

قانون کار مانع سرمایه گذاری نیست

ایجاد صنعت و گردش تولید سهمی نداشته‌اند. اینها مدیر منتخب سرمایه‌گذاران و سهامداران صنعت بوده‌اند که دلسوز و چاره‌اندیش باشند. مدیر دولتی بوده‌اند که از علم و دانش مدیریت- به ویژه مدیریت صنعتی یا مدیریت تولید- آگاهی زیادی ندارند لذا برای فرار از مسئولیت راههایی را انتخاب می‌کنند که عواقب ناپسندش دامنگیر کارگر و کارخانه و مدیران واقعی صنعت می‌گردد. مثلاً یکی از کارخانجات برزنت‌سازی تعدادی از کارگران با سابقه را ظاهراً به دلیل اعتراضی که نسبت به خرید مواد اولیه ناسالم و گردش کار سالن رسیدگی کرده‌اند در اختیار اداره کار محل گذاشته است تا به عنوان نامه‌رسان و مستخدم و آبدارچی مشغول کار شوند و حقوق

ماهانه خود را هم از کارخانه دریافت کنند. اگر این کارگران مقصر بوده‌اند چرا طبق مقررات همین ماده ۲۷ با آنها فسخ قرارداد نمی‌کنند؟ چرا نماینده کارخانه یا شخص مدیر کارخانه در مراجع حل اختلاف از حقوق قانونی خویش دفاع نمی‌کنند؟ و چرا راهی را انتخاب می‌کنند که نه تنها حادّ مشکلات نیست بلکه زاینده مشکلات دیگری هم خواهد بود.

نگاهی به چند ماده دیگر

متفدان قانون کار می‌گویند: ماده ۱۶۵ قانون صراحت دارد که اگر هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد حکم بازگشت و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت کارگر مشمول ماده ۲۷ و دریافت اخذ حق سنوات خواهد بود و تبصره همین ماده اضافه می‌کند: اگر کارگر نخواهد به واحد مربوطه باز گردد کارفرما مکلف است به ازاء هر سال خدمت معادل ۴۵ روز حقوق وی را پرداخت کند. آیا مفاد همین تبصره کارگری را که ۱۰-۱۵ یا ۲۰ سال سابقه کار دارد به هوس نخواهد انداخت که برای دریافت خسارت اخراج، کم کاری و اخلاص کند. ماده ۴۱ قانون کار نیز موافقان و

مخالفان زیادی دارد. به موجب این ماده «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید: ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌شود، ۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه ما به التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.»

حال سؤال اینست اگر شورای عالی کار به این تکلیف قانونی خود عمل نکرد چه خواهد شد و کدام مرجع توان آن را دارد تا شورای عالی کار را وادار سازد حداقل دستمزد سالانه را با رعایت همه جهات قانونی و عرفی آن تعیین کند؟ نکته دیگر این که باید پرسید آیا طی

سالهای اخیر افزایش حداقل دستمزد برای یک خانواده «چهار نفری» که به رسمیت شناخته شده است، بر مبنای نیاز واقعی و نیز براساس «تورم واقعی» اعلام شده است؟ و در نظر داشته باشیم که میزان تورم در شش ماهه اول سال جاری بیش از ۴۸ درصد نسبت به مدت مشابه در سال گذشته بوده است!

حسنعلی کاتبیان کارگر نساجی قائم شهر می‌گوید: ظاهراً حداقل دستمزد را بر مبنای اداره یک خانواده چهارنفری تعیین می‌کنند. اگر وجه تعیین شده را در اختیار یکی از همین اعضای تصمیم‌گیرنده شورای عالی کار بگذاریم می‌تواند با آن فقط شهریه مدرسه دو نفر از فرزندانش را پرداخت کند؟ قدرت آن را دارد که یک واحد مسکونی ۲ اتاقه اجاره کند؟ و یا توان آن را دارد تا کالاهای اساسی مورد نیازش را (مثل روغن حلیبی ۱۱۰۰۰ ریال، یا ۱۳۰۰۰ ریال یا گوشت کیلویی ۶۵۰۰ ریال) را فراهم سازد؟ و آیا اصولاً افزایش دستمزد و پرداخت آن به صورت نقدی در جوامعی مثل جامعه ماکار درستی است؟ آیا به جای آن نمی‌توانیم روش‌های دیگری را انتخاب و جایگزین سازیم؟

قانون کار مظلوم واقع شده است.

