

گزارش پایش محیط کسب و کار

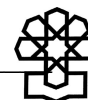
تیرماه ۱۳۸۹

(ویژه: قانون کار)

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۱	مقدمه
۲	پایش مطالبات تولیدکنندگان ایرانی در تیرماه ۱۳۸۹
۷	نگاهی به قوانین مرتبط با نیروی کار از منظر محیط کسب و کار
۱۲	منابع و مآخذ
۱۳	بررسی قانون کار از منظر بهبود محیط کسب و کار از دیدگاه کارگران و کارفرمایان
۳۲	جمع بندی و نتیجه گیری
۳۴	دستورالعمل شورای اروپا درباره استخدام و قانون کار ترکیه
۴۱	منابع و مآخذ
۴۲	آسیب شناسی «قانون کار» در راستای بهبود محیط کسب و کار ایران



گزارش پایش محیط کسب و کار تیرماه ۱۳۸۹ (ویژه: قانون کار)

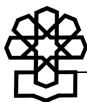
چکیده

نتیجه نظرخواهی از عاملین تولید و سرمایه‌گذاران ایرانی طی تیرماه ۱۳۸۹ نشان می‌دهد از میان ۲۲ نماگر نشان‌دهنده محیط کسب و کار در ایران (عواملی که در اداره بنگاه‌ها مؤثراند، اما خارج از کنترل مدیران بنگاه‌ها هستند)، مشکلات دریافت تسهیلات از بانک‌ها مانند دو ماه گذشته همچنان از نظر پرسش‌شوندگان در این پیمایش‌های ماهیانه مهمترین محدودیت برون‌زای اداره بنگاه‌های ایرانی است. این گزارش همچنین نشان می‌دهد از نظر پرسش‌شوندگان در این پیمایش طی تیرماه ۱۳۸۹، نماگرهای «ضعف زیرساخت‌های تأمین برق»، «ضعف سیستم توزیع» و «مفاسد اقتصادی در دستگاه‌های حکومتی» نسبت به ماه گذشته بیشتر از بقیه نماگرها بدتر شده‌اند و وضعیت نماگر «موانع تعرفه‌ای تجارت خارجی» نسبت به خردادماه ۱۳۸۹، سهل‌تر شده است. در این گزارش همچنین، قانون کار از منظر محیط کسب و کار بررسی و تحلیل شده است.

مقدمه

سومین گزارش ماهیانه پایش محیط کسب و کار کشور در تیرماه ۱۳۸۹، به موضوع «بررسی قانون کار از منظر بهبود محیط کسب و کار» اختصاص دارد. در این گزارش با ارائه یک مقاله، ترجمه یک گزارش از تجربه قوه مقننه ترکیه در اصلاح قانون کار این کشور، مصاحبه با صاحب‌نظر پیشکسوت قانون کار و نظرخواهی از فعالان کسب و کار ایرانی، موانع و مشکلاتی که قانون کار برای تولید و سرمایه‌گذاری ایجاد کرده، بررسی شده و پیشنهاد اصلاح این قانون به نفع جویندگان کار به نحوی که از نیروی کار کشور صیانت لازم به عمل آید نیز ارائه شده است.

این گزارش از پنج بخش تشکیل شده است. بخش اول به پایش مطالبات تولیدکنندگان ایرانی در تیرماه گذشته اختصاص دارد. در یک جمع‌بندی کلی در مورد این بخش می‌توان گفت مشابه پایش خردادماه، از نظر اعضای هیئت نمایندگان اتاق‌ها و اعضای شورای اصناف سراسر کشور و نیز از نظر رؤسای ۲۵ تشکل تولیدی سراسری، مشکل «دریافت تسهیلات از بانک‌ها» همچنان مهمترین

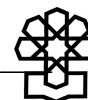


محدودیت محیط کسب‌وکار در ایران است. ازسوی دیگر، در میان ۱۷ نماگری که هم در خردادماه و هم در تیرماه گذشته ارزیابی شده‌اند، وضع ۱۶ نماگر در تیرماه بدتر شده و فقط وضع یک نماگر (موانع تعرفه‌ای تجارت خارجی) بهبود پیدا کرده است.

در بخش دوم در مقاله‌ای با عنوان نقش قوانین اشتغال در محیط کسب‌وکار، ضمن بررسی قوانین مرتبط با نیروی کار، مشکلات و موانع و چالش‌هایی که محیط کسب‌وکار کشور درباره پرتو این قانون با آن مواجه است بررسی شده است. در بخش سوم این گزارش نظرخواهی صورت گرفته از تشکل‌های تولیدکنندگان و کارگران به‌عنوان دو ضلع موضوع قانون کار ارائه شده است. در این نظرخواهی از پرسش‌شوندگان درخواست شده است نظر خود را در مورد قانون کار و موفقیت‌ها و مشکلاتی که اجرای این قانون در امر تولید و سرمایه‌گذاری ایجاد کرده است، بیان کنند. نتیجه اینکه اغلب کارفرمایان معتقدند قانون کار فعلی هزینه فعالیت اقتصادی را افزایش و تمایل سرمایه‌گذاران برای فعالیت اقتصادی را کاهش داده است. ازسوی دیگر تشکل‌های کارگری، با بیان اینکه حمایت از حقوق کارگر تنها در سایه وجود یک قانون کار مناسب قابل دسترسی است، مشکلات موجود در تولید و سرمایه‌گذاری را خارج از حیطه قانون کار دانسته و آن را مربوط به سایر عوامل اقتصادی می‌دانند. تشکل‌های کارگری همچنین اعتقاد دارند که قانون کار فعلی توانسته است هدف صیانت از حقوق کارگران را برآورده کند و مشکلات موجود علاوه بر آنچه ذکر شد ناشی از اجرای نامناسب این قانون و نه نقص در قانون است. در بخش چهارم با ترجمه مطالبی در مورد اصلاح قانون کار در کشور ترکیه به این سؤال پاسخ داده شده است که ترکیه در راه پیوستن به اتحادیه اروپایی چگونه قانون کار خود را براساس دستورالعمل شورای اتحادیه اروپا اصلاح کرده است؟ بخش پنجم و پایانی نیز به مصاحبه‌ای با آقای دکتر علی‌الله همدانی، کارشناس حقوق کار و مشاور روابط صنعتی و تأمین اجتماعی اختصاص یافته است.

پایش مطالبات تولیدکنندگان ایرانی در تیرماه ۱۳۸۹

گروه مطالعات محیط کسب‌وکار در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی از اردیبهشت‌ماه جاری گزارش‌های ماهیانه پایش محیط کسب‌وکار را منتشر می‌کند. هدف از انتشار این گزارش‌ها، ارائه اطلاعات منظم و هرچه دقیق‌تر از عوامل مؤثر بر موفقیت بنگاه‌ها در داخل کشور است. لازم به یادآوری است محیط کسب‌وکار^۱ به مجموعه عواملی گفته می‌شوند که بر اداره بنگاه‌ها اثر دارند، اما خارج از کنترل مدیران بنگاه‌ها هستند. عواملی نظیر کیفیت نهادهای مالی، مالیات، تعطیلات



رسمی، تعرفه‌ها.

گزارش تیرماه محیط کسب‌وکار حاصل نظرخواهی از اعضای هیئت نمایندگان اتاق‌های بازرگانی صنایع و معادن سراسر کشور، اعضای شورای اصناف سراسر کشور و رؤسای ۲۵ تشکل سراسری تولیدی و صادراتی کشور است. در گزارش خردادماه محیط کسب‌وکار، ۱۷ مؤلفه^۱ معرفی و از پرسش‌شوندگان فوق خواسته شده بود علاوه بر نمره‌دهی به هریک از مؤلفه‌ها از نظر ایجاد مشکل برای اداره بنگاه‌های ایرانی در خردادماه ۱۳۸۹، عوامل دیگر مؤثر بر اداره بنگاه‌ها در ایران را نیز معرفی کنند که در پردازش پاسخ‌های رسیده، پنج مؤلفه جدید به مؤلفه‌های پایش محیط کسب‌وکار اضافه شده است. نتیجه نظرخواهی تیرماه در ادامه می‌آید.

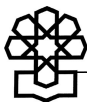
گزارش‌های پایش ماه‌های خرداد و تیر ۱۳۸۹ نشان می‌دهند از نظر اعضای هیئت نمایندگان اتاق‌ها و اعضای شورای اصناف سراسر کشور و نیز از نظر رؤسای ۲۵ تشکل تولیدی سراسری، مشکل «دریافت تسهیلات از بانک‌ها» همچنان مهمترین محدودیت محیط کسب‌وکار در ایران است و در میان ۱۷ نامگری که هم در خردادماه و هم در تیرماه گذشته ارزیابی شده‌اند وضع ۱۶ نامگر در تیرماه بدتر شده و فقط وضع یک نامگر (موانع تعرفه‌ای تجارت خارجی) بهبود پیدا کرده است و نامگرهایی که بیشتر از همه در تیرماه نسبت به خردادماه وضع بدتری پیدا کرده‌اند، عبارتند از: «ضعف زیر ساخت‌های تأمین برق»، «ضعف سیستم توزیع» و «مفاسد اقتصادی در دستگاه‌های حکومتی».

نتایج ارزیابی محیط کسب و کار ایران در تیرماه ۱۳۸۹ توسط عاملین ارشد کسب‌وکار^۲

سؤال پرسیده شده: طی تیرماه جاری، هریک از مشکلات متعارف زیر، چقدر در اداره واحدهای تولیدی شما و همکارانتان مشکل ایجاد کرده‌است؟ لطفاً به هر مورد از یک تا ۱۰ نمره دهید. به موردی که در اداره واحدهای تولیدی مشکل چندانی ایجاد نکرده نمره ۱ و موردی که اداره واحدهای تولیدی را در حد غیرممکن سخت کرده است، نمره ۱۰ بدهید (مشکلات حادث، نمرات بالاتر).

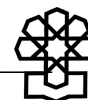
1. Indicators

۲. عاملین ارشد کسب‌وکار (افرادی که پرسشنامه ارزیابی محیط کسب‌وکار برای آنها ارسال شده است): اعضای هیئت رئیسه و نمایندگان اتاق‌های بازرگانی صنایع و معادن سراسر کشور، اعضای شوراهای اصناف سراسر کشور و اعضای هیئت رئیسه ۲۵ انجمن سراسری تولید و سرمایه‌گذاری.

