

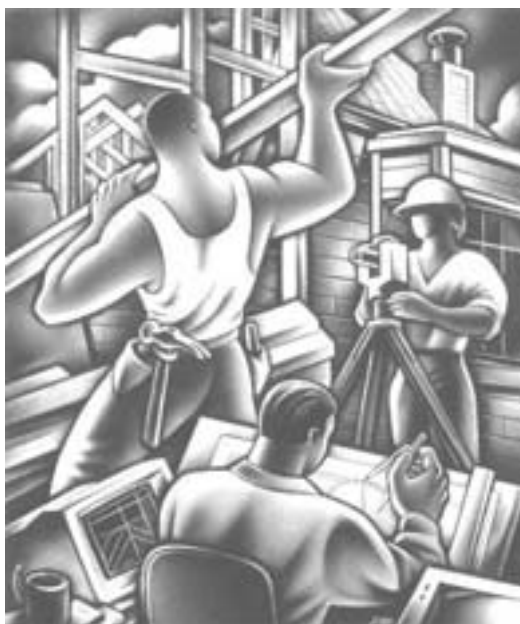
پیشنهادی در مورد اصلاح قانون کار برای؛

افزایش بهره‌وری، کاهش قیمت تمام شده و تورم همراه با رشد سرمایه‌گذاری و اشتغال

هوشنگ فاخر

نایب رییس اتاق ایران

قرار داده تا با فراهم کردن زمینه‌های مستعد و رشد و توسعه اقتصادی تمامی مردم کشور از این امکانات و خدمات برخوردار گردند. در قانون کار فعلی، اکثر این وظایف به عهده کارفرما می‌باشد که در مقابل سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال آنهم در قبال پرداخت مزدی که مورد قبول کارگر بوده، بدون هیچگونه اختیاری جهت جایگزینی کارگر خاطی با نیروی جدید و منضبط قرار داده و همین امر عملاً باعث ترس سرمایه‌گذاران که ایجاد کننده اشتغال می‌باشند، از سرمایه‌گذاری و جذب نیروی کارگر گردیده که ثمره آن رشد بیکاری و هزینه‌های گزاف و فزاینده ایجاد اشتغال برای دولت محترم می‌باشد. برای روشن شدن موضوع، چند نکته


اشاره:

معمولاً تولیدات کشور در مقایسه با تولیدات کشورهای رقیب با مشکل بالا بودن قیمت و پایین بودن کیفیت مواجه می‌باشند که این امر مانع توان رقابتی آنها در بازارهای درون مرزی و برون مرزی بوده و نتیجه آن عدم رشد اشتغال و سرمایه‌گذاری در حد نیاز کشور می‌باشد. یکی از عوامل عمده در این امر فقدان انضباط در محیط کار، عدم توجه به راهنمایی‌های مدیریت واحدهای تولیدی است که نتیجه آن پایین بودن بهره‌وری و کیفیت کالای تولیدی و در نتیجه، قیمت تمام شده بالا و کیفیت نه در حد خواسته بازار می‌باشد. اکنون که با تجربیات حاصل از قریب به دو دهه اعمال قانون کار-

زیر شایان توجه است:
 ۱- در طول دو قرن گذشته که کشورهای پیشرفته با دستیابی به صنعت چاپ جهت انتقال اطلاعات، نیروی بخار و برق و موتورهای مولد نیرو و ماشین جهت افزایش بهره‌وری و تولید با سرعت فزاینده‌ای به کار ساخت و ساز ساختمان‌ها، راه‌ها، بنادر، کارخانجات و غیره مشغول بودند، متأسفانه به دلایل مختلف کشور ما تا ابتدای قرن ۱۴ شمسی تقریباً از این تحولات برکنار بوده و بعد از آنهم، به دلیل پایین بودن درآمد و پس‌انداز و به دلیل قلت امکانات سرمایه‌گذاری هیچوقت نتوانسته همگام با کشورهای صنعتی حرکت نماید. با عنایت به این مطلب که برای همسان شدن شرایط کشور با کشورهای صنعتی می‌بایست هم عقب ماندگی‌های گذشته جبران می‌شود هم

