

بسمه تعالی

گزارش کارگاه آموزشی

آشنایی با قوانین کار و تامین اجتماعی مناطق آزاد و بیمه بیکاری

بهار ۹۵

تهیه شده در کارگروه آموزش و کارآفرینی

دکتر کی قباد کیکاوسی

مقدمه

دنیای کسب و کار دارای قوانین نوشته و نا نوشته بسیاری است که آشنایی با آنها در اکثر موارد منجر به حصول موفقیت توسط افراد این بخش می گردد. در این بین قوانینی وجود دارند که توسط دولت ها و در جهت حفظ منافع کارکنان و کارفرما ها وضع گردیده اند. این قوانین باعث آشنایی هر کدام از طرفین با حقوق و تعهدات خود گشته و زمینه تعامل و گسترش کسب و کار را فراهم می سازند.

از سالیان بسیار دور رابطه بین کارفرما و کارگر به صورت جدی موضوع چالش برانگیزی بوده است. در ایران نیز با توجه به اهمیت روابط کار، پس از تشکیل وزارت کار و تبلیغات در سال ۱۳۲۵ اولین قانون کار رسماً تصویب و به مرور زمان تکمیل گردید که از آن زمان مطابق قانون کار کلیه کارفرمایان، کارگران، موسسات و کارگاه های تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

با توجه به دستور مقام معظم رهبری در گسترش شرکت های دانش بنیان و واحد های فناور، تمهیداتی از سوی مراجع ذی صلاح در اداره کار و تعاون در حمایت از افراد شاغل در این حوزه صورت گرفته است که آشنایی بیشتر مدیران شرکت های دانش بنیان با این قوانین و مزایای آنها می تواند در بهبود توسعه اقتصادی آنها و در نتیجه کشور موثر واقع گردد. از طرف دیگر در صورت آشنایی افراد مرتبط با این قوانین مشکلات پیش روی کارگران و کارمندان و کارفرمایان حوزه اقتصاد دانش بنیان کمتر خواهد شد.

از این رو پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان با توجه به هدف خود در حمایت و توانمند سازی شرکت های دانش بنیان، واحد های فناور و افراد علاقه مند به حوزه کارآفرینی و اقتصاد دانش بنیان، اقدام به برگزاری دوره آموزشی آشنایی با

قوانین کار و تامین اجتماعی مناطق آزاد و بیمه بیکاری با استفاده از یکی از پیشکسوتان آشنا به قوانین این حوزه نموده است. جناب آقای مهندس آذرنگ در این دوره ضمن آشنا نمودن شرکت کنندگان با قوانین موجود، مباحثی همچون محاسبه بیمه، حقوق، تعهدات کارکنان و کارفرما، نحوه عقد قراردادهای و غیره را مطرح نمودند که در ادامه به اهم مباحث تدریس شده در کارگاه فوق جهت بهره برداری و آشنایی واحد های فناور و علاقه مندان اشاره میگردد.

در طی دوره آموزشی فوق، مدرس کارگاه به لزوم توجه کارفرمایان و کارکنان به مفاد مندرج در قوانین و قراردادهای تاکید نمودند و با ذکر تمام قوانین مربوطه، آشنایی با آنها را لازمه یک فعالیت دقیق و به دور از برخورد دانستند. جناب آقای مهندس آذرنگ در ادامه با ذکر دقیق نحوه محاسبه حقوق و پرداخت های مالی فی مابین کارفرما و کارکنان، شرکت کنندگان را با جزئیات امر آشنا نمودند.



با توجه به استقبال و سوالات فراوان شرکت ها و واحد های فناور در زمینه قراردادهای و قوانین کار، ادامه کارگاه فوق در آینده نزدیک برنامه ریزی گردید.