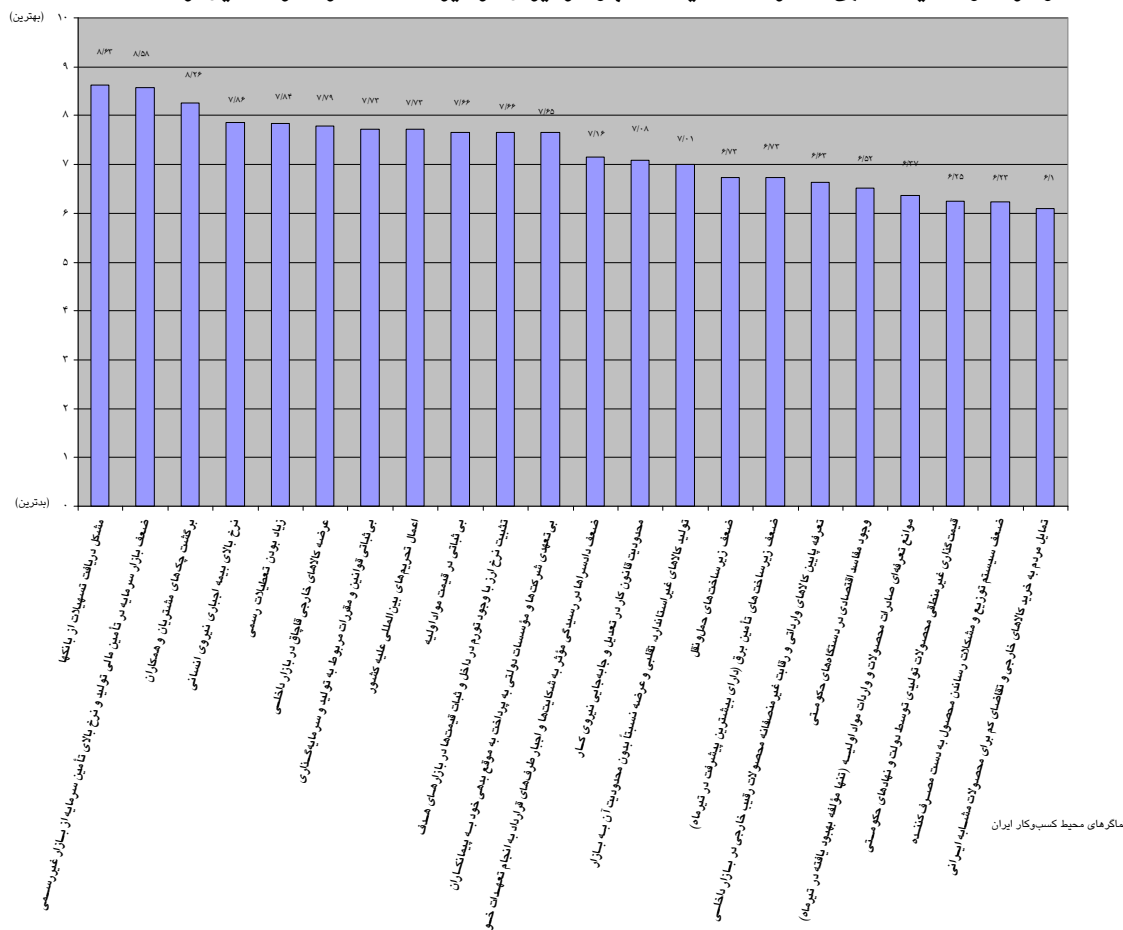


جدول ۱. نتایج ارزیابی ۲۲ مؤلفه محیط کسب‌وکار در تیرماه ۱۳۸۹

رتبه تیرماه	مشکلات متعارف تولید کنندگان ایرانی (به ترتیب مشکل‌ترین در تیرماه ۱۳۸۹)	متوسط نمره تیرماه ۱۳۸۹	متوسط نمره خردادماه ۱۳۸۹	رتبه خرداد ۱۳۸۹	تغییرات خردادماه تا تیرماه ۱۳۸۹ (درصد)
۱	مشکل دریافت تسهیلات از بانکها	۸/۶۳	۸/۱۸	۱	-۰/۰۵۵
۲	ضعف بازار سرمایه در تأمین مالی تولید و نرخ بالای تأمین سرمایه از بازار غیررسمی	۸/۵۸	-	-	-
۳	برگشت چک‌های مشتریان و همکاران	۸/۲۶	۷/۳۷	۳	-۰/۱۲۱
۴	نرخ بالای بیمه اجباری نیروی انسانی	۷/۸۶	-	-	-
۵	زیاد بودن تعطیلات رسمی	۷/۸۴	۶/۸۷	۸	-۰/۱۴۱
۶	عرضه کالاهای خارجی قاچاق در بازار داخلی	۷/۷۹	۶/۷۴	۹	-۰/۱۵۶
۷	بی‌ثباتی قوانین و مقررات مربوط به تولید و سرمایه‌گذاری	۷/۷۳	۷/۳۳	۴	-۰/۰۵۵
۸	اعمال تحریم‌های بین‌المللی علیه کشور	۷/۷۳	۷/۱۶	۵	-۰/۰۸۰
۹	بی‌ثباتی در قیمت مواد اولیه	۷/۶۶	۷/۶۵	۲	-۰/۰۰۱
۱۰	تثبیت نرخ ارز با وجود تورم در داخل و ثبات قیمت‌ها در بازارهای هدف	۷/۶۶	۷/۱۲	۶	-۰/۰۷۴
۱۱	بی‌تعهدی شرکت‌ها و مؤسسات دولتی به پرداخت به موقع بدهی خود به پیمانکاران	۷/۶۵	۶/۶۲	۱۰	-۰/۱۵۶
۱۲	ضعف دادرها در رسیدگی مؤثر به شکایت‌ها و اجبار طرف‌های قرارداد به انجام تعهدات خود	۷/۱۶	-	-	-
۱۳	محدودیت قانون کار در تعدیل و جابجایی نیروی کار	۷/۰۸	۶/۱۷	۱۳	-۰/۱۴۷
۱۴	تولید کالاهای غیراستاندارد، تقلبی و عرضه نسبتاً بدون محدودیت آن به بازار	۷/۰۱	۶/۲۶	۱۲	-۰/۱۲۰
۱۵	ضعف زیرساخت‌های حمل‌ونقل	۶/۷۳	۶/۳۹	۱۱	-۰/۰۵۳
۱۶	ضعف زیرساخت‌های تأمین برق (دارای بیشترین پیشرفت در تیرماه)	۶/۷۳	۵/۰۴	۱۷	-۰/۳۳۵
۱۷	تعرفه پایین کالاهای وارداتی و رقابت غیرمنصفانه محصولات رقیب خارجی در بازار داخلی	۶/۶۳	-	-	-
۱۸	وجود مفاسد اقتصادی در دستگاه‌های حکومتی	۶/۵۲	۵/۴۷	۱۵	-۰/۱۹۲
۱۹	موانع تعرفه‌ای صادرات محصولات و واردات مواد اولیه (تنها مؤلفه بهبود یافته در تیرماه)	۶/۳۷	۶/۹۳	۷	+۰/۰۸۱
۲۰	قیمتگذاری غیرمنطقی محصولات تولیدی توسط دولت و نهادهای حکومتی	۶/۲۵	۵/۵۴	۱۴	-۰/۱۲۸
۲۱	ضعف سیستم توزیع و مشکلات رساندن محصول به دست مصرف‌کننده	۶/۲۳	۵/۱۵	۱۶	-۰/۲۰۸
۲۲	تمایل مردم به خرید کالاهای خارجی و تقاضای کم برای محصولات ایرانی مشابه	۶/۱	-	-	-



نمودار ۱. وضعیت نسبی نماگرهای محیط کسب‌وکار ایران در تیرماه ۱۳۸۹ از نظر عاملین ارشد اقتصادی



توضیح: نمره بالاتر نشان‌دهنده سهم بیشتر عامل ذکر شده در مشکلات محیط کسب‌وکار است.

میزان رضایت عاملین ارشد کسب‌وکار کشور از سازمان‌ها و نهادهای حکومتی مرتبط با تولید و سرمایه‌گذاری نیز در این گزارش استخراج می‌شود که نتیجه ارزیابی حاصله در تیرماه ۱۳۸۹ در مقایسه با ماه گذشته به همراه سؤال مربوطه به شرح زیر است. لازم به یادآوری است در گزارش پایش خردادماه فقط ۱۲ سازمان و نهاد حکومتی ارزیابی شده بود که در گزارش حاضر این ارزیابی به ۲۰ سازمان و نهاد تعمیم یافته است:

نتیجه ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و نهادهای حکومتی مرتبط با تولید از نظر عاملین ارشد کسب‌وکار در ایران

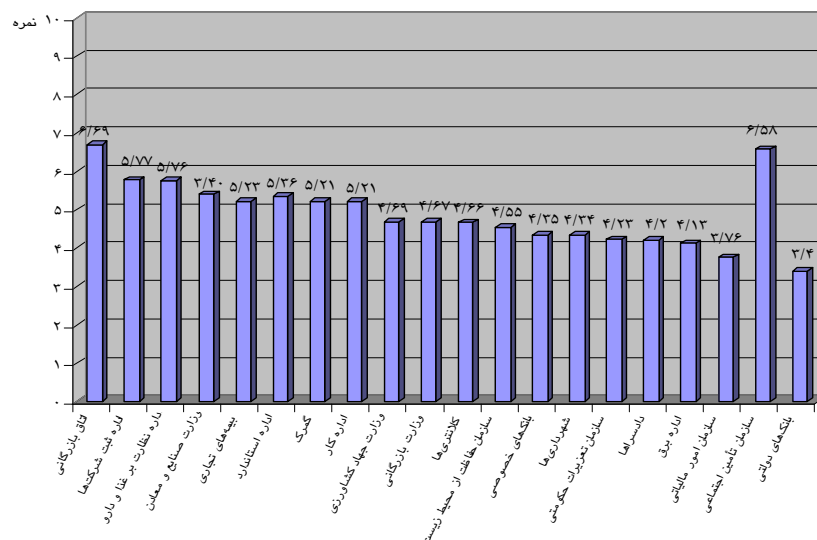
سؤال پرسیده شده) - طی تیرماه جاری عملکرد سازمان‌ها و نهادهای زیر را در اجرای وظایف قانونی‌شان در حمایت از تولیدکنندگان ایرانی چگونه ارزیابی می‌کنید؟ لطفاً به هریک از این نهادها که به کسب‌وکار تشکل شما مرتبط هستند، بین ۱ (بدترین) تا ۱۰ (بهترین) نمره دهید. توجه فرمایید که نمره‌دهی در این سؤال برعکس سؤال قبلی است یعنی نمره بالاتر به معنی بهتر بودن عملکرد دستگاه مربوطه از نظر شما خواهد بود.



