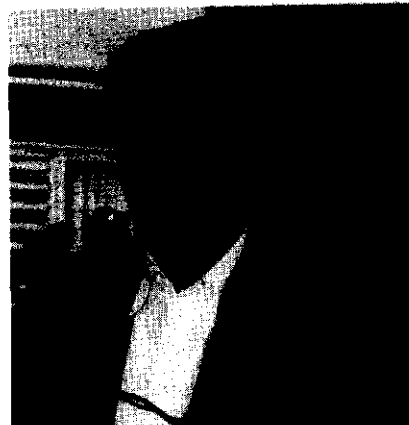


# نقش روابط کار در تولید و اقتصاد کشور



در پی نظرخواهی راجع به جنبه‌های گوناگون موضوع روابط کار، در این شماره نظرات آقای محسن خواجه‌نوری معاونت روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی را برای خوانندگان محترم مجله منعکس می‌کنیم.



لطفاً راجع به جایگاه موضوع روابط کار در تولید و اقتصاد کشور توضیح بفرمائید. بنظر می‌رسد ابتدا ضرورت داشته باشد تعریفی از روابط کار ارائه بدهیم تا بعداً نقش و جایگاه آن را با سهولت بیشتری بتوانیم نشان دهیم.

بطور کلی، روابط کار به مجموعه ضوابط و مقررات و رویه‌های متداول و رایج بین عامل "کار" و سایر عوامل تولید (ابزار، سرمایه، مدیریت و...) اطلاق می‌شود، اعم از آنکه تولید مادی باشد (کالا) و یا جنبه ارائه خدمات داشته باشد.

با این تعریف نسبتاً گسترده تصدیق خواهید کرد که هر جا سخن از نیروی کار است، به تبع آن مسأله تولید، ابزار و سرمایه نیز مطرح می‌شود. بخشهای مختلف روابط کار هم به این ترتیب از رابطه یک یا چند عامل با یک یا چند عامل دیگر از هم تفکیک می‌شوند.

خوب، تصور می‌کنم حالا دیگر نیاز چندانی به این نیست که بگوئیم اقتدار اقتصادی هر جامعه‌ای به تولید آن بستگی دارد. این اقتدار تأمین نمی‌شود مگر آنکه زمینه‌های اصلی تولید فراهم باشد. نیروی کار را غالب اقتصاددانان و جامعه‌شناسان عامل اصلی تولید می‌دانند. بدون آنکه بخواهیم وارد این بحث طولانی ارزشگذاری شویم، همینقدر که اتفاق نظر داشته باشیم که یکی از عوامل اصلی تولید "نیروی کار" است به نقش و جایگاه روابط کار در تولید و مآلاً

یک جامعه‌اند که توازن و تعامل فی‌مابین این عوامل و یا تقابل و تعارض بین این عوامل مستقیماً به اقتدار اقتصادی لطمه و یا از آن حمایت می‌نمایند.

همه تلاش مدیران و علمای اداره امور سازمانها و اغلب نظریه‌های مدیریت بر این اصل تأکید دارند که امنیت شغلی و همسویی اهداف سازمان و جامعه با هدفهای کارکنان و نیروی کار، شکوفائی تولید را در جهت کمی و کیفی بدنبال خواهد داشت و چنانچه نیروی کار یک کشور تأمین خاطر داشته باشند و مقررات حاکم بر روابط کار و حاکم بر سرنوشت خویش را پذیرا باشند، بدون تردید با تعلق خاطر بیشتر همگام با

در بالندگی کشور پی برده‌ایم. گفتیم اقتدار اقتصادی هر جامعه‌ای به تولید بستگی دارد و عامل اصلی تولید را نیروی کار دانستیم، بنابراین برای این اقتدار حفاظت و صیانت نیروی کار در سیستم روابط کار از اهم وظایف نظام و مدیران جامعه است. اگر دقیق‌تر به نظام روابط کار در هر جامعه بنگریم عواملی همچون شکل‌های کارگری در سطح صنعت و در سطح ملی، شکل‌های کارفرمایی، کارگر، کارفرما، دولت، شرایط کار و عوامل محیطی کار، انواع تکنولوژیها، سازمانهای بین‌المللی در ارتباط با کار، گروههای سیاسی و گروههای فشار، علاوه بر مواردی که قبلاً ذکر کردم، مؤثر در روابط کار

برنامه‌های اقتصادی و تولیدی واحد خویش و نهایتاً جامعه خواهند بود. حمایت‌های مربوط به امنیت شغلی که در مقررات ناظر بر روابط کار وجود دارد سبب شده است که سیستم روابط کار در کشور ما بنحو احسن عمل نماید و محیط‌های کار آماده اجرای برنامه‌های تولیدی باشند. فرصت بدست آمده در کمتر کشوری برقرار است، این اطمینان و جمعیت خاطری که در کارگران کشور وجود دارد طلب می‌نماید که با اجرای برنامه‌های صحیح حداکثر بهره‌وری را بدست آورده و با صرف کمترین منابع به حداکثر توهمات دست یابیم.

