

## تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ بر روابط کار (کارگر و کارفرما)<sup>۱</sup>

(مقاله علمی-پژوهشی)

محمدشریف شاهی\*

### چکیده

روابط کار مانند سایر عرصه‌های زیست انسانی، متأثر از پیشامدهای طبیعی، ضرورت‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. در یک نظام حقوقی کارآمد، متناسب با وضعیت‌های مختلف حادث شده یا پیش‌روی، بر اساس پیش‌بینی‌های قانونی و احیاناً قراردادی امکان‌کار بست تدابیری است که می‌تواند پاسخگوی نیازهای حادث شده باشد. جهانگیری کووید-۱۹ و همه‌گیری آن در ایران را می‌توان پیشامدی طبیعی و البته نه چندان قابل پیش‌بینی دانست که جنبه‌های مختلف زیست سیاسی، اجتماعی، اقتصادی را در کشور متأثر نمود. این همه‌گیری در عرصه روابط کار نیز تأثیر جدی و البته مخربی از جمله کاهش اجباری ساعات کار و از بین رفتن فرصت‌های شغلی بر جای گذاشته و می‌گذارد.

این گزارش با اتخاذ رویکردی توصیفی ابتدا به تحلیل حقوقی همه‌گیری کرونا و تأثیر آن بر رابطه کار پرداخته می‌شود. سپس با توجه به ظرفیت‌های نظام حقوقی ایران، از جمله وضعیت‌های پیش‌بینی شده در قوانین کار و تأمین اجتماعی، راه‌حل‌ها و ضرورت‌های حقوقی ناظر بر این وضعیت را فراروی طرفین رابطه کار شامل دولت، کارگران و کارفرمایان قرار می‌دهد و حقوق و تکالیف هر یک را تبیین می‌کند.

### کلید واژگان:

رابطه کار، کارگر، کارفرما، دولت، کووید-۱۹.

۱. این مقاله به سفارش «مرکز ملی تحقیقات حقوق سلامت» نگارش یافته است.  
\* استادیار گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

## مقدمه

انسان تابع طبیعت است. رفتارها، کنش و واکنش‌های آدمی در ظرفی از زمان و مکان رخ می‌دهد و بر آنها سایه می‌افکند. وجه مهمی از رفتار انسان که با توجه به خصلت اجتماعی بودن شکل گرفته و تکامل یافته است، روابط حقوقی و مشخصاً عقود یا روابط قراردادی است. روابط حقوقی به طور عام و روابط قراردادی به طور خاص، مانند سایر ابعاد زندگی انسانی لامکان و لازمان نیست و از طبیعت تأثیر می‌پذیرند.

در جوامع امروزی، روابط کار (رابطه بین کارگر و کارفرما) از مهم‌ترین روابط قراردادی محسوب می‌شوند. این روابط به دلیل نیاز فزاینده جوامع به کار و خدمات انسانی، یکی از شایع‌ترین روابط قراردادی در عصر حاضر است. این شیوع و گستردگی از نظر تعدد انعقاد قراردادهای کار نسبت به سایر عقود است. این تعدد خود عاملی است که سبب می‌شود بخش زیادی از جمعیت انسانی در جوامع مختلف به نحوی درگیر رابطه کار گردند. در ایران و بر اساس آمارهای رسمی، تنها حدود ۱۴ میلیون نفر نیروی کار، تنها تحت شمول سازمان تأمین اجتماعی هستند.<sup>۱</sup> این تعداد افراد اگرچه از نظر نسبت، حدود ۱۸ درصد جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند، معرف تمامی افرادی نیست که به نحوی درگیر رابطه کار بوده، برای دیگری کار می‌کنند. با وجود این، این نسبت آنقدر بزرگ است که اهمیت رابطه کار در مناسبات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی از آن فهمیده شده، ضرورت توجه به آن در برنامه‌ریزی و مدیریت کشور در نظر گرفته شود.

چنانچه ذکر شد، روابط انسانی و قراردادهای اجتماعی در ظرفی از زمان و مکان رخ می‌دهند و از طبیعت و سایر مناسبات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی متأثر می‌شوند. رابطه کار نیز از این امر مستثنی نیست و در دیدگاهی کلان، شیوع و گستردگی این نوع از روابط در جامعه سبب می‌شود که تأثیرپذیری آن از متغیرهای دیگر طبیعی و غیرطبیعی بیشتر شود و به تبع این تأثیرپذیری، امکان بروز پیامدهای مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در جامعه فزونی گیرد.

بروز اپیدمی کووید-۱۹ در چین و متعاقب آن پاندمی جهانی این بیماری در آغاز سال ۲۰۲۰، از جمله رخدادهایی است که چیرگی طبیعت بر انسان را بیش‌ازپیش به نمایش گذاشت و ابعاد

۱. درگاه سازمان تأمین اجتماعی:

<https://www.tamin.ir/News/Item/607/>

مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی زیست انسانی را متأثر ساخت. روابط کار نیز تحت تأثیر این پاندمی قرار گرفت و علاوه بر تهدید سلامت، زندگی و رفاه توسط ویروس کووید-۱۹ اختلال اقتصادی و اجتماعی پدیدآمده زندگی و رفاه بخش عمده‌ای از نیروی کار را در گوشه و کنار دنیا، از جمله ایران، به چالش کشیده است. به قول گای،<sup>۱</sup> مدیرکل سازمان بین‌المللی کار،<sup>۲</sup> ابعاد انسانی این همه‌گیری ویران‌کننده سلامت، اجتماع و اقتصاد بوده و بزرگ‌ترین بحران پس از جنگ جهانی دوم است. توقف اجباری یا توصیه‌ای ۸۱ درصد فعالیت نیروی کار و از بین رفتن بیش از ۱۹۵ میلیون شغل تمام‌وقت در جهان تنها بخشی از آثار این همه‌گیری است.<sup>۳</sup>

اتخاذ رویکردی انسان‌محور و همبستگی کارگران، کارفرمایان، دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی در سطوح جهانی و ملی برای مقابله و کاهش آثار مخرب این همه‌گیری بر روابط کار به منظور تضمین امنیت افراد، پایداری مشاغل، ترمیم و جبران خسارت‌های اقتصادی و اجتماعی این بحران ضروری است.