سر فصل مطالب دوره آشنایی با قوانین کار و تامین اجتماعی مناطق آزاد و بیمه بیکاری

- حقوق و تعهدات کارفرمایان
- حقوق و تعهدات کارکنان و کارگران
- نحوه تنظیم قرار دادهای
- نحوه محاسبه کسورات قانونی و بیمه
- چگونگی محاسبه و برآورد پرداخت ها و حقوق کارکنان و کارگران
- چگونگی حل مشکلات احتمالی بین کارفرمایان و کارکنان

- چگونگی انعقاد قرار داد مابین کارفرما و کارکنان بر اساس زمان مورد نیاز به انجام کار
- نحوه محاسبه پاداش، عیدی و سایر مطالبات-

شرایط رسیدگی به امور مربوط به حقوق کار

مطابق قوانین موجود در کشور، رسیدگی به امور مورد اختلاف در حوزه کار رایگان می باشد و با توجه به اهمیت این موضوع در عموم کشور های دنیا رسیدگی به اختلافات کارکنان و کارفرما بر عهده مقامات ذی صلاح دولتی می باشد. در ایران وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی مسئول رسیدگی به به امور مربوطه به صورت صورت رایگان می باشد.

براساس قوانین موجود، حقوق کار جزو قواعد آمره بوده و افراد نمی توانند بر خلاف موارد تعیین شده در قانون با یکدیگر توافق نمایند و هرگونه توافق بر خلاف قانون و کمتر از مزایای مندرج در قانون باطل و کارفرما مکلف است مابه التفاوت آن را پرداخت نماید.

به همین منظور، رسیدگی به اختلافات توسط هیات حل اختلاف به نام هیات بدوی صورت می پذیرد. در ادامه به برخی از موارد مهم در زمینه قوانین کار پرداخته می شود.

۱- دستمزد

یکی از نیاز های اصاصی نیروی کار در تمام دنیا درآمد مادی می باشد. کارکنان و کارگران در تمام سیستم های تحت نظارت قانون مشمول دریافت مبلغی پول در ازای میزان و نوع کار انجام شده می باشند که به آن دستمزد می گویند. دستمزد به صورت ساعتی، روزانه هفتگی و ماهانه و یا قراردادی قابل پرداخت می باشد. دستمزد سالیانه توسط شورای عالی کار که یک ترکیب سه جانبه از نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما ها می باشد تعیین می گردد و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رئیس آن می باشد. دستمزد بر اساس میزان تورم سالیانه و شرایط اقتصادی و اجتماعی تعیین می گردد. میزان حداقل دستمزد هر ساله از سوی قانون گذار اعلام می گردد که کارفرمایان و کارگران می توانند با مراجعه به سازمان های مربوطه از آن اطلاع یابند. همانگونه که کارکنان و کارگران موظف به رعایت مسایلی همچون حفظ اسرار کار، تعهد در انجام کار، رعایت مسائل ایمنی و استاندارد می باشند کارفرمایان نیز تعهداتی در قبال کارکنان خود دارند که برخی از آنها عبارتند از:

- کارگرانی که در هفته ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت کار کنند، تمام وقت محسوب می گردند.

- کارفرمایان مکلفند به کارگرانی که بیش از ۷۲۰ روز سابقه بیمه دارند به ازای هر فرزند زیر ۱۸ سال ۸۱۲,۱۶۶ ریال پرداخت نمایند.

- کارفرمایان مکلفند ۲۳ درصد سهم خود را جهت بیمه کارگران و کارکنان به صندوق تأمین اجتماعی واریز نمایند.

- کارفرمایان مکلفند جهت حفظ امنیت جسمی و جانی کارکنان در واحد های خویش موارد ایمنی، بهداشتی و حفاظتی را رعایت نمایند.

- کارفرمایان مکلف به پرداخت عیدی به کارگران و کارکنان مطابق قانون در پایان سال می باشند.

- کارفرمایان مکلفند در خصوص کارگرانی که یکسال با آنها همکاری داشته اند در صورت درخواست کارگر و یا کارمند ۲۶ روز کاری مرخصی استحقاقی اعطا نمایند.