بعبارت دیگر، اعتقاد دارم نظام روابط کار با عنایت به عوامل گوناگون که اگر فرصت شد به آنها خواهم پرداخت، آمادگی کامل برای پذیرش و اجرای برنامه‌های بسیار بیشتری را داشته و ما از فرصت‌های بدست آمده استفاده کامل را نمی‌نماییم و برعکس در اغلب موارد مشاهده می‌شود که عده‌ای در صدد تخریب این فضای بدست آمده هستند؛ فضائی که نیروی کار احساس می‌نماید به خواسته‌های قانونی و انسانی خود دست یافته است و آنرا مرهون انقلاب می‌داند. مطمئناً ما در سالهای آینده این جو را نخواهیم داشت جوی که خالی از تنش و تقاضاهای روزمره باشد. نباید فراموش نمایم در شرایط تعدیل اقتصادی کمتر کشوری چنین جو آرامی را در روابط کار خود داشته و دارد. این سلامت رابطه را باید ارج گذاشت و توقعات و انتظارات اقتصادی را در سطح واحدها با تهیه و اجرای برنامه‌های تولیدی به ثمر نشانند. همانگونه که در اغلب صنایع، مثل فولاد، مخابرات، صنایع سنگین و... همواره از ارقام و اعداد و کیفیت مورد انتظار برنامه‌ها جلوتر بوده‌ایم و اینها بر اثر استفاده سالم از محیط روابط کار بوجود آمده و فراست مدیران طراز اول مملکت از شناخت این موقعیتها بوده است. در اینجا باید به مدیران سخت‌کوشی که با حداکثر استفاده از جو حاکم و ناظر بر روابط کار سود جسته و برنامه‌های حتی بلندپروازانه خود را به اجرا گذاشته‌اند تبریک گفت و از کوشش و جدیت آنها در بهره‌گیری و ارتقای بهره‌وری جامعه تحت مدیریتشان قدردانی کرد و عهدداری به مدیران و مسئولین که عدم برنامه‌ریزی و شناخت خود را به عوامل مثبت نسبت می‌دهند، داد.

حیطه نظارت بر روابط کار وزارت کار چگونه مشخص می‌شود، آیا محدودیتی وجود دارد یا هر جا کار مطرح باشد وزارت

## روابط کار در هیچ زمانی اینگونه فارغ از دغدغه نبوده است، با عنوان اصلاح قانون کار آنرا خدشه‌دار نکنیم.



عواملی همچون تشکل‌های کارگری در سطح صنعت و در سطح ملی، تشکل‌های کارفرمایی، کارگر، کارفرما، دولت، شرایط کار و عوامل محیطی کار، انواع تکنولوژیها، سازمانهای بین‌المللی در ارتباط با کار، گروههای سیاسی و گروههای فشار، علاوه بر مواردی که قبلاً ذکر کردم، مؤثر در روابط کار یک جامعه‌اند که توازن و تعامل فی‌مابین این عوامل و یا تقابل و تعارض بین این عوامل مستقیماً به اقتدار اقتصادی لطمه و یا از آن حمایت می‌نمایند.

## کار نیز بر روابط کار نظارت دارد؟

همانطور که گفتیم، هر جا کار و عامل کار وجود دارد، مسأله روابط کار نیز مطرح است. اما طبق قانون در سیستم اداری ایران از اوائل قرن هجری - شمسی جاری تفکیکی بین "کار" بوجود آمده است که بخشی را "کارمندی"، بخشی را "کارگری"، بخشی را "نظامی"، بخشی را "قضائی" و... نامگذاری کرده‌اند، بدون آنکه واقعاً خط و مرز خیلی جدی بین آنها وجود داشته باشد و اداره روابط کار هر بخش را هم به عهده دستگاه مسئولی قرار داده‌اند. سازمان امور اداری و استخدامی کشور برای "کار" های با جنبه اداری و عمدتاً دولتی و وزارت کار و امور اجتماعی برای "کار" های با جنبه‌های عمدتاً خصوصی. تفکیک موارد یاد شده از این دیدگاه دارای اشکالاتی نیز هست و گاهی مشکل پیدا کردن دستگاه و مرجع مسئول برای اربابان رجوع پیدا می‌شود و در پاره‌ای موارد هم خلط وظایف و مشکلات ناشی از اقدامات موازی سازمانهای هم وظیفه بوجود می‌آید.

به اعتقاد من و به استناد ماده ۲ همهٔ مزد و حقوق بگیران مشمول قانون کار می‌باشند، مگر آنکه بموجب قانون و مقرراتی خاص از قانون کار مستثنی باشند. بعنوان مثال، کارکنان نظام دولتی ایران از قانون کار مستثنی و مشمول قانون استخدام کشوری شده‌اند و یا سایر مزد و حقوق بگیران که مقررات استخدامی خاصی دارند و نظارت بر روابط آنها بموجب قانون مربوط خواهد بود که اگر بدقت به این مقررات توجه نمایم همهٔ آن عوامل مؤثر در روابط کار در اینگونه سازمانها و واحدها نیز بچشم می‌خورد و مقررات آنها هر کدام بنحوی پاسخگوی این عوامل هستند. بعبارت ساده‌تر، برای آگاهی از حیطه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی و بعبارت دیگر، عدم شمول قانون کار، نیاز به اسنادی قانونی است که بموجب این اسناد، عدم شمول به صراحت مشخص و مقام یا سازمان صالح به نظارت معین شده باشد.

