

## هفت استان کشور مجری آزمایشی طرح‌های اشتغال دولت

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از انتخاب هفت استان برای اجرای طرح‌های آزمایشی حوزه اشتغال کشور خبر داد. علی‌ریبعی در جلسه کمیسیون تخصصی اشتغال شورای عالی اشتغال، خواستار تشکیل گروه‌همفکری اشتغال و استفاده از ظرفیت استان‌ها شد و اظهار داشت: «با همکاری معاونت توسعه اشتغال، ظرفیت‌های استان‌ها مورد بررسی قرار گرفته و بر همین اساس هفت استان برای اجرای آزمایشی طرح‌های اشتغال انتخاب شده‌اند» وی هدف اجرای برنامه ملی اشتغال را مواجهه فراگیر با مسئله اشتغال در کشور خواند و گفت: «این برنامه دربردارنده همه طرح‌ها و فعالیت‌هایی است که قبلا به صورت آزمایشی و یا کامل در کشور به اجرا درآمده و هم‌اینک در دستور کار برای اجرای فراگیر قرار گرفته‌اند»

یکشنبه ● ۷ آذر ۱۳۹۵ ● شماره هشتاد و یک

ا ت ی چ ع ح ن و

لایحه اصلاح قانون کار

# بی‌مناسبات کار



## نظارت‌زدایی از بازار کار و زبان کارگران



● دیدگاه ●

● پرویز صداقت ●

|||||

از ابتدای برنامه اول توسعه تا به امروز سلسله‌ای از اقدام‌ها برای تاثیرگذاری بر حقوق کارگر و قانون کار به صورت مستمر جریان داشته است. به طوری که به‌تدریج از حجم قراردادهای دائمی کم شد و امروز شاهدیم که تنها ۱۰ درصد از قراردادهای میان کارگر و کارفرما دائمی است. بخش زیادی از کارگران در کشور ما ارتباط بلافصل و مستقیم خود را با کارفرمایان از دست داده‌اند و در مقابل مدیریت رابطه به شرکت‌های پیمانکاری برون‌سپاری شده است. درواقع به پیمان سپردن نیروی کار و موقت‌سازی قرارداد نیروی کار با شتاب طی دو سه دهه گذشته استمرار یافته است. اتفاقا محاسبات اقتصادی نشان می‌دهد که در سیاست به پیمان سپردن نیروی کار، هزینه‌های نیروی کار در قیمت تمام‌شده افزایش داشته و در سوی دیگر حقوق اقسار مزدبگیر تصفیه شده است. یعنی مجموعه مقرراتی طی این سه دهه وضع شده که بعضا در جهت کاهش حقوق نیروی کار بوده و اصلاحیه کنونی نیز در استمرار مجموعه مقررات مبتنی بر نگاه تنولیرال است. طرز فکری که در موطن اصلی خودش هم شکست خورده است. به طوری که آثار سیاست‌های اقتصادی ناشی از این ایدئولوژی را در روی کار آمدن دونالد ترامپ و قدرت‌گیری راست افراطی در اغلب کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه می‌بینیم. مسئله این است که این ایدئولوژی باقطبی کردن طبقاتی زمینه‌ساز روی کار آمدن ایدئولوژی‌های راست را فراهم می‌کند.

در سال ۸۴ و در حجمی محدودتر، شاهد محبوبیت دیدگاه‌های نیوپولیستی و عوام‌گرایانه و به‌ظاهر عدالت‌خواهانه در میان مردم بودیم که خطر تکرار آن وجود دارد. در سال‌های بعد از انقلاب، در مقاطعی نوع نگاه به نیروی کار نگاهی سستی بوده که با الزامات نهادهای جامعه مدرن مغایرت دارد. ایدئولوژی لیبرالیسم اقتصادی که در پی نظارت‌زدایی از بازار کار است، نیروی کار را به صورت فردی و متمیزه می‌خواهد و از آن طرف نیز با ایدئولوژی سنتی که قائل به ارتباط کارگر و کارفرما بر مبنای اجاره‌ای است، همخوانی کامل دارد. این ائتلاف غیررسمی میان راست سنتی و راست تنولیرال در سه سال گذشته بر زندگی و میشتت طبقات فرودست آثار نامطلوبی داشته است. با این حال اگر باز هم بر اساس همان پیش‌فرض‌های کلیشه‌ای و با نگاه به منافع صاحبان سرمایه به داوری بنشینیم، دوباره به این نتیجه می‌رسیم

