

# قانون کار؛ بهانه جوئی و ایرادگیری



دیدگاهی کاملاً ارتجاعی دارند و سالها تصویب و اجرای قانون کار را به تأخیر انداخته بودند بار دیگر جان بگیرند و در بوقها بدمند که علت‌العلل تمامی نابسامانی‌های اجتماعی و اقتصادی قانون کار است؛ ولاغیر.

در واقع اگر نخست این گروهی از سرمایه‌داران و مدیران بودند که برای تأمین منافع بیشتر خویش، و یا پوشاندن ضعف‌های کار خود - به حق یا ناحق - از پاره‌ای مواد قانون کار شکوه می‌کردند، اما در نهایت کسانی میدان‌دار عرصه

تشخیص مصلحت نظام آغاز شد. میدان‌دار شدن صاحبان این طرز تفکر شرابطی ایجاد کرد تا صاحبان خرد و اندیشه، و کسانی که به مکانیسم پیچیده روابط کار، نقش نیروی انسانی در تولید و توسعه، و نیز شرابط حاکم بر زندگی انسان معاصر آگاهی دارند وارد میدان شوند و از وسعت گرفتن دامنه مخالفت با اصل قانون کار جلوگیری کنند.

بدین ترتیب چند ماهی موج مخالفت با قانون کار فروکش کرد، اما اینک بار دیگر زمزمه‌هایی در مخالفت

بار دیگر مخالفت با قانون کار به عنوان یک موضوع اصلی جا بیفتد، این قانون و نقاط ضعف و قوت آن مورد ارزیابی قرار گیرد.

## مروری بر گذشته

آغاز عصر صنعتی در جوامع غربی موجد تحولاتی بنیادین در روابط بین کارفرمایان و نیروی کار شد. این تحولات به مرور زمان شرابطی ایجاد کرد که صاحبان سرمایه و نیز دولتها ناگزیر از پذیرش این واقعیت شدند که می‌باید ضوابطی برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما ایجاد شود. قوانینی به تصویب رسید، اجرا شد، تکامل یافت، تغییر کرد و بار دیگر تنقیح شد تا سرانجام کار به جایی رسید که اصل لزوم ایجاد قانونمندی در روابط کارگر و کارفرما از یک موضوع داخلی کشورها نیز فراتر رفت و به صورت یکی از میثاقهای جهانی درآمد. تبلور این میثاق در سازمان بین‌المللی کار است که تقریباً تمامی کشورها به آن پیوسته‌اند و پذیرفته‌اند از یک حداقل ضوابط و معیارها در تدوین قوانین و مقررات مربوط به کار و کارگری متابعت کنند. در واقع هر کشوری که بخواهد که در سازمانهای بین‌المللی، و در خانواده ملتها حضور داشته باشد، ناگزیر از تمکین به معیارها و ضوابط سازمان بین‌المللی کار است. ضوابطی که ناظر بر شرابط استخدام، اخراج، مرخصی، بیمه، یعنی کار، ایجاد تشکلهای صنفی و ... می‌باشد.

ایران که جز اولین کشورهایی است که به این میثاق پیوسته، نخستین قانون کار را در سال ۱۳۲۵ به تصویب رساند. این یک قانون ابتدائی بود که نتوانست حقوق کارگر ایرانی از جمیع جهات تأمین کند. به موجب مفاد این قانون، اگر کارگری از کار اخراج می‌شد به شورائی که مرکب از نماینده اداره کار، کارفرما یا نماینده او، و شخص کارگر یا نماینده او بود مراجعه می‌کرد. این شورایی بود که نمایندگان اداره کار در آن غالباً به نفع کارفرما عمل می‌کردند و اگر گاهی آراییی به سود کارگر نیز صادر می‌شد، کارفرما مطلقاً نمی‌پذیرفت چراکه قانون



## بخش اول:

### دستاویزی برای مرتجعان

در سالهای ۷۱ و ۷۲، یکی از دستاویزهای گروهی از مدیران برای توجیه شرابط نامطلوب اقتصادی، عدم بازدهی صنایع و پوشاندن ضعف‌های برنامه‌ریزی و مدیریتی استناد به نارسائی قانون کار بود.

مخالفت با قانون کار به صورت شعاری فراگیر درآمده بود، و هرکس که معطل بهانه‌ای برای مواجهه جلوه دادن شرابط نامطلوب خود، یا دستگاه تحت اداره‌اش و یا شرابط کلی تولید در کشور بود، قانون کار را سپر می‌کرد.

بسیاری از مخالفان حرفه‌ای این قانون حتی از ذکر چند جمله منطقی و قابل پذیرش در مورد علت مخالفت خود با آن عاجز بودند، و کسانی هم که می‌توانستند به دلایلی استناد کنند، فقط مسوادی از آن را مورد اشاره قرار می‌دادند که در عمل، و به وسیله گروهی از افراد مورد سوءاستفاده یا سوءتعبیر قرار گرفته بود. مثلاً مواد ۲۷ و ۳۱ و ۱۶۵ را پیش می‌کشیدند و استدلال می‌کردند وجود این مواد موجب می‌شود کارفرما قادر به اعمال کنترل مدیریتی بر محیط کار نباشد و کارگر هرگاه بخواهد، بتواند با ایجاد بی‌نظمی خویش را مظلوم دهد و با دریافت مبالغی کلان باز خرید شود.