در این گزارش خواهیم کوشید ضمن توصیف ماهیت حقوقی روابط کار، تأثیر اپیدمی کووید-۱۹ بر قراردادهای کار به شرح زیر تحلیل شود:

- اپیدمی کووید-۱۹؛ قوه قاهره و تعلیق رابطه کار؛
- ابتلای کارگران به کووید-۱۹ و مرخصی استعلاجی؛
- اپیدمی کووید-۱۹ و خاتمه قرارداد کار؛
- اپیدمی کووید-۱۹ و بهداشت محیط کار؛
- اپیدمی کووید-۱۹؛ بیکاری کارگران و تأمین اجتماعی.

همچنین با توجه به ابعاد سه‌جانبه روابط کار (کارگر، کارفرما و دولت)، به حقوق و تکالیف ناظر بر هریک از طرفین رابطه در تحلیل پیش‌رو خواهیم پرداخت.

در پایان نیز با توجه به ابعاد بین‌المللی حقوق کار استانداردها و تجویزات سازمان بین‌المللی کار در مواجهه با این همه‌گیری مورد توجه قرار می‌گیرد.

1. Guy Ryder.

2. International Labour Organization (ILO).

3. COVID-19 responses must be built on human solidarity, ILO tells World Bank/IMF: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741905/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741905/lang--en/index.htm/)

## ۱.۱. اپیدمی کووید-۱۹؛ قوه قاهره و تعلیق رابطه کار

با سرایت ویروس کرونا به ایران، به تدریج زمزمه‌های تعطیلی و قرنطینه شهرهای مختلف و کل کشور در اسفند ۱۳۹۸ مطرح شد. متعاقب آن به تدریج بخش‌های مختلف کشور از جمله کارگاه‌ها، صنایع، مراکز آموزشی، خدماتی و... تحت تأثیر الزامات و مصوبات وضع شده از سوی ستاد ملی مبارزه با کرونا قرار گرفته، تعطیل شدند یا در معرض محدودیت‌های بهداشتی قرار گرفتند. پیامد مستقیم این وضعیت در رابطه کار، کاهش اجباری ساعات کار در عمده مشاغل و تعطیل کار در مشاغلی مانند رستوران‌ها، فست‌فودها، مراکز فرهنگی، سینما، تئاتر و... بود. این تعطیلی خارج از اراده طرفین رابطه کار (کارگر و کارفرما) با توجه به خصلت پیش‌بینی‌ناپذیر و قهری خود، تداعی‌کننده مفهوم فورس‌ماژور (قوه قاهره) در حقوق قرارداهاست و از این منظر زمینه اجرای قاعده تعلیق در رابطه کار بر اثر قوه قاهره را فراهم کرده است.

### ۱.۱.۱. مفهوم تعلیق و انطباق با اپیدمی کووید-۱۹

تعلیق<sup>۱</sup> قرارداد به عنوان یک نظریه حقوقی منسجم در حقوق کار مفهومی نو و تازه است. حوادثی مانند بیماری کارگر، انجام خدمت نظام وظیفه در جریان روابط کار یا تعطیلی موقت کار به سبب مشکلات کارگاه یا موارد دیگر از این دست که در اجرای تعهدات یکی از دو طرف - یعنی کارگر یا کارفرما - به طور موقت وقفه‌ای ایجاد می‌کند، از دید قراردادی محض نمونه‌هایی از حوادث پیش‌بینی‌ناپذیر و غیرقابل جلوگیری تلقی می‌شدند و مجوزی برای فسخ قرارداد کار به شمار می‌آمدند. چنین وضعیتی در خصوص خاتمه قرارداد کار در این موارد با حق اشتغال کارگر و امنیت و ثبات شغلی ناسازگار و رویکرد حمایتی حقوق کار ناسازگار است. از این رو به تدریج، دانشمندان حقوق کار، دادگاه‌ها نظریه کلی تعلیق قرارداد کار را مطرح کردند و متعاقب آنها این نظریه به شکل نسبتاً جامعی در قوانین کار پاره‌ای از کشورها از جمله ایران انعکاس یافت.<sup>۲</sup>

۱. مفهوم تعلیق در قرارداد کار با عقد معلق در قانون مدنی متفاوت است، زیرا در عقد معلق در قانون مدنی، تعهد تنجیز ندارد؛ در حالی که قرارداد کار منجزاً واقع می‌شود و حتی مدت‌ها به تعهد ناشی از آن قرارداد منجز عمل می‌شود، ولی در اثنای اجرای قرارداد اموری پیش می‌آید که انجام تعهدات یکی از طرفین را موقتاً ناممکن می‌سازد: (رنجبری، ابوالفضل، **حقوق کار**، تهران: انتشارات مجد، چاپ سوم، ۱۳۸۰، صص ۸۶-۸۷).

۲. عراقی، سید عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۱، تهران: انتشارات سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۶، ص ۲۵۷.

اگرچه مواردی از تعلیق تنها در صورت بروز فورس‌ماژور (قوه قاهره) به موجب قانون در بعضی از قراردادهای دیگر غیر از قراردادهای کار پیش‌بینی شده است (مثلاً ماده ۱۵۰ قانون دریایی ایران مصوب ۱۳۴۳)، با این حال تعلیق در قرارداد کار نه منحصر به بروز قوه قهریه، بلکه حتی در مواردی پذیرفته شده است که عدم انجام تعهد، ارادی یا قابل پیش‌بینی باشد (مانند زیان کارگر زن). بنابراین می‌توان ادعا کرد که تعلیق قرارداد تأسیسی مختص حقوق کار است.<sup>۱</sup> از آنجا که بروز اپیدمی کووید-۱۹ در کشور موجب تعطیلی بخش بزرگی از کارگاه‌های کشور (و نه خاتمه قرارداد کار) خارج از اراده طرفین رابطه کار و به صورت قهری شده است، می‌تواند مصداق بارز قوه قهریه قلمداد شود و زمینه اجرای قاعده تعلیق و مشخصاً اعمال ماده ۱۵ قانون کار در رابطه کار قرار گیرد:

«در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق درمی‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است. کارفرما وظیفه دارد پس از رفع قوه قاهره و با شروع فعالیت مجدد کارگاه، کارگران را مجدداً به کار گمارد (ماده ۱۵ قانون کار)».