## ویس‌شتر

لایحه اصلاح قانون کار



● دیدگاه ●

● محمود صادقی ●

|||||

همزمان با عبور از دوره فتودالی و ورود به دوران حاکمیت اراده، نظام‌های حقوقی به عصر و دوره روابط مبتنی بر قرارداد رسیدند و مبنای حقوقی قانون کار در اکثر نظام‌ها، دچار تغییرات اساسی شد. از نگاه حقوقی، این تحول به معنای حرکت از حقوق خصوصی به سمت حقوق عمومی است. در نگاه سنتی روابط میان کارگر و کارفرما بر مبنای حاکمیت اراده و قرارداد کار است که در قوانین مدنی کشور ایران نیز در ماده ۱۹۰ قانون مدنی منعکس شده و عبارت است از شرایط عمومی قراردادها. درحقیقت قرارداد کار در این قانون ذیل قرارداد اجاره قرار گرفت. در این نگاه اراده طرفین تعیین‌کننده و تنظیم‌گر روابط میان کارفرماست. این اراده به طور قطع نمی‌تواند آزاد باشد و به طور معمول آنکه از قدرت چانه‌زنی بیشتری برخوردار است تمایلات و خواسته‌های خود را به طرف ضعیف‌تر قرارداد تحمیل می‌کند. از همین رو در نظام‌های حقوقی به موازات تحولات اقتصادی و اجتماعی، به‌ویژه صنعتی شدن، توسعه کارگاه‌ها و پیچیده‌تر شدن روابط کار، رفتارفته قرارداد کار از جنبه حقوق خصوصی به حقوق عمومی متحول شد. اگر در حقوق خصوصی صحبت از روابط اشخاص حقیقی و حقوقی با یکدیگر است، در حقوق عمومی سخن از رابطه دولت و اشخاص است. در اینجا عنصر حکومت برای برقراری نظم اجتماعی و جلوگیری از هرج‌ومرج و تعدی افراد به حقوق یکدیگر و حمایت از طرف ضعیف‌تر وارد مناسبات می‌شود و نقش تنظیم‌گر را بازی می‌کند. بنابراین حقوق کار جزو حقوق خصوصی محسوب نمی‌شود. به این معنا که رابطه طرفین مبتنی بر حاکمیت اراده نیست، بلکه عنصر حکومت نیز در آن حضور دارد و جهت‌گیری کلی نیز عبارت است از دفاع از منافع گروه ضعیف‌تر. از سوی دیگر قانون کار مصوب سال ۶۹ مانند قوانین دیگر باید از لحاظ سلسله‌مراتب تابع قانون اساسی باشد. در بسیاری از مواد قانون اساسی به اهمیت رفع فقر و محرومیت، افزایش رفاه مردم در زمینه‌های کار و بهداشت، تغذیه، مسکن و تمیم،بیمه اشاره شده که به همین جهت از قانون کار نیز انتظار می‌رفت در همین راستا تنظیم شود و دولت و عنصر حاکمیت به چنین مولفه‌هایی، که به‌صراحت در متن قانون از آن‌ها صحبت شده، توجه داشته باشند. برای مثال در یکی از بندهای فصل چهارم قانون اساسی که مربوط به اقتصاد و امور مالی است، دولت ملزم شده شرایط و امکانات کار برای همه افراد را به منظور رسیدن به اشتغال فراهم کند. درحقیقت قانون‌گذار با آوردن قیدهایی خاصی در متن قانون، رویکرد میانه‌ای را از میان رویکردهای سوسیالیستی و کاپیتالیستی رایج آن زمان انتخاب کرد تا نه ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص متمرکز شود و نه دولت به کارفرمای بزرگ تبدیل شود. بنابراین ضمن اینکه در قانون‌گذاری توجه به اصول مصرح قانون اساسی الزامی است، شورای نگهبان نیز دارای این اختیار و وظیفه است که در صورت مغایرت قوانین مصوب با اصول قانون اساسی، از تایید آن‌ها خودداری کند. هرچند لایحه قانون کار سال ۶۹ نیز با نگاه حقوق عمومی و حمایتی تدوین شد. اما قیهای شورای نگهبان روابط کارگر و کارفرما را در چارچوب قرارداد اجاره‌اشخاص (حقوق خصوصی) تلقی می‌کردند. این نگاه عنصر حکومت را از قانون‌گذاری متنزع می‌کند. به این معنا که اساسا انگاز حکومتی وجود ندارد و بیشتر مبتنی بر حاکمیت اراده دو



