

# 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 آرشیو 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

# سرمایه گذاری خارجی را چه ربطی به قانون کار؟

به عنوان «حق الزحمه» به وی پرداخت کند.

کارگری که در دام این دلالتان می افتاد با استناد به مواد، تبصره‌ها و استثنائات خاصی که در قانون پیش‌بینی شده، مطالبه مبالغ کلانی می‌کرد.

عدم ممارست اعضای هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در تفسیر قانون، و نشناختن شمول تبصره‌ها و استثنائات نیز موجب صدور آرائی می‌شد که ریشه‌های واقعی بدبینی کنونی نسبت به قانون کار است.

با کمال تأسف باید این نکته را نیز یادآور شد که در پاره‌ای موارد بعضی از اعضای هیأت‌های تشخیص نیز در این جریان ناسالم دست داشتند و سهم ایشان در ایجاد بدبینی نسبت به قانون کار کمتر از همان دلالتان نیست.

## نظر حقوق دانان و کارشناسان

بدین ترتیب در طی یک دوره زمانی خاص آرائی به نفع گروهی از کارگران صادر شد که شامل ارقام هنگفتی بود که البته همه آن نیز نصب کارگر نشد، بلکه بخشی را دلالتان و افراد فرصت طلب به جیب زدند.

همین ارقام بالا و غیرمنطقی بود که اولاً تخم وحشت را در دل کارفرمایان و مدیران از قانون فعلی کار کاشت، و ثانیاً برای عده‌ای از کارگران و کارمندان واحدهای صنعتی و خدماتی که فاقد احساس مسئولیت کافی بودند این توهم را ایجاد کرده که این وضع همیشه برقرار است و می‌توان در هر فرصت، و به هر بهانه از کار شانه خالی کرد و در صورت اعتراض کارفرما به اداره کار رفت و غرامت سنگینی گرفت.

این رویه‌های غلط به مرور اصلاح شد و می‌توان ادعا کرد اکنون در دادگاههای کار روند امور جریان عادی یافته است. اما جامعه کارگری و

کارفرمایی هنوز تاوان آن دوره را می‌پردازد، و به ویژه هنوز عده‌ای از مدیران و کارفرمایان با بدبینی مفرطی به اصل این قانون که در صورت اجرای صحیح آن می‌توان به برقراری روابطی منطقی، انسانی و منطبق با منافع هر دو گروه کارفرمایی و کارگری دل بست، می‌نگرند.

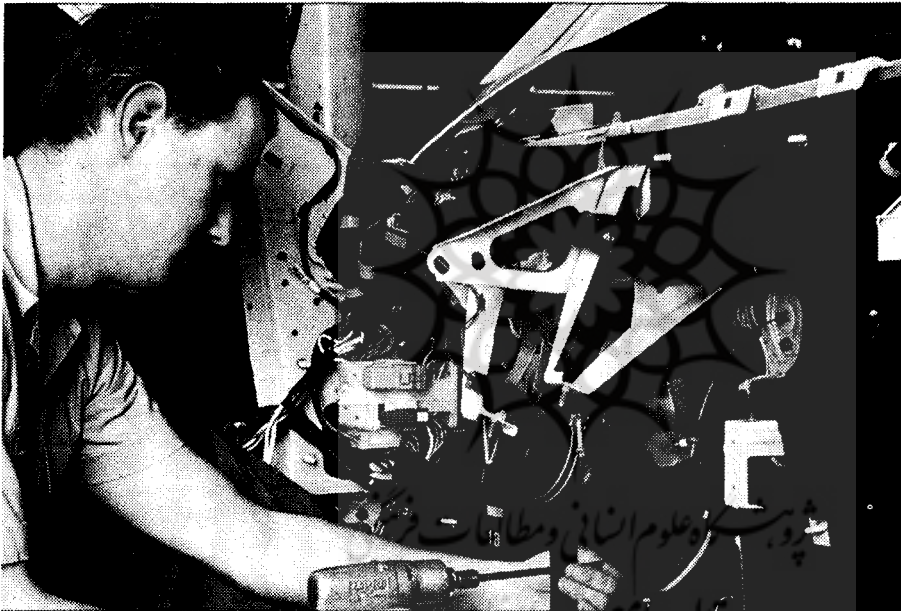
برای شناسایی ماهیت آن دسته از مواد قانون کار که مورد ایراد قرار می‌گیرد با گروهی از حقوق دانان، کارشناسان و افراد مطلع گفتگوهایی انجام داده‌ایم که در زیر آمده است.