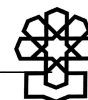
جدول ۲. ارزیابی عملکرد ۲۰ دستگاه مرتبط با تولید و سرمایه‌گذاری از نظر جامعه آماری پیمایش

نمره تیرماه	نام دستگاه دولتی	نمره تیرماه (۱۰ بهترین)	نمره خردادماه (۱۰ بهترین)
۱	اتاق بازرگانی	۶/۶۹	-
۲	اداره ثبت شرکت‌ها	۵/۷۷	۵/۸۱
۳	اداره نظارت بر غذا و دارو	۵/۷۶	-
۴	وزارت صنایع و معادن	۵/۴۰	-
۵	بیمه‌های تجاری	۵/۲۳	۵/۰۴
۶	اداره استاندارد	۵/۳۶	۵/۵۳
۷	گمرک	۵/۲۱	۵/۰۰
۸	اداره کار	۵/۲۱	-
۹	وزارت جهاد کشاورزی	۴/۶۹	-
۱۰	وزارت بازرگانی	۴/۶۷	-
۱۱	کلانتری‌ها	۴/۶۶	۵/۲۲
۱۲	سازمان حفاظت از محیط زیست	۴/۵۵	-
۱۳	بانک‌های خصوصی	۴/۳۵	۴/۷۸
۱۴	شهرداری‌ها	۴/۳۴	۴/۵۲
۱۵	سازمان تعزیرات حکومتی	۴/۲۳	-
۱۶	دادسراها	۴/۲	۴/۵
۱۷	اداره برق	۴/۱۳	۴/۷۲
۱۸	سازمان امور مالیاتی	۳/۷۶	۳/۶۲
۱۹	سازمان تأمین اجتماعی	۳/۵۸	۴/۳۵
۲۰	بانک‌های دولتی	۳/۴۰	۳/۲۶

نمودار ۲. دستگاه‌های حکومتی ناظر به کسب‌وکارها به ترتیب بهترین تا بدترین عملکرد از نظر عاملین اقتصادی در تیرماه ۱۳۸۹



توضیح: نمره بالاتر نشان‌دهنده عملکرد مناسب‌تر نهاد مربوطه است.



نگاهی به قوانین مرتبط با نیروی کار از منظر محیط کسب و کار

مقدمه

نیروی کار، یکی از عوامل تولید است که در کنار سایر عوامل، مانند سرمایه، مدیریت و...، چرخه تولید محصول را تکمیل می‌کند. از دیرباز همواره بر سر ارتباط نیروی کار با محصول تولیدی (سهم نیروی کار از ارزش کالای تولید شده) بحث‌هایی مطرح بوده مبنی بر اینکه نیروی کار چقدر در ارزش محصول تولید شده سهم است. نقطه مقابل سهم نیروی کار از ارزش محصول تولیدی، سهم سایر عوامل یا در مجموع، سهم کارفرماست. در همین راستا نیز از درون ایدئولوژی‌ها و مکاتب مختلف، نظریات گوناگونی سر برآورده‌اند که شاید پر سروصداترین آنها را بتوان مارکسیسم دانست. این نظریات هرکدام به‌زعم خود، استدلالی را برای تبیین کردن سهم واقعی یا منصفانه یا ... نیروی کار از ارزش محصول تولیدی در مقابل سهم سایر عوامل یا کارفرما، مطرح کردند که در برخی حکومت‌ها مبنایی برای قانون و سیاستگذاری قرار گرفت. شرایط نیروی کار و قانون کار در ایران نیز از این روند مستثنا نبوده و در دهه ۱۳۶۰ که دهه کشمکش بر سر قانون کار فعلی کشور بود، تقابل بین اندیشه‌ها و دیدگاه‌های مختلف مسئولین امر به پشتوانه استدلال‌های مربوطه، چندین سال کار تصویب قانون کار را به تعویق انداخت. پس از تصویب، در صحنه اجرا نیز موادی از قانون کار یا نحوه اجرای آن، همواره اعتراض یکی از طرفین کارگر یا کارفرما را در پی داشته است.^۱ در چنین شرایطی طبیعتاً تقاضای تغییر قانون یکی از خواسته‌های طرفین است، اما هر تغییری ممکن است در راستای منافع یکی از طرفین و زیان طرف مقابل باشد و به همین دلیل با مقاومت طرف زیان‌دیده همراه خواهد بود، البته سطوح سیاستگذاری و تصمیم‌گیری کشور نیز از مسئله قانون کار و مشکلات ناشی از آن غافل نبوده و در برخی موارد، قوانینی هم در این راستا تصویب شده است، هرچند اجرای این قوانین نیز چندان آسان نیست. در ادامه این گزارش قوانین اصلی مرتبط با نیروی کار از منظر محیط کسب و کار، مرور می‌شوند.

۱. محیط کسب و کار و قوانین مربوط به نیروی کار

اگر محیط کسب و کار را شامل عواملی بدانیم که بر کسب و کار فعالان اقتصادی یا همان کارفرمایان، تأثیرگذار بوده، ولی از دایره اختیارات و توانایی مدیریت و کنترل آنها خارج است، آن دسته از عوامل مربوط به نیروی کار که رسیدگی به آن خارج از حدود و توانایی کارفرمایان است، نیز در زمره این عوامل قرار می‌گیرد. برای مثال، قوانین و مقررات حوزه کار و تأمین اجتماعی (مانند

۱. مانند قراردادهای موقت و یا موضوع اخراج در ماده (۲۷).

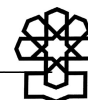


قانون کار) یکی از عوامل مؤثر بر محیط کسب‌وکار است. زیرا این قوانین و مقررات در هر کشوری، توسط قوای مقننه و مجریه آن کشور تصویب و اعمال می‌گردند و فعالان کسب‌وکار نیز از تبعیت این قوانین ناگزیرند. اقتصادهای سراسر جهان قوانین و نهادهایی برای حمایت از نیروی کار و تضمین حداقل استانداردهای زندگی برای مردم ایجاد کرده‌اند. این قوانین و نهادها چهار مؤلفه اصلی را دربرمی‌گیرند که عبارتند از: اشتغال، روابط صنعتی، تأمین اجتماعی و قوانین مربوط به امنیت و سلامت شغلی.

در این راستا، یکی از زیرشاخص‌های شاخص سهولت انجام کسب‌وکار^۱ در گزارش سالیانه بانک جهانی،^۲ شاخص استخدام نیروی کار^۳ است. در این گزارش، انعطاف‌پذیری در مقررات استخدام، ساعات‌های کاری و مقررات اخراج براساس کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) بررسی شده‌اند. سازوکار رتبه‌بندی به‌صورتی است که یک کشور هنگامی می‌تواند امتیاز بالاتری بیاورد که کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) مرتبط با این شاخص را رعایت کرده باشد. در آخرین نسخه از این گزارش که در سال ۲۰۱۰ منتشر شده است، ایران در میان ۱۸۳ کشور، رتبه ۱۳۷ را در شاخص استخدام کسب کرده است (رتبه ایران در شاخص اصلی یا همان شاخص سهولت انجام کسب‌وکار نیز ۱۳۷ است). نکته‌ای که در اینجا باید تذکر داد این است که دستیابی به رتبه بالاتر و انعطاف‌پذیرتر کردن مقررات کار نباید به معنای رها کردن بازار کار، زیر پا نهادن استانداردهای شغلی، از بین بردن امنیت شغلی و ... تعبیر شود؛ به‌ویژه اگر با هدف افزایش اشتغال انجام گیرد، زیرا در دستیابی به این هدف عوامل بسیاری دخالت دارند. البته چنین تعبیری در برخی تحقیقات منتشر شده در سازمان بین‌المللی کار هم مورد اعتراض قرار گرفته است.^۴ استانداردهای اصلی سازمان بین‌المللی کار عبارتند از: به رسمیت شناختن حق چانه‌زنی جمعی، عدم کار اجباری، عدم تبعیض در استخدام و اشتغال و ممنوعیت کار کودکان. شاخص استخدام نیروی کار با این استانداردها سازگاری کامل دارد، اما رعایت شدن آنها را اندازه‌گیری نمی‌کند. بانک جهانی نیز برای کامل کردن شاخص‌های خود، درخصوص رعایت و اعمال استانداردهای اصلی سازمان بین‌المللی کار در کشورهای جهان تحقیقاتی را آغاز کرده است. این تحقیقات، مبنایی برای تدوین یک شاخص حمایت از نیروی کار، در آینده است.

قوانین اشتغال باید زمینه را برای شکل گرفتن قراردادهای بهینه میان کارفرمایان و کارگران فراهم کنند تا کارگران را در مقابل تبعیض یا رفتارهای غیرمنصفانه کارفرمایان مصون بدارند.

1. Ease of Doing Business
2. Doing Business Report
3. Employing Workers
4. Berg, Janine and Cazes, Sandrine, 2007.



دولت‌ها در سراسر جهان با چالش برقراری توازن صحیح میان حمایت از کارگران و انعطاف‌پذیری بازار نیروی کار روبرو هستند. اغلب، در کشورهای درحال توسعه قانونگذاران به جای برقراری توازن، دچار افراط شده و کارفرمایان و کارگران را به سمت بخش غیررسمی سوق داده‌اند. تحلیل اقتصادهای مختلف نشان می‌دهد که اگرچه قوانین و مقررات اشتغال، عموماً دستمزد و دوره اشتغال نیروی کار شاغل را افزایش می‌دهد، اما باعث ایجاد چسبندگی در مقررات گشته و آثار نامطلوبی ایجاد می‌کند، مانند کاهش ایجاد شغل، کاهش سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، طولانی شدن مدت بیکاری افراد بیکار، فرسایش مهارت‌های نیروی کار فعلی و کاهش رشد بهره‌وری. در ادامه مهمترین قوانین مربوط به اشتغال در ایران که عباتند از قانون کار، قوانین مربوط به تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری و قانون شوراهای اسلامی کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲. قانون کار و مشکلات ناشی از آن در محیط کسب‌وکار

قانون کار که در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسیده و از سال ۱۳۷۰ هم اجرایی شده است، از همان ابتدا بحث‌هایی را به همراه داشت که روند تصویب آن را پرپیچ و خم ساخت و نهایتاً با جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید. این قانون همواره یکی از مشکلات پیش روی فعالان کسب‌وکار کشور برشمرده شده، به طوری که در بند «د» ماده (۴۱)^۱ قانون برنامه چهارم توسعه، دولت موظف گردیده «در جهت بهبود فضای کسب‌وکار» قانون و مقررات مربوط به نیروی کار را با سازوکار «سه جانبه‌گرایی (دولت - کارگر - کارفرما)» مورد بازنگری قرار دهد. ولی این

۱. ماده (۴۱) - دولت موظف است در برنامه چهارم، در جهت بهبود فضای کسب‌وکار در کشور و زمینه‌سازی توسعه اقتصادی و تعامل با جهان پیرامون، اقدام‌های ذیل را به عمل آورد:

الف) کنترل نوسانات شدید نرخ ارز در تداوم سیاست یکسان‌سازی نرخ ارز، به صورت نرخ شناور مدیریت شده و با استفاده از سازوکار عرضه و تقاضا، با در نظر گرفتن ملاحظات حفظ توان رقابت بنگاه‌های صادرکننده و سیاست جهش صادرات با رعایت بند «۴» الزامات جدول ۲ این قانون.

