

طرح جدید اصلاح قانون کار: خوب ولی ناکافی

نگاه دکتر علی الله همدانی، عضو انجمن مدیران صنایع



تبصره پیشنهادی در طرح اصلاحی، افزودن ضوابط دیگری غیر از ده نفر کارگر مانند میزان سرمایه گذاری، گردش مالی و شرایط اقتصادی - اجتماعی است که شامل تعداد دیگری از کارگاه های با تعداد کارگران بیشتر می گردد.

۲) مواردی که مورد اعتراض کارگران بوده و اصلاح شده است.

۱-۲) تغییر و اصلاح ماده ۲۴: ماده ۲۴ قانون کار مربوط به حق سنوات و پاداش پایان کار می باشد که در قبال یک سال کار به کارگرانی که بیش از یک سال کار کرده باشند، پرداخت می شود. در اصلاح ماده مذکور، کارفرمایان موظف شده اند تا به کارگران با قرارداد موقت و دائم به نسبت مدت کارکرد و به مأخذ هر سال، یک ماه آخرین حقوق را به عنوان مزایای پایان کار پرداخت نمایند. بدین ترتیب، کارگران با هر نوع قرارداد و هر مدت سابقه کار از مزایای پایان کار استفاده خواهند کرد.

۲-۲) اضافه کردن تبصره ۲ به ماده ۳۰ قانون کار: این تبصره مربوط به ایجاد صندوق بیمه بیکاری است که در شرایط جدید که صندوق به وزارت کار و امور اجتماعی منتقل می گردد، دو امتیاز به کارگران اعطا می شود.

الف - استفاده کلیه کارگران بیکار اعم از قرارداد دائم یا موقت از قانون بیمه بیکاری.

ب - استفاده نیروی کاری که با داشتن مهارت شغلی، بیکار باشد. منظور از کارگران مذکور، کارگرانی است که در گذشته شاغل نبوده اند و به تازگی وارد بازار کار شده اند.

۲-۳) اضافه کردن تبصره ای به ماده ۷: ماده ۷ قانون کار مربوط به قرارداد کار می باشد که قرارداد به کتبی و شفاهی تقسیم شده است.

در تبصره ۳ ماده ۷ طرح اصلاحی مقرر گردیده است: قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار قرار می گیرد، منعقد و ثبت گردند. این تبصره که قرارداد باید کتبی باشد، به سود کارگران است، زیرا حقوق و تعهدات دو طرف کاملاً مشخص گردیده و هر یک عزم به اجرای تعهدات خویش می کنند.

۲-۴) تغییر ماده ۴۱ قانون کار: ماده ۴۱ قانون کار مربوط به تعیین حداقل مزد می باشد. در طرح جدید و اصلاح شده قانون کار، مقررات تعیین حداقل مزد بر اساس موازین بین المللی کامل تر شده و شرایط و معیارهای ذیل بدین منظور تعیین گردیده است.

- درصد تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی
- تأمین معیشت زندگی یک خانواده به تعداد متوسط
- شرایط اقتصادی کشور و بخش های مختلف اقتصادی

کارگر، ابتدا با تذکر کتبی و اطلاع موضوع به تشکل کارگری، کارفرما می تواند با پرداخت یکماه آخرین حقوق در قبال هر سال خدمت، به فعالیت کارگر خاتمه دهد. کارگر اخراجی هم ظرف مدت ۱۰ روز می تواند به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید و در صورتی که بی گناه تشخیص داده شود و یا در صورت عدم احراز قصور، مبلغی که از جمع حقوق دو سال کارگر تجاوز نباید بکند، به عنوان پاره نامه برای کارگر تعیین می شود. کارفرما نیز مخیر است که حقوق ایام بلا تکلیفی کارگر را بپردازد و او را مجدداً بکار بگمارد و یا این که مبلغ مذکور را به کارگر پرداخته و کارگر جدیدی استخدام کند و با کارگر اخراجی فسخ قرارداد نماید. بدین ترتیب و با رأی مراجع حل اختلاف، اولاً فسخ قرارداد قطعی می شود و ثانیاً با اخراج کارگر مذکور، کارگر بیکاری به کار گماشته می شود و به کارفرما نیز فشاری وارد نمی گردد.