## ۱.۲. اثر اعمال تعلیق (ناشی از اپیدمی کووید-۱۹) در رابطه کار

چنانچه در ماده ۱۵ قانون کار ذکر شده است، در قراردادهای کار هرگاه انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، تعلیق قرارداد کار حاصل می‌شود، به شرطی که در قانون پیش‌بینی شده باشد. چنانچه تعلیق قرارداد کار به مفهوم مندرج در قانون حاصل شود (در تعطیلی کارگاه‌ها بر اثر اپیدمی کووید-۱۹ چنین وضعیتی رخ داده است)، پس از رفع موجبات تعلیق مجدداً روابط کارگر و کارفرما برقرار می‌شود و حقوق و تکالیف متقابل آنان که از قرارداد کار ناشی شده، استمرار می‌یابد.<sup>۲</sup>

۱. رنجبری، ابوالفضل، پیشین، صص ۸۶-۸۷.

۲. موحدیان، غلامرضا، حقوق کار علمی و کاربردی، تهران: انتشارات فکرسازان، چاپ دوم، ۱۳۸۵، صص ۱۳۳.

در دوران تعلیق، به‌واسطهٔ قوهٔ قاهره، کارفرما وظیفه‌ای راجع به پرداخت حقوق و مزایای کارگران بیکار شده ندارد. لکن کارگران از حمایت‌های تأمین اجتماعی<sup>۱</sup> برخوردار و مشمول دریافت بیمه بیکاری می‌گردند.<sup>۲</sup> ماده ۲۳ قانون کار تصریح می‌کند:

«کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود».

همچنین با صراحت بیشتری ماده ۳۰ قانون کار در خصوص لزوم پرداخت غرامت دستمزد<sup>۳</sup> به کارگرانی که در اثر قوهٔ قهریه مشمول تعطیلی کارگاه (اعم از موقت یا دائم) می‌شوند، ذکر می‌کند:

«چنانچه کارگاه بر اثر قوهٔ قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی‌شده و مشاغل که در آن به وجود می‌آید، به کار اصلی بگمارد.

**تبصره-** دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید».

۱. ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی:

تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

الف. حوادث و بیماری.

ب. بارداری.

ج. غرامت دستمزد.

د. از کارافتادگی.

ه. بازنشستگی.

و. مرگ.

۲. موحیدیان، غلامرضا، پیشین، ص ۱۴۵.

۳. « غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود» (بند ۹ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی).

بدیهی است، با راه‌اندازی مجدد کارگاه، کارفرما وظیفه دارد، چنین کارگرانی را به کار سابق اعاده کند و لذا تعلیق برطرف شده و مقررری بیمه بیکاری قطع خواهد شد.<sup>۱</sup>

## ۲. ابتلای کارگران به کووید-۱۹ و مرخصی استعلاجی

بیماری و ابتلای کارگر به کرونا از جمله احتمالات جدی است که در خصوص تأثیر اپیدمی کووید-۱۹ بر رابطه کار باید مورد توجه قرار گیرد. در صورتی که بیماری و ابتلای کارگر به کرونا هنگامی رخ دهد که کارگاه بنا به شرایط اضطرار حادث و مصوبات ستاد ملی مبارزه با کرونا تعطیل است و ناگزیر رابطه کار به حالت تعلیق درآمده است، این وضعیت در سیطره اعمال قاعده تعلیق بوده و کارگر از حمایت‌های مذکور در آن وضعیت بهره‌مند است. اما در صورتی که کارگاه از جمله کارگاه‌هایی باشد که مشمول تعطیلی نشده و تعلیق رابطه کار در آن جاری نشده باشد یا پس از رفع محدودیت‌ها بازگشایی شده باشد و در آن کارگاه، کارگری مبتلا به کرونا گردد، در این صورت ضابطه قابل اعمال در رابطه کار در قابل عنوان «مرخصی استعلاجی» قابل بحث است.

در هر گونه بیماری کارگر، اعم از اینکه بیماری عادی، ناشی از کار یا بیماری ناشی از حوادث کار باشد، موجب استفاده کارگر از مرخصی استعلاجی فراهم می‌گردد.<sup>۲</sup> در بادی امر به نظر می‌رسد که این تأسیس حقوقی تنها معطوف به جنبه حمایتی از کارگر است، لکن در فرض ابتلای کارگر به بیماری‌های مسری نظیر کرونا، مشخص می‌گردد لزوم استفاده از مرخصی استعلاجی برای کارگر مبتلا به بیماری، علاوه بر ضرورت‌های بهداشتی و حمایتی از سایر کارگران، تمهیدی به منظور جلوگیری از تعطیلی کارگاه و ورود خسارت به کارفرما نیز است. از این رو استفاده از مرخصی استعلاجی هنگام ابتلا به بیماری، نه فقط حق کارگر، بلکه تکلیف وی نیز به شمار می‌رود، خاصه اینکه بر اساس ضوابط قانونی در چنین وضعیتی کارگر از حمایت‌های تأمین اجتماعی نیز بهره‌مند است. بر اساس ماده ۷۴ قانون کار:

«مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد».

۱. موحدیان، غلامرضا، پیشین، ص ۱۴۵.

۲. همان، ص ۱۲۸.

همچنین بر اساس ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی<sup>۱</sup> کارگر در صورت ابتلا به بیماری از خدمات پزشکی بهره‌مند می‌گردد و سازمان تأمین اجتماعی متعهد به «تأمین خدمات درمانی شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایش‌های تشخیصی طبی» است.