بخش سوم

دست‌اندرکاران چه می‌گویند؟

دانستن آرا و نظریات مجریان، تدوین‌کنندگان و دست‌اندرکاران اجرائی قانون فعلی کار می‌تواند زمینه را برای داوری متصفانه‌تر درباره آن آماده کند.

در شرایطی که می‌شنویم- و به کرات هم می‌شنویم- قانون فعلی کار مسبب بسیاری از نارسائی‌ها و بی‌نظمی‌ها است، سبب افت تولید می‌شود، انگیزه سرمایه‌گذاری را از بین می‌برد و... این نکته را نیز از زبان محسن خواجه‌نوری معاون وزارت کار و اسور

اجتماعی می‌شنویم که:

«قانون کار در جامعه ما مظلوم واقع شده است، به گونه‌ای که هر مشکل و معضلی را به آن نسبت می‌دهیم و آن را متهم و مقصر قلمداد می‌کنیم.»

آقای محسن خواجه‌نوری در یک پرسش و پاسخ پیرامون این قانون نیز چنین جواب می‌دهد: مهمترین مسأله‌ای که روی آن تأکید می‌شود و این خود سبب بروز ناهماهنگی‌هایی نیز شده است عنوان کردن این مطلب است که قانون کار همه اختیارات مدیریت را گرفته و مدیر حتی در مواقعی که کارگر دچار بی‌انضباطی هم می‌شود حتی برای بازخواست ندارد و نهایتاً در صورت

عدم اصلاح کارگر نمی‌تواند وی را اخراج کند. این تبلیغات در پاره‌ای از موارد باورهای نادرست را در کارگران به وجود آورده که درخواست ما این است که از بیان این گونه مطالب پرهیز شود، چرا که اگر به آمار دادخواستهای سال ۷۲ بنگریم از ۱۷۳ هزار دادخواست و اصله بیش از ۹۰ هزار در ارتباط با اخراج بوده که دو سوم آنها پذیرفته شده است و جالب این که در سال ۷۱ نیز وضع به همین ترتیب بوده یعنی در آن سال هم نزدیک به دو سوم درخواستهای اخراج پذیرفته شده بود.

این مسأله برای ما افتخاری نیست اما واقعاً چاره‌ای نداریم. این تعداد اخراجها

فارغ از مواردی است که در تسویه حسابها و به اصطلاح بازخریدها وجود دارد. اینها همه در زمان اجرای همین قانون اتفاق افتاده است. اخراج و باز خرید سنوات در قانون کار در ارتباط با شرایطی خاص است، وقتی صحبت از انضباط است قانون کار با استحکام و استواری خاصی از انضباط در کار حمایت و بی‌انضباطی را به شدت محکوم می‌کند. ما اگر طالب انضباط هستیم در همه موارد باید باشیم. انضباط در کار انضباط در اخراج را هم طلب می‌کند. اگر در اخراج بخواهیم بی‌انضباط عمل کنیم اما متوقع انضباط در کار باشیم توقعی نادرست و خودخواهانه خواهیم داشت. ماده ۲۷

قانون کار، قانون حداقلها است

قانون کار نیاز به دقت کافی دارد که توجه به آن محیط کار را از هر بی‌انضباطی پاک و بی‌انضباط‌ها را از محیط کار طرد می‌کند.