ب) تنظیم تعرفه‌های واردات نهاده‌های کالایی تولید (ماشین‌آلات و مواد اولیه) مبتنی بر حمایت منطقی و منطبق با مزیت‌های رقابتی از تولید داخلی آنها و در جهت تسهیل فعالیت‌های تولیدی صادرات‌گرا.

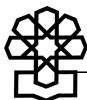
ج) برنامه‌ریزی و اجرای توسعه زیربناها با هدف کاهش هزینه‌های تولید، خلق مزیت‌های رقابتی و منطبق با نیازهای توسعه اقتصادی کشور.

د) بازنگری قانون و مقررات مربوط به نیروی کار با سازوکار سه‌جانبه‌گرایی (دولت - کارگر - کارفرما) به گونه‌ای که: ۱. تکالیف معطوف به تأمین اجتماعی و شغلی، از متن قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ منتزع و به قانون جامع تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری منتقل گردد.

۲. انعطاف لازم برای حل اختلافات در آن لحاظ شود.

۳. متناسب با شرایط و مقتضیات خاص بخش‌های مختلف اقتصادی، مقررات خاصی را در متن قانون پیش‌بینی و به مورد اجرا گذارد.

ه) لایحه جامع تسهیل رقابت و کنترل و جلوگیری از شکل‌گیری انحصارات را در سال نخست برنامه چهارم تهیه و به مجلس شورای اسلامی تقدیم کند.



مهم همچنان محقق نگردیده است. در ماده (۱۰۱) قانون برنامه چهارم نیز به نحو دیگری دولت به اصلاح قانون کار موظف شده است. دولت نیز در راستای اجرای قانون برنامه چهارم، پیش‌نویسی از اصلاحیه قانون کار تهیه نموده، اما روند نهایی شدن این پیش‌نویس چندین سال است به طول انجامیده و علیرغم سپری شدن بیش از پنج سال از آغاز اجرای قانون برنامه، هنوز لایحه‌ای به مجلس تقدیم نشده است. البته تاکنون در برخی از قوانین مانند قانون «رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی»، «قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور» و قانون برنامه سوم توسعه، تلاش‌هایی برای اصلاح یا رفع نواقص برخی از مواد قانون کار صورت گرفته که بعضاً با اتمام دوره اجرای قانون^۱ به خودی خود لغو شده یا می‌شود.

موضوعاتی در قانون کار که فضای کسب‌وکار کشور را با مانع روبرو ساخته، در موارد زیر خلاصه می‌شود:

۲-۱. گسترده‌گی دامنه شمول قانون کار؛ مواد (۱) و (۵) قانون کار تمامی کارفرمایان و کارگران در تمامی واحدهای اقتصادی (اعم از صنعتی، کشاورزی و خدماتی) با هر اندازه و هر تعداد پرسنل، را ملزم به تبعیت از این قانون نموده، درحالی که شرایط کار در کارگاه‌های کوچک در مقایسه با کارگاه‌های بزرگ و کارگاه‌های صنعتی در مقابل کشاورزی، کاملاً متفاوت است.

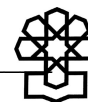
۲-۲. اخراج (فصل قرارداد کار و به‌ویژه ماده (۲۷) قانون کار)؛ مواد (۲۱)، (۲۵) و (۲۷) قانون کار به‌گونه‌ای تنظیم شده‌اند که کارفرما حق اخراج کارگر را نداشته و حتی در صورت قصور کارگر و عدم رعایت آیین‌نامه‌های انضباطی، ارجاع به مراجع حل اختلاف مستلزم نظر مثبت شورای اسلامی کار باشد. البته براساس ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، اصلاحاتی در مواد (۱۰) و (۲۱) قانون کار صورت گرفته که این مشکل را تا حدود زیادی برطرف نموده است.

۲-۳. قراردادهای موقت؛ طبق ماده (۷) قانون کار، «قرارداد عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد». انتقاد کارگران به این قراردادها، به مخاطره افتادن امنیت شغلی آنهاست. بعضاً در مشاغلی که ماهیتی دائمی دارند نیز کارگران با قراردادهای موقتی که بدون محدودیت زمانی، قابل تمدید می‌باشند، به کار گمارده می‌شوند.

۲-۴. الزامات یکسویه برای کارفرمایان؛ که به‌ویژه در فصل ۱۱ قانون کار (مجازات‌های تخلف از قانون کار) تعیین شده است.

۲-۵. محدودیت در اعمال مدیریت؛ که در ماده (۱۲) برای تغییر حقوقی در وضع مالکیت

۱. دوره اجرای قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، ۵ سال است.



کارگاه، در ماده (۲۶) برای عدم امکان تغییر شرایط کار، در ماده (۲۱) برای استعفا و موارد دیگری مانند تعلیق قرارداد و

۲-۶. شوراهای اسلامی کار؛ مشکلات مربوط به شوراهای اسلامی کار به صورت مجزا در بخش ۶ آمده است.

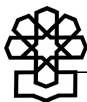
۲-۷. خدمات رفاهی و اجتماعی؛ که موضوع فصل ۸ قانون کار است و در مواردی هزینه‌های زیادی را بر کارفرما تحمیل می‌کند، مانند تأسیس مراکز نگهداری کودکان.

۳. تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی از سال ۱۳۵۴ به اجرا درآمده است، اما با وجود تغییر شرایط اجتماعی - اقتصادی کشور، تاکنون اصلاحاتی متناسب با این تغییرات در آن به عمل نیامده است. به طوری که مشکلاتی را برای واحدهای اقتصادی به وجود آورده که ناشی از اجرای قانون یا عملکرد مجریان قانون است. به عنوان مثال می‌توان به عدم اجرای برخی از مواد قانون تأمین اجتماعی (مانند مواد ۳۹) و (۱۰۱) در خصوص رسیدگی به صورت مزد ارسالی کارفرما به تأمین اجتماعی) و موانع ناشی از اجرای برخی مواد (مانند ماده ۲۸) در خصوص سهم کارفرما و ماده (۳۸) در خصوص سپردن کار از سوی کارفرما به پیمانکار، ماده (۴۳) در خصوص ترکیب هیئت بدوی تشخیص مطالبات) و نهایتاً نحوه اجرای قانون و دیوان سالاری به وجود آمده از آن، اشاره نمود.

۴. بیمه بیکاری

بیمه بیکاری در زمره حمایت‌های اجتماعی است و در قوانین تأمین اجتماعی کشورها پیش‌بینی می‌شود، ولی در تنظیم قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴، این شاخه حمایتی مورد غفلت واقع شد. البته با تحولات اقتصادی که در جامعه اتفاق افتاده بود، لزوم اجرای این بیمه احساس می‌شد و به همین دلیل در سال ۱۳۵۵ مطالعات مربوط به بیمه بیکاری آغاز شد ولی به دلیل شرایط خاص کشور در سال‌های بعد (پیروزی انقلاب، شروع جنگ تحمیلی و...)، نهایتاً در سال ۱۳۶۹ قانون بیمه بیکاری به تصویب رسید. با وجود آنکه قانون مذکور در شرایط کنونی کشور بسیار لازم و ضروری است، ولی نواقصی نیز دارد که باید اصلاح گردد. مانند عدم پوشش همه بیکاران کشور، پایین بودن نرخ حق بیمه (که با افزایش تعداد بیکاران، پرداخت مستمری را با مشکل مواجه می‌کند) و طولانی بودن دوره پرداخت مقرری بیمه بیکاری (۵۰ ماه)، البته دولت در حال تهیه پیش‌نویسی برای اصلاح قانون بیمه بیکاری است تا نواقص و ضعف‌های قانون فعلی را برطرف نماید.



۵. قانون شوراهای اسلامی کار

قانون شوراهای اسلامی کار براساس اصل یکصد و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۶۳ به تصویب رسیده و به موجب آن شوراهای اسلامی کار ایجاد شده است. البته قانون ایجاد تشکلهای کارگری از سال ۱۳۲۵ و به موجب اولین قانون کار ایران، به تصویب رسید و از همان تاریخ، سندیکایهای کارگری در کشور ایجاد شد که چندان هم موفق نبود و با استقرار جمهوری اسلامی، جای خود را به تشکلهای دیگری داد. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل یکصد و چهارم، تشکیل شوراهای اسلامی را در مؤسسات و سازمانهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور همکاری با کارفرمایان در جهت بهبود تولید پیشبینی کرد و بر مبنای آن، «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» در سال ۱۳۶۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. تشکیل شوراهای اسلامی کار نیز به دلیل برخی از ضعفهای قانونی، مشکلاتی را در محیط کسب و کار به وجود آورده است. برخی از این ضعفها عبارتند از: تأثیرگذاری وزارت کار و امور اجتماعی بر امور شوراها، نظارت بر امور شوراها، دخالت شوراها در امور مدیریت واحدهای اقتصادی، مخالفت شورا با فسخ قرارداد کارکنان (به ویژه اعضای شورا).

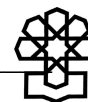
منابع و مأخذ

۱. امینی، امیر هوشنگ. سخن ماه: اصلاح یا تغییر (درباره: پیش‌نویس اولیه لایحه اصلاح برخی از مواد قانون کار)، نامه شماره ۶۰، ۴۶، اتاق بازرگانی، مرداد ۱۳۸۵.
۲. سهولت کسب و کار در ایران؛ گزارش بانک جهانی در مورد محیط کسب و کار ایران در سال ۲۰۱۰، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، معاونت پژوهشی، گروه مطالعات فضای کسب و کار، شماره مسلسل ۱۰۱۳۸، بهمن ۱۳۸۸.
۳. مروری بر مهمترین موضوعات مورد اختلاف در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اجتماعی، شماره مسلسل: ۹۵۸۶، فروردین ۱۳۸۸ (غیرنهایی).
۴. بررسی موانع کسب و کار در قوانین کار و تأمین اجتماعی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اجتماعی، شماره مسلسل: ۹۴۹۱، بهمن ۱۳۸۷ (غیرنهایی).

5. World Bank, "Doing Business 2010: Reforming through Difficult Times", 2009.

6. World Bank, "Doing Business 2009", 2008.

7. Berg, Janine and Cazes, Sandrine, "The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications", International Labour Organization, 2007.