افزون بر تأمین خدمات درمانی، کارگر بیمار بر اساس قانون تأمین اجتماعی مشمول دریافت غرامت دستمزد نیز است. ماده ۵۹ قانون تأمین اجتماعی تصریح می‌کند:

«بیمه‌شدگانی که تحت معالجه و یا درمان‌های توان‌بخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی موقتاً قادر به کار نیستند، به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت:

الف) بیمه‌شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیرناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای تحت درمان قرار گرفته باشد.

ب) در صورتی که بیمه‌شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد».

بر اساس ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی، پرداخت غرامت دستمزد بیماری و میزان آن به شرح زیر است:

۱. غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان «تأمین خدمات درمانی» قادر به کار نباشد، پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد، در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود، غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

۲. پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان «تأمین خدمات درمانی» قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد، ادامه خواهد یافت.

۱. ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی:

بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان «تأمین خدمات درمانی» است؛ شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیصی طبی می‌باشد.



۳. غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل باشد، به میزان سه‌چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.

۴. غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل نداشته باشد، معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد، مگر اینکه بیمه شده به هزینه سازمان «تأمین خدمات درمانی» بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.

۵. هرگاه سازمان «تأمین خدمات درمانی» بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستان دیگر اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی انجام دهد، علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صددرصد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد، علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاهدرصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.

### ۳. آیینی کووید-۱۹ و خاتمه قرارداد کار

در خصوص بیماری کرونا و خاتمه قرارداد کار دو فرض قابل توجه است:

#### ۳.۱. آیینی کووید-۱۹ و تعطیلی دائمی کارگاه

چنانچه ذکر شد، همه‌گیری کرونا در بادی امر مصداق قوه قاهره و زمینه‌ساز اعمال وضعیت تعلیق در رابطه کار است، لکن اعمال تعلیق قاعده مطلق نیست. تعلیق نمی‌تواند برای مدت نامحدود باشد، از این رو طبق قسمت پایانی ماده ۱۵ قانون کار، وزارت کار رفاه و تأمین اجتماعی تعیین‌کننده مدت آن است، همچنین با وجود رویکرد حمایتی قانون کار نباید منافع کارفرما را هم به طور کلی از یاد برد.<sup>۱</sup>

۱. بادی، حسن و افروز صمدی، تعلیق قرارداد: قاعده‌ای عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس، مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی، تابستان ۱۳۹۶، دوره بیست و یکم - شماره ۲ (صص ۲۹ - ۵۸)، صص ۴۲-۴۳.

ممکن است در جریان و تحت تأثیر اپیدمی کرونا، کارگاه نه به طور موقت، بلکه به صورت دائم تعطیل گردد. این امر در گزارش سازمان بین‌المللی کار به عنوان مخاطره جدی همه‌گیری کرونا بر روابط کار مورد توجه قرار گرفته است.<sup>۱</sup> در چنین صورتی، رابطه کار خاتمه می‌یابد و فرصت اشتغال تمام یا بخشی از کارگرانی که در کارگاه مشغول بوده‌اند، از بین می‌رود. در چنین وضعیتی خاتمه قرارداد کار مشمول بند ح ماده ۲۱ قانون کار است:

«کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری مطابق با مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور».

در این صورت با توجه به تبصره ماده ۳۰ قانون کار و اطلاق مندرج در آن ماده در خصوص کلمه «بیکار» که دلالت بر بیکار موقت (ناشی از تعلیق در اثر قوه قاهره) و بیکاری دائم دارد، کارگر بیکار شده مشمول دریافت بیمه بیکاری می‌گردد:

«دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مرم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید».

همچنین با توجه به صدر ماده ۳۰ قانون کار، در صورتی که پس از خاتمه قرارداد کار به دلیل تعطیلی دائمی، کارگاه مجدداً تجدید حیات نماید، در صورتی که کارگران پیشین هنوز شاغل نشده باشند، از حق تقدم در استخدام در کارگاه تجدید حیات شده برخوردار خواهند بود:

«چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می‌آید، به کار اصلی بگمارد».

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)

### ۳.۲. ابتلا به ویروس کووید-۱۹ و مرگ کارگر

بر اساس بند الف ماده ۲۱ قانون کار، «فوت کارگر» از موجبات خاتمه قرارداد کار است. فرقی نمی‌کند که علت فوت چه باشد. بنابراین در صورتی که کارگری در اثر ابتلا به کرونا فوت کند، قرارداد کار خاتمه می‌یابد.

تعهدی که به موجب قرارداد کار بر عهده کارگر قرار می‌گیرد، انجام کار است و چون این تعهد جنبه مالی ندارد تا به دیگری منتقل شود و با پایان زندگی، ایفای آن از سوی کارگر دیگر ممکن نیست، قرارداد خاتمه می‌یابد. در حالی که فوت کارفرما (با توجه به اینکه تعهد کارفرما اصولاً جنبه مالی دارد) به صراحت ماده ۱۲ قانون کار، در رابطه قراردادی کارگران تأثیر ندارد و کارفرمای جدید قائم مقام حقوق و تعهدهای کارفرمای پیشین است.<sup>۱</sup>

در صورت فوت کارگر، همسر و افراد تحت تکفل وی بر اساس قانون تأمین اجتماعی مشمول دریافت مقرری می‌گردند، ضمن اینکه بر اساس بند ۱۸ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی کمک کفن و دفن، به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه‌شده، در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند، به آنها پرداخت می‌شود.