شما سالها مسئولیت طبقه‌بندی مشاغل را در وزارت کار به عهده داشته‌اید، زاجع به اصل طبقه‌بندی مشاغل چه نظری دارید، آیا در چارچوب و قالبهای خاص قرار دادن نیروی کار به نفع نیروی کار است؟ آیا برای مدیریت واحدها محدودیت ایجاد نمی‌کند؟

بعنوان فردی که سالها تصدی امر طبقه‌بندی مشاغل را داشته‌ام، طبقه‌بندی مشاغل را بعنوان یکی از ابزارهای علم مدیریت منابع انسانی روشی علمی می‌دانم و ارزیابی من از آن از زاویه

علمی کاملاً مثبت است.

مرزبندی تخصصها، با پیشرفت شتاب آهنگ تکنولوژی ملازمه دارد. به اعتقاد من، طبقه‌بندی مشاغل، محدودیت نیست، بلکه پاسخگویی به یک ضرورت است. عصر ما، عصر تعریف مفاهیم است. ما برای سازگاری با محیط، ناگزیر از ارائه تعاریف منسجم و مشخص از مفاهیم ذهنی هستیم. شغل، به خودی خود و فی‌نفسه، یک مفهوم است و تا قبل از آنکه تعریف مشخصی نداشته باشد، جنبه ذهنی دارد. برای عینیت بخشیدن به آن باید مرزهای درونی و برونی آن تعریف شوند. طبقه‌بندی مشاغل در واقع ابزاری است تا شغل را از جنبه ذهنی آن به جنبه عینی انتقال دهد.

سلخ‌ص کلام آنکه، طبقه‌بندی مشاغل، مرزبندی تخصصها و مآلاً مرزبندی مسئولیتها و نقش‌هاست. همانگونه که در آغاز گفتم، ضرورت تکنولوژی ایجاب می‌کند که این مرزبندی صورت می‌گیرد و به اعتقاد اینجانب، بحث محدودیت در این خصوص منتفی است.

مدیر و پرسنل، در مدیریت علمی امروز، دو نیروی متقابل نیستند، بلکه دو جناح متعامل‌اند. پروسه تولید، از زاویه نیروی کار، پیوستاری است که یک سوی آن مدیریت عالی و فلسفی و سوی دیگر نیروی کار ساده است. آنچه که اهمیت دارد، فضای رابط بین این دو است، بمبارت دیگر، طول پیوستار که متشکل است از نیروی کار، در حقیقت حرکت سازمان را معنا می‌بخشد. مقصود از اقامه این مطلب اثبات نظر بالاست که ما نباید به دو عامل مدیریت و نیروی کار به مشابه عناصر متقابل بنگریم. بدین ترتیب

## روابط کار سنتی گذشته بخاطر این تحولات شگرف آنچنان دگرگون شده که لااقل در جوامع شهری و صنعتی بازگشت به نظام گذشته غیرممکن است.

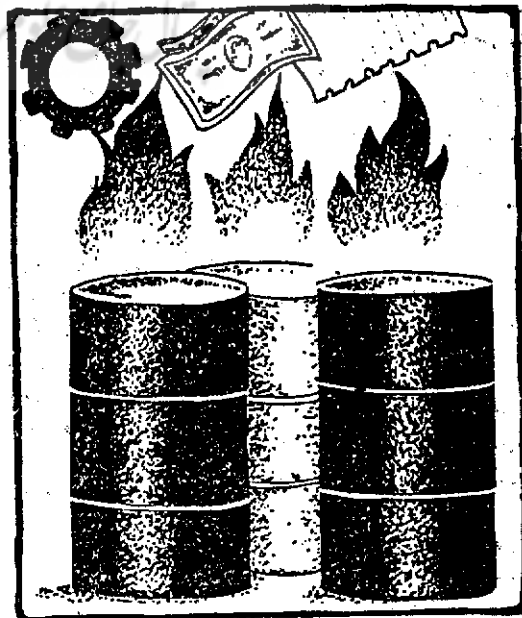
ایجاد انتظام و خطوط ارتباطی و تعیین حدود وظایف در بین پرسنل، از مقتضیات کار یک مدیر موفق است.

مدیر باید خصلت نقش‌پذیری و احساس مسئولیت را در بین پرسنل خود از قوه به فعل درآورد. فعلیت یافتن این ویژگی که رمز موفقیت سازمان است، جز با تعیین استراتژی منطبق بر تعیین حدود و ایجاد چارچوب برای تعریف و شناخت ضرورت‌های حال و آینده میسر نیست. طبقه‌بندی مشاغل، وسیله‌ای است در خدمت مدیر که با شناخت اجزای مکانیزم کار، ماشین سازمان را به سمت اهداف آن هدایت کند. طبقه‌بندی مشاغل، نه تنها محدودکننده کار مدیر نیست بلکه او را در تعیین و انتخاب افراد برای ایفای وظایف سازمانی یاری می‌رساند. مشی سازمان کار را روشن می‌کند و ترسیم می‌کند که برای هر نقشی چه ویژگی‌هایی باید وجود داشته باشد. بمبارت معمول‌تر بگویم: طبقه‌بندی مشاغل با ارائه تعاریف مشخصی از شغل، شرح وظایف، شرح مهارتها، میزان کمی و کیفی آموزشهای مورد لزوم و نظایر آن، ابراز بسیار خوبی است تا مدیر با اشراف بیشتر و آگاهی وسیعتر، سازمان را هدایت کند و بتواند به درستی انتخاب کند، چه برای حال در عمل، چه برای آتی در برنامه‌ریزی.

