



## منافع ملی را معیار نقد اصلاحیه قانون کار کنیم

اصلاحیه قانون کار ذیل الزام بر نامه پنجم توسعه اتفاق افتاده است؛ یعنی در دولت دهم بر اساس الزام ماده ۷۳. در سال ۹۰ پیش نویس لایحه اصلاحیه قانون کار توسط وزارت کار و با اخذ نظرات شرکای اجتماعی و مطالعات و اقدامات کارشناسی، که در این وزارتخانه انجام شد، آماده و به هیئت دولت ارسال شد. هیئت دولت هم در سال ۹۱ آن را به مجلس فرستاد. بنابراین این اصلاحیه الزامی قانونی بوده است. جامعه کارفرمایی و کارگری این لایحه را بررسی کرده‌اند و هردو طرف با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی امروز کشور، ایراداتی را به آن وارد می‌دانند. جامعه کارفرمایی انتظار دارد کمیسیون امور اجتماعی مجلس، کارگروهی مشکل از تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی، تشکیل شود و نظرات این تشکل‌ها گرفته شود. به نظر من، در مورد ایرادات تخصصی باید در چنین کارگروهی بحث شود. احساس و نظر جامعه کارفرمایی این است که برخی از انتظارات آنان با توجه به شرایط اقتصادی کشور در این لایحه برآورده نشده است. جامعه کارفرمایی اعتقاد دارد که کرامت نیروی انسانی باید حفظ، و معیشت آن‌ها و ایمنی و سلامت محیط کارشان تامین شود؛ هم براساس استانداردهای داخلی و هم بر اساس آیین‌نامه‌های بین‌المللی و اسناد بالادستی. در مقابل کارفرمایان انتظار دارند این ویرایش و اصلاح به‌گونه‌ای انجام شود که مانع اشتغال و مانع سرمایه‌گذاری، چه از منظر سرمایه‌گذاری داخلی و چه خارجی، نشود. ما اعتقاد داریم جامعه کارگری ما همه شریف و دلسوز هستند اما در حال حاضر که نرخ بیکاری بالای داریم و اوضاع اقتصادی چندان مناسب نیست، اگر بنگاهی یک روز کار و تولیدش زیاد باشد و یک روز کم و یا راکد، باید بتواند نیروهایش را زیاد یا کم کند بدون اینکه این فرآیند کل ماهیت آن را تحت شعاع قرار دهد. این صرفا یک مثال در مورد خاتمه قرارداد کار است. مثال‌های زیادی می‌توان زد. در فصل ششم قانون کار هم که بحث تشکل‌های کارگری و کارفرمایی مطرح می‌شود، هردو طرف انتظار دارند شکل‌گیری و فعالیت این تشکل‌ها هم بیشتر شود و هم آسان‌تر. در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با روابط کارگر و کارفرما، داغ‌غنه نیروی کار، در مورد اینکه ممکن است با وجود کمیته‌های انضباطی تشکل‌های کارگری به سایه بروند، اگر در شرایط رونق اقتصادی مطرح شود، مطمئن هستم که به اندازه‌ای که امروز جدی است مهم نخواهد بود. وقتی اشتغال و تولید رونق داشته باشند مطمئنا کارگر و کارفرما می‌توانند حتی در کارگاهشان روابط خود را تنظیم کنند، اما در حال حاضر که امنیت شغلی تحت تاثیر شرایط اقتصادی دچار چالش شده، طبیعی است که آن‌ها از این اصلاحیه‌نگران باشند؛ چراکه امنیت شغلی را قانون نمی‌آورد بلکه رونق اقتصاد است که آن را تضمین می‌کند. گفته می‌شود قانون را نباید به شرایط اقتصادی پیوند زد، در این باره باید بگویم که در کنار استانداردهایی که در سراسر دنیا وجود دارد و برای مواردی چون مرخصی، عدم تبعیض جنسیتی در پرداخت مزد، حقوق، امور رفاهی، ایمنی و… قوانین و دستورالعمل‌های مشخصی را پیش روی ما می‌گذارند، بحث انققاد و خاتمه کار را در همه جای دنیا با توجه به مسائل اجتماعی و اقتصادی آن تدوین و اجرایی می‌کنند. در این دو بحث در همه قوانین دنیا شرایط جامعه را در نظر می‌گیرند و این بدعتی نیست که اینجا حاکم شده باشد. باید اصلاحیه قانون کار را در کلیتش دید و نقد کرد. نمی‌توان صرفا برخی مواد آن را در نظر گرفت. این نقد هم باید با نظر مشترک و توانمان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در کمیسیون مربوطه مطرح شود. رویکرد باید این باشد که این قانون را فراتر از منفعت‌های صرفا صنفی و باسیاسی نقد و اصلاح کنیم، با نگاهی ملی که به دنبال رونق تولید و اشتغال و بهبود شرایط کارگران و کارفرمایان باشد. نباید فراموش کرد که بنگاهی که رونق و درآمد نداشته باشد یا تعطیل شده و کارگر آن بیکار می‌شود؛ یا تبدیل به بنگاه غیر رسمی می‌شود که حق بیمه و مالیات نمی‌دهد و کارگر آن از مزایای قانونی‌اش محروم است و سازمان‌هایی چون تامین اجتماعی نیز متضرر می‌شوند. هیچ قانونی نمی‌تواند جلوی این تعطیلی را بگیرد. پس باید با نگاهی ملی این اصلاحیه را بررسی و نقد کرد و حتما در این کار تفاوت ماهیت کارگاه‌های مختلف تولیدی، صنعتی، کشاورزی و… را دید و لحاظ کرد.