بررسی قانون کار از منظر بهبود محیط کسب و کار از دیدگاه کارگران و کارفرمایان

مقدمه

گروه مطالعات محیط کسب و کار، به منظور بررسی نقش «قانون کار» در محیط کسب و کار ایران، از فعالان کسب و کار اعم از کارگران و کارفرمایان، خواست تا نظر خود را در مورد «قانون کار» و میزان موفقیت آن در سهولت در محیط کسب و کار و همچنین حمایت از حقوق کارگران فعال در این عرصه اعلام نمایند. براین اساس این گروه چهار سؤال اساسی را از تشکلهای بزرگ کارگری و کارفرمایی سراسر کشور کتباً پرسید که مشروح پاسخهای رسیده از این تشکلهای ارائه می شود. سؤالاتی که در این نظرخواهی از تشکلهای کارگری و کارفرمایی پرسیده شد عبارتند از:

۱. آیا اجرای «قانون کار» فعلی در صیانت از نیروی کار موفق بوده است؟
 ۲. با توجه به مجموع شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی امروز کشورمان آیا به نظر شما اصلاح «قانون کار» ضرورت دارد (استدلال بفرمایید)؟
 ۳. اگر پاسخ شما به سؤال ۲ مثبت است، بفرمایید کدام محورهای «قانون کار» نیاز به اصلاح دارند و چرا؟
 ۴. با توجه به مقاومت برای اصلاح «قانون کار» در سالهای گذشته، پیشنهاد عملی شما برای کاستن از این مقاومتها و ایجاد یک وفاق ملی میان همه گروههای ذینفع برای اصلاح «قانون کار» چیست؟ چه راه عملی پیشنهاد می کنید تا ضمن صیانت از نیروی کار، مشکلات قانونی مدیران بنگاهها برای مدیریت منابع انسانی شان کاهش یابد؟
- در ادامه پاسخ سؤالهای فوق دریافتی از تشکلهای تفکیک تشکلهای کارگری و تشکلهای کارفرمایی، ارائه شده است:

سؤال ۱: آیا اجرای «قانون کار» فعلی در صیانت از نیروی کار موفق بوده است؟

طالبی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر قم

باید عرض شود که واقعاً آزموده را آزمودن خطاست! قانون کار ایران طی دوران جنگ و سازندگی ایران اسلامی موفقیت بالایی داشته است و به نظر من همچنان بهتر از همه ایدهها و تفکرهای مطرح در جامعه فعلی را در خود دارد (آنچه که کم دارد نیروی با اراده برای اجرای درست آن است).

کریم صادق زاده؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات آذربایجان شرقی

از آنجایی که قانون کار فعلی از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۵ به اجرا گذاشته شده و مقایسه اجمالی آن با قانون کار قبلی نشان می دهد تا حدودی این قانون کار توانسته از جایگاه ارزشمند نیروی کار دفاع



نماید، ولی تاکنون بسیاری از آیین‌نامه‌ها و فصل‌ها و بخش‌های مختلف قانون کار به وسیله وزارتخانه‌های ذیربط نوشته و تهیه نشده است. اکنون مشکل عمده قانون کار در عدم اجرای دقیق و صحیح و کامل آن است نه خود قانون کار، اگر قانون کار درست اجرا شود موفق است. مثال تبصره «۱» ماده (۷).

سعید مصطفی‌نژاد؛ دبیر اجرایی خانه کارگر مهاباد

تأحدودی.

سیدحسین رسولی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات استان خراسان رضوی

پاسخ سؤال ۱: مواد «قانون کار» تاکنون تمام و کمال اجرا نشده است و مشکل، عدم اجرای آن است.

سهراب قنبری؛ خانه کارگر شمال غرب تهران

بله و اگر اشکالی هم پیش آمده باشد که بعضاً این‌گونه بوده اشکال در تفسیر اشتباه توسط بعضی از افراد به‌ویژه در اجرای آن بوده است که مسلماً بی‌طرف و بی‌نظر و آن‌طور که باید عنایت نگردیده است.

خلجی؛ خانه کارگر خرم‌دره

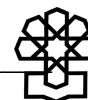
اگر اقتصاد کشور به نفع تولید و صنعت داخلی سازماندهی و حمایت شود «قانون کار» فعلی بهترین قانون است.

محمدعلی ترکاشوند؛ دبیر اجرایی خانه کارگر شهرستان ری

خیر. صیانت از نیروی کار در زمینه امنیت شغلی نیرو کار و نیز رعایت نرخ واقعی تورم در افزایش حقوق سالیانه موثق نبوده است به‌خصوص در رده‌های شغلی و حقوقی بالاتر از حداقل حقوق، درصد افزایش حقوق سالیانه از درصد رشد قیمت‌ها هم کمتر است و قراردادهای موقت امنیت شغلی کارگران را به خطر انداخته است.

سیدمجید موسوی؛ رئیس اتاق بازرگانی همدان

قانون کار جاری ظرفیت‌هایی را برای کارگران فراهم نموده است که با استفاده از آن و با اتکا به حمایت‌هایی که این قانون از آنها می‌کند، اقدام به ترک کار نموده و ضمن بهره‌مندی از غرامت دریافت شده از کارفرما و بیمه بیکاری، مدتی را بدون اشتغال به‌کار خاصی به‌سر می‌برند. این ظرفیت موجب عدم ثبات فرصت‌های شغلی پایدار و کاهش بهره‌وری شده و استمرار فعالیت واحدهای تولیدی را نیز به مخاطره می‌اندازد.



علی امین پور؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سنندج
خیر.

محمد ربانی؛ مدیرعامل شرکت سیمان ممتازان کرمان

قانون کار فعلی علیرغم متن به ظاهر مترقی در صیانت از نیروی کار، توفیق لازم و شایسته را نداشته است، گسترش شرکت‌های تأمین نیروی انسانی، ترجیح کارفرما به استخدام قراردادی و مدت معین به جای استخدام دائم، دقت کارفرما در به کارگیری حداقل کارگر، عدم تأمین شغلی کارگر به علت قرارداد مدت معین (در شرکت‌های تأمین نیروی انسانی اصولاً امنیت شغلی وجود ندارد)، این عوامل ناشی از مشکلاتی است که در قانون کار فعلی وجود دارد و در پاسخ سؤالات بعدی به آن اشاره خواهد شد.

حسن انتظار؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ارومیه

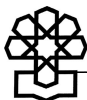
بررسی آماری نشان می‌دهد از تاریخ اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹/۱۲/۱۴) پیوسته حجم شکایات و اختلافات کارگری و کارفرمایی هرساله نسبت به سال قبل افزایش چشمگیری داشته به طوری که عمده فعالیت‌های واحدهای کار و امور اجتماعی استان‌ها را بخش روابط کار و بازرسی کار به خود اختصاص داده است و از طرفی نه تنها امنیت شغلی برای کارگران با روند فعلی ایجاد ننموده، بلکه با وضعیت پیش‌آمده و قراردادهای موقت فعلی، زمینه تقابل طرفین قرارداد مهیا و حتی کارگر و کارفرما جهت موقعیت خود به شیوه‌های غیراخلاقی و گاهی به مراجع قضایی متوسل شده‌اند. بنابراین به طور قطع و یقین می‌شود گفت برحسب مرور زمان و شرایط پیش‌آمده «قانون کار» نه تنها در صیانت در امنیت شغلی موفق نبوده، بلکه روابط کار و کارگر و کارفرما را نیز متزلزل نموده است.

محمد امین صباغی‌زاده؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن بندرعباس
بله.

جمال رازقی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن شیراز
خیر.

محسن حسین پور؛ دبیر اجرایی خانه صنعت و معدن استان مرکزی
خیر.

حبیب‌اله سرچمی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن قزوین
تأحیی.



موسی جوادی؛ رئیس هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان آذربایجان غربی

صیانت از نیروی کار به عوامل متعدد و متنوعی مرتبط است که «قانون کار» به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر و البته مهم در این ارتباط تلقی می‌شود بدیهی است در صورتی می‌توان از نیروی کار صیانت نمود که به ترکیب عوامل مؤثر در پدیده پیچیده‌ای به نام (کار) و تأثیر متقابل و مکمل کارگر و کارفرما در پیدایش و رشد این پدیده توجه نمود. به‌نظر می‌رسد که نگرش حاکم بر تدوین «قانون کار» موجود متأثر از برخی عوامل مؤثر در محیط سیاسی و اقتصادی دهه ۱۳۶۰ بوده و در تبیین پیچیدگی‌های پدیده کار فاقد کارآمدی لازم است.

محمدصادق تولائی؛ خانه صنعت و معدن استان فارس

اجرای «قانون کار» فعلی ابدأً موفق نبوده است، زیرا از ابتدای امر نظر عمومی بر این بوده است که «قانون کار» مورد عمل، «قانون کارگر» است نه «قانون کار».

هندوئی؛ رئیس خانه صنعت و معدن استان مازندران

خیر. زیرا صیانت نیروی کار به صرف حمایت از کارگر نباید تعریف گردد. ملاحظه می‌شود عدم رضایتمندی کارفرمایان صیانت نیروی کار را، حتی به مخاطره انداخته و فراز و نشیب‌هایی به همراه دارد از جمله بروز مشکل جذب کارگران و قراردادهای کار موقت که آینده کارگران را مبهم و با عدم ثبات و عدم انگیزه مواجه می‌سازد.

محمدحسن راسخی‌نژاد؛ دبیر و عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان یزد

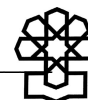
با عنایت به شرایط کنونی اقتصاد کشور اهداف دولت و برنامه چشم‌انداز تصحیح «قانون کار» به‌نحوی که موجبات هرچه بیشتر اشتغال، سرمایه‌گذاری و رونق در کلیه بخش‌های اقتصادی فراهم شود ضروری به‌نظر می‌رسد.

محمودرضا اقارب پرست؛ دبیرکل خانه صنعت و معدن استان اصفهان

ماده (۲۷) «قانون کار» اختیار فسخ قرارداد کار را با توجه به شرایطی که در آن ذکر گردیده از کارفرما سلب نموده است و به‌تبع آن موجب رواج انعقاد قرارداد مدت موقت در کارهای دائمی گردیده که تضمین‌کننده شغل دائم برای نیروی کار نیست، ولی در مبحث بازرسی و بهداشت کار و جرائم ناشی از عدم اجرای مقررات کار نوعی حمایت از نیروی کار مشهود است.