- درخصوص حفاظت فنی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران تأکید خاصی دارد و بسنظر می‌رسد بیش از بخشهای دیگر در مقایسه با قانون کار سابق به آن اهمیت داده شده است، آیا با توجه به عملکرد چند ساله قانون جدید کار چنین تأکیدی لازم بوده است؟

همانطور که فرمودید در قانون کار جمهوری اسلامی ایران توجه و تأکید خاصی درخصوص حفاظت فنی دیده می‌شود. این توجه و تأکید طبیعتاً نشأت گرفته از توجه خاصی است که در این قانون به صیانت نیروی انسانی و همچنین منابع کشور شده است، در این ارتباط به شورای عالی حفاظت فنی بعنوان عالی‌ترین مرجع تدوین استانداردهای حفاظتی و دستورالعمل‌های ایمنی بیشتر توجه شده و مقامات جدیدی از جمله رئیس سازمان حفاظت محیط زیست و معاونت وزارتخانه‌های نفت، کشاورزی و جهاد سازندگی با توجه به شرح وظایف وزارتخانه‌های مذکور و مسئولیت‌های قانونی و اجتماعی که دارند به ترکیب اعضاء آن اضافه گردیده و بدین ترتیب تصمیمات متخذه از دامنه شمول بیشتری برخوردار بوده و با توجه به نظارت کارشناسان دستگاه‌های بیشتری تنظیم

می‌گردند. برای درک اهمیت و لزوم تأکید و با توجه به مسائل حفاظت فنی باید اهمیت جلوگیری از خطرات احتمالی و پیش‌بینی امر حفاظت و ایمنی در ساختمان کارگاهها و ادوات و تولید ماشین‌آلات صنعتی و همچنین ابزارها و تجهیزات ایمنی و وسایل حفاظت فردی مورد توجه قرار گیرد. فی‌المثل، یکی از تأکیدات قانون کار در بخش حفاظت و ایمنی توجهی است که به لزوم برخورداری ماشین‌آلات تولیدی در داخل کشور و همچنین ماشین‌آلات وارد شده به کشور از استانداردهای ایمنی، شده است. یا کارفرما مکلف شده برای اجرای موارد حفاظت فنی، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار کارگر بگذارد و به کارگران آموزشهای لازم جهت کاربرد و استفاده صحیح آنها را بدهد و بر امر استفاده از آنها نیز نظارت نماید. نکته قابل توجه این است که براساس قانون کار چنانچه کارگر با توجه به



دستورالعمل‌ها و مقررات موجود از آنها استفاده نماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت که چنین استنباط می‌گردد که قانونگذار ضمن ارج نهادن به صیانت نیروی کار و سرمایه‌های مادی و معنوی کشور توجه خاصی به امر مدیریت و نظم و انضباط در واحدهای مشمول می‌ذول نموده است.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران بیش از ده درصد مواد قانون ارتباط به امر حفاظت و ایمنی دارد و این توجهی است که بحق قانونگذار در این زمینه می‌ذول داشته است. گفتیم که نیروی انسانی از عمده‌ترین و اصلی‌ترین عوامل اقتصادی و تولید است؛ این نیرو ثروت ملی یک کشور است که حفاظت و سلامت او بایستی از اهم وظایف یک نظام باشد، این نیرو متعلق به شخص یا واحدی خاص نیست. بنابراین، بکارگیری این نیرو (نیروی کار) بایستی تحت شرایطی خاصی انجام گیرد تا این سرمایه ملی با حداقل صدمه، حداکثر کارایی را داشته باشد. توجه قانون کار به این مهم بعلمت ارتباط نزدیک محیط سالم با افزایش بهره‌وریست.

به تجربه ثابت شده است که محیط‌های کار فاقد تنش‌ها و نگرانی ناشی از بروز حادثه، همواره از بهره‌وری بیشتری نسبت به کارگاه‌های پرخطر و دارای حادثه برخوردار بوده‌اند. وقتی به آمار حوادث و مقایسه آن با سال‌های قبل از اجرای قانون کار جمهوری اسلامی می‌پردازیم مشاهده می‌شود که حادثه منجر به فوت در سال قبل از اجرای قانون (قانون جدید کار) حدود ۱۵۰۰ مورد و در اولین سال اجرای قانون حدود ۵۰۰ مورد است، و این روند تا سال ۷۲ که آخرین آمار آنرا در دست داریم به حدود ۳۶۴

**ما از فرصت‌های بدست آمده استفاده کامل را نمی‌نمائیم و برعکس در اغلب موارد مشاهده می‌شود که عده‌ای در صدد تخریب این فضای بدست آمده هستند.**

مورد می‌رسد، یعنی ظرف ۳ سال بیشتر از ۲۰۰۰ مورد از تعداد حوادث منجر به فوت کاسته شده است، تعدادی که در یک جنگ انتظار تلفات آنرا داریم. این از افتخارات وزارت کار و امور اجتماعی است که توانسته با درک عمیق اهداف قانونگذار به این مهم دست یابد، و طبعاً اجرای صحیح قانون در این زمینه ره‌آوردهای بیشتری را با تهیه امکانات لازم بدنبال خواهد داشت. در