### ۴. اپیدمی کووید-۱۹ و بهداشت محیط کار

«حمایت از کارگران در برابر بیماری‌های عمومی یا شغلی و حوادث ناشی از کار» یکی از هدف‌های اساسی سازمان بین‌المللی کار است و در اجرای آن کنفرانس بین‌المللی کار بیش از یک‌سوم مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود را به طور مستقیم یا غیرمستقیم اختصاص داده است. متصدیان ایمنی و بهداشت کار می‌گویند: «حفاظت فنی و امور ایمنی به همه مربوط است». برای آنکه حوادث کار کاهش یابد و جان و سلامت کارگران در امان بماند، همه، از جمله کارفرما، تشکل‌های کارگری، نمایندگان کارگران، نهادهای ویژه ایمنی در سطح کارگاه، بازرسی کار و فرد کارگران باید بکوشند تا ضوابط مربوط به ایمنی و بهداشت کار رعایت شود.<sup>۲</sup>

۱. طاهری، محمدسلیمان، *قانون کار در نظم حقوق کنونی*، زنجان: ناشر نیکان کتاب، چاپ اول، ۱۳۸۴، صص ۲۹-۳۰.

۲. عراقی، سید عزت الله، *حقوق کار*، جلد ۲، تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۹۶، صص ۷۰-۷۳.

قانون کار ضمن آنکه رعایت دستورالعمل‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را «جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگروه محیط کار»، «برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان» الزامی دانسته است (ماده ۸۵) و حتی کارگاه‌های خانوادگی را که از شمول قانون کار خارج هستند، مشمول رعایت مقررات بهداشتی و فنی دانسته<sup>۱</sup>، در خصوص نحوه تدوین این دستورالعمل‌ها و کیفیت ابلاغ آنها به مشمولین آن ضوابط سکوت کرده است. با وجود این، آیین‌نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه‌ها (مصوب ۱۳۳۸) شورای عالی حفاظت فنی، متضمن ضوابطی در خصوص روشنایی، تهویه و حرارت، آب آشامیدنی، نظم و نظافت در کارگاه و بهداشت فردی و عمومی کارگاه است که با توجه به تصریح تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار همچنان معتبر محسوب می‌شود.<sup>۲</sup>

#### ۴.۱. استانداردهای بهداشتی محیط کار

اگرچه گذشت بیش از ۵۰ سال از تصویب آیین‌نامه مذکور لزوم بازنگری و اصلاح استانداردها و پروتکل‌های ایمنی و بهداشتی را خصوصاً در شرایط حادث شده در اثر اپیدمی کووید-۱۹ ایجاب می‌کند، تا حصول مطلوب آیین‌نامه موصوف واجد استانداردهای حداقلی است که رعایت و نظارت بر اجرای آن استانداردها می‌تواند مخاطرات ناشی از ابتلا و سرایت بیماری کرونا در محیط کار را به حداقل رساند. از جمله استانداردهای ایمنی و بهداشتی مندرج در این آیین‌نامه که در شرایط امروز بایستی مؤکداً اجرا گردد، عبارت‌اند از:

- وجود تهویه مناسب (طبیعی و مصنوعی) برای تضمین سلامت تنفس کارگران (مواد ۱۳-۱۶)؛
- دسترسی به آب سالم برای آشامیدن در مخازن سر بسته و بهداشتی و منع استفاده از لیوان مشترک (مواد ۴۲ و ۴۴)؛
- نظافت و بهداشت کارگاه شامل: نظافت مستمر و جلوگیری از انتشار گردوغبار، دسترسی و وجود تعداد مناسب ظروف زباله و ضایعات بهداشتی، گندزدایی مستمر، دسترسی مناسب به سرویس‌های بهداشتی و روشویی و گندزدایی مستمر آنها، تأمین و در اختیار

۱. تبصره ماده ۸۵ قانون کار؛

«کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند».

۲. عراقی، سید عزت الله، پیشین، ص ۷۵.

قرار دادن مقدار مناسب صابون و مواد شوینده برای کارگران، پیش‌بینی اتاق تعویض لباس و قفسه‌ها انفرادی لباس و وسایل برای هر کارگر و نظافت، تهویه و گندزدایی مستمر آنها (مواد ۴۵-۵۶)؛

- وجود ناهارخوری استاندارد و بهداشتی، ظروف استریل و پاک غذاخوری، تضمین سلامت و معاینه کارکنان غذاخوری، الزام به شستشوی دست و در صورت لزوم تعویض لباس کار قبل از ورود به غذاخوری (مواد ۵۷-۶۰)؛
- تأمین لباس و وسایل حفاظت فردی، نظیر دستکش، ماسک یا وسایل حفاظتی متناسب و ضروری دیگر برای کارگران و نظارت بر استفاده مستمر از آنها (مواد ۶۱، ۷۰ و ۷۴).

#### ۴.۲. مسئولیت اجرای استانداردهای بهداشتی

چنانچه ذکر شد، الزام به رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشتی محیط کار الزامی فراگیر است. در اجرای استانداردهای ایمنی و بهداشتی در کارگاه‌ها، اگرچه بر اساس ماده ۸۵ قانون کار مسئولیت برای طرفین رابطه کار تصریح می‌شود، نظارت بر اجرا و تضمین رعایت استانداردها تکلیف دولت است.

بر اساس قانون کار به منظور تضمین اجرای استانداردهای ایمنی و بهداشتی، سازوکار مشخصی ضمن ماده ۹۳ تحت عنوان «کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار» پیش‌بینی شده است. البته تشکیل این کمیته بر اساس تشخیص ضرورت توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است<sup>۱</sup> که به نظر می‌رسد با توجه به اوضاع و احوال متعاقب همه‌گیری بیماری کرونا، ضرورت تشکیل این کمیته در کارگاه‌های مختلف کشور حادث شده

۱. ماده ۹۳ قانون کار:

به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیش‌گیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

**تبصره ۱-** کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند، تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

**تبصره ۲-** نحوه تشکیل و ترکیب اعضا بر اساس دستورالعمل‌هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

است و وزارتخانه‌های مذکور باید به قید فوریت نسبت به اجرایی کردن این سازوکار در کلیه کارگاه‌های کشور ارزیابی و اقدام کنند.

همچنین ضروری است که شورای عالی حفاظت فنی نیز با توجه به ضرورت‌های بهداشتی برای پیشگیری از ابتلا و سرایت بیماری کرونا در محیط‌های کار، استانداردها و دستورالعمل‌های بهداشتی را بازبینی و به‌روزرسانی کند. افزون بر آن، کارفرمایان و مسئولان کلیه کارگاه‌ها مکلف‌اند وسایل و امکانات لازم بهداشتی برای ضدعفونی و جلوگیری از سرایت ویروس کووید-۱۹ را تهیه کنند و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به کارگران آموزش دهند. کارگران نیز متعهد به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند.<sup>۱</sup>

لازم به ذکر است که تضمین اجرای استانداردهای بهداشتی محیط کار بر اساس بازرسی کار یا تشخیص کارشناس بهداشت حرفه‌ای صورت می‌گیرد و اگر ضمن بازرسی احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر (از جمله وجود ویروس کووید-۱۹ و امکان ابتلای کارگران) در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف است مراتب را فوراً و کتباً گزارش کند. متعاقب این گزارش، امکان صدور قرار تعطیلی کارگاه به درخواست وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسط مقامات قضایی وجود دارد.<sup>۲</sup>

#### ۱. ماده ۹۱ قانون کار:

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلف‌اند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه کنند و در اختیار آنان قرار دهند 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 مربوط کارگاه می‌باشند.

#### ۲. ماده ۱۰۵ قانون کار:

هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف‌اند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

**تبصره ۱-** وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً تعطیل شود و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

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

## ۵. اپیدمی کووید-۱۹؛ بیکاری کارگران و تأمین اجتماعی

چنانچه در مبحث اپیدمی کووید-۱۹ و خاتمه قرارداد کار بیان شد، همه‌گیری مذکور می‌تواند منجر به خاتمه قرارداد کار و به تبع آن بیکاری کارگران شود. فراگیری و همه‌گیری کرونا چنانچه گزارش سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> و همچنین مراجع رسمی داخلی اعلام کرده‌اند، می‌تواند موجب بیکاری وسیعی در بین نیروی کار کشور گردد.<sup>۲</sup> در این صورت، موضوع حمایت‌های بیمه‌ای و تأمین اجتماعی ناظر بر بیکاری اهمیتی ویژه می‌یابد.

نظام بیمه بیکاری ایران از انواع نظام‌های اجباری و مقرری بیمه بیکاری، یک حمایت مشارکتی و جایگزین درآمد است. بدین معنا که کارفرما مکلف است حق بیمه مقرر را پرداخت کند و سازمان تأمین اجتماعی نیز موظف به برقراری این حمایت می‌باشد. مقرری بیمه بیکاری با اشتغال بیمه شده قطع می‌شود.<sup>۳</sup>

مقصود از بیکاری، عاملی است که موجب برخورداری از مقرری بیکاری می‌شود و قطعاً شامل همه اسباب از دست دادن کار نمی‌شود. بر اساس ماده ۲ قانون بیمه بیکاری: «بیکار از نظر این قانون بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد». مقررات عمده حاکم بر این حمایت شامل قانون بیمه بیکاری ۱۳۶۹ و آیین‌نامه اجرایی آن، قانون کار و قانون تأمین اجتماعی است. همچنین باید دانست فقط بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی از این مقرری بهره‌مند می‌شوند.<sup>۴</sup>

مشمولین این حمایت آن دسته از بیمه‌شدگان مشمول قانون کارند که بدون میل و اراده بیکار شده‌اند و علاوه بر آن آماده‌به‌کار باشند. علاوه بر بیمه شده اصلی، بیمه‌شدگان تبعی نیز تحت حمایت‌اند. بدین معنی که در فرض وجود اشخاص ذیل به مقرری بیمه بیکاری افزوده خواهد شد. طبق تبصره ۲ بند ج ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، افراد مشمول این ماده عبارت‌اند از:

1. Ibid, ILO Monitor.

۲. معاونت پژوهش‌های اقتصادی، گزارش ارزیابی ابعاد اقتصاد کلان شیوع ویروس کرونا، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اردیبهشت ۱۳۹۹، صص ۱۳-۲۲:

file:///C:/Users/sharif/Downloads/17011.pdf /

۳. نعیمی، عمران و پرتو، حمیدرضا، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم، ۱۳۹۶، ص ۳۶۲.

۴. همان، ص ۳۶۴.

۱. همسر (زن یا شوهر).
  ۲. فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.
  ۳. فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی، از کارافتاده کلی باشند.
  ۴. پدر و مادر که سن پدر از (۶۰) سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی از کارافتاده کلی باشند و در هر حال معاش آنان منحصراً توسط بیمه شده تأمین گردد.
  ۵. خواهر و برادر تحت تکفل در صورت داشتن شرایط مربوط به فرزندان اناث و ذکور، مذکور در بندهای (۲) و (۳) این تبصره.
- ممکن است در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل بیمه شده تغییراتی ایجاد شود. مانند آنکه به تعداد فرزندان وی افزوده شده یا پدر و مادر تحت تکفل وی فوت نمایند. در این صورت مقرری‌بگیر مکلف است موضوع را به واحد کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد.<sup>۱</sup>
- اگرچه شرط بهره‌مندی از مقرری بیمه بیکاری، بیمه‌پردازی دست‌کم به مدت شش ماه است (ماده ۶ قانون بیمه بیکاری<sup>۲</sup>)، بیمه‌شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه (از جمله همه‌گیری کووید-۱۹)

۱. همان، ص ۳۶۵.

۲. ماده ۶- بیمه‌شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت: الف) بیمه‌شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می‌باشد.

ب) بیمه‌شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه بعد از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیئت حل اختلاف تا سه ماه امکان‌پذیر خواهد بود.

ج) بیمه‌شده بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذی‌ربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

**تبصره ۱-** کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد، مابه‌التفاوت دریافتی بیمه‌شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد.