آن فضا، محیط مناسبی فراهم آورد تا کسانی که در مورد مسأله کار و کارگر

با آن شروع شده است. این بار، بهانه ایرادهایی است که گفته می‌شود سرمایه‌گذاران خارجی بر روابط کار در ایران می‌گیرند.

البته لازم است، همین جا، و قبل از پرداختن به دیگر قسمت‌های این گزارش، تأکید شود اگر چه برخی - فقط برخی - از سرمایه‌گذاران خارجی در این زمینه پرسش‌هایی کرده‌اند، و ایرادهایی گرفته‌اند، اما این بهانه‌جوئی عمومیت ندارد. حتی می‌توان گفت چند و چونی هم که از جانب برخی صاحبان سرمایه خارجی عنوان شده، ناشی از القانات همان گروه مخالف قانون کار است.

بدین لحاظ، لازم است قبل از آنکه

مخالفت با قانون مورد بحث شدند که بر این باورند کارگر جزئی از مایملک کارفرما است، اجبر اوست و یا حکم ابزاری را دارد که تا هر زمان بوجود او نیاز است مورد استفاده قرار می‌گیرد و بعد از آن، هیچ!

همین گروه بودند که اندکی پس از انقلاب کتابهای قانون کار را پاره کردند و بر این نیت اصرار می‌ورزیدند که برای تعیین رابطه بین کارگر و کارفرما نیاز به هیچ قانون و ضابطه‌ای نیست. نیز همین گروه اجرای قانون کار جمهوری اسلامی را سال‌ها به تعویق انداختند تا در سال ۱۳۶۹، و بشرحی که خواهد آمد، سرانجام اجرای آن با مصوبه شورای

## اجرای نادرست اولیه، زمینه بهانه جوئی شد.

کار هیچ ضمانت اجرایی نداشت. حسن فیوضی یکی از افراد اولین گروه نمایندگان وزارت کار می‌گوید: بلافاصله بعد از تصویب نخستین قانون کار ایران ده نفر را به عنوان نماینده اداره کار تهران تعیین و به کارخانجات دولتی معرفی کردند. در آن روزها مدیران کارخانجات دولتی در یک جو سیاسی، گروه زیادی از کارگران را اخراج کرده بودند و ما به

عنوان مجریان قانون و رؤسای شورای کارگاه انتخاب شده بودیم تا از حقوق کارگران اخراجی حمایت و دفاع کنیم، لیکن در یک دستور غیر مکتوب گفته بودند «مراقب باشید ناپرهیزی نکنید. تند نوید. احساسات را مبنای کار قرار ندهید و کارگران را از خودتان و از وزارت کار طلبکار نکنید. چون اگر به نفع آنها هم رای بدهید روسای کارخانجات نمی‌پذیرند و اجرا نمی‌کنند. پس به گونه‌ای رفتار کنید که آبروی خودتان حفظ شود و کارگر نتواند در کوچه و خیابان گریبان شما را بگیرد». ما هم مجبور بودیم که این دستور غیرمکتوب و ثبت نشده را رعایت کنیم. اما به گفته رضا عبادی اولین نماینده اداره کار در کارخانه سیمان ری، تصویب و اجرای همین قانون با تمام نارسایی‌هایش، یکی از مهمترین گامهایی بود که در جهت حفظ حقوق طبقه کارگر ایران برداشته شد، چرا که برای اولین بار وجود کارگر را به رسمیت شناختند و حقوقی را برای وی قائل

شدند. همین قانون بعداً مسیر خود را به سوی تکامل ادامه داد تا ناگهان بعد از پیروزی انقلاب یکی از وزرای کار، در یک عقبگرد سریع قانون کار را پاره کرد و گفت کارگر در زمره ملوک مطلق کارفرماست و کارفرما می‌تواند حتی او را به کارفرمای دیگری «اجاره» بدهد و به دلیل همین طرز تفکر، ادارات کار از پذیرش شکایات کارگران منع شدند و تمامی مراجع حل اختلاف تعطیل شد. وی بر سخنانش می‌افزاید: طبقه کارگر ایران در مقابل این حرکت ناسالم به رهبر کبیر انقلاب پناه برد و طبق فرمان ایشان قانون سابق کار و حقوق کارگر مجدداً به رسمیت شناخته شد. این کنش و واکنش رهبران تشکلهای کارگری را تشویق کرد تا از موقعیت برای رفع معایب و نواقص قانون سود جویند و قانون تازه تری را که توان برابری با قوانین مترقی کار جهان را داشته باشد، تهیه کنند. پس از مدتها شور و مشورت، اسکلت قانون کار فعلی ریخته شد و با سر