خانه کارگر و قانون کار

خانه کارگر بالاترین مرکزیت دفاع از منافع کارگران را در خود جای داده است. این خانه بعد از وزارت کار بیش از هر سازمان و مؤسسه دیگری درگیر مسائل ناشی از اجرای قانون کار می‌باشد. برای آگاهی از برداشتهای مسئولین این اتاق پای صحبت آقای محبوب دبیرکل این اتاق می‌نشینیم و به عنوان نخستین پرسش سوال زیر را طرح می‌کنیم:

در جمع‌بندی‌های شما بیشترین اعتراضات به کدام بخش قانون است و خود شما در مقابل این ایرادات چه استدلالی دارید؟

- مهمترین ایرادی که تاکنون گرفته شده از ناحیه کارفرمایان و مراجع بین‌المللی کارفرمایی مثل کارشناسان بانک جهانی، و متوجه فصل خاتمه قرارداد کار خصوصاً مواد ۲۷ و ۲۸ قانون بوده است که به اعتقاد کسانی که به قانون حمله کرده‌اند، قانون کار و خصوصاً فصل خاتمه قرارداد کار مانع جابه‌جایی نیروی انسانی در بخشهای مختلف صنعت می‌شود. به اعتقاد ما مسئله جابه‌جایی نیروی انسانی که تحت عنوانی چون اخراج که معتبرترین عنوانی است که ما می‌شناسیم و تعدیل نیروی انسانی- باز خرید و از این قبیل عناوین و اسامی که می‌شود تاکنون از کارگران سلب امنیت شغلی کرده و سبب آوارگی و بیکاری آنها شده است. شاید مسئله اخراج که مطلوب نظر کارفرمایان و جمیع منتقدین آن می‌باشد به مثابه

شمشیر دوله‌ای باشد که در طرفی لبه آسودگی خاطر کارفرمایان از اخراج و همه‌گونه برخورد با نیروی کار را فراهم می‌آورد اما در لبه تیز دیگر سلب امنیت اجتماعی و آشفتنی بیشتر نیروی کار و برخوردهای خشن و غیرقابل تحمل نیروی کار برای جامعه و کارفرمایان را در بر خواهد داشت. فراموش نمی‌کنیم که مهمترین مسأله مورد درخواست کارگران حداقل از سال ۵۵ به بعد لغو و تعدیل ماده ۳۳ قانون کار سابق بود که طی آن به کارفرما اجازه داده شده بود کارگر را با اختطاری ۱۵ روزه از کار بیکار کند و دامنه این ماده قانونی سلب امنیت شغلی و سلب امنیت اجتماعی کارگران را

سازمان بین‌المللی کار نیز در این مورد یعنی ضرورت دادرسی و دادن حکم بازگشت به کار چندین توصیه‌نامه به تصویب رسانده که حدود ۷۰ کشور جهان براساس قوانین کارشان این موضوع را به خوبی رعایت می‌کنند. لذا به عنوان جمع‌بندی باید گفت که ماده ۲۷ قانون کار و فصل خاتمه قرارداد کار چیزی نیست جز تصریح در مورد مقابله نامه‌های بین‌المللی و رعایت خواستهای حق طلبانه کشورمان.

قانون حداقلها

- طیف مقابل کارگران هستند و معتقدند که قوانین نمی‌تواند متضمن

عقیده را تأیید نمی‌کند که کارگران خواهان تغییر و یا تعویض قانون کار باشند بلکه آنها ضمن تأکید بر اجرای قانون موجود خواهان دستیابی به حقوق و دست‌آوردهای کار که بهینه می‌باشند که متضمن زندگی بهتر و رفاه بیشتر باشد.

- نظر شما در مورد دو مرحله‌ای بودن دادگاههای کار که به موجب آن هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف وجود دارد و مرجع سومی وجود ندارد چیست؟
- در قانون گذشته هم رسیدگی دو مرحله‌ای بود، یکی شورای توافق بود، مشکل از نمایندگان اداره کار محل، نماینده کارفرما و نماینده کارگر که به شکایت کارگر رسیدگی و رای صادر



فراهم آورده بود. انقلاب اسلامی به عنوان فریادرس مجموعه کارگری بالطبع با مهمترین معضل کارگری یعنی مسأله ماده ۳۳ قانون کار سابق می‌بایستی به وجهی معقول و مورد پسند کارگران روبرو می‌شد. ماده ۲۷ قانون در واقع برآوردن این تقاضای مهم کارگری بود چون سخن کارفرمایان و نمایندگان آنها نظیر اتاق بازرگانی این بوده که کارگران بدون هیچ دادرسی از کار اخراج شوند و این بی‌عدالتی و نقض صریح حقوقی است که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حق هر فردی دانسته است. تقاضای دادرسی حقی نیست که در هیچ نقطه‌ای از جهان بتوان آن را سلب کرد.