کارگران و کارکنان و کارفرمایان به طور کلی و همچنین در صورت داشتن قرار داد فی مابین، ملزم به رعایت برخی از قوانین می باشند که یکی از مهمترین آنها رعایت زمان اتمام قرار داد و تعهدات طرفین می باشد. با توجه به بروز اختلافات در این زمینه جهت اطلاع دقیق به چهار مورد که منجر به اتمام تعهدات طرفین می گردد اشاره می شود:

۱- فوت کارگر و یا کارمند

۲- بازنشستگی

۳- از کار افتادگی

۴- پایان قرارداد و یا استعفای کارگر و یا کارمند

بیمه بیکاری

متأسفانه یکی از مشکلات پیش روی تمام کارمندان و کارگران، از دست دادن شغل بنا به دلایل متفاوت می باشد که باعث بروز مشکلات عمده در زندگی ایشان می گردد. قانون گذاران و سازمان های ذی صلاح جهت کاهش بار روانی و مالی کارگران و کارمندان قوانین بیمه بیکاری را ارائه نموده اند.

بر اساس تعاریف موجود "بیکار" از نظر قانون بیمه بیکاری: بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد. براساس این قانون، چنانچه بیمه شده ای به علت تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه مربوطه و به تشخیص وزارتخانه

ذیربط و تأیید شورایی عالی کار ، بیکارموقت شناخته شود وهمچنین بیمه شدگانی که به علت حوادث غیرمترقبه مانند سیل ، زلزله ، جنگ ، آتش سوزی بیکار شوند، میتوانند از مقررات این قانون استفاده نمایند. تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری بیمه شده ، برعهده کمیته ای متشکل از نمایندگان این سازمان واداره کار و اموراجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.

شرایط قطع مقرری بیمه بیکاری

- بیمه شده مجدداً به کار اشتغال یابد.
- بیمه شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سواد آموزی خودداری کند.
- بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری کند.
- بیمه شده بیکار، مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی شود.
- بیمه شده با دریافت مزد ایام بلا تکلیفی به کار اولیه برگردد.
- مدت زمان استحقاقی بیمه شده برای دریافت مقرری بیکاری خاتمه یابد.
- بیمه شده فوت نماید.

قوانین کار مختص شرکت های دانش بنیان

با توجه به اهمیت موضوع اقتصاد دانش بنیان و تاکیدات مقام معظم رهبری بر حمایت از فعالان این حوزه، دولت و قانون گذاران اقدام به تسهیل امور و قوانین کار در پارک های علم و فناوری و مراکز مرتبط با این حوزه نموده اند که اهم آنها عبارتند از:

- ❖ واحد های فناور پژوهشی ، مهندسی، شرکت ها و موسسات دانش بنیان مستقر در پارک های علم و فناوری از مزایای قانونی مناطق آزاد صنعتی و تجاری در خصوص روابط کار برخوردار می باشند.
- ❖ چنانچه واحد های فناور و شرکت های دانش بنیان دارای کارگاه تولیدی باشند (اعم از اینکه کارگاه در پارک مستقر باشد یا خارج از پارک) کارگاه مذکور مشمول مزایای مربوط از جمله مشمول مقررات مناطق آزاد صنعتی و تجاری نخواهد بود.
- ❖ چنانچه واحد فناور و یا شرکت دانش بنیان در پارک مستقر باشد، اما جهت انجام برخی امور تحقیقاتی خود دارای دفتر در محلی خارج از پارک باشد، واحد خارج از پارک مشمول قانون کار خواهد بود، ولیکن با عطف به تعریف

مستنبط از ماده ۴۶ قانون کار، در صورتی که کارکنان به صورت مامور به انجام فعالیت تحقیقاتی در واحد های وابسته در خارج از پارک مشغول باشند تابع قانون حاکم بر واحد اصلی بوده و از شمول قانون کار خارج می باشند.

" با توجه به امکان تغییر قوانین در مقاطع زمانی و تفاسیر متفاوت از آنها، مدیران، کارمندان و کارکنان شرکت های دانش بنیان و واحد های فناور جهت حصول اطمینان از مفاد دقیق قوانین موجود موظف به مراجعه به اصل قانون بوده و موارد ذکر شده در متن فوق صرفاً جهت آگاهی خوانندگان می باشد."