از آنجایی که به موجب اصل ۲۹ قانون اساسی کشورمان "برخوردار از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند" هیچ تفکیکی بین حدود ۱۰ درصد جمعیت کشور با خانواده‌شان که در بخش کارگری و با شمول قانون کار زندگی می‌کنند و بقیه افراد معین نشده و این وظایف را همچون اغلب کشورهای پیشرفته به عهده دولت محترم

مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع محترم تشخیص مصلحت- که با عنایت به شرایط زمان مربوطه بدون تأیید آن توسط شورای محترم نگهبان که برخی مفاد آن با دین مبین اسلام تطبیق ندارد، بنا به مصلحت شرایط زمان، بررسی آن مورد تصویب قرار گرفته و با تغییرات عمده شرایط اقتصادی کشور و سپری شدن دوران پس از جنگ، اصلاحاتی در آن برای افزایش بهره‌وری، افزایش کیفیت کالاهای تولیدی، کاهش قیمت تمام شده جهت افزایش اشتغال، افزایش تولید و صادرات و همچنین رضایت مصرف‌کنندگان که خود کارگران نیز جزو این گروه می‌باشند، مورد نظر دولت و مجلس محترم قرار گرفته، این گزارش برای بررسی راه‌های برون رفت از این مشکل تقدیم می‌گردد.

همپراز کشورهای صنعتی و پیشرفته حرکت می‌گردید که چنین امری باتوجه به شرایط زمان خود ۱۰۰ درصد غیرممکن و ناشدنی بود، از طرفی نیز به دلیل توسعه و سرعت ارتباطات، مردم همه کشورها از اطلاعات کل کشورهای روی زمین مطلع شده و بدون توجه به مراتب فوق همه آنچیزی را که یک شهروند کشورهای پیشرفته از دولت و جامعه خود می‌خواهد، شهروندان کشورهای در حال توسعه نیز مورد مطالبه قرار می‌دهند، چنین شرایطی در کشور ما نیز حاکم گردیده است.

۲- در سال ۱۳۶۹ کشور ما نیز که با شرایط فوق سال‌های اولیه انقلاب را گذرانده بود و شرایط جنگ تحمیلی را بدوش می‌کشید و تداوم کار کارخانجات به هر مشکل ممکن به دلیل محدودیت واردات مورد نیاز بود، تلقی از کار کارخانجات بسان کار ماشین چاپ اسکناس را از یک کارخانه در اذهان القا می‌نمود و امکانات کارفرما نامحدود تصور می‌گردید لذا برای رفع محدودیت‌های طبقه کارگر بایستی قانون کاری تصویب می‌شد که همه مسوولیت‌های تامین حقوق مناسب، تامین شغل برای همه سنوات خدمت تا بازنشستگی، قبول مسوولیت هر اتفاقی که در محیط کار واقع شود و انواع و اقسام مسوولیت‌ها و پرداخت‌های گوناگون را به عهده کارفرما می‌گذاشت ولی هیچ وقت در قبال این مسوولیت‌ها به دو مساله زیر توجه نگردیده بود:

الف- برای تداوم کار یک موسسه، اینهمه پرداخت توجیه اقتصادی خواهد داشت یا خیر؟

ب- چرا کارفرما باید این مقدار تحت فشار قرار گیرد، چه حمایتی از کارفرما خواهد شد و آیا با چنین شرایطی تمایلی برای ادامه کار و سرمایه‌گذاری جدید وجود خواهد داشت؟

ج- آیا به کشورهایی که تولیدات آنها از طریق گمرک یا قاچاق به آسانی وارد بازار ایران شده ولی واحد تولید کننده آن به دلیل پرداخت حقوق نازل (ماهانه حدود ۶۰ دلار