محمدابراهیم شمالی؛ دبیر اجرایی انجمن مدیران صنایع استان فارس

خیر، زیرا بلافاصله با اجرای قانون جدید کار در سال ۱۳۷۰ مواجه با کاهش فرصت‌های شغلی به‌دلیل سلب اختیار کارفرمایان در اخراج کارگران گردیدیم به‌طور که مرحوم دکتر امینیان از



کارشناسان ارشد سازمان کار و امور اجتماعی فارس اظهار می‌داشتند در شیراز حدود ۶۰ هزار فرصت شغلی در بخش اصناف از میان رفته است. در نتیجه اجرای قانون کار نه تنها در صیانت از نیروی کار موفق نبوده، بلکه باعث عدم امنیت شغلی هم شده است.

محمد حسن قوامی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر لارستان

بله.

سؤال ۲: با توجه به مجموع شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی امروز کشورمان آیا به نظر شما اصلاح «قانون کار» ضرورت دارد (استدلال بفرمایید)؟

کریم صادق زاده؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات آذربایجان شرقی

مشکلات امروزه کشورمان قانون کار نبوده و با اصلاح این قانون به هیچ وجه مشکلی از مشکلات موجود در جامعه حل نخواهد شد. مشکل عمده صنایع و کار فرمایان ورود بی‌رویه کالا و اجناس خارجی و قاچاق کالا به داخل کشور مشابه تولیدات داخلی و ملی کشورمان می‌باشد. اگر کارگاه‌های کوچک کفش در سراسر کشور توقف تولید دارند، اگر صنایع نساجی و... مشکلاتی دارند اگر کارفرمایی نمی‌تواند تولیدات خویش را بفروشند، مشکل قانون کار نیست و با اصلاح آن مشکلات فوق‌الاشاره حل‌وفصل خواهد شد، به‌نظر ما اگر اصلاح قانون کار مسائل سیاسی را حل می‌کند، اگر مشکلات مرزها را در ورود و قاچاق کالا حل می‌کند، اگر برای کارآفرینان و صاحبان مشاغل مشکل صادرات را حل می‌کند. بیایید قانون کار را از بین ببرید، ولی همه ما می‌دانیم مشکلات فعلی کشورمان قانون کار نیست.

طالبی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر قم

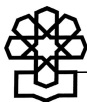
قانون کار حقیقتاً نیاز به اصلاح ندارد آنچه ضرورت دارد اجرای قوی آن است، زیرا همه حداقل‌ها در آن دیده شده است که اگر در گرداب اصلاح قرار گیرد خیلی از آنها کاسته خواهد شد.

سعید مصطفی‌نژاد؛ دبیر اجرایی خانه کارگر مهاباد

بله، هر نوع اصلاحی به نفع کارگر باشد بهتر است و ساماندهی قراردادهای موقت ضروری است.

سیدحسین رسولی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات استان خراسان رضوی

پیشنهاد عملی برای «قانون کار» سه‌جانبه‌گرایی نمایندگان واقعی کارگران، کارفرمایان، دولت باید به‌طور مساوی در اجرا دخیل باشند. از قراردادهای موقت در کارهای دائم سوءاستفاده می‌شود و نسخه‌ای از این قراردادها به ادارات کار ارسال نمی‌شود و ادارات کار هم برخلاف قانون یک نسخه از قرارداد را مطالبه نمی‌کنند.



سهراب قنبری؛ خانه کارگر شمال غرب تهران

ضرورت ندارد با بررسی تمامی مفاد مندرج در «قانون کار» کاملاً مشخص است که «قانون کار» در تمامی موارد مرتبط پرداخته و در آن از نیروی کار، صنعت، تولید، اقتصاد و سرمایه‌دار در نظر گرفته شده و هریک در جای خود تعریف شده است؛ فقط می‌باید در اجرا به آنها آن‌طور که شایسته است توجه شود.

خلجی؛ خانه کارگر خرمدره

«قانون کار» هیچ‌گونه موانع در امر تولید و اقتصاد ایجاد نکرده، متأسفانه صنعت و تولید در کشور ما دستخوش مسائل سیاسی شده است، بهتر است جهت حل مشکلات از وجود نیروهای توانمند و متخصصی در امر پیشبرد و برنامه‌ریزی صحیح استفاده نمایند.

محمدحسن قوامی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر لارستان

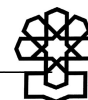
خیر با توجه به اینکه کلیه موارد «قانون کار» به اجرا در نیامده است.

محمدعلی ترکاشوند؛ دبیر اجرایی خانه کارگر شهرستان ری

خیر ضرورت ندارد، به دلیل اینکه مشکلات اجتماعی فعلی کارگران موجب افزایش طلاق و فساد و... در زندگی کارگران شده باز هم اگر «قانون کار» همین حداقل را هم رعایت نکند شرایط بدتر خواهد شد. مشکلات نیروی کار و مدیران بنگاه‌های اقتصادی به دلیل بسته شدن تعدادی از کارخانه‌ها و یا کار کردن با ظرفیت پایین کارخانه‌های موجود و نیز سرمایه‌گذاری بسیار محدود جدید داخلی یا خارجی، تقاضای نیروی کار را در اقتصاد بسیار کاهش داده است.

سیدمجید موسوی؛ رئیس اتاق بازرگانی همدان

به‌طور یقین قانون کار باید طوری تدوین شود که به‌صورت سیستماتیک پاسخگوی شرایط درحال تحول اقتصادی و اجتماعی کشور باشد. سمت‌گیری قانون کار، به‌جای حمایت یک‌جانبه از کارگران باید به سوی حمایت از «تولید کار و اشتغال» و فرصت‌های شغلی باشد و منافع کارگر و کارفرما (کارآفرین) را با هم در نظر گرفته و از هر دو حمایت نماید. این قانون باید به‌گونه‌ای تدوین شود که نیروی کار به‌راحتی بتواند وارد محیط کسب‌وکار شده، در آن به فعالیت بپردازد و اگر استعداد و قابلیت فعالیت در رشته خاصی را نداشت به‌راحتی بتوان او را از آن محیط کاری خارج نمود. این قانون باید روابط ایجاد اشتغال را براساس اصل عرضه و تقاضا تنظیم نموده و مکانیسم کارمزدی را جایگزین مکانیسم فعلی پرداخت حقوق نماید.



علی امین پور؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سنندج

بله با توجه به اینکه برابر آمار بانک جهانی ایران در رتبه ۱۴۲ کسب و کار جهانی قرارداد لازم است که نقطه ضعف و قوت آن را شناسایی و نسبت به عیب‌یابی و تقویت هرچه بهتر آن تلاش کنیم.

محمد ربانی؛ مدیرعامل شرکت سیمان ممتازان کرمان

بلی زیرا:

- قانون فعلی موجب کاهش انگیزه سرمایه‌گذاران بخش خصوصی است و در صورت اجرای کامل، عملاً بسیاری از حقوق صاحب سرمایه و مدیر را از وی سلب می‌کند.
- طبقه‌بندی مشاغل با الگوی وزارت کار علاوه بر تحمیل هزینه زیاد، مساوات را در محیط کار جایگزین عدالت می‌کند و انگیزه خلاقیت و نوآوری را از کارگر سلب می‌کند.
- قانون شورای اسلامی کار حقوقی بسیار فراتر از حقوق یک کارگر برای وی در نظر گرفته که در رأس آن شرکت در جلسات هیئت‌مدیره است!
- قانون کار فعلی کارگر و کارفرما را به‌عنوان دو قطب متضاد در ذهن جامعه کارگری - کارفرمایی به تصویر می‌کشد.
- روش قطع رابطه کاری در استخدام‌های دائم بسیار مشکل و پرهزینه است و تا حدود زیادی غیرمنطقی است.
- قانون فعلی هزینه‌های مالی غیرقابل قبولی به کارفرما تحمیل می‌کند از جمله مسکن، مهد کودک و... و عدم انجام آن توسط کارفرما رابطه بین کارگر و کارفرما را مخدوش کرده است.

محمدابراهیم شمالی؛ دبیر اجرایی انجمن مدیران صنایع استان فارس

آری، زیرا با توجه به لزوم پیوستن به اقتصاد جهانی و استفاده از مزایای همکاری اقتصادی با سایر کشورها و همچنین لزوم فراهم شدن شرایط یکسان برای رقابت با تولیدکنندگان خارجی لازم است که نسبت به اصلاح قانون کار به‌نحوی که جهت طرفین این قانون یعنی کارگران و کارفرمایان شرایط یکسان و عادلانه‌ای در نظر گرفته شود و مزایای پیش‌بینی شده در قانون با سایر کشورها یکسان و برابر باشد.

در قانون کار فعلی لزوم اصلاح در تمام بخش‌های آن ضروری است اما مهمترین آن مواد (۱۰ - ۱۱ - ۱۶ - ۱۷ - ۱۸ - ۱۹ - ۲۰ - ۲۱ - ۲۵ - ۲۶ - ۲۷ - ۲۸ - ۲۹ - ۴۹ - ۵۰ - ۵۱ - ۵۲ - ۵۶ - ۵۸ - ۵۹ - ۶۰ - ۶۱ - ۶۲ - ۶۴ - ۶۵ - ۷۳ - ۸۷ - ۱۳۰ - ۱۳۱ - ۱۳۲ - ۱۳۳ - ۱۳۴ - ۱۳۵ - ۱۳۶ - ۱۳۷ و ۱۴۰) و فصل ۸ و ۹ و حذف کامل فصل ۱۱ است.



حسن انتظار؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ارومیه

بلی، اصلاح قانون و پاره‌ای از مقررات تبعی نظیر قانون شوراهای اسلامی کار، قانون پرداخت عیدی و پاداش آخر سال، پاره‌ای از مواد قانون بیمه بیکاری با توجه به شرایط اقتصادی حاکم بر دنیا و نیروی کار جوان جویای کار کشور و همچنین وضعیت واحدهای تولیدی و صنعتی از ضروریات است، زیرا اعطای امتیازات کارشناسی نشده نظیر مرخصی استحقاقی یک ماه و مرخصی ۳ روزه و همچنین بازگشت به کار، حق نوبت کاری با درصدهای پیش‌بینی شده، شب‌کاری و بازگشت به کار مندرج در ماده‌های (۱۵۸) و (۱۶۵) «قانون کار» و سلب اختیار از کارفرما در قطع ارتباط و پیش‌بینی جرائم بسیار سنگین در قسمت بازرسی کار بدون نظارت و فیلترگذاری و تحمیل بخش‌های رفاهی به کارگاه از جمله موارد است که ضرورت اصلاح در آنها کاملاً محسوس است، زیرا در این موارد باعث تشنج در کارگاه، افزایش هزینه تولید و کاهش قدرت رقابت در کالاهای تولیدی و دلسردی کارفرمایان می‌گردد.

محمدامین صباغی‌زاده؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن بندرعباس

بله.