رضا صالحی حقوق‌دان و وکیل دادگستری می‌گوید: «بموجب ماده ۲۷ قانون کار هرگاه کارگر در انجام وظایف

دست‌اندرکاران صنایع خارجی به تهران آمده‌اند و با بسیاری از مقامات و مسئولان طراز اول کشورمان هم گفتگوهای داشته‌اند. اما حقایق نشان می‌دهد نگرانی آنها و معاذیری که می‌تراشند ناشی از مقررات قانون کار نیست بلکه نحوه سرمایه گذاری و امنیت و برگشت آن را مورد سؤال قرار داده‌اند. و اینکه اگر روزی در یک جو سیاسی خاص سرمایه‌های آنان ملی شناخته شود چه خواهد شد؟ و چه مقرراتی می‌تواند ضرر و زیان آنها را جبران کند؟ از سوی دیگر سیاستهای عجولانه و شتابزده برخی از مسئولان سابق بانک مرکزی که سیاستهای ارزی کشور را با بی‌تدبیری و کوتاه بینی رو به

محل شک و تردید است، زیرا شورای اسلامی کار منتخب خود کارگان است) باز هم کارفرما باید به ازاء هر سال خدمت معادل یک ماه حقوق او را به عنوان پاداش قصور عمدی در انجام وظایف و سرپیچی از دستورات سرپرست و مدیر به او پرداخت کند تا بتواند قرارداد کار را فسخ نماید. آیا اجرای این ماده موجب بروز هرج و مرج در محیط کار نخواهد شد؟

تهیه کنندگان قانون کار هم در پاسخ به این ایراد می‌گویند: ممکن است کارگری در مرحله‌ای از کار دچار خطا شود، به نارضحتی‌ها و نگرانیهای آنی مبتلا گردد یا به هر دلیل دیگری در مورد انجام وظایف خود و اجرای دستورات



سرپرست کوتاهی کند بنابراین کارفرمایش می‌تواند او را اخراج کند اما قصور او در این مرحله خاص نمی‌تواند بر تمامی خدمات گذشته‌اش خط بطلان بکشد. او ممکن است ۵ سال، ۱۰ سال یا حتی ۲۰ سال و ۳۰ سال با صداقت کار کرده باشد و حالا که از کار طرد می‌شود حق دارد دست کم پاداش خدمات گذشته‌اش را دریافت کند.

علی‌اصغر مبین یک مدیر صنعت می‌گوید نقض از قانون نیست و به جرأت می‌توان گفت که مجریان قانون هم زیاد مقصر نیستند بلکه برخی از مدیران کارخانجات به ویژه در بخش دولتی یا وابسته به دولت هستند که این ناراحتی‌ها را به وجود می‌آورند، چون هیچگاه در

رو ساخته بودند برای آنها پرسش برانگیز بوده، نه قانون و مقررات کار.

حتی خبر دارم سرمایه گذاران آلمانی به صراحت تأکید کرده‌اند که تمامی مقررات قانون کار را مو به مو رعایت می‌کنند و حقوق مکنتبه و قانونی کارگران را هرچه باشد تضمین و پرداخت خواهند کرد.

## یک نظریه مخالف

در مقابل، یکی از معاونان سابق وزارت کار که در زمان تصدی خود هم نسبت به برخی از مواد قانون سابق کار معترض بود گفته است: به موجب این ماده (ماده ۲۷) حتی اگر شورای اسلامی کار هم اخراج کارگری را تأیید کند (که

قصور ورزد یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و از کار اخراج کند. عده‌ای این ماده را به عنوان بزرگترین مانع در مقابل سرمایه گذاریهای خارجی و داخلی قلمداد می‌کنند. این طرز تفکر ناشی از نوعی یکسویه نگری و در جهت مصلحت‌اندیشی متقابل و حفظ منافع طرفین این نوع سرمایه گذاریها است و البته عمومیت ندارد زیرا در چند ماه گذشته گروههایی از سرمایه‌داران و

# قانون کار مانع سرمایه گذاری نیست

ایجاد صنعت و گردش تولید سهمی نداشته‌اند. اینها مدیر منتخب سرمایه‌گذاران و سهامداران صنعت نبوده‌اند 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

متقدّمان 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 بازگردد 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 منصفانه‌تر 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 امور

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