به جای حدود ۳۰۰ دلار حداقل حقوق پرداختی در ایران)، بهره منابع مالی نازلتر جهت سرمایه‌گذاری و تولید و ... همراه با عدم رعایت بعضی موارد توصیه شده توسط مراجع بین‌المللی که ضمن حمایت از نیروی کار باعث افزایش هزینه مزد و در نتیجه افزایش قیمت تمام شده و کاهش توان رقابتی در مقابل کشورهای صنعتی می‌شود و باعث ارزاتر شدن قیمت تمام شده تولیداتشان می‌گردد، مورد توجه قرار گرفته است؟

از آنجایی که در قانون کار فعلی توجهی به موارد الف، ب و ج نشده و قانون یک طرفه‌ای تحت جو زمان مصوب گردیده، بازتاب چنین حرکتی، چاره جویی کارفرمایان برای نجات از شرایط به وجود آمده، کاهش میل به سرمایه‌گذاری و افزایش بیکاری و بیکاری پنهانی می‌باشد. لذا واحدهای تولیدی بناچار برای افزایش بهره‌وری، افزایش انضباط محیط کار، تامین نسبی در مقابل نوسانات اقتصادی و تکنولوژی که بعضاً واحدها را مجبور به تعطیل یا کاهش نیروی کار برای دوام و بقا می‌نماید، به تنها ماده قانونی کار که هم منطقی‌تر بوده و هم شرعاً و اخلاقاً نیز صحیح می‌باشد یعنی انعقاد قرارداد کار برای مدت معین روی آورده‌اند که بازتاب فشار قانون کار فعلی روی کارفرما و عدم ملاحظات تامینی برای ایشان می‌باشد؛ قانون کاری که همه‌گونه مسوولیت‌ها را چه در مقابل کارگر و چه ادارات و سازمان‌های مختلف به عهده کارفرما گذاشته ولی کارگر را مکلف و متعهد به انجام صحیح کار محوله نکرده، قانون کاری که اگر کارفرما به دلایل مختلف بخواهد رابطه کاری خود را با کارگر قطع کند، مستوجب انواع جریمه‌ها می‌باشد ولی چنانچه کارگری هر لحظه تصمیم به قطع رابطه کاری خود بگیرد و باعث اختلال در کار مربوطه شود، هیچ قانونی برای الزام وی به ادامه کار وجود ندارد؛ بهتر بگوییم در قانون فعلی، خیابان یکطرفه‌ای ایجاد شده که فقط به منظور کسب امتیازات مختلف

برای کارگر می‌توان در آن حرکت نمود ولی در جهت مخالف یعنی حمایت از کارفرما حرکت ممنوع می‌باشد.

۳- آیا این قانون باعث بهبود شرایط اشتغال و درآمد کارگر شده یا خیر؟ توجه خواهید فرمود کارگر منضبط و صحیح‌العمل احتیاجی به حمایت قانونی ندارد بلکه عملکرد وی حافظ وی و امنیت شغلی اوست؛ فقط قانونی برای روشن شدن تکالیف کارگر و کارفرما جهت روشن بودن وظیفه هر یک در مقابل دیگری مورد نیاز خواهد بود.

عامل اصلی جهت افزایش ارزش و کرامت کارگر فراهم کردن زمینه رشد و توسعه صنعت، معدن، کشاورزی و خدمات جهت توسعه نیاز به نیروی کار می‌باشد تا با رسیدن به نقطه اشتغال کامل، واحدهای تولیدی برای جذب نیروی کار با هم رقابت نموده و سعی نمایند با دادن امتیازات بیشتر به کارگران نیروی کار لازم را جذب نمایند. البته رسالت این کار به عهده دولت محترم می‌باشد که متأسفانه به دلایل مشکلات عدیده و سیاسی بودن تصمیمات به جای اقتصادی بودن آنها، ترمز اعمال سیاست‌های بلند مدت همراه با حمایت از انضباط کار و افزایش بهره‌وری برای دستیابی به این مهم بوده است.