## کتیو | ۰۹

## تعارض نگاه‌های حقوقی در لایحه اصلاح قانون کار

طرف و بدون احساس نیاز به جنبه‌های حمایت‌گرانه است که البته چنین نگاهی را در برخی دیگر از تصمیم‌ها و اثری که بر زندگی اجتماعی و اقتصادی بر جای گذاشته است، می‌توان مشاهده کرد. در رفت‌وبرگشت‌های متعدد لایحه، امام خمینی (ره) بر لزوم توجه به عنصر حکومت در قانون‌گذاری تاکید کردند که درنهایت نیز همین تاکید و نقش عنصر حکومت به تاسیس مجمع تشخیص مصلحت نظام انجامید. درحقیقت قانون کار در سیر تحولات حقوقی نقطه‌عطفی بود که منجر به شکل‌گیری نهادی جدید شد. این انتظار می‌رفت که به‌تدریج فرآیند تکاملی را با قانون‌گذاری طی کنیم و در جهت اهداف مقرر در قانون اساسی، قانون به‌تدریج کامل‌تر شود اما متأسفانه نگاه مقابل همواره قانون کار فعلی را تحت‌الشعاع مقرر داده و این دیدگاه همیشه غلبه داشته که قانون کار منجر به کاهش بهره‌وری و بازدارندگی در امر سرمایه‌گذاری شده و به همین دلیل نیز زم‌مه‌های اصلاح آن همیشگی بوده است. در ماده ۷۳ قانون برنامه پنجم توسعه توصیه شده دولت زمینه‌های لازم برای اصلاح این قانون را امپیا سازد. دولت گذشته با توجه به چنین حکمی، لایحه اصلاحی را تنظیم و به مجلس نهم تقدیم کرد که البته مجلس نیز به دلیل برخی نقایص جدی در لایحه اصلاحی و اعتراض‌های جامعه کارگری بررستی آن را از دستور کار خارج کرد. به نظر می‌رسد آنچه باعث مسترد شدن لایحه در مجلس شد، بی‌توجهی به الزام‌ها و تامین نشدن اهداف ماده ۷۳ قانون برنامه پنجم باشد؛ چراکه شرایط بیرونی اجتماعی و اقتصادی مواردی مانند اهمیت تشک‌ل‌های کارگری و کارفرمایی، بحث‌های مضمن حق اعتراض صنفی و... نادیده گرفته شده و اهداف مورد نظر قانون برنامه نیز تامین نشده بود. در دولت یازدهم اتفاق عجیب‌تر افتاد؛ چراکه بسیاری از لوایچی که قاعدتا می‌بایست با عوض شدن دولت و مجلس مجددا از سوی دولت به مجلس تقدیم شوند، بدون هیچ‌گونه مطالعه و تغییرهای محتوایی به مجلس ارائه شده‌اند. برخی رویکردهای دولت دهم عوامانه و ویران‌کننده برخی ساختارهای اجتماعی کشور بود، بنابراین انتظار می‌رفت دولت یازدهم که شعار تدبیر و امید را برای خود انتخاب کرده، لایحه دولت گذشته را بازنگری کند، اما موضوع این است که در جای‌جای موارد اصلاحی لایحه جدید نیز نگاه حقوق خصوصی حاکم است. برای مثال عبارت تغییر شرایط اقتصادی بهانه‌ای شده که بر اساس آن کارفرما می‌تواند قرارداد کار را خاتمه دهد و شء مورد اجاره‌اش (کارگر) را اخراج کند. با در ماده ۲۲ ۳۲ صحبت از صندوق‌های بیمه ذی‌ربط به جای سازمان تامین اجتماعی شده که خود موضوعی بسیار نگران‌کننده است و به مباحثی مانند ادغام و تجمیع بیمه‌ها دامن می‌زند. در ماده ۲۶ بحث تغییر عمده در شرایط کار مطرح شده است. مورد حساسیت‌برانگیز دیگر بحث تبصره ماده ۲۵ است که موضوع هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف وزارت کار را به‌طور کامل و بدون هیچ توضیح روشنی حذف کرده است. موارد نقص غرض لایحه اصلاحی بسیار زیاد است اما باین حال نمایندگان باز هم بر این باورند که شرایط ماده ۷۳ تامین نشده و باید لایحه به دولت بازگردانده شود. هرچند در کنار این مخالفت‌ها، کارگروهی نیز در مجلس تعیین شده که می‌خواهد با رویکرد و ترکیبی سه‌جانبه به راه‌حلی پایدار برای حل موضوع برسد، اما با توجه به نزدیکی مواضع بخشی از دولت به گروه‌های کارفرمایی بسیار بعید است خروجی مورد نظر گروه‌های کارگری از آن حاصل شود.

● عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی و نماینده مردم تهران در مجلس شورای اسلامی



یادداشت

● محمد عطار دیان ●

|||||

### اصل، تفاهم کارگران و کارفرمایان است

موضوع اصلاحیه قانون کار در زمان شکل‌گیری آن در دوجا مطرح شد؛ یکی در کمیسیون اجتماعی مجلس و دیگری در شورای سه‌جانبه مشاوره ملی که در وزارت کار تشکیل شد. در دوره دولت قبل، وقتی قرار شد این لایحه به مجلس برسد، وزارت کار وقت از ما مشورت خواست و به ما قول داد هر توافقی که کارگران و کارفرمایان به آن برسند را در لایحه اعمال و به مجلس خواهد فرستاد. پیرو این قول، تشک‌ل‌های کارگری و کارفرمایی جلسات متعددی بر گزار کردند. بعد از حدود شش ماه مذاکره و تهیه ۱۵ صورت‌جلسه، بر اساس مواد قانون کار فعلی، کارگران و کارفرمایان برای اصلاحات موردنظر خود توافق و آن را صورت‌جلسه کردند و به وزارت کار ارائه دادند. صورت‌جلسه هم به امضای همه نمایندگان کارگری و کارفرمایی رسید. در پایان این شش ماه، تنها درباره حدود شش یا هفت مورد از اصلاحات به توافق نرسیدیم. قرار بر این شد که آن‌ها را در شورای عالی کار مطرح کنیم و یک بار دیگر با مذاکره و چانه‌زنی و بحث بر سر آن‌ها، این موارد را هم نهایی و به وزارت کار ارائه دهیم. اما متأسفانه برخلاف قولی که در دولت دهم به تشک‌ل‌ها داده شده بود، لایحه‌ای آماده و به مجلس فرستاده شد که هیچ‌یک از تواف‌ق‌های کارگران و کارفرمایان در آن لحاظ نشده بود. در همان زمان کمیسیون اجتماعی مجلس در مورد برخی از مواد ایسن لایحه از ما دعوت کرد که با آن‌ها همفکری کنیم. همان موقع به نمایندگان مجلس گفتیم که تواف‌ق‌های جامعه کارگری و کارفرمایی انجام شده و نیازی به مطرح کردن دوباره آن‌ها نیست و تنها باید همان توافق را که به امضای طرفین هم رسیده ملاک قرار داد. آن‌ها هم قول دادند در نهایت قانونی را به تصویب برسانند که امضای کارگران و کارفرمایان پای آن باشد.

دولت یازدهم که بر سر کار آمدن لایحه را از مجلس پس نگرفت. دوباره در کمیسیون اجتماعی همین بحث‌ها را مطرح کردیم و توضیح دادیم که هفت ماده‌ای هم که بر سر



آن‌ها توافق نشده می‌بایستی در شورای عالی کار مطرح می‌شدند و درباره آن‌ها به توافق می‌رسیدیم و بعد به مجلس می‌آمدند که این اتفاق نیفتاده است. پیشنهاد دادیم اعضای شورای عالی کار به کمیسیون اجتماعی بیایند و درباره مواد مورد اختلاف همان‌جا تصمیم‌گیری کنند. در مورد مواد دیگر هم، که قبلا بر سر آن‌ها توافق شده، بر اساس همان توافق تصمیم‌گیری شود. موضوعی که هم می‌تواند خواست جامعه کارگری را برآورده کند و هم انتظارات جامعه کارفرمایی از اصلاحیه قانون کار را. تشک‌ل‌های کارگری اصرار دارند لایحه از مجلس پس گرفته شود اما باید دقت داشت که چنین امری ریسک بزرگی است و ممکن است چند سال دیگر اصلاح قانون کار را به تعویق بیندازد. چراکه تغییر دولت‌مدان و یا نمایندگان مجلس ورود رویکردها و دیدگاه‌های متفاوت به این بحث دوباره آن را با تاخیری چندساله مواجه خواهد کرد. پیشنهاد ما این است که لایحه پس گرفته نشود، بلکه بر اساس توافقی که پیش‌تر تشک‌ل‌های مختلف کارگران و کارفرمایان کرده‌اند به تصویب برسد. یعنی مشکل لایحه را باید در همان مجلس حل کنیم. حل کردن آن هم کار سخت و پیچیده‌ای نیست، چراکه کارهای آن قبلا انجام شده است و فقط باید لحاظ شود. درباره موارد مورد اختلافی هم که قبلا بر سر آن‌ها به توافق نرسیده‌ایم باید نمایندگان دولت و کارگران و کارفرمایان که در شورای عالی کار حضور دارند به مجلس بروند و همان‌جا توافق کنند. لایحه‌ای که در حال حاضر در مجلس مطرح شده چیزی نیست که جامعه کارفرمایی پای آن را امضا کرده باشد. اصلاحات مد نظر ما که مورد توافق کارگران هم هستند و از همفکری مشترک با خود آن‌ها حاصل شده در اصلاحیه فعلی وجود ندارد.

دبیر کل انانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران