

تأثیر قوانین کار و تجارت بر امنیت اجتماعی کارگران و کارفرمایان

فردین بابایی^۱

چکیده

پس از جنگ جهانی اول و بدلیل ضایعات و تأثیرات عمیقی که بر اقشار مختلف جامعه بخصوص نیروی کار حادث گردیده بود کشورهای درگیر را بر آن داشت که در سال ۱۹۱۹ میلادی سازمانی تحت عنوان سازمان بین المللی کار (ILO) را ایجاد نمایند و از همان زمان دیدگاهی جدید در مقوله کار باز شد اما روند توسعه و اثر گذاری این سازمان در دهه های اول با رشد و آهنگ کندی همراه بود که همزمان با شروع جنگ دوم جهانی جایگاه این سازمان با حمایت کشورهای عضو اهمیت بیشتری یافت به طوری که پس از تأسیس سازمان ملل متحد بعد از جنگ دوم جهانی در سال ۱۹۴۶ سازمان بین المللی کار بعنوان اولین سازمان تخصصی سازمان ملل متحد پذیرفته شد. کشور ایران نیز از ابتدای تأسیس رسماً به عضویت سازمان بین المللی کار در آمد و بر همین اساس و با توجه به مقوله نامه های سازمان مذکور در ابتدا با تشکیل وزارت کار و امور اجتماعی اولین گام اساسی را در جهت صیانت و حمایت از نیروی کار برداشت و بر این اساس اولین قانون کار در ایران در سال ۱۳۲۷ و سپس بصورت مدون در سال ۱۳۳۷ به تصویب مجلس شورای ملی رسید که این قانون دارای ۱۴ فصل و ۶۹ ماده بود که در طول سالهای اجرا تغییراتی نیز داشت تا این که پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی قانون کار جمهوری اسلامی رسید در تاریخ ۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید اما بدلیل این که ۷۶ ماده از مواد آن مورد اختلاف بین مجلس شورای اسلامی و شورای محترم نگهبان بود و نیاز به اصلاح و تنظیم داشت در نهایت در تاریخ ۶۹/۸/۲۹، قانون کار در ۱۲ فصل با ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید که ۱۲ فصل آن به ترتیب عبارتند از:

فصل اول: تعاریف کلی و اصول - فصل دوم: قرارداد کار - فصل سوم: شرایط کار - فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار
فصل پنجم: آموزش و اشتغال - فصل ششم: تشکلهای کارگری و کارفرمایی - فصل هفتم: مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی
فصل هشتم: خدمات رفاهی کارگران - فصل نهم: مراجع حل اختلاف - فصل دهم: شورای عالی کار - فصل یازدهم: جرائم و مجازاتها - فصل دوازدهم: مقررات متفرقه

اما با مطالعه این قانون به روشنی مشخص است این قانون نیز همانند سایر قوانین و مقررات هم دارای اشکالاتی است و هم نیازمند به روز رسانی است که سوای برخی از مواد این قانون که برگرفته از مقاله نامه های سازمان بین المللی کار بوده و برای کلیه کشورهای عضو که اجرای این مواد را پذیرفته اند لازم الاجرامی باشد اما باید با اعمال دیدگاههای کارشناسی و استفاده از نظرات متخصصان امر نسبت به تقویت نقاط قوت و اصلاح نقاط ضعف و همچنین رفع برخی از ابهامات موجود در این قانون به گونه ای اقدام شود که هر یک از شرکای اجتماعی دولت در حوزه کار بدون دغدغه خاطر و یا با کمترین دغدغه خاطر و با آرامش و رغبت کامل در جهت اجرای این قانون گام بردارند.

اما اگر بدنبال یکی از اهداف مهم این قانون باشیم قطعاً همانا صیانت از نیروی کار و سپس تنظیم روابط کار فی مابین کارفرما و کارگر است که بدلیل وجود فاکتور انسان در این مقوله حساسیت و به تبع آن اهمیت موضوع بیش از پیش نمایان می شود لذا برای کالبد شکافی موضوع دو نکته قابل توجه و اهمیت است

(۱) سیستمهای مدیریتی Systems of management

(۲) مدیریت سیستمها Management of systems

که بنظر می رسد اهمیت سیستمهای مدیریتی و مدیریت سیستمها آن قدر زیاد است که شاید نتوان این دو موضوع را اولویت بندی نمود.

اما جایگاه و نقش این دو فاکتور بعنوان عوامل تأثیر گذار در حوزه کار و عوامل کار چگونه است؟ آیا برای امنیت اجتماعی مهمترین پارامتر در حوزه کار یعنی منابع انسانی و استفاده از ظرفیتهای قانون کار این دو پارامتر بکار گرفته شده اند؟ اگر بکار گرفته شده اند چرا این امنیت اجتماعی حاصل نشده است؟

آیا ایجاد امنیت اجتماعی با بکارگیری حتی تمامی ظرفیتهای قانون کار و ایجاد یک بسیج کار توسط وزارت کار و امور اجتماعی بعنوان دستگاه اصلی اجرای قانون کار میسر است؟ بدیهی است پاسخ نمی تواند مثبت باشد چرا که بایک ریشه یابی در ارتباط با واحدهای صنعتی در می یابیم که علل و عوامل متعددی زمینه ساز مشکل، معضل و بحران در واحد های تولیدی بخصوص واحدهای صنعتی می باشند که می توان این علل و عوامل را به دو دسته کلی: الف) علل و عوامل خارجی ب) علل و عوامل داخلی تقسیم بندی نمود که ذیلاً برخی از این عوامل قید می گردد.

الف (عوامل خارجی

الف-۱: موضوع تحریمهای اعمال شده از سوی برخی کشورها بخصوص کشورهای غربی

الف-۲: مشکلات ایجاد شده برای گشایش اعتبار (L.C)

الف-۳: عدم توانایی خرید تجهیزات و ماشین آلات

الف-۴: مشکلات موجود در زمینه صادرات

الف-۵: افزایش قیمت ماشین آلات یا مواد اولیه بواسطه خرید از طریق واسطه ها

الف-۶: شرایط حاکم بر اقتصاد جهانی

الف-۷: مشکلات ناشی از دمپینگ برای برخی از شرکتهای خارجی و...

ب (عوامل داخلی

ب-۱: فرسودگی ماشین آلات و تجهیزات

ب-۲: بالا بودن قیمت تمام شده محصولات بدلیل وجود مشکلات در ساختار

فنی واحدهای تولیدی

ب-۳: بالا بودن هزینه های نیروی انسانی با توجه به شرایط موجود
 ب-۴: پائین بودن راندمان و بازدهی کار (بازدهی= اثربخشی× کارایی) به دلایل تأثیرگذاری فاکتورهای محیطی و انسانی
 ب-۵: پائین بودن بهره وری نیروی انسانی
 ب-۶: وجود قوانین و مقررات دست و پا گیر (ابعاد منفی بروکراسی)
 ب-۷: بالا بودن سطح انتظار گروههای هدف (کارگر و کارفرما)
 ب-۸: ضعف و ناتوانی در مدیریت سیستمها و سیستمهای مدیریتی
 ب-۹: وجود عوامل کاهش دهنده بازدهی کار در واحد ها که با توجه به قوانین و مقررات فعلی امکان برخورد مدیریتی با آنها وجود ندارد.
 ب-۱۰: عدم وجود هماهنگی کامل بین دستگاههای اجرائی و خدمات دهنده
 ب-۱۱: مشکل سرمایه در گردش واحد ها
 ب-۱۲: واگذاری واحدهای زیانده در قالب اصل ۴۴ قانون اساسی به بخش خصوصی علیرغم صراحت قانون موجود مبنی بر واگذاری واحد در شرایط مطلوب
 ب-۱۳: واردات بی رویه محصولات خارجی مشابه قطعاً پرداختن به تمامی علل و عوامل ذکر شده در این مجال ننگذارد اما تنها به چند عامل از عوامل تأثیرگذار می پردازیم

ب-۱) بالا بودن هزینه های نیروی انسانی با توجه به شرایط موجود (مثال اپل مکینتاش و IBM)
 ب-۲: پائین بودن بهره وری نیروی انسانی (۸ ماه کار و دریافت حدود ۱۵ ماه حقوق در یکسال)
 ب-۳: واگذاری واحدهای زیانده در قالب اصل ۴۴ قانون اساسی لذا همانگونه که ملاحظه می شود در بحث امنیت اجتماعی شرکای اجتماعی، دستگاه ها و نهادهای متعددی تأثیرگذار هستند اما شاید در نگاه عمومی و در نگاه اول امنیت اجتماعی افراد را در مقوله اشتغال بدانیم اما واقعیت مطلب آن است که اشتغال تنها بخشی از امنیت اجتماعی را سبب می شود و شاید مهمتر از ایجاد اشتغال، حفظ اشتغال و حفظ و پایداری فرصتهای شغلی در محیطهای کار است که حفظ و پایداری مشاغل نیز یکی دیگر از وظایف خطیر وزارت کار و امور اجتماعی است که موضوع صیانت علاوه بر مواد مختلف قانونی در فصل چهارم قانون کار نیز بخوبی تبیین گردیده اما موضوعی که در این فصل بسیار تأکید گردیده رعایت دستور العمل های شورای عالی حفاظت فنی برای پیشگیری از حوادث ناشی از کار می باشد که در این خصوص حدود ۳۰۰۰ آئین نامه از سوی وزارت کار و امور اجتماعی تدوین و ابلاغ گردیده که در اینجا نگاهی اجمالی به میزان و تنوع حوادث ناشی از کار طی دو سال متوالی ۸۶ و ۸۷ خواهیم داشت .
 بدیهی است حوادث ناشی از کار نیز همانند سایر حوادث از ۳ بعد انسانی، اقتصادی و اجتماعی تأثیر گذار هستند که هر کدام از

درصد تغییرات سال ۸۷ به سال ۷۶	ضریب شیوع در ۱۰۰۰ نفر طی سال		تعداد حادثه دیدگان ناشی از کار		منطقه
	سال ۸۷	سال ۸۶	سال ۸۷	سال ۸۶	
۳۷ درصد -	۶/۸۲	۷/۳۳	۱۰۶۳	۱۰۶۷	قزوین
۸/۶ درصد -	۲/۶۹	۳/۱۲	۲۲۱۳۴	۲۴۰۷۵	کل کشور

جدول شماره ۱: تعداد حادثه دیدگان ناشی از کار و ضریب شیوع در ۱۰۰۰ نفر در استان قزوین و مقایسه با کل کشور

درصد تغییرات ۸۷ نسبت به ۸۶	سال ۸۷	سال ۸۶	نتیجه حادثه
۳۳ درصد -	۲۲	۳۳	فوت
۵ صدم درصد -	۸۱	۷۷	قطع عضو
۹ صدم درصد -	۱۹	۲۱	نقص عضو
۱۳ درصد -	۴۷۲	۵۴۳	جراحت و شکستگی

جدول شماره ۲: تعداد حادثه دیدگان ناشی از کار به تفکیک نتیجه حادثه طی سال ۱۳۸۷ و مقایسه با سال ۱۳۸۶

این ابعاد خود تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم را در موارد اختصاصی شامل می شوند که در ذیل برخی از هزینه های مستقیم و غیرمستقیم در ارتباط با حوادث ناشی از کار ذکر می گردد.

مجموع هزینه های ناشی از کار:

الف) هزینه های مستقیم:

هزینه تعطیلی قسمتی که در آن حادثه اتفاق افتاده هزینه تعطیل قسمتهای مجاور به جهت مساعدت به فرد حادثه دیده

هزینه انتقال حادثه دیده به مراکز درمانی

هزینه های مربوط به اقدامات درمانی

هزینه هایی که کارفرما در صورت مقصر بودن تحت عنوان دیه یا ارش باید بپردازد

هزینه هایی که سازمان تأمین اجتماعی بابت غرامت دستمزد یا از کارافتادگی جزیی و کلی می پردازد.

هزینه هایی که صرف ایجاد شرایط و بستریهای جدید باید از سوی کارفرما پرداخت شود.

ب) هزینه های غیر مستقیم:

هزینه های مربوط به خسارت یا خسارتهای وارده به تجهیزات و یا ساختمان کارگاه

هزینه های تأمین خسارتهای وارده به سیستم (از بعد فنی و اقتصادی)

هزینه های ناشی از افت تولید از ناحیه مصدوم و همکاران

هزینه های مربوط به از بین رفتن مواد اولیه، مواد بینابینی و گاه تولیدات حاصله

هزینه های تحمیلی به شرکتهای و مؤسسات دیگری که با این

واحد ارتباط کاری دارند

هزینه های ناشی از کاهش انگیزه در همکاران حادثه دیده

هزینه هایی که صرف آموزش نیروی جدید و بدون تجربه به

جای نیروی ماهر و با تجربه باید کارفرما بپردازد

هزینه های مربوط به دستگاههای دولتی از جمله وزارت کار،

وزارت دادگستری، قوه قضائیه، نیروی انتظامی، وزارت بهداشت

و درمان و سازمان تأمین اجتماعی که موضوع حادثه، اقدامات

درمانی، رسیدگی به شکایات بعدی و ... را رسیدگی می نمایند

از دیگر عوامل تهدید کننده امنیت اجتماعی کارگران و

کارفرمایان اختلاف فی مابین در زمینه مواد و مقررات قانون کار

می باشد که با توجه به ماهیت قانون کار و شرایط زمان تصویب

این قانون عمده کارشناسان و خبرگان این موضوع اذعان دارند

که این قانون نیز علیرغم بسیاری نقاط قوت، دارای مشکلات نیز

می باشد و در واقع شرایط اجرای آن را برای گروههای هدف

مشکل کرده است از نظر برخی سرمایه گذاران و کارآفرینان،

تعدادی از مواد این قانون (بخصوص ماده ۲۷ قانون کار) را بعنوان

عوامل چالشی و محدود کننده حوزه اختیارات خود می دانند و از

سوی دیگر قشر عظیمی از کارگران از اجرایی نشدن برخی از مواد

این قانون توسط مجریان گلایه مندند که با یک نگاه بیطرفانه و

صرفاً کارشناسی مشخص می گردد که با توجه به تحولات عظیم

اقتصادی که در کشورهای توسعه یافته صورت پذیرفته و به تبع

آن در کشور عزیزمان نیز بی تأثیر نبوده است شاید یک کالبد

شکافی اساسی از قوانین و مقررات موجود در حوزه اقتصاد و کار

خواسته ای غیر منطقی نباشد کما این که هر دو طرف از بسیاری

از خلاءهای موجود به نفع خود استفاده نموده اند.

نگاهی به آمارهای موجود شاید یکی از پارامترهای مؤثر و

قابل دفاع برای بیان این نکات باشد چرا که طی نه ماهه سال

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

جاری تعداد ۲۳۵۹۸۲ دادخواست جهت رسیدگی به ادارات کل کار و امور اجتماعی استانها داده شده است که تبعات اجتماعی این موضوع علاوه بر آن که بر دوش دولت سنگینی می نماید موجبات تحمیل هزینه های گزاف اقتصادی نیز جهت طی تشریفات قانونی تا صدور آراء قطعی برای این دستگاه دولتی می شود و از آن سو بجای بستر سازی برای ایجاد تعامل در محیطهای کار موجبات بروز روابط خاصی بین طرفین می گردد که با هدف ایجاد تعامل فاصله زیادی دارد.

