



LABOUR DAY

روز جهانی کار و کارگر

تاریخچه

اولین روز از ماه "می" هر سال در تقویم میلادی که در تقویم هجری شمسی معمولاً با روزهای 11 یا 12 اردیبهشت ماه مصادف می شود ، روز جهانی کار و کارگر نام دارد.

دلیل نامگذاری این روز به این عنوان، این است که در سال 1886 میلادی (127 سال قبل) درچنین روزهایی شماری از کارگران در شهر شیکاگوی آمریکا علیه شرایط سخت و ناعادلانه کاری خود دست به اعتراضاتی زدند و خواستار تعدیل شرایط و ساعات کار شدند؛ که این اعتراضات موجب قتل تعدادی از آنان شد. با این حال قشر کارگر مبارزات خود را برای احقاق حقوقشان ، ادامه دادند تا اینکه سرانجام به نتایج مطلوبی دست یافتند.به همین مناسبت این ایام در بسیاری از کشورهای جهان به روز کارگر معروف شده است. هرچند در آمریکا و کانادا اولین دوشنبه ماه سپتامبر روز کارگر نامیده می شود که تاریخچه این نامگذاری در آمریکا به سال 1882 میلادی برمیگردد.

به ویژه در این جریانات ، تعدادی از کارگران که اصالت آلمانی هم داشتند در جریان درگیری ها کشته شدند و حزب نازی آلمان از سال 1933 این روز را به عنوان روز کارگر شناخت و به تدریج در همه کشورهای جهان از جمله ایران ، این روز گرامی داشته شد.



کار، کارفرما و کارگر چیست؟

- کار به عنوان شغل افراد و وسیله درآمد آنان به شمار میرود و آن در رابطه میان دولت و مستخدمین و همچنین میان کارگران و کارفرمایان بخش خصوصی معنا پیدا میکند
- از نظر حقوقی کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.
- بر پایه ی تعریف حقوقی کارگر، معیارهای تشخیص کارگر از دیگر شاغلان بدین شرح است:
- داشتن شخصیت حقیقی: کارگر باید شخصیتی حقیقی باشد، و نه حقوقی.
- دریافت حق السعی از کارفرما: کارگر باید به ازای کاری که می کند حق السعی دریافت کند.
- تبعیت از کارفرما: کارگر باید از دیگری در انجام کار تبعیت کند، یعنی کسی که برای انجام کار از کسی دستور نمی گیرد و به صورت مستقل برای خود کار می کند کارگر به شمار نمی آید.
- کارفرما: فردی است که سرمایه و وسایل کار یک اداره یا موسسه تولیدی یا خدماتی را دارد ولی برای تولید کالا یا ادامه خدمات، باید از نیروی کار دیگران استفاده نماید. از دیدگاه حقوقی، کارفرما طرف قرارداد کار است و سرمایه و دارایی او تضمینی برای اجرای تعهدهایی است که در برابر کارگر به عهده دارد.

محمد (ص) بر دستان کارگر بوسه زده میفرماید:

« این دستی است که آتش به آن نمیرسد.»

« تهیه شده توسط انجمن علمی دانشجویی حقوق »

الف) پرداخت حق السعی: با توجه به ماهیت قرارداد کار و نیز تعریف ماده ۲ و ۳ از قانون کار، قرارداد کار عقدی است معوض به همین خاطر نخستین تعهد کارفرما در قبال کارگران پرداخت عوض کار انجام شده به کارگران است. مستند به ماده ۳۴ از قانون کار «تمامی دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌کنند را حق السعی می‌نامند.»

ب) رعایت شرایط کار: از جمله تکالیفی که کارفرما در خصوص بحث شرایط کار از منظر قانون کار عهده دار است، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

– الزام به رعایت ساعات کار کارکرد شبانه روز (۸ ساعت) و رعایت ساعات کار مشاغل سخت و زیان‌آور (۶ ساعت) و همچنین کار نوجوانان.

– تکلیف به ارجاع ندادن کار اضافی به کارگر مگر با شرایط مذکور در مواد ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۸۳

– الزام به رعایت ممنوعیت انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن (ماده ۷۵) و کارگران نوجوان.

– ممنوعیت به کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سال (ماده ۷۹)

ج) پرداخت حق سنوات: یکی دیگر از تعهدات کارفرمایان پرداخت حق سنوات به کارگران است که این تعهد مربوط به زمانی می‌شود که قرارداد کار به نحوی پایان می‌یابد.

ج) مراعات امانت: در خصوص این بند دو نکته قابل توجه است. نخست رعایت امانت در اجرای کار و دیگری امانتداری نسبت به اشیایی که به مناسبت کار در اختیار کارگر قرار می‌گیرد.

د) اجرای دستورهای کارفرما: عنوان «به درخواست» در متن ماده ۲ قانون کار، در بدو استخدام و شروع رابطه کارگری و کارفرمایی است و پس از آن کارگر در برابر دریافت مزد و حقوق، باید تحت نظارت و مدیریت شخص کارفرما وظایف محوله خود را بدرستی انجام دهد. این رابطه ایجاب می‌کند که کارگر دستورهای طرف مقابل را اجرا کند و این موضوع از تعهدات بارز کارگران به شمار می‌رود.

ه) رعایت مقررات انضباطی کارگاه: آیین نامه انضباطی مجموعه مقرراتی است که در چارچوب قانون کار و مقررات در کارگاه‌ها متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه توسط کارفرما تهیه شده و پس از تأیید واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل توسط کمیته انضباط کار به مورد اجرا گذاشته می‌شود.



رابطه کارگری و کارفرمایی به اقتضای طبع خود و نیز به موجب قانون، آثار حقوقی متعدد و متنوعی را در بر دارد. حکم بخش عمده‌ای از آثار این رابطه را قانون کار در دوازده فصل و بیش از ۲۰۰ ماده قانونی تعیین کرده، ولی آنچه در عرصه عمل رخ می‌دهد نشان دهنده این است که این دوقشر تاکنون نتوانسته اند حقوق و تکالیف خود در قبال دیگری را تماما ادا کنند.

تعهدات کارگران در مقابل کارفرمایان:

الف) اجرای شخصی کار: طبیعت و ماهیت خاصی که در روابط کار وجود دارد و نیز وجود قرارداد کار که انجام کار از سوی کارگر قائم بر شخص محسوب می‌شود ایجاب می‌کند که کارگر کار مورد نظر را به طور شخصی انجام دهد.

ب) رعایت دقت در اجرای کار: در زمانی که شرط مشخصی از دقت در قرارداد کار پیش‌بینی نشده باشد، دقت متعارف به نسبت نوع کار و وظیفه محوله است. در قانون جدید از مقررات معین موارد قصور آیین نامه‌های انضباطی کار در کارگاه‌ها ماده ۱: «هرگونه کوتاهی در انجام وظایف محوله یا هرگونه فعل یا ترک فعل که موجب نقض آیین نامه‌های انضباطی کارگاه، بروز اختلال و بی‌نظمی در روند طبیعی کار، کاهش کمی و کیفی تولید و خدمات، افزایش ضایعات، ضرر و زیان و... را فراهم کند قصور نامیده می‌شود.» بدین ترتیب این قصور در نتیجه بی‌دقتی و رعایت نکردن حسن انجام کار از سوی کارگر موجب شده که قابل مطالبه و پیگیری از سمت کارفرما در مراجع ذیصلاح باشد.