۱-۲) اضافه شدن بند "ز" و یک تبصره به ماده ۲۱: ماده ۲۱ قانون کار مربوط به خاتمه قرارداد کار است و مواردی مانند بازنسیستی، از کار افتادگی، رخوت و استعفا را عامل فسخ برشمرده است. همان طور که ملاحظه می شود، موارد مذکور همه مربوط به کارگر است؛ به ویژه استعفای کارگر که به او اجازه می دهد تا بدون رضایت کارفرما، استعفا داده و کار را ترک گوید. این در حالی است که به مواردی که اجازه می دهد کارفرما قرارداد کارگر خود را فسخ کند، اشاره ای نشده است. اما در طرح پیشنهادی، بند "ز" اضافه شده است که به مواردی مانند کاهش تولید، تغییرات ساختاری و ... که منجر به تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه می گردد، اشاره شده است. بدیهی است، در چنین مواردی قرارداد فسخ می شود. تبصره اضافه شده مربوط به تشخیص موارد مربوط به بند "ز" می باشد و بدین منظور، هیأتی مرکب از استانداران یا معاون وی، سازمان های کار، صنایع، تأمین اجتماعی، نماینده تشکل کارگری و کارفرمایی تعیین گردیده است. حال اگر به تشخیص هیأت مذکور، تمام یا بخشی از کار تعطیل شود، به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می شود.

۱-۳) اضافه کردن تبصره ای به ماده ۱۹۱: ماده ۱۹۱ قانون کار چنین مقرر می دارد: کارگاه های کوچک کمتر از ۱۰ نفر کارگر را می توان بر حسب مصلحت، موقتاً از شمول برخی از مقررات قانون کار مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. همان طور که ملاحظه می شود، به موجب قانون، کارگاه های کوچک که تعداد آنها نیز بسیار زیاد است، از برخی مواد قانون مستثنی شده اند. هدف از

قانون کار یکی از مهم ترین قوانینی است که واجد سه جنبه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است و لزوم اصلاح و تغییر آن به تناسب تغییرات اقتصادی - اجتماعی کشور، مفید است. شاید به همین دلیل بود که پس از مدت کوتاهی که از اجرای قانون کار سپری گردید، با ملاحظه ناهمگونی قانون مذکور با شرایط و اوضاع اقتصادی از جمله مغایرت های این قانون با منافع و مصالح صنعت و تولید کشور، اعتراض کارشناسان، محققان و صاحبان صنایع را به همراه داشت. این اعتراضات از سوی تشکل های کارفرمایی نیز به انحای مختلف مطرح گردید تا آنجا که در برنامه های سوم و چهارم توسعه کشور، آشکارا قدرت قانونی یافت، ولی هیچگونه اقدام عملی مؤثری در این زمینه صورت نگرفت. با توجه به ادامه این اعتراضات بود که وزیر کار و امور اجتماعی دولت نهم جهت اصلاح قانون کار پیشقدم شد و این در حالی بود که این وزارتخانه در گذشته خود از مخالفان هرگونه تغییر و اصلاح قانون کار بود. دکتر جهرمی، اولین گام را در تیر ماه ۱۳۸۵ با ارائه پیش نویس اصلاح برخی از مواد قانون کار برداشت. این پیشنهاد مورد بررسی و مطالعه کارشناسان و متخصصین حقوق کار قرار گرفت و ضمن تأیید این اقدام، نظراتی موافق و مخالف از سوی دو جبهه کارگری و کارفرمایی در مورد آن اظهار شد. سپس بر اساس همین نظرات، اصلاحاتی در طرح پیشنهادی وزیر کار به عمل آمد و از آنجا که همچنان نظرات مغایری در مورد آن به ویژه از سوی مجامع کارگری ابراز می شود، لذا ضرورت ایجاد می کند همچنان مورد بررسی قرار گیرد تا سره از ناسره شناخته شود.

در طرح پیشنهادی اصلاح قانون کار، دیدگاه هایی چند مورد توجه قرار گرفته است که در گذشته کم و بیش مورد اعتراض بوده است. این موارد عبارتند از:

۱) مواردی که همواره مورد اعتراض کارفرمایان بوده و درخواست تغییر و اصلاح آن اعلام شده است:

۱-۱) اصلاح ماده ۲۷: ماده ۲۷ قانون کار شرایط فسخ قرارداد کار را معین می کند که از جمله این شرایط، کسب موافقت شورای اسلامی کار و نهایتاً ارجاع اختلاف به مراجع حل اختلاف می باشد که هر دو مورد به زیان کارفرمایان می باشد، زیرا شورای اسلامی کار با پیشنهاد فسخ قرارداد کار کارگر موافقت نمی کند و مراجع حل اختلاف نیز همواره رأی به بازگشت به کار کارگر می دهند. لذا ماده مذکور که اجازه نمی دهد کارفرما بر طبق ضرورت ها و مصالح خود با کارگر خطای یا زاید فسخ قرارداد نماید، مورد اعتراض همیشگی کارفرمایان بوده است.