قائم‌مقام دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران

## ثبت‌نام ۲۰۰ هزار ثروتمند در سامانه اطلاعات کارگران ساختمانی!

بیش از یک‌سال از راه‌اندازی سامانه ثبت اطلاعات کارگران ساختمانی می‌گذرد و همچنان تعداد زیادی از این کارگران فاقد پوشش بیمه‌ای هستند، در چنین شرایطی خبر می‌رسد برخی افرادی که دارای شغل‌های با درآمد بالا هستند، از قبیل واردکنندگان خودروهای لوکس، صاحبان املاک نجومی، اساتید دانشگاه، کارمندان دولت، پزشکان و وکلانیز در این فهرست نام‌نویسی کرده‌اند. به گفته علی رضا عبدالله‌زاده، مشاور معاون رفاه اجتماعی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۵۰ در صداز ۶۸۰ هزار نفری که به‌عنوان کارگر بیمه ساختمانی در سامانه این وزارتخانه ثبت‌نام کرده‌اند، کارگر ساختمانی نیستند. هم‌زمان اکبر شوکت، رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی، نیز خبر داده که ۲۰۰ هزار نفر از ثبت‌نام کنندگان دارای درآمد‌های میلیاردی هستند.

## ۸۰۰ کتیبه نو

#### • نیکان ابراهیمی •

#### • روزنامه‌نگار •

قانون کار یکی از مهم‌ترین قوانین اجتماعی هر کشور است که معمولاً شرایط تدوین یا هرگونه تغییر آن، به سبب منافع و خواست‌ها و انتظارات گاه متفاوت و حتی متناقض کارگران و کارفرمایان می‌تواند به چالشی جدی برای دولت‌ها تبدیل شود. این وضع در کشور ما نیز حاکم هر زمان بحث اصلاح قانون کار مطرح می‌شود، گروه‌های مختلف کارگران و کارفرمایان از زاویه نگاه خود به نقد اصلاحات پیشنهادی می‌پردازند. بحث اصلاح قانون کار تاکنون چندبار به صورت جدی مطرح شده است. دولت دهم در آذرماه سال ۹۱ پیش‌نویس لایحه اصلاحی این قانون را به مجلس برد، اما با مطرح شدن اعتراض‌هایی هم از سسوی کارگران و هم از جانب کارفرمایان و نیز انتقادهای جدی کارشناسان مسائل اجتماعی و صاحب‌نظران این حوزه، مجلس سابق چاره‌ای جز عودت لایحه به دولت برای تکمیل این لایحه را نداشت. چهار سال بعد، یعنی تیرماه ۹۵، دولت یازدهم نیز در مسیر اصلاح قانون کار گام برداشت و لایحه اصلاحی خود را، که البته برخی منتقدان معتقدند همان شاکله لایحه قبلی را دارد، به مجلس فرستاد و ماجرای مخالفت‌ها باز هم آغاز شد. بخش‌هایی از کارگران و تشکل‌های صنفی آن‌ها لایحه پیشنهادی را فاقد ظرفیت‌های حمایتی لازم می‌دانند و گروه‌هایی از کارفرمایان و مجامع کارفرمایی نیز می‌گویند شاخص‌های