۴- حرف‌ها و وعده‌های خوشایند برخی مسوولان اجتماعات کارگری با حمایت‌های جذاب در کوتاه مدت که تخریب کننده رشد و توسعه صنعت، معدن، کشاورزی و خدمات در دراز مدت و در نتیجه از بین رفتن تقاضا برای نیروی کار و اشتغال می‌باشد، همراه با رشد سریع جمعیت در ایران مهم‌ترین عامل بیکاری فزاینده در کشور ما محسوب می‌شود.

نمایندگان کارگران به جای تشریح نتایج قوانین و مقرراتی که در کوتاه مدت جذاب ولی در دراز مدت ویروس مرگ اشتغال در کشور می‌باشند، به منظور جلب آرای کارگران و یا ترس از اجتماع و تظاهرات ایشان، معمولاً بلند مدت فکر نکرده بلکه به

نتایج تصمیم‌گیری‌های کوتاه مدت بیشتر توجه می‌نمایند، نتیجه این نحوه تفکر و عملکرد، قانون کار فعلی و فشار روی وزارت محترم کار به عنوان متولی این امر می‌باشد. در کشورهای صنعتی که ظاهراً مظهر حکومت سرمایه می‌باشند و کارگر هیچگونه تامین شغلی ندارد و رابطه کارگر و کارفرما را فقط احتیاج به یکدیگر حفظ می‌کند و چنین رابطه‌ای برای ما که جنبه‌های احساسی رابطه کارگری و کارفرمایی بر جنبه اقتصادی آن حاکم می‌باشد، غلظت آن به حدی است که به دلیل وضع قوانین یکطرفه به نفع کارگر و عدم توجه به مسایل و مشکلات کارفرما، باعث ترس سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی از سرمایه‌گذاری در ایران و در نتیجه کاهش سرمایه‌گذاری جدید و فقدان تقاضای لازم برای نیروی کار در مقابل تعداد فزاینده افراد متقاضی کار و در نتیجه عدم رعایت مصلحت علمی کارگران حتی با قوانین یکطرفه شده است. لذا در عمل ملاحظه می‌شود که درآمد کارگر و در نتیجه، رفاه بیشتر آن در محیطی به ظاهر غیر ایمن ولی به دلیل از بین رفتن عوامل بازدارنده سرمایه‌گذاری با افزایش تقاضا برای نیروی کار باعث رفاه بیشتر کارگر می‌گردد.

آنهایی که به طور یکجانبه از قانون کار فعلی حمایت می‌کنند، توجه ندارند که این قانون فقط حامی افرادی است که بدون نیت و قصد کارکردن و یا آموزش و پذیرش شرایط کارگری فقط ملبس به لباس کارگری شده و با تخریب محیط کار و سوء استفاده از این قانون یکجانبه با درصد اندک خودشان در جامعه کارگری باعث تخریب آینده کارگران واقعی تشکیل دهنده اکثریت جامعه کارگری که با حسن نیت کامل کار خودشان را انجام می‌دهند، می‌گردند زیرا قانون کار فعلی باعث پایین آمدن بهره‌وری، کاهش کیفیت تولیدات و در نتیجه افزایش قیمت تمام شده همراه با کیفیت پایین می‌گردد که از امور اثبات شده در مورد قیمت و کیفیت تولیدات داخلی است.