**حادثه منجر به فوت در سال قبل از اجرای قانون (قانون جدید کار) حدود ۱۵۰۰ مورد و در اولین سال اجرای قانون حدود ۵۰۰ مورد است، و این روند تا سال ۷۲ که آخرین آمار آنرا در دست داریم به حدود ۳۶۴ مورد می‌رسد، یعنی ظرف ۳ سال بیشتر از ۲۰۰۰ مورد از تعداد حوادث منجر به فوت کاسته شده است، تعدادی که در یک جنگ انتظار تلفات آنرا داریم. این از افتخارات وزارت کار و امور اجتماعی است که توانسته با درک عمیق اهداف قانونگذار به این مهم دست یابد، و طبعاً اجرای صحیح قانون در این زمینه ره‌آوردهای بیشتری را با تهیه امکانات لازم بدنبال خواهد داشت.**

توسعه اقتصادی کشور بطور کلی و سیاست‌های تعدیل اقتصادی در حال حاضر بطور خاص است. اینجانب معتقدم باید با این دو گروه به طرق متفاوتی برخورد کرد، بدین ترتیب که برای

گروه نخست توضیح داد که حقوق کار امروزه محصول پیشرفت و تحول در اقتصاد و روش‌های تولید است. روابط کار سنتی گذشته بخاطر این تحولات شگرف آنچنان دگرگون شده که لاف در جوامع شهری و صنعتی بازگشت به نظام گذشته غیرممکن است. کارخانجات عظیم و بنیادهای بزرگ اقتصادی روابط کار را آنچنان پیچیده ساخته است که حاکمیت قاعده ساده "اجاره اشخاص" بر این روابط، دیگر تأمین‌کننده اهداف اصلی حقوق یعنی نظم، امنیت و عدالت نیست. کار، عنصر اصلی سیاست اقتصادی است و

کارگران اهرم تعیین‌کننده اقتصادی - سیاسی کشور محسوب می‌شوند. عدم توجه به عامل مهم کار و کارگر و سیاست کار را می‌توان نوعی ساده‌اندیشی تلقی کرد که به هیچ وجه مقتضای اوضاع و احوال کنونی نیست. حقوق کار پدیده‌ای تازه و به قولی از مسائل مستحدثه‌ای بشمار می‌رود که خود نیازمند نظامی خاص می‌باشد تا در آن هم اهداف اصلی حقوق تأمین گردد و هم متناسب با نظم جدید اقتصادی باشد.

در شرایط فعلی، دولت مسئولیت برنامه‌ریزی اقتصادی، اشتغال و هدایت نیروی انسانی را عهده‌دار است و نیز در تأمین هدف‌های سیاسی و اقتصادی خود شرایط کار را آنگونه که به مصلحت جامعه باشد از پیش مقرر می‌دارد و یا شرایط جدیدی را به آن اضافه می‌کند. عدم رعایت این شرایط از سوی طرفین سرپیچی از "قواعد آمره" و بر هم زدن "نظم عمومی" تلقی می‌گردد.

در مورد دسته دوم منتقدین قانون کار و انتقاداتی که مطرح می‌کنند، نکته‌ای را باید عرض کنم و آن اینست که قانون کار در جامعه ما مظلوم واقع شده است. درست است که قانون کار نیز

این باره باید متذکر شد که قانون کار دست آورد انقلاب اسلامی ایران است و بهبود شرایط و محیط کار و سالم‌سازی محیط کار دست‌آورد این قانون. در زمینه حفاظت و ایمنی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران محیط کار سالم را در بهبود بهره‌وری و کارایی واحدها اجتناب‌پذیر دانسته و هر گونه تمهیدی برای جلوگیری از حادثه و صدمات کارگران را سرمایه‌گذاری با بازده بسیار بالا می‌داند و بدین لحاظ است که در این خصوص همه ابعاد لازم را با دقت کامل موردنظر قرار داده است. امیدواریم مجریان مربوط در این زمینه با درک واقعی از اهداف قانونگذار، در اجرای صحیح آن استمرار و در درجه اول با نظر ارشادی و راهنمایی درصدد رفع نواقص مربوط برآیند و انشاء... بدون آنکه نیاز به فصل جراثم باشد محیط صنعت را از آلودگی‌های حفاظتی و ایمنی بهالاینند.

**- درخصوص قانون کار که اهمیت آن بر هیچکس پوشیده نیست، از زمان اجرا تاکنون چند مرتبه ایجاد تغییر در آن در سطح جامعه مطرح شده است، آیا واقعاً تغییری را لازم می‌دانید؟ اگر لازم نیست چرا مطرح می‌شود و اگر لازم است کدام قسمت از قانون می‌بایست تغییر داده شود؟**

همانطور که فرمودید تغییر قانون کار تاکنون چندین بار از سوی برخی محافل مطرح شده است. دقت در آنچه که در این زمینه گفته می‌شود بنظر اینجانب نشان می‌دهد که انتقادکنندگان از قانون کار را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد. گروهی که اصولاً به حقوق کار و قانون و مقررات کار اعتقادی ندارند و تصور می‌کنند که مقررات عام قانونی مدنی می‌تواند روابط کارگر و کارفرما را نیز تنظیم کند و سامان بخشد و دیگر نیازی به مقررات خاصی در این باره نیست. گروه دوم آنهایی هستند که به لزوم مقررات خاص کار معتقدند ولی مقررات فعلی را مناسب نمی‌دانند و تصور می‌کنند که این قانون مانعی در مسیر

## در شرایط تعدیل اقتصادی کمتر کشوری چنین جو آرامی را در روابط کار خود داشته و دارد.

جامعه ما که در راه سازندگی گام برمی دارد نیست، این آرامش و جمعیت خاطر کارگران بر اثر اجرای قانون کار بوجود آمده است و جامعه کارگری را پذیرای اجرای برنامه‌های توسعه نموده است. روابط کار در هیچ زمانی اینگونه فارغ از دغدغه نبوده است، با عنوان اصلاح قانون کار آنرا خدشه دار نکنیم.