جمال رازقی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن شیراز

آری. هزینه دستمزد و کارگر را به ۸/۳ دلار به‌ازای هرساعت کار مفید افزایش داده و در مقایسه با ۷ دلار در هر ساعت در آمریکا و نتیجه آنکه کارگر از گرسنگی می‌میرد و پشت کارفرما از سنگینی بار می‌شکند.

محسن حسین‌پور؛ دبیر اجرایی خانه صنعت و معدن استان مرکزی

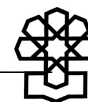
بلی، ضرورت توسعه و رشد اقتصادی اصلاح «قانون کار» را در جهت اهداف توسعه‌ای کشور می‌طلبد چون «قانون کار» فعلی مانع هرگونه نارضایتی کارگر و کارفرما، هر دو را در بردارد.

حبیب‌اله سرچمی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن قزوین

بله، با توجه به شرایط بسیار متغیر که باید امکان تغییرات مناسب‌تر محیط کسب‌وکار را فراهم کند.

موسی جوادی؛ رئیس هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان آذربایجان غربی

اصلاح «قانون کار» در صورتی می‌تواند مفید و مؤثر باشد که در چارچوب یک مجموعه به‌هم پیوسته از راهکارهای اصلاحی (از جمله در زمینه‌هایی چون قوانین مالیاتی، گمرکی، بازرگانی، صنعتی، حقوقی و...) و با هدف گشایش محیط کسب‌وکار در راستای اجرای سیاست‌های اصل چهل و چهارم قانون اساسی قرارگیرد.



محمدصادق تولائی؛ خانه صنعت و معدن فارس

اصلاح «قانون کار» فعلی ضرورت قطعی و حتمی دارد.

هندوئی؛ رئیس خانه صنعت و معدن استان مازندران

بلی. زیرا ایجاد تسهیلات در به‌کار گماردن و عدم قطع رابطه و ایجاد یک وفاق و همدلی فیما بین نیروی کار و کارفرما اجتناب‌ناپذیر است تا نهایتاً به نفع تولید و اشتغال بیانجامد. باید اذعان نمود دغدغه یک کارفرما قابل قیاس با یک یا چند کارگر نیست و این امر باید در قانون لحاظ گردد برای مثال باید گفت کمتر می‌توان سراغ داشت که در هیئت‌های حل اختلاف رأی به نفع کارفرما صادر گردد که بیشتر معطوف به ذهنیت‌های منفی و عدم درک صحیح فرهنگی در جامعه نسبت به کارآفرینان و کارفرمایان است.

محمدحسن راسخی‌نژاد؛ دبیر و عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان یزد

اهمیت دادن به کار و صیانت از کارگاه‌های موجود در اولویت قرار گرفته و مشوق‌های لازم جهت حفظ سرمایه‌گذاری‌های موجود، ایجاد سرمایه‌گذاری‌های جدید مورد توجه قانونگذار باشد و در قانون جدید لحاظ گردد.

محمودرضا اقارب پرست؛ دبیرکل خانه صنعت و معدن استان اصفهان

در ضرورت اصلاح قانون مذکور باید گفت با توجه به شواهد موجود اجرای این قانون از ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ تاکنون، شرایط مناسبی در روابط فیما بین کارگر و کارفرما ایجاد نکرده است. لذا تغییر آن در شرایط فعلی ضروری به‌نظر می‌رسد.

سؤال ۳: اگر پاسخ شما به سؤال ۲ مثبت است، بفرمایید کدام محورهای «قانون کار»

نیاز به اصلاح دارند و چرا؟

کریم صادق‌زاده؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات آذربایجان شرقی

یعنی هیچ نیازی به اصلاح قانون کار نیست.

سعید مصطفی‌نژاد؛ دبیر اجرایی خانه کارگر مهاباد

تبصره «۱» ماده (۷) حذف قراردادهای موقت، به‌دلیل اینکه قرارداد موقت حربه‌ای برای کارگران و باعث سوءاستفاده برخی کارفرمایان شده است.

سهراب قنبری؛ خانه کارگر شمال غرب تهران

با توجه به اعلام نظر در بند فوق نیازی به پاسخ نیست.



خلجی؛ خانه کارگر خرمدره

پیشنهاد ما این است که کمک‌هایی که از طریق دولت صورت می‌گیرد، لزوماً به صنعت‌گران و تولیدکنندگان واقعی که تخصص آنها در این امور است انجام پذیرد و عده‌ای هستند که بیشتر کارشان دلالی است و تخصصی در امر تولید و صنعت ندارند و بیشتر هم از منابع و کمک‌های دولتی بهره می‌برند و آنها هم با «قانون کار» مخالفت دارند، طبق نظر کارشناسان ۵ درصد الی ۲۰ درصد هزینه‌های واحدهای تولیدی و صنعتی مربوط به نیروی کار است و بقیه هزینه‌ها به جاهای دیگر ارتباط دارد، لازم به ذکر است در سال‌های قبل به استناد ماده (۱۹۱) «قانون کار» با تنظیم قانون موقت مدت‌ها کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر بعضی از شمول مقررات قانون مستثنا شدند و چندان تأثیری ایجاد نکرد، به همین دلیل مشکلات اصلی در قانون نیست باید به طرق دیگر موضوع حل شود.

محمدحسن قوامی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر لارستان

با توجه به اینکه قانون شوراها درست اجرا نگردیده و نمایندگان کارگران در جایگاه قانونی خود قرار نگرفته و از آنان حمایت نمی‌شود.

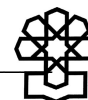
محمدعلی ترکاشوند؛ دبیر اجرایی خانه کارگر شهرستان ری

حل قضایای اشتغال با سرمایه‌گذاری‌های جدید و ایجاد اشتغال نه به صورت شعار، بلکه به صورت واقعی و در عمل امکانپذیر است. البته این مسئله با حل مشکلات ساختاری سرمایه‌گذاری و ایجاد روابط حسنه با کشورهای خارجی قابل حل خواهد بود با تشویق سرمایه‌گذاری داخلی کشور توسط سرمایه‌گذاران داخلی باید جلوی واردات بی‌رویه و قاچاق گرفته شود تا تولیدکننده داخلی امکان تنفس پیدا کند عدم حل مسئله اشتغال و سرمایه‌گذاری‌ها موجب تنش‌های فزاینده اجتماعی خواهد شد که ضرورت دارد.

سیدمجید موسوی؛ رئیس اتاق بازرگانی همدان

به‌طور کلی اصلاح تمام موادی که موجب بروز اختلال در ورود به محیط کسب‌وکار، فعالیت در آن و خروج از آن می‌شود ضروری است. مشخصاً می‌توان به اصلاح مواد (۱۱، ۱۸ و ۲۰) تبصره «۲۱» تا «۳۳-۳۶-۳۷-۴۲-۴۳-۴۷-۴۹-۵۰-۵۴-۵۹-۶۰-۶۲-۶۴» و «۷۳-۷۶-۷۷-۷۸-۸۲-۸۳-۸۷-۸۸-۸۹-۹۰-۹۳-۹۴-۹۵-۹۸-۹۹-۱۰۱-۱۰۴-۱۰۵-۱۱۰-۱۱۳-۱۳۹-۱۴۰» تا «۱۴۶-۱۴۹-۱۵۳» و «۱۶۶-۱۷۱» تا «۱۸۶» فصل جرائم و مجازات از ماده (۱۷۱) تا (۱۸۶) قانون کار.

در همین راستا، تغییر حقوقی در وضع مالکیت موضوع ماده (۱۴)، عدم امکان تغییر شرایط کار موضوع ماده (۳۶)، عدم امکان فسخ قرارداد کارموضوع ماده (۲۷). تعلیق قرارداد کار موضوع



مواد (۱۴) تا (۲۰) و نحوه خاتمه قرارداد موضوع ماده (۲۱) و (۲۲) قانون کار را نیز می‌توان اشاره کرد.

علی امین‌پور؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سنندج

تمام محورهای سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی احتیاج به اصلاح دارند به‌خصوص محور سیاسی و فرهنگی ضرورت تجدیدنظر جدی با توجه به شرایط زمانی و مکانی وجود دارد.

محمد ربانی؛ مدیرعامل شرکت سیمان ممتازان کرمان

- الزام به طبقه‌بندی مشاغل مطابق الگوی فعلی وزارت کار لغو شود و هر کارفرمایی طبقه‌بندی خاص خود را در چارچوب کلیاتی که وزارت کار تعیین می‌کند تدوین و به تأیید سازمان کار و امور اجتماعی استان مربوطه برساند.

- قانون شورای اسلامی باید به کلی اصلاح شده، بلکه اگر به‌جای شورا نماینده کارگر جایگزین شود بهتر است و متقابلاً سندیکای واقعی کارگران تشکیل گردد که فارغ از مسائل سیاسی به حفظ حقوق کارگر و تقویت انگیزه تولید و رابطه حسنه بین کارگر و کارفرما بپردازد.

- الزام کارفرما به تأمین مسکن، مهد کودک و غیره لغو گردد.

- تعریف حق‌السعی اصلاح گردد. نباید همه مزایای مستمر، مبنای اضافه کار و بازرخرد سنوات باشد و به‌علاوه با توجه به شرایط کار، مزایا باید قابل افزایش و کاهش باشد.

حق قطع رابطه همکاری از هریک از طرفین بدون شرط قبلی با لحاظ کردن شرایط زیر:

- در صورت قطع رابطه استخدامی توسط کارفرما، کارفرما مکلف است حقوق و کلیه مزایای

حقوق کارگر را تا یک ماه بعد از قطع رابطه استخدامی عیناً مانند گذشته پرداخت نماید.

- کارفرما به ازای هر سال سابقه یک ماه حقوق و مزایای مستمر کارگر را به‌عنوان بازرخرد

سنوات پرداخت نماید.

- در صورت شکایت کارگر و تشخیص مراجع حل اختلاف از به‌خطر افتادن معیشت کارگر و

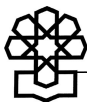
خانواده کارگر، علاوه بر بیمه بیکاری و بازرخرد سنوات ضربی از حقوق و مزایای مستمر ماهیانه کارگر توسط کارفرما به‌عنوان خسارت اخراج پرداخت شود.

- در صورت تحقق شرایط فوق، تأمین کارگر از طریق شرکت‌های تأمین نیروی انسانی

غیرقانونی اعلام شود و برای کارهای دائم نظیر واحدهای تولیدی قرارداد مدت معین مفهومی نخواهد داشت.

سازمان تأمین اجتماعی که ۳۰ درصد حقوق کارگر را به‌عنوان حق بیمه درمان و بازنشستگی

دریافت می‌دارد باید به ارائه خدمات شایسته و درخور منزلت کارگر به وی ارائه دهد.