اما در طرح جدید در صورت قصور و تقصیر

● بهره‌وری

تبصره ۲- شورای عالی کار می‌تواند با در نظر گرفتن موارد مذکور و شرایط اجتماعی - اقتصادی مناطق یا فعالیت‌های مختلف، میزان حداقل مزد کارگران را متناسب با آنها تعیین نماید. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضوابط جدیدی برای تعیین حداقل مزد در نظر گرفته شده که خواست‌های کارگران را برآورده می‌سازد.

۳) اصلاحاتی که مورد توجه کارفرمایان و کارگران می‌باشد

در طرح اصلاحیه مذکور، موادی از فصل ششم قانون کار تحت عنوان تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی، دست‌خوش اصلاحاتی شده است. در این اصلاحیه اهداف و وظایف تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی به طور شفاف بیان گردیده و کلیه تشکیل‌های کارفرمایی بر اساس اصل ۲۶ قانون اساسی و تشکیل‌های کارگری بر اساس اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی تعریف شده و اهداف و وظایفشان تعیین گردیده است. در این اصلاحیه، مقرر شده تا مقررات قبلی که عمدتاً مشکلاتی برای کارفرمایان پدید می‌آورد، بر اساس تبصره ۵ که حاوی آیین‌نامه‌ای در مورد چگونگی تشکیل، حدود و وظایف، اختیارات و نحوه عملکرد هر یک از تشکیل‌های مذکور در این ماده، اعم از شورای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی یا نمایندگان آنها می‌باشد، اصلاح خواهد شد تا دیگر مشکلاتی برای مدیریت فراهم نگردد.

۴) رهنمودهای مربوط به چگونگی فعالیت وزارت کار

مواد مربوط به این بخش شامل مواد ۹۶، ۱۱۹ و تبصره‌های ماده ۱۹۲ می‌باشد. این مواد مربوط به ایجاد سازمان بازرسی کار از ادغام واحدهای بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، سازمان محیط زیست و سازمان بهداشت محیط می‌باشد. همچنین ایجاد سازمان کارآفرینی و اشتغال در وزارت کار که وظایفی بسیار گسترده‌تر از واحد اشتغال دارد، دیده شده است. در عین حال، گردآوری کلیه اطلاعات مربوط به کار، کارگر، کارفرما، نیرو و بازار کار به وزارت کار و امور اجتماعی سپرده شده است. کلیه مؤسسات، سازمان‌ها و نهادها نیز به ارایه اطلاعات و آمار مورد نیاز به وزارت کار و امور اجتماعی موظف شده‌اند.

ارزیابی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، طرح اصلاحی قانون کار به هیچ وجه یکسویه نبوده و توأم‌انگاری‌ها و مشکلات کارگران و کارفرمایان را در نظر گرفته و درصدد رفع آنها برآمده است. ولی باید اذعان نمود که مشکلات مربوط به قانون کار همچنان ادامه دارد، لذا باید مواد دیگری از قانون کار مورد بررسی قرار گرفته و در مورد حذف یا اصلاح آن اقدام شود. در چنین شرایطی است که می‌توان امیدوار بود شرایط بازار کار و صنعت کشور بهبود یافته و موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد.

«تحریم‌ها هزینه‌های زیادی به کشور تحمیل می‌کند»

«کشوری که ۸ سال جنگ نابرابر را پشت سر گذاشته است، مطمئناً از تحریم‌ها هم به سلامت خواهد گذشت. اما ...»



ایران همواره به عنوان کانون تحولات اقتصادی و سیاسی خاورمیانه مورد توجه بوده است. در این میان، قابلیت‌ها و مزیت‌های ویژه‌ای که کشورمان در زمینه‌های مختلف از قبیل دسترسی به انواع انرژی، وسعت و جمعیت قابل توجه، وفور و تنوع منابع معدنی و موقعیت ژئواستراتژیک در اختیار دارد، نقش و جایگاه پررنگی برای کشورمان در منطقه خاورمیانه فراهم نموده است. دکتر محمد قلی یوسفی، عضو هیأت علمی دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبایی، با بیان مطالب فوق، خاطر نشان می‌کند: درک صحیح و بهره‌برداری مناسب از موقعیت و مزیت‌های یاد شده، ضمن ایجاد فرصت‌های جدید، می‌تواند نقش ایران را در منطقه پررنگ‌تر نماید و علاوه بر آبادانی و پیشرفت کشور، در آرامش و توسعه منطقه نیز مؤثر باشد.