یکی از وظایف مدیریت روابط کار در هر جامعه‌ای یا مدیریت منابع انسانی، ایجاد جو آرام و آسوده است برای اجرای وظایف محوله. من اعتقاد دارم با حداقل‌هایی که در قانون کار با توجه به اهداف انقلاب، مقابله‌نامه‌های بین‌المللی، عرف و رویه‌های جاری و... در نظر گرفته شده، حداکثر منافع را در ایجاد جو سالم و امیدوار بین کارگران بوجود آورده است. مدیران غالب واحدهای تولیدی و اکثریت نزدیک باتفاق آنان از این فرصت استفاده کرده و استفاده می‌کنند.

وقتی جامعه کارگری این تصور را دارد که اکثر حقوق وی را این قانون تأمین می‌نماید و اعتقاد به این قانون دارد حیف است این محیط را دچار تنش نمائیم. در مواردی هم که موضوع و اشکالی در اجرا وجود دارد مطمئناً همه مدیران وزارت کار و امور اجتماعی موظف به تشریح و تبیین قضایا و همراهی و همگامی با مدیران می‌باشند تا همانگونه که تکالیف موجود در قانون را تشریح می‌نمایند حقوق حقه هر کدام از طرفین چه کارگران و چه کارفرمایان و مدیران را مورد توجه قرار دهند و محیط‌های کار را از هر گونه آلودگی بپیرایند.

در این قسمت مجدداً با تشکر از همه مدیران آگاه و ایثارگر کشور که در شرایط سخت جنگ تحمیلی و دوران محاصره‌های اقتصادی که با انحاء مختلف هنوز هم ادامه دارد و با حداقل امکانات واحدهای این کشور اسلامی را هدایت نموده‌اند، استدعا دارم با اجرای صحیح قانون کار و با گذر از این شرایط خاص که مسلماً با ایجاد شرایط اقتصادی متعادل و موردنظر، اعتماد کارگران را بیش از پیش جلب نموده و همانگونه که در گذشته همکاری صمیمانه مدیران و کارگران سبب پیشرفت‌های چشمگیر بوده است باز هم با معاضدت و برادری در اداره واحدها بکوشند تا انشاء... اقتدار لازم را در صحنه‌های بین‌المللی همچنان داشته باشیم.

بقیه در صفحه ۲۶

را گرفته و مدیر حتی در مواقعی که کارگر دچار بی‌انضباطی هم می‌گردد حقی برای بازخواست ندارد و نهایتاً در صورت عدم اصلاح کارگر، نمی‌تواند وی را اخراج نماید. این تبلیغات در پاره‌ای موارد همانگونه که عرض کردم پلورهای نادرست را در کارگران بوجود آورده که درخواست ما این است که از بیان اینگونه مطالب پرهیز گردد. چرا که اگر به آمار مربوط به دادخواست‌های سال ۷۲ بپردازیم مشاهده می‌شود که از ۱۷۳ هزار دادخواست واصله بالغ بر ۹۰ هزار در ارتباط با اخراج بوده که  $\frac{1}{2}$  آن از طرف دادگاهها پذیرفته شده است و جالب اینکه در سال ۷۱ نیز وضع بهمین ترتیب بوده، یعنی  $\frac{1}{2}$

### طبقه‌بندی مشاغل در واقع ابزاری است تا شغل را از جنبه ذهنی آن به جنبه عینی انتقال دهد.

اخراجها پذیرفته شده است. این مطلب واقعاً افتخاری نیست که اینجا عنوان می‌نمایم، اما واقعاً چاره‌ای ندارم، این تعداد اخراجها فارغ از مواردیست که در تسویه حسابها و باصطلاح بازخریدها وجود دارد و اعداد اینگونه معافیت از کارها بسیار بالاتر از موارد مطروحه در ادارات کار است. این اتفاقات در زمان اجرای همین قانون افتاده است. اعداد ذکر شده متکی به پرونده‌هایی است که قابل مشاهده‌اند و یکایک آنها وجود دارند. اخراج و بازخرید سنوات در قانون کار در ارتباط با شرایطی خاص است. وقتی صحبت از انضباط کار است، قانون کار جمهوری اسلامی ایران با استحکام و استواری خاص از انضباط در کار حمایت می‌کند و بی‌انضباطی را بشدت محکوم می‌نماید. ما اگر طالب انضباط هستیم در همه موارد بایستی باشیم. انضباط در کار انضباط در اخراج را طلب می‌نماید، اگر در اخراج بخواهیم بی‌انضباط عمل نمائیم اما متوقع انضباط در محیط کار باشیم. توقمی نادرست و خودخواهانه خواهیم داشت. قانون کار در زمینه انضباط کار به روشنی ترتیبات خاصی را مدنظر قرار داده است که این نظم بایستی مورد عنایت قرار گیرد. ماده ۲۷ 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 می‌نماید.