با عنایت به مراتب فوق، کارگران واقعی و زحمتکش وقتی در پایان ماه حقوق و دستمزد خود را دریافت می‌کنند و با آن می‌توانند زندگی خود و خانواده‌شان را تامین می‌کنند، مزد دریافتی ایشان قدرت خرید کمتری داشته و در نتیجه، باعث کاهش سطح زندگی ایشان با خرید گرانتر کالاهایی که به دلیل کیفیت پایین عمر کوتاه‌تری دارند، شده و ثانیاً استفاده مفیدی را که انتظار دارند، به دست نمی‌آورند لذا قربانی اصلی حمایت از کارگران نالایق با تعداد محدود در جامعه کارگری، اکثریت قریب به اتفاق کارگران لایق و سخت کوش می‌باشند لذا رهبران کارگری که قصد حمایت واقعی از طبقه کارگر را دارند، می‌بایست قوانین را به سمتی هدایت کنند که نتیجه آن رفاه اکثریت کارگران لایق بوده و با اعمال فشار روی افراد ملبس به لباس کارگری ولی نه کارگر واقعی، ایشان را به راه صحیح هدایت نمایند. شما وقتی عزیزترین فرزندان خود را به دبستان، دبیرستان و یا دانشگاه گسیل می‌دارید، آیا آنها را به محیط‌هایی که دانش آموز یا دانشجوی آزادی کامل در درس خواندن یا نتواندن دارند، ثبت نام می‌کنید؟ یا در محیط فرهنگی با انضباط بالا و سختگیری‌های لازم برای تربیت صحیح و آینده روشن فرزندان؟ اگر چنین سلیقه‌ای مراعات گردد.

پیشنهادات

برای اصلاح شرایط فعلی راهکار زیر قابل اجرا خواهد بود.

با عنایت به ۳ درصد بیمه بیکاری پرداختی از طرف کارفرمایان، با تصویب ماده واحده‌ای جهت اضافه کردن یک تبصره به ماده ۲۷ قانون کار فعلی، هر واحد صنعتی مجاز باشد سالیانه تا ۳ درصد نیروی کار شاغل خود را بدون نیاز به مراجعه به مراجع قانونی "رسیدگی به اخراج کارگران اخراجی" مندرج در قانون کار که هیات تشخیص و هیات حل اختلاف می‌باشند، با یک اخطار

کتبی و پرداخت سنوات خدمت بر مبنای یک ماه برای هر سال سابقه خدمت، قطع رابطه کاری نماید مشروط بر اینکه حداکثر ظرف سه ماه فرد جایگزین دیگری را استخدام نمایند. برگ اخطار اخراج در حکم مجوز مراجعه کارگر به بیمه جهت دریافت بیمه بیکاری باشد.

اتخاذ این روش باعث خواهد شد هر یک از کارگران و نیروی شاغل به دلیل ترس از شمول طرح جایگزین، وظایف خودشان را با دقت و وظیفه‌شناسی بیشتری انجام دهند. این جو به مرور باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت کالای تولیدی همراه با کاهش قیمت تمام شده و فروش آن خواهد بود، در نتیجه قدرت خرید و کیفیت کالاهای خریداری کارگران زحمت کش نیز افزایش یافته و رضایت بیشتر ایشان فراهم خواهد شد. ضمناً قدرت رقابتی کالاهای تولیدی کشور در بازارهای درون مرزی و برون مرزی افزایش یافته و ضمن کاهش قدرت رقابتی کالاهای وارداتی، افزایش صادرات و اشتغال میسر خواهد گردید. در عین حال، با اجرای این امر کاهش در اشتغال کل حاصل نشده ولی با اجرای آن زمینه رشد اشتغال فراهم خواهد شد.

با اجرای این روش به دلیل بالا رفتن انضباط محیط کار و بهره‌وری، به تدریج نیاز استفاده از این تبصره کاهش یافته و حتی به صفر نزدیک خواهد شد چون هیچ کارفرمایی حاضر به جایگزینی یک نیروی کارآزموده و منضبط با یک نیروی غیرماهر که می‌تواند باعث خسارت به ماشین‌آلات و کیفیت تولیدات شود، نخواهد بود.

امید آنکه با اجرای این طرح زمینه رشد و توسعه، تولید، اشتغال و قیمت کالاها فراهم شود و با کاهش دغدغه دولت محترم در مورد اشتغالزایی، امکانات و توان دولت صرف امور زیربنایی و رشد توان تولیدی و صادراتی کشور گردد، انشاء...