حقوق کارگر باشد. نظر تان چیست؟

- تا حدی که می‌دانم هیچ کارگری با این عقیده که قانون کار جدید متضمن حقوق کار آنها نیست موافقت ندارد! اما آنچه خانه کارگر و تمامی کارگران کشور به آن اعتقاد واحدی دارند اینست که قانون کار قانون حداقلها است و هیچ امتیاز خاصی در این قانون به آنها داده نشده و در واقع کارگران ما از کارفرما می‌خواهند که بر مبنای حداقل‌هایی که این قانون معین کرده حقوق همه جانبه آنها را که بر ذمه کارفرماست مراعات کنند. از طرف دیگر اجتماع کارگران در حمایت از قانون صدها طومار تهیه کرده‌اند و تماسهای روزانه آنها نیز این

می‌کردند که اگر مورد اعتراض یکی از طرفین دعوی - کارفرما یا کارگر- قرار می‌گرفت پرونده به هیأت حل اختلاف شهرستان ارجاع می‌شد. این هیأت را نمایندگان فرمانداری، دادگستری و اداره کار شهرستان، سه نفر نمایندگان کارفرما و سه نفر نمایندگان کارگران همان شهرستان تشکیل می‌دادند که به موجب قانون، آراء آنها قطعی و لازم الاجرا بود و به وسیله اجرائیات دادگستری نیز به مرحله اجرا گذاشته می‌شد بعدها به واسطه پاره‌ای شکایات، خصوصاً شکایات کارفرمایی، وزارت کار و امور اجتماعی وقت هیتی به نام هیئت عالی حل اختلاف تشکیل داد تا در واقع بنابر

یک خطا نباید سالها سابقه کار را نفی کند.

نظر شخص وزیر کار بعضی از احکام صادره در هیئت حل اختلاف غالباً به نفع کارفرمایان نقض گردد که این اقدام هیچ زمانی از وجاهت قانونی لازم برخوردار نبود. در قانون کار فعلی نیز سه مرحله برای رسیدگی در نظر گرفته شده است ابتدا مسأله اخراج توسط کارفرما به اطلاع شورای اسلامی کار واحد رسانده می شود و در صورت عدم موافقت شورا یا مخالفت کارگر با اخراج، هیئت تشخیص تشکیل و سپس در صورت اعتراض کارگر یا کارفرما شکایت به هیئت حل اختلاف ارجاع می گردد.

- آیا نیازی به تغییر در قانون کار فعلی احساس می کنید؟

- به تعبیری که کارفرمایان مدعی هستند و بعضی از مراجع دست اندرکار قانون گذاری نیز بیان کرده اند خیر. اساساً ما با هر تغییری که متضمن کاهش حقوق کارگران از حداقل های موجود می باشد مخالفیم.

مشکل از قانون است یا اجرا؟

در آخرین قسمت از این بخش گزارش پای صحبت دکتر عزت الله عراقی استاد دانشکده حقوق دانشگاه تهران که در زمینه حقوق کار صاحب نظر است و زمانی در تهیه پیش نویس قانون کار مشارکت داشته است می نشینیم و ز ایشان می خواهیم نظریات خود را در مواردی از قانون کار که با اعتراض های بیشتری مواجه است بیان کند. دکتر عراقی می گوید:

به طور دقیق مدارک و منابعی نیست که این اعتراضات تنظیم یافته باشد. اما به نظر می رسد که اعتراضها عمدتاً شامل محدودیت موارد اخراج باشد. در قانون جدید کار برابر ماده ۲۷ کارفرما در مواردی که کارگر مرتکب قصوری شو:

یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را نادیده بگیرد پس از تذکرات کتبی می تواند با جلب نظر موافق شورای اسلامی کار به خدمت او خاتمه دهد. با توجه به مواد دیگر قانون کار و به ویژه ماده ۱۶۵ به نظر می رسد خارج از این موارد اخراج کارگر اصولاً مجاز نیست. همین محدودیت است که از دید برخی موجب محدود شدن اختیار کارفرما می گردد.