به اعتقاد من بدون ورود به ماهیت قضیه، عنوان هر گونه تغییر در قانون کار به صلاح

همانند دیگر مقررات و قوانین وضع شده توسط بشر، خالی از اشکالات و کاستی‌ها نیست و نمی‌توان گفت به هیچ وجه عیب و ایرادی ندارد ولی واقعیت این است که بیشتر اشکالاتی که به قانون کار نسبت می‌دهند مربوط به قانون نیست. دسته‌ای از این مشکلات ناشی از مسائل اجرایی است که طبیعی است، چون هر قانونی که وضع می‌شود بویژه اگر قانونی به اهمیت قانون کار و مشمولینش به وسعت مشمولین قانون کار باشد، به هر حال در سالهای اولیه اجرا اشکالاتی را خواهد داشت. منتها این مشکلات بتدریج کم شده و انشاء... بزودی دیگر در این رابطه مشکلی نداشته باشیم. بسیاری از آئین‌نامه‌های مقرر در قانون و یا بخشنامه‌هایی که جهت اجرای بهتر قانون لازم بوده تهیه گردیده، نتایج کارشناسان بصورت جزوات پرسش و پاسخ انتشار یافته و دوره‌های آموزشی، چه در سطح کارکنان وزارت

کار و چه برای کارگران و کارفرمایان و دیگر دست‌اندرکاران، برگزار شده است.

اما دسته دیگر از مشکلات را باید بگویم که به هیچ وجه به قانون و اجرای آن مربوط نیست و اگر عرض کردم قانون کار مظلوم قرار گرفته بیشتر منظورم این مشکلات است. می‌پذیریم که دشواریها و نارسائیهای اقتصادی، اجتماعی، مالی و فرهنگی و گذر از یک مرحله اقتصادی بوضع تعادل، تأثیر غیر قابل انکاری بر عملکردها و برنامه‌های اجرایی مسائل مربوط به کار و نیروی انسانی دارند، لیکن اصلاح و یا تغییر قانون کار که از سری برخی محافل عنوان می‌شود آیا می‌تواند علت را تغییر دهد؟ بعبارت دیگر، آیا مشکلات را که معلول هستند می‌توان بدون تغییر علت برطرف نمود؟ اصولاً آیا ایرادهایی که گرفته می‌شود مبنای علمی دارند و یا صرفاً جهت کم رنگ کردن احیاناً مسائل مربوط به مشکلات مدیریتی است. در مورد هزینه‌زا بودن قانون کار و تأثیر آن بر تولید آیا مشخص شده است که اصولاً سهم نیروی کار در هزینه‌های تولید چقدر است و آیا قانون کار باعث شده است که این سهم افزایش یابد؟

خوشبختانه مسئله هزینه‌زا بودن که در اوایل مطرح می‌گردید، با روشن شدن زوایای آن، حال دیگر مورد بحث نیست. اما مهمترین مسئله‌ای که روی آن تأکید می‌شود و این خود سبب بروز ناهماهنگی‌هایی نیز شده است عنوان نمودن این مطلب است که قانون کار همه اختیارات مدیریت

## نقش روابط کار در تولید و اقتصاد کشور

کارگران در سازمانهای صنفی جهت همسنگ کردن کفه کارگران با کارفرما در رابطه کار بوجود آمد و بتدریج نضج گرفت، بعدی که اینک در بیشتر کشورهای پیشرفته، استانداردها و شرایط کار از طریق مذاکره مستقیم و آزادانه بین تشکلات کارگری و کارفرمایی ایجاد می‌شوند و دولت‌ها نه تنها دخالت خود را در این زمینه بلکه حتی در حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی نیز به حداقل ممکن تقلیل داده‌اند. در کشور ما، هرچند که پیش از انقلاب نیز در مقررات کسار تشکلات کارگری و کارفرمایی پیش‌بینی شده بودند لیکن پس از انقلاب با توجه به نقش مردم و اتکاء امور به آراء عمومی در نظام اسلامی، متشکل شدن کارگران در سازمانهای مربوطه مورد توجه بیشتری قرار گرفت و در همین رابطه شوراها و اسلامی کار و بعدها دیگر

**اگر به آمار مربوط به دادخواست‌های سال ۷۲ بپردازیم مشاهده می‌شود که از ۱۷۳ هزار دادخواست واصله بالغ بر ۹۰ هزار در ارتباط با اخراج بوده که آن از طرف دادگاهها پذیرفته شده است.**

تشکلات کارگری و کارفرمایی بوجود آمدند، بنحوی که اینک این نهادها کاملاً توانسته‌اند تا حدی موقعیت خود را در کشور و نظام روابط کار پیدا نمایند. نکته‌ای که در این رابطه باید روی آن تأکید نمایم ضرورت بیشتر توجه به تشکلات کارگری بویژه در شرایط اقتصادی و اجتماعی فعلی است که روند سپردن کارها به مردم و سازمانهای مردمی و کساستن از وظایف و مسئولیتهای دولت، شتاب گرفته است و وزارت کار نیز باید از دخالت‌های مستقیم در روابط کارگران و کارفرما بکاهد و کار آنها را بخود آنها واگذار نموده و تنها وظیفه برنامه‌ریزی ارشادی داشته باشد.

درخصوص انتقال اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی به این شاخه معاونت نیز باید عرض کنم که اداره کل مزبور اصولاً بخشی از روابط کار است که مدتی از اصل خود دور بوده و اینک در تجدید سازمان وزارت کار به روابط کار بازگشته است و امیدواریم این انتقال در رشد تشکلات کارگری و کارفرمایی، رفع مشکلات آنها و افزایش کارایی آنها تأثیر مورد انتظار را داشته باشد.