اما گذشته از مباحث مطرح شده، دولت محترم و بخصوص وزارت کار و امور اجتماعی و وزارتخانه های ذی ربط تلاشهای زیادی را جهت بهبود شرایط اقتصادی و به تبع آن شرایط اجتماعی گروههای هدف انجام داده است که در

ذیل به برخی از این موارد پرداخته می شود.

- ۱- حمایت دولت از طریق اصل ۱۳۸ قانون اساسی و طرح موضوع مشکلات واحدهای تولیدی در کمیته های رسیدگی به مشکلات واحد های تولیدی استان و اعطای تسهیلات و همچنین استمهال به واحدهای مشمول از طریق کمیته بحران
- ۲- حمایت دولت از طریق طرح خط اعتباری ویژه برای واحدهای بدهکار به سیستم بانکی
- ۳- حمایت دولت از طریق طرحهای اشتغال مجدد مقرری بگیران بیمه بیکاری که اثرات مثبت اقتصادی و اجتماعی ویژه ای را برای کارگران و کارفرمایان در بردارد
- ۴- حمایت دولت از طریق طرحهای ۳۰ درصد و ۷۰ درصد در شرایط جذب مقرری بگیران

- ۵- حمایت های دولت از طریق اعطاء وام در قالب کمکهای حمایتی به واحدهای مشمول و مشکل دار
- ۶- اعطای تسهیلات به بنگاههای اقتصادی متوسط و کوچک بمنظور فراهم نمودن زمینه های اشتغال و همچنین تثبیت اشتغال پایدار
- ۷- تدوین سند کار شایسته (Decent Work) در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه و الزام به رعایت مواد ۸۷ و ۹۸ مقاله نامه های بین المللی کار در حوزه حمایت های اجتماعی
- ۸- کارگرانی که به دلایل مختلف با کارفرما قطع رابطه کاری می کنند و پس از منفک شدن از کار و در صورت واجد شرایط بودن می توانند براساس جدول زیر از مزایای بیمه بیکاری استفاده نمایند.

سابقه پرداخت حق بیمه	حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی
از ۶ ماه لغایت ۲۴ ماه	برای متأهلین یا متکلفین برای مجردین
از ۶ ماه لغایت ۲۴ ماه	۱۲ ماه
از ۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه	۶ ماه
از ۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه	۱۲ ماه
از ۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه	۱۸ ماه
از ۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه	۱۲ ماه
از ۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه	۲۶ ماه
از ۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه	۲۶ ماه
از ۲۴۱ ماه به بالا	۳۶ ماه

یکی از مقولات مهم در بحث حمایتهای اجتماعی قوانین و مقررات موجود در قانون تأمین اجتماعی است که ذیلاً به عناوین آنها اشاره می شود

- ۱- پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری یا حوادث
- ۲- پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری
- ۳- پرداخت کمک هزینه ازدواج
- ۴- پرداخت مستمری بازنشستگی
- ۵- پرداخت مستمری مربوط به از کارافتادگی جزئی و کلی
- ۶- پرداخت مستمری به بازماندگان متوفی
- ۷- شش بیمه ای برای بیمه شدگان اختیاری و مشاغل آزاد

منابع

- ۱- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی - موسسه کار و تأمین اجتماعی سال ۱۳۸۶
- ۲- سالنامه آمار نیروی انسانی سال ۱۳۸۷ معاونت برنامه ریزی و توسعه سرمایه انسانی وزارت کار و امور اجتماعی
- ۳- قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ و اصلاحات بعدی آن تا مرداد ۱۳۶۲
- ۴- منابع آماری موجود در اداره کار و امور اجتماعی استان قزوین
- ۵- قانون بیمه بیکاری و آئین نامه اجرایی بیمه بیکاری
- ۶- یادداشتهای شخصی نگارنده