**تبصره ۲-** مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.



بیکار می‌شوند، از داشتن شرط شش‌ماهه مزبور معافاند (تبصره ماده ۳۰ قانون کار<sup>۱</sup>، تبصره ۲ ماده ۲<sup>۲</sup> و بند الف ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).

### ۶. اپیدمی کووید-۱۹: تکلیف دولت در روابط کار

قانون کار تنظیم بخش و تعیین‌کننده حقوق و تکالیف طرفین رابطه کار است. در حقوق کار رابطه کار، رابطه‌ای با سه طرف است: کارگر، کارفرما و دولت. با توجه به قوانین و مقررات حاکم در نظام حقوقی ایران و با در نظر داشتن وضعیت ناشی از اپیدمی کووید-۱۹ تکالیف دولت در رابطه کار و نسبت به طرفین دیگر این رابطه، یعنی کارگر و کارفرما، را می‌توان در ابعاد زیر مورد توجه قرار داد:

- نظارت بر اجرای قانون؛ مشخصاً قوانین کار، تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری؛
- تدارک تأمین اجتماعی؛ بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران<sup>۳</sup> و قانون تأمین اجتماعی<sup>۴</sup> برای کارگران مشخصاً از نظر بیکاری، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی؛
- تدارک شرایط و تسهیلات ناظر بر بازگشایی ایمن و بهداشتی کارگاه‌ها؛

۱. ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید، به کار اصلی بگمارد.

**تبصره** - دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

۲. تبصره ۲ - بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می‌شوند، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

۳. اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران:

برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.

۴. ماده ۱۴۷ قانون کار:

دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

- حل اختلاف و دادرسی کار در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما تحت تاثیر اپیدمی کرونا؛
- همچنین با توجه به مقاله نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار و قانون الحاق ایران به این مقاله نامه (مصوب ۱۳۵۱)، تساوی رفتار نسبت به کارگران خارجی شاغل به کار در ایران که کشور متبوعشان عضو سازمان بین‌المللی کار است، در خصوص حوادث کار و تأمین اجتماعی قابل توجه است.

### ۷. پاندمی جهانی و تجویزات سازمان بین‌المللی کار

توصیف سازمان بین‌المللی کار Ilo از پاندمی کرونا، بزرگ‌ترین بحران اقتصادی پس از جنگ جهانی دوم است. بر اساس گزارش Ilo، بالغ بر ۲.۷ میلیارد نفر یعنی ۸۱ درصد نیروی کار جهان، از کرونا متأثر شده و در معرض کاهش درآمد، اخراج و بیکاری قرار گرفته‌اند. دشواری‌های پیش آمده برای کارگران فعال در اقتصاد غیر رسمی بیشتر است. تخمین سازمان بین‌المللی کار از وضعیت بازار کار در سه ماهه دوم سال ۲۰۲۰ حکایت از کاهش ۶.۷ درصدی ساعات کار (معادل ۱۹۵ میلیون کارگر تمام وقت) است که شامل اخراج و کاهش اجباری اشتغال می‌گردد.

بیشتر فرصت‌های شغلی از دست‌رفته و کاهش ساعات کار در بخش کارهای سخت و دشوار رخ داده است؛ بخشی که ۱.۲۵ میلیارد کارگر معادل ۳۸ درصد نیروی کار جهان در آن مشغول‌اند. بخش‌های حساسی مانند خرده‌فروشی، ساخت‌وساز و مواد غذایی و صنعت در معرض خطرات کاهش بازده و از بین رفتن شغل هستند. به‌خصوص در کشورهایی با درآمد پایین و میانه (مانند ایران) دسترسی محدود به بهداشت و خدمات اجتماعی (خاصه برای کارگران شاغل در اقتصاد غیر رسمی) خطر بالای سقوط در فقر عمیق مشهود است. این امر به‌نوبه خود چرخه‌ای از مشکلات عدیده‌ای را فراروی این بخش جامعه قرار می‌دهد.

از سویی دیگر، کسانی که با وجود همه‌گیری هنوز کار می‌کنند، نظیر شاغلین خدمات عمومی و مشخصاً خدمات بهداشتی، حمل‌ونقل خود در معرض مخاطرات جدی سلامت در اثر احتمال مواجهه مستمر با ویروس کووید-۱۹ در محل کار هستند. این امر در خصوص زنان کارگر جدی‌تر است.

مهم نیست در کجای دنیا و در کدام بخش از اشتغال باشد، تأثیر بحران بر نیروی کار چشمگیر و فراگیر است. تصمیمات ناظر بر پاسخگویی در این بحران مستلزم تأکید بر امداد فوری به کارگران و شرکت‌ها به منظور حمایت از معیشت و پایداری اقتصادی اشتغال تا زمان حل بحران پاندمی است. همچنین محدودیت منابع عمومی می‌طلبد که این منابع به منظور تشویق شرکت‌ها برای حفظ یا ایجاد شغل به کار گرفته شود.<sup>۱</sup>

سازمان بین‌المللی کار در خصوص مقابله با آثار سوء اپیدمی کرونا و سیاست مقابله‌ای دولت‌ها در این خصوص نکات زیر را تجویز کرده است:

- سیاست‌های مقابله‌ای باید بر دو هدف فوری و توأمان متمرکز گردند:
    ۱. حفاظت از بهداشت عمومی.
    ۲. حمایت اقتصادی از هر دو سوی رابطه کار (کارگر و کارفرما) و جوانب بازار (عرضه و تقاضا).
  - اتخاذ تدابیر کلی و یکپارچه در همه سطوح سیاسی برای تقویت و پایدار کردن تأثیر اقدامات مقابله‌ای.
  - ایجاد اعتماد از طریق گفتگو برای اثربخش کردن سیاست‌های مقابله‌ای. حداکثرسازی مزیت گفتگوهای اجتماعی به‌نحوی که بسته‌های سیاستی متضمن ارائه بهترین خدمات به کسانی باشد که بیشتر نیاز دارند.
- در خط مشی‌گذاری برای مقابله با آثار کرونا ۴ محور در نظر گرفته شود:
۱. محرک‌های تشویقی اقتصاد و استخدام.
  ۲. حمایت از بنگاه‌های اقتصادی، مشاغل و درآمد.
  ۳. حفاظت از کارگران در محل کار.
  ۴. اتکا بر گفتگوی اجتماعی برای ارائه راه‌حل.<sup>۲</sup>

---

1. Ibid ILO Monitor.

2. Ibid.

### نتیجه‌گیری

همه‌گیری کرونا و تأثیر آن بر روابط کار تنها از جنبه کاهش ساعات کار یا امتناع اشتغال نیروی کار قابل توجه نیست. وضعیت خاص این جهانگیری و همه‌گیری، از منظر حقوقی مصداق بارز وقوع قوه قاهره (فورس ماژور) در رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما است. از این رو در تبیین تأثیر همه‌گیری کرونا بر این رابطه، نخستین تمهید بر اساس قانون کار در نظر گرفتن وضعیت تعلیق در کارگاه‌هایی است که به واسطه بیماری یا مصوبات ستاد ملی مقابله با کرونا تعطیل می‌شوند. تعلیق در اثر قوه قاهره موجب موضوعیت یافتن احکام قانونی دیگر، نظیر لزوم تحت شمول بیمه بیکاری قرار گرفتن کارگرانی که در اثر تعلیق مذکور بیکار شده‌اند، می‌گردد.

از سویی دیگر و بر اساس برآوردهای سازمان بین‌المللی کار و مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ممکن است همه‌گیری کرونا و پیامدهای اقتصادی ناشی از آن موجب تعطیلی دائمی بنگاه‌های اقتصادی و کارگاه‌ها شود. در این صورت، خاتمه قراردادهای کار بر اساس ضرورت‌های اقتصادی موضوعیت می‌یابد. در این وضعیت نیز با توجه به قانون بیمه بیکاری و قانون تأمین اجتماعی، پرداخت غرامت بیکاری به کارگران از محل صندوق بیمه بیکاری ضرورت می‌یابد.

در سطح خرد، همه‌گیری کووید-۱۹، احتمال ابتلا به بیماری و احیاناً فوت کارگران مطرح است. در صورت بیماری، مقررات ناظر بر مرخصی استعلاجی موضوعیت قانونی می‌یابد. چنانچه در اثر بیماری کارگر فوت کند، قرارداد کار خاتمه می‌یابد.

چنانچه ذکر شد، همه‌گیری کرونا، تأثیر چندوجهی بر روابط کار دارد و تحت تأثیر آن تکالیف قانونی متعددی موضوعیت می‌یابد. اگرچه مخاطب اولیه این تکالیف طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما هستند، وضعیت خاص پیش‌آمده ضرورت جلب توجه بیشتر و تأکید بر تکالیف قانونی دولت در بُعد نظارت و تضمین اجرای قواعد حقوقی را جدی‌تر می‌نماید. همچنین گستردگی تأثیرات به نحوی است که بدون حمایت مؤثر دولت از صندوق بیمه بیکاری، به منظور جبران خسارت و پرداخت غرامت به کارگران بیکار شود و احتمال گسترش فقر عمیق می‌تواند پیامد دیگر این همه‌گیری باشد. افزون بر این‌ها لازم است با تأکید بر همه‌جانبه‌نگری حقوق کار، با دستور کار قرار دادن تعامل و گفتگو میان طرفین رابطه کار شامل کارگر، کارفرما و دولت کوشش شود تأثیرات مخرب همه‌گیری کرونا بر اقتصاد و روابط کار تقلیل داده شود.

## فهرست منابع

## الف) منابع فارسی

## کتاب

۱. رنجبری، ابوالفضل، **حقوق کار**، تهران: انتشارات مجد، چاپ سوم، ۱۳۸۰.
۲. طاهری، محمدسلیمان، **قانون کار در نظم حقوق کنونی**، زنجان: ناشر نیکان کتاب، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۳. عراقی، سید عزت الله، **حقوق کار**، جلد ۱، تهران: انتشارات سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۶.
۴. عراقی، سید عزت الله، **حقوق کار**، جلد ۲، تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۹۶.
۵. موحدیان، غلامرضا، **حقوق کار علمی و کاربردی**، تهران: انتشارات فکرسازان، چاپ دوم، ۱۳۸۵.
۶. نیمعی، عمران و پرتو، حمیدرضا، **حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای**، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم، ۱۳۹۶.

## مقاله

۷. بادینی، حسن و افروز صمدی، **تعليق قرارداد: قاعده‌ای عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس**، مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی، تابستان ۱۳۹۶، دوره بیست و یکم - شماره ۲، صص ۲۹ تا ۵۸.

## منابع اینترنتی

۸. درگاه سازمان تأمین اجتماعی:

<https://www.tamin.ir/News/Item/607/>

9. COVID-19 responses must be built on human solidarity, ILO tells World Bank/IMF: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741905/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741905/lang--en/index.htm/)

10. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)

۱۱. معاونت پژوهش‌های اقتصادی، گزارش ارزیابی ابعاد اقتصاد کلان شیوع ویروس کرونا، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اردیبهشت ۱۳۹۹، صص ۱۳-۲۲:  
file:///C:/Users/sharif/Downloads/17011.pdf /

#### قوانین

۱۲. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۱۳. قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۴. قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ مجلسین شورای ملی و سنا.
۱۵. قانون بیمه بیکاری، مصوب ۱۳۶۹ مجلس شورای اسلامی.
۱۶. قانون اجازه الحاق دولت ایران به مقاله نامه بین‌المللی شماره ۱۹ مربوط به تساوی رفتار نسبت به کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران خسارات ناشی از حوادث کار، مصوب ۱۳۵۱ مجلس سنا.
۱۷. آیین‌نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه‌ها، مصوب ۱۳۳۸، شورای عالی حفاظت فنی.