرما (ماده ۱۳)، شناسایی نهاد تعلیق قرارداد کار در مواردی که انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود و استمرار رابطه قراردادی پس از حالت تعلیق (مواد ۱۴ تا ۲۰)، پیش‌بینی طرق خاتمه قرارداد کار (ماده ۲۱)، ممنوعیت فسخ یک طرفه قراردادهای مدت موقت و انجام کار معین (ماده ۲۵)، مقرر کردن تشریفات خاص برای اخراج کارگر و مقابله با اخراج ناموجه کارگر (ماده ۲۷)، مشروط به اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل بودن هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد (ماده ۲۶)، برخورداری کارگر از حمایت‌های تأمین اجتماعی (ماده ۲۳)، پرداخت حق سنوات و مزایای پایان کار به کارگران (مواد ۲۴ و ۲۷)، حمایت از مزد و تعیین حداقل مزد کارگران و لزوم پرداخت نقدی حداقل مزد (مواد ۴۰ و ۴۱، ۴۲)، محدودیت برداشت از مزد کارگر (مواد ۴۴ و ۴۵)، پرداخت انواع فوق‌العاده‌ها (مواد ۴۶ و ۴۷)، لزوم طبقه‌بندی مشاغل (مواد ۴۸ و ۴۹)، تعیین حداکثر ساعات کار روزانه (مواد ۵۱ و ۵۲)، پیش‌بینی پرداخت فوق‌العاده نوبت کاری (ماده ۵۶)، فوق‌العاده کار در شب (ماده ۵۸)، اضافه کاری (ماده ۵۹)، پیش‌بینی تعطیل هفتگی با پرداخت مزد (ماده ۶۲)، در نظر گرفتن انواع مرخصی‌ها (مواد ۶۴ تا ۷۴)، حمایت خاص از کارگران زن (مواد ۷۵ تا ۷۸)، حمایت از کارگران نوجوان (مواد ۸۰ تا ۸۴)، پیش‌بینی مقررات سخت‌گیرانه درخصوص ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت کار (مواد ۸۵ تا ۹۵) و تأسیس نهاد تخصصی بازرسی کار و همچنین کارشناسان بهداشت کار برای نظارت بر رعایت قانون کار به ویژه موازین ایمنی و حفاظت فنی و بهداشت کار (مواد ۹۶ تا ۱۰۵) و در نظر گرفتن اختیارات گسترده برای بازرسان کار و بهداشت کار حتی تعطیلی کارگاه‌ها با تشریفات مشخص (ماده ۱۰۵)، ایفای نقش وزارت کار در آموزش نیروی کار (مواد ۱۰۷ تا ۱۱۱)، حمایت خاص از کارآموزان (مواد ۱۱۲ تا ۱۱۸)، امکان تأسیس انواع تشکل‌های کارگری برای حمایت از منافع کارگران (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۷)، امکان انجام مذاکرات و انعقاد

پیمان‌های دسته جمعی کار در خصوص شرایط کار (مواد ۱۳۹ تا ۱۴۶)، پیش‌بینی ارائه انواع خدمات رفاهی کارگران (مواد ۱۴۷ تا ۱۵۶)، امکان حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در مراجع حل اختلاف اختصاصی شامل هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف (مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶)، ایجاد شورای عالی کار متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت برای تهیه مقررات مربوط به روابط کار (مواد ۱۶۷ تا ۱۷۰) و مقرر شدن انواع ضمانت اجراها از جمله ضمانت اجرای کیفری برای نقض موازین مقرر در قانون کار (مواد ۱۷۱ تا ۱۷۶)، از جمله حمایت‌های مقرر در قانون کار هستند.

چنان‌که برای نمونه بیان شد، قانون کار حاوی موازین حمایتی متعددی از نیروی کار است. با مستثنی شدن افراد از شمول قانون یادشده یا کارگر شناخته نشدن فردی، افراد یادشده از تمام حمایت‌های مزبور محروم می‌شوند. در خصوص کارگران مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی نیز با توجه به این‌که آنان کارگر شناخته نشده‌اند، حمایت‌های فوق شامل حال آنان نمی‌شود. بنابراین مستثنی شدن افراد شاغل در مجتمع‌های یادشده آثار بسیار زیانباری را برای آنان به همراه دارد و آنان از تمام دست آوردهای بشری در حوزه حقوق کار از ابتدای شکل‌گیری حقوق کار تا کنون که عمده‌ترین آن حمایت از نیروی کار است، محروم شده‌اند.

ظرفیت حقوق کار برای پاسخ به وضعیت بافندگان از طریق پرداخت مابه‌ازا به صورت کارمزد

تا این‌جای کار مشخص شد که وضعیت بافندگان مجتمع‌های قالی‌بافی شبیه کارگران است. از این رو می‌توان با اصلاح قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی آنان را مشمول قانون کار و حمایت‌های آن دانست. در کنار دلایل اقتصادی مربوط به منافع صاحبان مجتمع‌های بزرگ قالی‌بافی، با توجه به قالب حقوقی انتخاب شده برای آنان یعنی پیمانکاری، شاید یکی از دلایلی که سبب خروج بافندگان یادشده از شمول قانون کار بوده است، توجه به نتیجه و محصول کار بوده است و معیار قراردادن نتیجه کار برای پرداخت مابه‌ازای آن. در این بند می‌خواهیم ظرفیت قانون کار برای توجه به این دغدغه را بررسی کنیم. برای این منظور به یکی از طرق پرداخت حق‌الزحمه کارگران که پرداخت بر اساس نتیجه کار یا محصول تولید شده و به اصطلاح کارمزد است، می‌پردازیم.

برابر تبصره ۱ ماده ۳۵ قانون کار، در صورتی که مزد بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد نامیده می‌شود. ماده ۲ «آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار» تعریف کامل‌تری از کارمزد ارائه داده است. برابر تبصره یادشده «کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود». برابر تبصره ماده ۴ آیین‌نامه مزبور

«مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین نامه پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد». ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات مربوطه است. مأخذ محاسبه فوق‌العاده اضافه کاری، نوبت کاری یا شب کاری کارگران کارمزد، نرخ کارمزد آنان است. (ماده ۵ آیین‌نامه) چنانچه به جای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می‌شود (ماده ۶ آیین‌نامه). به موجب ماده ۷ آیین‌نامه، نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار است. به موجب ماده ۹ آیین‌نامه، مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است. به موجب ماده ۱۱ آیین‌نامه یادشده «تغییر نظام کارمزدی به سایر نظام‌های مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد». برابر ماده ۱۰ آیین‌نامه، در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد مزایای بیش از آنچه در این آیین‌نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می‌شوند جاری است.

افزون بر کارمزد عادی که موازین مربوط به آن بیان شد، نوع دیگری از کارمزد به نام کارمزد ساعتی هم در قانون کار پیش‌بینی شده است. در کارمزد ساعتی هر دو معیار ساعات انجام کار و نتیجه حاصل از کار برای تعیین مزد در نظر گرفته می‌شود. برابر تبصره ۱ ماده ۳۵ قانون کار، چنانچه مزد بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود. به موجب ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار «کارمزد ساعتی، مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد». این نوع مزد ترکیبی از مزد ساعتی و کارمزد است. پرداخت مزد به صورت کارمزد ساعتی مستلزم دقت زیاد و سنجش میزان کار انجام شده با توجه به زمان انجام کار است.

در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر کار کارمزد، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله‌مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگران پرداخت نماید (ماده ۲۳ آیین‌نامه). مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی هستند به تناسب ساعات عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روز مزدی باشد. (ماده ۲۴ آیین‌نامه) در کارگاه‌هایی که فعالیت آن‌ها جنبه مستمر دارد و یا به

صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند. هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود. مبلغ دریافتی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد (ماده ۲۵ آیین‌نامه). تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظام‌های مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان‌پذیر است (ماده ۲۸ آیین‌نامه). به موجب تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار، «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 می‌شود. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید».

با استفاده از نظام کارمزدی در پرداخت مزد بافندگان، می‌توان به همان هدفی که با پیمانکار تلقی کردن بافندگان از حیث رابطه بین محصول تولید شده و مزدی که پرداخت می‌شود، دست یافت و با توجه به ظرفیت مناسب قانون کار، از این حیث نیازی به توسل به قرارداد پیمانکاری نیست.

نتیجه‌گیری

چنان‌که ملاحظه شد از حیث تاریخی در ایران افراد شاغل در صنعت قالی‌بافی در زمره نخستین گروه‌هایی بودند که از منظر حقوق کار مقرراتی در حمایت از آن‌ها وضع شد. اما با گذشت چند دهه قانونگذار با تمسک به قرارداد پیمانکاری بافندگان مجتمع‌های بزرگ قالی‌بافی را از شمول حقوق کار خارج کرده و از حمایت‌های آن محروم نموده است. اما نظر به این‌که واقعیت موضوع این است که بافندگان یادشده به صورت نیروی کار برای کارگاه‌های قالی‌بافی کار می‌کنند، در مقررات مربوط نتوانسته‌اند به موازین حاکم بر پیمانکاری وفادار بمانند و در موارد عدیده‌ای احکامی برای بافندگان منظور شده که همان احکام مربوط به کارگران است. از این رو می‌توان به صراحت به این نتیجه رسید تمسک قانونگذار به قرارداد پیمانکاری برای محروم کردن بافندگان مزبور از حمایت‌های حقوق کار فاقد مبنای نظری محکم و مغایر فلسفه حقوق کار است و صرفاً ایجاد یک مفر برای کاهش هزینه‌های صاحبان کارگاه‌های قالی‌بافی بوده است. امری که مغایر نقشی است که دولت در حمایت از نیروی کار و تنظیم روابط کار برعهده دارد و غیرقابل توجیه است. ماهیت واقعی روابط بافندگان و صاحبان کارگاه‌ها را باید در نظر گرفت و با عنوان ساختگی و پوششی نباید بافندگان را که ماهیتاً کارگر هستند، به عنوان پیمانکار تلقی کرد و با این امر آنان را در برابر کارفرمایان بدون هرگونه حمایت رها کرد. نظر به وجود ظرفیت لازم در قانون کار برای تنظیم شرایط بافندگان با موازین آن، این امر دوچندان غیر ضرور و غیر قابل توجیه است. یعنی نظر به این‌که تنها تفاوتی که در