دکتر عراقی در مورد نحوه رسیدگی به اختلافات کارگری می گوید: رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما در قوانین کشور ما همواره به صورت دو مرحله ای بوده است با این تفاوت که در

دیوان عدالت اداری می باشد. امید می رود آرای دیوان مزبور در زمینه چگونگی اجرای قانون کار از سوی هیئتهای حل اختلاف با توجه به فلسفه حاکم بر حقوق کار، یعنی حمایت از کارگر تحولی مثبت در آراء حل اختلاف پدید آورد.

این نکته را نیز باید اضافه کنیم که به سبب ویژگیهای جامعه کارگری کشور ما مراجع حل اختلاف موجود برای رفع اختلافات کارگر و کارفرما مناسب ترند تا دادگاههای دادگستری.

یک سوال اساسی را با دکتر عراقی در میان می گذاریم. این سوال که آیا این خود قانون فعلی کاراست که مشکل



می آفریند، یا مشکل از نحوه اجرای آن فاشی می شود؟

- هر چند قانون کار نارساییها و نواقصی دارد اما در مواردی نحوه کاربرد قانون بیش از خود آن مشکل آفرین است. به عنوان نمونه، گاه از کم کاری و بی نظمی برخی کارگران گلابه می شود اگر درست دقت کنیم با توجه به اینکه در کارگاه می توان آئین نامه انضباطی به وجود آورد اگر کارگاهی به سبب ناتوانی مدیران، فاقد نظم مناسب باشد آن را نمی توان به قانون کار منسوب نمود. البته در مواردی هم به سبب بی دقتی هایی که در تنظیم قانون کار شده است این قانون در ایجاد زمینه مناسب برای روابط درست کاری ناتوان است.

- با توجه به اینکه از دست اندرکاران تدوین قانون بوده اید آیا نیاز به تغییری در قانون کار فعلی احساس می کنید؟

لازم به تذکر است که در تدوین قانون کنونی کار مستقیماً دخالتی نداشته ام.

در اواخر سال ۱۳۵۸ وزارت کار بنا به ضرورت های ناشی از دوران انقلاب تصمیم به مطالعه و بررسی زمینه های قانون جدید کار گرفت و تحقیق در این زمینه را به مؤسسه کار و تأمین اجتماعی که مؤسسه ای پژوهشی است واگذار کرد.

در آن مؤسسه تئوری چند از کارشناسان و صاحب نظران وزارت کار برای تهیه پیش نویس قانون کار به مطالعه پرداختند. از همان اوان دعوت به همکاری شدم و طی دو سه سال جلسات مستمر هفتگی در آن جمع پیش نویس تهیه شد که هیچگاه در روزنامه ها انتشار نیافت و فقط به صورت محدود در اختیار مسوولان وزارت کار قرار گرفت. در همین زمان و

مقارن آن در خود وزارت کار نیز جمعی به تهیه پیش نویس دیگری با دیدگاهی متفاوت پرداختند. این پیش نویس در همان سالها در روزنامه ها منتشر شد (سال ۶۱). تأثیر پیش نویس تهیه شده در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در لایحه کار که دولت وقت تقدیم مجلس کرد دست کم در برخی فصول و موارد انکارناپذیر است. اما لایحه کار که با تغییرات کمیسیون کار و امور استخدامی مجلس و خود مجلس شورای اسلامی و

سرانجام مجمع تشخیص مصلحت نظام به صورت قانون کار در آمده است با پیش نویس تهیه شده در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در همه زمینه ها موافق نیست. بدین ترتیب دیدگاه کارشناسی مطرح شده در پیش نویس مزبور که در سر تا سر آن از فلسفه یکسانی پیروی می شد (با تکیه بر اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی و معیارهای شناخته شده در سطح جهانی) همان چیزی نیست که در قانون جدید کار آمده است.

در مورد قسمت دوم پرسش: اصولاً حقوق کار رشته ای است که به تناسب تحولات اجتماعی دگرگونی می پذیرد. بنابراین قانون کار هم ممکن است روزی نیاز به تغییر پیدا کند اما نکته مهم آنست که در این تغییر و تبدیلها فلسفه قانون کار یعنی حمایت از کارگران نباید فراموش شود.