### بقیه از صفحه ۱۰

از کارگران عزیز خواستارم که با همکاری صمیمانه و همدلی‌های لازم همانگونه که تا بحال داشته‌اند با رعایت مقررات و حفظ انضباط و طرد بی‌انضباطی قبل از آنکه از ناحیه مدیریت اعمال شود، حسن نیت خویش را اعلام و بدانند که واحدهای تولیدی و اقتصادی متعلق به شخص خاص و شرکت خاص نیست بلکه متعلق به میهن اسلامی است و افزایش اقتدار اقتصادی هر واحد در بهره‌وری و افزایش تولید ملی مؤثر بوده و خواهد بود.

می‌دانید که سازمان بین‌المللی کار یکی از قدیمی‌ترین سازمانهای تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد است که حتی پیش از تأسیس این سازمان حیات و فعالیت داشته و کشور ما ایران یکی از قدیمی‌ترین اعضا آن است. تأثیر مصوبات این سازمان، چه آنهایی که ایران به آنها ملحق شده و چه اسنادی که رسماً به آنها ملحق نشده‌ایم، در تدوین و شکل‌گیری ادبیات کارگری ما بسیار زیاد بوده و بسیاری از استانداردهای پیش‌بینی شده در قوانین کار کشورهای مختلف و منجمله ایران از این اسناد نشأت گرفته‌اند. در تدوین قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز یکی از مهمترین منابع، مصوبات سازمان بین‌المللی کار بوده و سعی شده است پیشرفته‌ترین و مترقی‌ترین استانداردهای کار با رعایت فرهنگ اسلامی و ملی، و نیز نیازها و شرایط اقتصادی و اجتماعی، در آن لحاظ شوند. از این نظر و با التفات به این که قانون کار حاصل تلفیق مترقی‌ترین استانداردهای بین‌المللی کار و نیز اصول الهی و تعالیم آسمانی اسلامی است، بنظر اینجانب نه تنها از قوانین دیگر کشورها چیزی کم ندارد بلکه از جهات بسیاری بر آنها ارجح است.

**- طبق اطلاع اخیر، اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی از معاونت فرهنگی به معاونت نظارت بر روابط کار منتقل گردیده است، نظر شما راجع به تشکلهای کارگری و کارفرمایی چیست و علت این انتقال چه بوده است؟**

همانطور که می‌دانید سازمانهای کارگری و کارفرمایی یکی از اجزاء لاینفک روابط کار در عصر حاضر است. با تحولات افکار و لزوم تقلیل دخالت دولت‌ها در روابط بین افراد و مشارکت بیشتر مردم در امور مربوط به خود و از طرفی عدم تساوی بین موضع کارگر، که تنها مالک کار خویش است و کارفرما که دیگر عوامل تولید را در اختیار خود دارد، ایده و فکر متشکل شدن

برخوردهای سنجیده آنان، حساسیت افراد حادثه دیده را به حداقل رساند.

- مشکل دسترسی به اطلاعات.

- مشکل زمان و مکان مناسب در هنگام

تکمیل پرسشنامه.

- مشکل دسترسی به افراد نمونه.

- مشکل جلب اعتماد پاسخگویان.

- مشکل زمان وقوع حادثه.

### زیرویس:

۱- محسنی، منوچهر: بررسی حوادث ناشی از کار در ایران مجله صنعت و ایمنی، شماره ۵، ص ۵۰  
۲- گزارش و بررسی آماری حوادث ناشی از کار در سالهای ۶۷-۶۵، نشریه شماره ۶۷۰۳، اداره کل آمار و مطالعات سازمان تأمین اجتماعی، مهرماه ۱۳۶۸، ص ۱

۳- منبع شماره ۲، ص ۱

۴- منبع شماره ۲، مقدمه، ص ۱

۵- زاهدی، شمس‌السادات: روابط صنعتی، مرکز نشر دانشگاهی، ص ۱۶۹-۱۶۸

۶- منبع شماره ۲، ص ۳

۷- منبع شماره ۶، ص ۷۳-۱۷۲

۸- ایمنی و بهداشت کار، گزارش جهانی کار، ترجمه کسری جوزانی، معاونت طرح و برنامه ص ۶

۹- پیشگیری حوادث ناشی از کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۱۰- گزارش و بررسی آماری حوادث ناشی از کار در سالهای ۶۷-۶۵، نشریه شماره ۶۷۰۳، ص ۱

۱۱- گزارش و بررسی آماری حوات ناشی از کار، انتشارات سازمان تأمین اجتماعی

۱۲- نتایج آماری طرح و بررسی و تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار، معاونت نظارت بر روابط کار، اداره کل بازرسی کار، سال ۱۳۶۹

۱۳- مشایخ، علی: بررسی علل حوات ناشی از کار کارگران بیمه شده نزد سازمان بیمه‌های اجتماعی، به راهنمایی دکتر کاظم محمد، مؤسسه آمار و انفورماتیک

۱۴- پیشگیری حوادث ناشی از کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۱۵- به نقل از: گزارش بررسی آماری حوادث ناشی از کار، سازمان تأمین اجتماعی، نشریه شماره ۶۷۰۳، مهرماه ۱۳۶۸.