تولید و اشتغال همچنان به زیان آن‌هاست و این لایحه حرف تازه‌ای ندارد. به هر روی، نه کارگران از این اتفاق راضی‌اند و نه کارفرمایان علناً مخالفت خود را نشان داده‌اند. در حالی که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاکنون درباره این لایحه اظهارنظر خاصی نکرده و تلاش آتی‌ه‌نو برای دریافت نظرات مسئولان درباره برخی ابهامات و نیز انتقادهای کارگران و کارفرمایان درباره مفاد این لایحه نیز تا زمان تهیه این گزارش نتیجه ن داده است، کمی دور‌تر از فضای سیاست، در برخی محافل علمی و دانشگاهی بحث‌های کارشناسی درباره این لایحه در جریان است. در آخرین مباحثه‌هایی که پیرامون این لایحه در گرفت، غروب چهارشنبه گذشته، محمود صادقی، نماینده مردم تهران در مجلس شورای اسلامی، علی‌خدایی، نماینده کارگران در شورای عالی کار، پرویز صداقت، پژوهشگر اقتصادی و کاظم فرج‌اللهی، فعال کارگری، به دعوت گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران در نشست به بررسی تبعات اجتماعی این لایحه پرداختند. آتی‌ه‌نو، ضمن تهیه گزارشی از این نشست، بار دیگر آمادگی خود را برای انعکاس دیدگاه‌های مسئولان و سایر صاحب‌نظران درباره مفاد این لایحه اعلام می‌کند.

## چرخ را از نو اختراع نکنیم!

#### • دیدگاه •

#### • علی خدایی •

برداشت من این است که قانون کار فعلی در بسیاری از موارد، کارآمدی حداقلی مورد نیاز را دارد اما برخی آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و حتی برخی سوءاستفاده‌هایی که از ابهام‌های موجود در آن شده، خلأهای کنونی را به ارمغان آورده است. برای مثال سوبرداشتی که از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار صورت گرفته، معضلی به نام قراردادهای موقت را در کارگاه‌ها رواج داده است. در تبصره ۲ ماده ۴۱ و ابهامی که در بحث معیشت و شیوه‌های تعیین آن وجود دارد نیز چنین تفسیری غلبه یافته و گرفتاری‌هایی را برای کارگران به وجود آورده است. فراتر از خلأهای فعلی، که به اعتقاد من بزرگ‌ترین آن‌ها مربوط به فصل ششم قانون کار است، در این قانون معیشت، امنیت شغلی و تشکل‌یابی سه مقوله مهم و سه ضلع مثلثی به شمار می‌روند که در پیوند با یکدیگر و به صورت زنجیرهای تاثیرهایی بر زندگی کارگران بر جای می‌گذارند. تعاریف کاملاً مشخص است و اگر تفسیر ما درست باشد، بسیاری از مسائل حل می‌شوند. نیازی نیست مجدداً چرخ را اختراع کنیم.

تبصره یک ماده ۷، که به موضوع امنیت شغلی پرداخته، در لایحه پیشنهادی اصلاح قانون کار حذف شده است. یعنی صورت مسئله یا همان تکلیفی که نهاد دولت سال‌ها پیش باید در تعیین حداکثر مدت زبای کارهای موقت مشخص می‌کرد عملاً در لایحه جدید از بین رفته است. به عبارت دیگر با از بین رفتن یک ضلع این مثلث، انتظار چندساله کارگران در زمینه امنیت شغلی به هیچ نتیجه‌ای نمی‌رسد. این لایحه پیشنهادی نه تنها راهکاری برای امنیت شغلی پیش‌بینی نکرده، بلکه عملاً موضوع را یکسره کرده است. ماده ۲۷ قانون کار به بحث اخراج کارگران می‌پردازد. در این ماده قید شده که در صورت بی‌توجهی کارگر به اخطارهای مکرر در مورد نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، کمیته انضباطی تشکیل شود و در صورت تایید نهاد صنفی کارگاه، کارگر اخراج می‌شود. تمام این پیش‌بینی‌ها در لایحه پیشنهادی حذف شده و در این صورت کارفرما هر وقت اراده کند می‌تواند با استناد به آیین‌نامه انضباطی که نوشته خود اوست، کارگر را اخراج کند. تشکل‌ها در مواردی با حداقل کارایی کنونی نیز در لایحه جدید تحمل نشده‌اند. تبصره ۳ ماده ۴۱ لایحه پیشنهادی در مورد تعیین حداقل دستمزد هم شرط تفسیرپذیر سومی به نام «توجه به شرایط اقتصادی» را مطرح کرده است. یعنی نهاد دولت و کارفرما ممکن است این اختیار را پیدا کنند که با استناد به شرایط اقتصادی، یا دستمزد‌ها را افزایش دهند و یا آن را به هر میزان که منافع آن‌ها ایجاب کرد، بالا ببرند. همین جاست که درخواست اصلی کارگران در زمینه هماهنگی و تناسب دستمزد با هزینه معیشت نیز از میان می‌رود. یعنی قانون کاری که همین حالا هم در بخش‌های بعضاً مهم این قدر خلأ دارد، با اصلاحات پیشنهادی همین حداقل‌های کنونی را هم از دست می‌دهد و نگرانیم که به تضییع حقوق کارگران رسمیت دهد. کارگران خواهان اصلاح فصل ششم قانون کار هستند اما موارد پیشنهادشده در لایحه جدید به هیچ‌عنوان پاسخگوی نیازهای آن‌ها

• عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار

## ویس‌شیر

لایحه اصلاح قانون کار



یکشنبه ● ۷ آذر ۱۳۹۵ ● شماره هشتاد و یک

A T I V E H N O

### بررسی ابعاد اجتماعی

## فضای خاکستری



## بی‌توجهی لایحه اصلاحی به ضعف‌های قانون کار



پیش‌فرض منطقی این است که در جوامع مدرن و مبتنی بر احترام به حقوق مدنی مادی و معنوی و آزادی انسان‌ها، هدف از تدوین، تصویب و اجرای قانون، حمایت از گروه‌های ضعیف‌تر جامعه است. به این اعتبار شاید لازم به یادآوری نباشد که منطقالهدف از تصویب هرگونه قانون کار، باید ایجاد تعادل و نظارت بر روابط کارگر و کارفرما با رویکرد حمایت از نیروی کار باشد که به صورت طبیعی در رابطه بین کارگر و کارفرما، بخش آسیب‌پذیرتر این رابطه است. اما متأسفانه سال‌هاست این نکته بدیهی در تلاش‌هایی که برای بهبود فضای کسب‌وکار و رونق تولید صورت گرفته، نادیده گرفته شده است. مثلاً شاهد بوده‌ایم که هنگام بحث و بررسی در خصوص میزان افزایش دستمزد کارگران در ماه‌های پایان هر سال، به جای اولویت دادن به وضعیت معیشت و زندگی کارگران، آنچه گاه بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد، افزایش کمتر از میزان منطقی دستمزد‌ها به ظاهر برای کمک به رونق اقتصادی و نیز کمک به سرپا ماندن کارگاه‌هاست. گویا فراموش کرده‌ایم که ایجاد رونق اقتصادی، وظیفه و مأموریت و هدف اصلی قانون کار نیست بلکه این مهم باید از طریق سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی انجام شود. معتقدم حتی در برخی مواد قانون کار فعلی نیز حقوق نیروی کار به آیین‌نامه‌هایی است که باید بعداً تدوین و تصویب شوند؛ آیین‌نامه‌ای که از هنگام تصویب این قانون در سال ۱۳۶۹ تاکنون، تدوین و تصویب نشده و لایحه پیشنهادی اصلاح قانون کار اساساً این تبصره را حذف کرده است. اولین نتیجه رواج قراردادهای موقت، جلوگیری از افزایش دستمزد نیروی کار و کاهش قدرت چانه‌زنی او است، و همچنین جلوگیری از اینکه نیروی کار سابقه شخصی و از داشته باشد. درحقیقت در نبود امنیت شغلی و امنیت اجتماعی، امکان برنامه‌ریزی برای ارتقای سطح زندگی نیز از بین می‌رود. این یک حفره عمیق است. در قراردادهای موقت، هیچ آمیدی به آینده و ارتقای سطح زندگی افراد به وجود نمی‌آید و وقتی این امکان از بین برود، نیروی کار یا

• فعال کارگری