قانون، آیین‌نامه و قرارداد پیمانکاری نمونه برای بافندگان لحاظ شده، نتیجه محور بودن کار آنان است، می‌توان با استفاده از ظرفیت قانون کار و با پرداخت حقوق و مزد آنان بر مبنای کارمندی یا کارمزد ساعتی همچنان با کارگر تلقی کردن آنان ویژگی نتیجه محور بودن را هم حفظ کرد و بی جهت بافندگان را از حمایت‌ها و مزایای قانون کار و حقوق کار محروم نمود. با عنایت به آنچه گذشت پیشنهاد می‌شود قانونگذار با اصلاح ماده ۴ قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی» مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۸۰، حکم مقرر در ماده مزبور مبنی بر کارگر تلقی نکردن بافندگان شاغل در مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی را لغا نماید و با سازوکارهای دیگری به حمایت از صاحبان مجتمع‌های یادشده بپردازد.

فهرست منابع

- اتحادیه منصوره و پروان رسول، (۱۳۸۹) تحولات تجارت فرش دست‌باف ایران در دوره قاجاریه، مطالعات تاریخ فرهنگی (پژوهش‌نامه انجمن ایرانی تاریخ)، سال دوم، ۵، ۱ - ۳۶.
- اسماعلی هریسی ابراهیم، (۱۳۹۰) مبانی حقوق پیمان، تهران، جنگل.
- آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مصوب ۸۵/۶/۱۵ هیئت وزیران.
- آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمندی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۷۰/۱۱/۱۹ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- خیراللهی علیرضا، (۱۳۹۷) کارگران بی طبقه (توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب)، تهران، آگاه.
- رفیعی، احمد، (بهار ۱۳۹۲) معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمای (نقد آراء وحدت رویه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۳/۸/۲۶ و شماره ۲۳۶ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)، رویه قضایی، ۲، ۳۹ تا ۸۴.
- شرایط عمومی پیمان مصوب سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- ططری، علی، (۱۳۸۳) نقد و نظری بر اولین نظام‌نامه‌های کارگری قالی‌بافان ایران (کرمان)، مجله گنجینه اسناد، سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران- پژوهشکده اسناد، ۵۵، ۹۴ تا ۱۰۳.
- عراقی، سید عزت الله، (۱۳۹۵) حقوق کار، جلد تهران، سمت.
- فلور، ویلم، اتحادیه‌های کارگری و قانون کار در ایران ۱۹۴۱-۱۹۰۰، (۱۳۷۱) ترجمه ابوالقاسم سری، تهران، انتشارات توس.



- قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی.

- قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

- نیکخواه هانیه، رضوانی سارا، (۱۳۹۴) بررسی جایگاه قالی کرمان در دوره قاجاریان، همایش ملی فرش دست‌باف خراسان جنوبی، دانشگاه بیرجند.

- هاشمی، سید محمد، (۱۳۷۷) تاریخچه تحول حقوق کار، مجموعه متون آموزشی، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی.

- هاشمی، سید محمد، (۱۳۹۶) حقوق کار، تهران، میزان.

- Bonino R (2017). Legal Framework Differentiating Employees From Independent Contractors, L&E Global Knowledge Centre, Retrieved March 1, 2021, from <https://knowledge.leglobal.org/eic/annual-publication-2017/>

- Centel T (2017). Introduction to Turkish Labour Law, Springer International Publishing.

- Lerch A (2017). Legal Framework Differentiating Employees From Independent Contractors, L&E Global Knowledge Centre, Retrieved March 2, 2021, from <https://knowledge.leglobal.org/eic/annual-publication-2017/>

- Sander J (2017). Legal Framework Differentiating Employees From Independent Contractors, L&E Global Knowledge Centre, Retrieved March 2, 2021, from <https://knowledge.leglobal.org/eic/annual-publication-2017/>

- Vranken M (2009). Death of Labour Law? Comparative Perspectives, Melbourne University Publishing Limited.

- Twomey p. D (2013). LABOR & EMPLOYMENT LAW: Text & Cases, South-Western, Cengage Learning.

- Xie Z (2015). Labor Law in China: Progress and Challenges, Springer.