و صدای زیادی در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید لیکن مورد اعتراض شورای نگهبان قرار گرفت و به وسیله کمالی وزیر کار به مجمع تشخیص مصلحت برده شد. جلسات زیادی تشکیل شد، بحثهای همه جانبه‌ای در گرفت، موافقان و مخالفان به شدت از نظریات خود دفاع کردند تا بالاخره با اصلاح برخی از مواد که مورد ایراد شورای نگهبان بود در آبان ماه ۱۳۶۹ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت رسید و به مرحله اجرا گذاشته شد و از همینجا بود که ابهامات و نارسائیه و مشکلات گوناگون قانون تدریجاً ظاهر شد. اما به عقیده من و بسیاری از صاحب‌نظران و کارشناسان روابط کار این نارسائیه ناشی از نحوه اجرا و برخورد ماموران اجرایی با مسائل کار و کارگری است نه خود قانون.

## موافقان و مخالفان چه می‌گویند؟

### بخش دوم:

### ریشه‌های یک بدبینی مفروط

استنباط رضا عبادی اولین نماینده اداره کار در کارخانه سیمان ری بی‌پایه نیست. بیشترین ایرادهایی که بر قانون کار گرفته می‌شود مربوط به خود قانون نیست، بلکه از چگونگی اجرای آن ناشی شده است.

عده زیادی از معترضان کنونی قانون کار اگر در همین زمینه توجیه شوند، بی‌تردید داوری خود را در مورد قانون مزبور تغییر خواهند داد. به این گروه باید گفت:

۱- قانون کار مانند هر قانون نازده تصویب، تا زمانی که شیوه‌های اجرایی آن جا بیفتد و به تکامل برسد، طبعاً موجد پاره‌ای ناسامانی‌ها، سوء تفاهم‌ها، سوء تعبیرها و سوء استفاده‌ها می‌شود.

۲- حتی اگر موادی از یک قانون

مشکل آفرین باشد، نباید کلاً آن را زیر سوال برد.

۳- اجرای قانون جدید کار، تقریباً از اوایل سال ۱۳۷۰ آغاز شده است. آیا یک سال اجرای این قانون می‌تواند موجد همه آن ناسامانی‌هایی باشد که یک سال بعد (سال ۱۳۷۱) به آن نسبت داده می‌شود؟

ما می‌دانیم در هرج و مرج ناشی از تغییر مدیریت‌های بعد از انقلاب بسیاری از مدیران صنایع و واحدهای خدماتی یا خود عده زیادی از خوششان و آشناپایان را در واحدهای تحت مدیریت خود استخدام کردند، و یا تن به توصیه دیگران دادند و بدون در نظر گرفتن توان بالقوه واحد عده زیادی را به کارگماردند.

پس از خاتمه جنگ، و در آغاز دوران بازسازی، خصوصاً وقتی مدیریت‌های نالایق و تأثیرپذیر جای خود را به مدیران واقعی دادند، یکی از مشکلات اساسی واحدهای تولیدی و

خدماتی تورم نیروی کار بود. این مدیران برای بقای واحدها چاره‌ای نداشتند جز همسان‌سازی نیروی شاغل با نیاز واقعی واحد تحت مدیریت خود.

این ضرورت غیرقابل اجتناب تقریباً مقارن با شروع اجرای قانون جدید کار احساس شد و بدین لحاظ وقتی اولین هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف با ترکیب پیش‌بینی شده در قانون جدید شروع به کار کردند، خود را با موجی از کارگران اخراجی مواجه دیدند.

نه فقط اعضای این هیأتها در مورد چگونگی اجرای قانون جدید توجیه نشده بودند، و تجربه کافی نداشتند، بلکه کارگران و یا نمایندگان ایشان هم درک و استنباط صحیحی از روح قانون جدید و مواد و تبصره‌های آن نداشتند.

این عدم آگاهی و تجربه، زمینه‌ای مساعد برای گروهی سوء استفاده‌چی و فرصت‌طلب فراهم آورد تا از آب گل آلود ماهی بگیرند.

در یک سال اول اجرای قانون جدید کار، در جلوی در ورودی ادارات کار شهرهای بزرگ و صنعتی عده‌ای دلال چون قارچ روئیدند و با راهنمایی‌های غلط آتش آزمندی را در کارگران اخراجی تیز کردند.

برای درک نقش این گروه در ارائه تصویری غلط از قانون فعلی کار مفیدتر از هر بحث و مجادله‌ای مراجعه به آرائی است که در مراحل اولیه اجرای این قانون صادر و اجرا شد.

کارگر اخراجی برای طرح شکایت خود به اداره کار مراجعه می‌کرد. قبل از ورود به محوطه اداره خود را با فردی روبه رو می‌دید که چون دایه مهربانتر از مادر برای او دل می‌سوزاند. این فرد که در واقع قبل از منافع کارگر، در اندیشه پر کردن جیب خود بود با کارگر قرار می‌گذاشت اگر به جای فلان مبلغ که مورد انتظار اوست، بهمان مبلغ را با راهنمایی‌های وی دریافت کرد، بخشی از آن گاهی نمی‌و حتی دو سوم آن را