دکتر یوسفی با اشاره به این که ایران تاکنون نتوانسته از امکانات و مزیت‌های خود بهره‌برداری نماید، می‌افزاید: اگر نتوانیم با دنیا به نوعی رابطه مسالمت‌آمیز و متقابل برسیم، قادر نخواهیم بود خود را با تغییرات و تحولات روزافزون دنیا مطابقت داده و بهره لازم را برده و منافع ملی را تحقق ببخشیم.

وی در خصوص مسائلی مربوط به رابطه ایران با آمریکا، می‌گوید: در خصوص رابطه با آمریکا، مسأله این نیست که ما قوی‌تریم یا آمریکا، بلکه مسأله اصلی، کسب منافع ملی از طریق رابطه متقابل است. هدف هر کشوری از ارتباط با سایر کشورها، تأمین منافع ملی است. طبیعی است که اروپایی‌ها و آمریکا در رابطه با ایران به دنبال منافع ملی خود باشند. متأسفانه تاکنون نتوانسته‌ایم کشورهای اروپایی و آمریکا را متقاعد کنیم که در روابطمان حسن نیت داریم. در ارتباط با سایر کشورها نیز باید برخی واقعیت‌ها را بپذیریم. باید قبول کنیم که امروز آمریکا به تنهایی ۱۳ تا ۱۴ درصد تجارت جهانی را در اختیار دارد و ۹۹ درصد پول‌های جهان با دلار آمریکا مبادله می‌شود. در جهان امروز نباید برای خود دشمن بتراشیم.

این استاد دانشگاه در ادامه می‌افزاید: اشتباهی که همچنان دچار آن هستیم، این است که آمریکا را دشمن ابدی خود می‌دانیم، در حالی که وقوع دو اتفاق اخیر در منطقه یعنی سرنگونی طالبان و حذف رژیم بعثی و رهبر آن صدام حسین، نشان داد که حتی آمریکا هم می‌تواند با ما منافع مشترک داشته باشد. حال سؤال این است که آیا زمان آن نرسیده که بر اساس منافع ملی و حفظ اصول، پای میز مذاکره با آمریکا نشسته و مستقیماً مشکلات و مسایلمان را حل کنیم. به اعتقاد بنده، در آمریکا خواه دمکرات‌ها

در رأس قدرت باشند و خواه جمهوری خواهان، حل مشکلات ما بین دو کشور تا حد زیادی به نوع نگاه ما بستگی دارد. باید متوجه باشیم که تحریم، هزینه‌های زیادی را به ما تحمیل می‌کند که از آن جمله می‌توان به اختلال در روابط بانکی و مبادلات ارزی، سرمایه‌گذاری خارجی، ارتباطات ماهواره‌ای و الکتریکی و موانع مربوط به تجارت اشاره نمود. البته تحریم مسأله‌ای با مرگ نیست. اما تحریم‌ها همانند یک بیماری تدریجی، موجب عقب‌ماندگی و اختلال در روند توسعه کشور می‌شوند. هر چند کشوری که ۸ سال جنگ نابرابر را پشت سر گذاشته، مطمئناً از تحریم‌ها هم به سلامت خواهد گذشت، اما مسأله این است که هزینه این سیاست چقدر است؟

دکتر یوسفی با تأکید بر این که باید برای هماهنگی سیاست‌های اقتصادی کشور با سیاست‌های بین‌المللی آن، اقدامات اساسی و سازنده‌ای انجام دهیم، پیشنهاد می‌کند که ابتدا موانع موجود مانند فقدان امنیت فردی و اجتماعی، مشکلات مربوط به امنیت سرمایه‌گذاری خارجی، فساد اقتصادی، وجود قوانین و دستگاه‌های موازی، عدم تطبیق قوانین پولی و بانکی با قوانین بین‌المللی، ناکارایی سیستم‌های مالیاتی و گمرکی و ... را از میان برداریم. وی در پایان اظهار امیدواری می‌کند که مسؤولان و مقامات ارشد کشور با درک صحیح شرایط موجود و اتخاذ تصمیمات مناسب، ایران را به قلب منطقه خاورمیانه و رکن اصلی اتخاذ تصمیمات و اقدامات بین‌المللی این منطقه بدل کنند.