محمدابراهیم شمالی؛ دبیر اجرایی انجمن مدیران صنایع استان فارس

انجام مذاکرات با طرفین به منظور حصول توافق بر اصلاح قانون کار بدون حضور دولت.

طالبی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر قم

اگر طی همین چند سال گذشته فکری به حال رأی دیوان عدالت می‌شد و موضوع پرخطر و نگران‌کننده قراردادهای موقت را حل می‌کرد و این همه گرفتاری بر سر نیروی کار نمی‌آمد و در مراحل قرار نمی‌گرفت که چشم باز کند و ببیند تارو پود کار و تولید همه در هم ریخته است! حال که نظام قادر به حل مشکل یک تبصره از قانون نیست چگونه می‌خواهد کل قانون را اصلاح کند؟!

حسن انتظار؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ارومیه

همان‌طور در بند «۲» مذکور افتاد، قسمت بازرسی کار، با اختیارات داده شده به بازرسان کار و جرائم سنگین پیش‌بینی شده در قانون کار و مراجع حل اختلاف با ترکیب فعلی، قانون شوراهای اسلامی کار، مصوبه مجلس شورای اسلامی درخصوص پرداخت عیدی و پاداش آخر سال، بار سنگینی را بر دوش تولیدکننده و کارفرمایان باقی می‌گذارد که یقیناً کارگاه‌های تولیدی و صنعتی و حتی صنفی با شرایط فعلی توان اجرای قانون اداره کارگاه را نخواهد داشت.

محمدامین صباغی‌زاده؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن بندرعباس

اصلاح قرارداد کار موقت؛ طبق ماده (۷) قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی و شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. ۱. قرارداد باید کتبی باشد.

۲. در کارهایی که که طبیعت آنها مستمر است قرارداد کار موقت لغو شود و کلیه قراردادهای دائم شود، به علت امنیت شغلی کارگران و ایجاد انگیزه به کارشان.

جمال رازقی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن شیراز

۲۰. تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۷) حذف شود.

۳. تبصره ماده (۱۱) اصلاح شود.

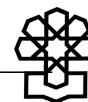
۴. ماده (۲۷) در صورت نظر مثبت شورای اسلامی کار حذف شود.

۵. تبصره «۱» ماده (۲۷) حذف شود.

۶. ماده (۲۹) حذف شود.

۷. ماده (۳۳) حذف شود.

۸. تبصره ماده (۴۱) حذف شود.



۹. تبصره «۲» ماده (۵۱) اصلاح شود.
۱۰. بند «ب» ماده (۵۹) اصلاح شود و تبصره ماده (۵۹) حذف شود.
۱۱. تبصره «۱» ماده (۶۲) حذف شود.
۱۲. فصل ۸ کلاً حذف شود.
۱۳. ماده (۱۵۷) تبیین شود.
۱۴. فصل ۱۱ شامل جرائم کلاً حذف شود.
۱۵. اجرای مواد (۱۸۹)، (۱۹۰) و (۱۹۱) مورد درخواست سریع می‌باشد.

محسن حسین‌پور؛ دبیر اجرایی خانه صنعت و معدن استان مرکزی

توافق کارگر و کارفرما برای تعیین مزد و همچنین عدم الزام کارفرما به بیمه کارگر.

حبیب‌الله سرچمی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن قزوین

امکان تصفیه حساب کارکنان و استفاده آنان از بیمه بیکاری مناسب.

موسی جوادی؛ رئیس هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان آذربایجان غربی

عطف به موارد مندرج در بند «۱»، اصلاحات مورد نیاز در «قانون کار» بیش و پیش از آنچه مربوط به این فصل یا آن فصل و این ماده یا آن ماده از قانون مذکور باشد به روح و فضای کلی حاکم بر تدوین این قانون برمی‌گردد که مهمترین وجه مشخصه آن غلبه نوعی ستمگیری اخلاقی و احساسی بر نگرش منطقی و محاسبات اقتصادی در تعریف و تبیین مناسبات کارگری و کارفرمایی است. بنابراین به‌منظور اصلاح اثربخش «قانون کار»، شکل‌گیری اراده‌ای استوار برای تغییر در شیوه نگرش و تحلیل نسبت به پدیده کار و کارآفرینی ضروری است.

محمدصادق تولائی؛ خانه صنعت و معدن استان فارس

در «قانون کار» فعلی نگرش یکسان به حقوق کارگر و کارفرما وجود نداشته است که در مرحله اصلاح باید مد نظر قرار گیرد و عقد قرارداد بین کارگر و کارفرما به‌صورت ۶ ماهه منظور گردد.

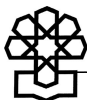
هندوئی؛ رئیس خانه صنعت و معدن استان مازندران

لزوم اصلاح رابطه بین کارگر و کارفرما. متأسفانه الان به نفع کارگر بوده و متأسفانه باعث تبانی کارفرما می‌گردد (دور زدن قانون).

- اصل تبصره ماده (۱) «قانون کار» و تبصره‌های ماده (۱۰-۱۲-۱۷-۱۸) (حذف تبصره «۱۸»)

- اضافه نمودن یک تبصره به ماده (۲۱) قانون به‌عنوان نقل و انتقالات کارگاه‌ها به محل دیگر

با مجوز قانونی و یا تعطیل آنها.



اصلاح ماده (۲۵)، ماده (۳۱) و ماده (۶۴) و حذف تبصره ماده (۱۵۸) «قانون کار» - تجدیدنظر در ترکیب مراجع حل اختلاف و مدخلیت تشکلات کارفرمایی و NGO ها در تصمیم‌گیری‌ها - معافیت کارگاه‌های دارای تا ۵ نفر کارگر از شمول «قانون کار».

- تجدیدنظر در ماده (۲۷) از لحاظ ضرورت اخذ نظر شورای اسلامی که باید حذف و اصلاح گردد.

محمدحسن راسخی‌نژاد؛ دبیر و عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان یزد

حمایت از نیروی کار، همبستگی بین کارگر و کارفرما و زدودن ترس و دلهره و دغدغه‌های ناشی از بیکاری کارگران از الزامات «قانون کار» جدید می‌باشد و برای این منظور لازم است تا در قانون جدید پیش‌بینی‌های لازم درخصوص حمایت دولت از کارگرانی که به دلایل مختلف بیکار می‌گردند به‌عمل آمده و در این‌گونه موارد بجای رو در رو قرار گرفتن کارگر و کارفرما حمایت لازم از حق و حقوق کارگران از طریق دولت و با استفاده از اهرم‌های حمایتی که در قانون پیش‌بینی می‌گردد به‌عمل آید.

محمودرضا اقارب پرست؛ دبیر کل خانه صنعت و معدن استان اصفهان

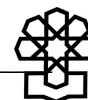
گرچه تصویب قانون بازسازی و نوسازی صنایع کشور تا حدودی ماده (۲۷) «قانون کار» را کم‌رنگ نموده ولی اصلاح این ماده و ماده (۱۶۵) و ماده (۱۶۰) از حیث تعداد و اعضا ضرورت دارد

سؤال ۴: با توجه به مقاومت برای اصلاح «قانون کار» در سال‌های گذشته، پیشنهاد عملی شما برای کاستن از این مقاومت‌ها و ایجاد یک وفاق ملی میان همه گروه‌های ذینفع برای اصلاح «قانون کار» چیست؟ چه راه عملی پیشنهاد می‌کنید تا ضمن صیانت از نیروی کار، مشکلات قانونی مدیران بنگاه‌ها برای مدیریت منابع انسانی‌شان کاهش یابد؟

کریم صادق‌زاده؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات آذربایجان شرقی

در پاسخ به سؤالات قبلی عرض کردم که به‌دلیل مشکلات سیاسی، اقتصادی و... کشور نباید مشکلات را به گردن قانون کار بیاندازیم و نیروی کار را مقصر قلمداد نموده و حق و حقوق قانونی و اسلامی و شرعی نیروی کار را در زمان حکومت اسلامی تضییع نماییم. کارفرمایان مشکلاتشان چیز دیگری است عدم فروش کالا، مشکلات عدم نقدینگی و تهیه مواد اولیه حامل‌های انرژی و عوارض دیگر بر مدیران و کارفرمایان مشکل‌آفرین بوده و بر دوش آنان سنگینی می‌کند. آنها نمی‌توانند تولیدات و محصولات خویش را در قبال اجناس چینی توزیع و به فروش برسانند.

فعالاً مشکل مدیران صاحبان صنایع و بنگاه‌های اقتصادی و صنعتی در ارتباط با نیروی



انسانی مورد نیازشان با قراردادهای موقت کار که همواره امنیت شغلی کارگران را به خطر انداخته حل شده است. کارگران انتظار دارند طرح ساماندهی وضعیت کارگران موقت با حمایت مجلسیان و کمیسیون امور اجتماعی حداقل در رابطه با کارگرانی که ده سال سابقه کار دارند تصویب و به مرحله اجرا گذاشته شود.

چنین به نظر می‌رسد که می‌خواهند در دوران نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران یعنی حکومت اسلامی ترتیبی اتخاذ نمایند که کارگران دستشان از حداقل‌های قانونی تعیین شده کوتاه گردد. کمترین حق و حقوق برای کارگران با این همه تورم و گرانی در قبال کارهای بسیاری سخت و طاقت‌فرسا تعیین شده و اگر آن را هم از دست بدهند به هیچ‌وجه برآزنده نظام نخواهد بود که نظامی بخواهد با تضييع حقوق حقه نیروی کار مشکلاتشان را حل و فصل نمایند و گفتیم که مشکلات فعلی صنعت و تولید نشئت گرفته از مشکلات سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... کشور است و نهایتاً قانون کار فعلی جمهوری اسلامی ایران تنظیم‌کننده روابط بین کارفرما و کارگر جهت سالم بودن محیط کار برای تولید می‌باشد و نقش حمایتی از کارگران را دارد.

طالبی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر قم

در پاسخ به سؤال چهارم می‌خواهم مثالی بزنم که عاقلی گفت: اندازه نگه دار که اندازه نکوست هم لایق دوست و... لذا به نظر می‌رسد عاقلانه این است که به قانون و اجرای درست آن پرداخته شود و قانون برای همه محترم و با احترام باشد تا در دل آن قانون، طرفین با برنامه‌ریزی و مدیریت و کار و تلاش، بکوشند و این قانون ظرفیت لازم را دارد و با هماهنگی همه امورات دینی و انقلابی و کار و تولید جلوی خیلی از مشکلات را گرفته و به صلاح تشویق کرده و ارزش‌های انسانی در آن به‌خوبی دیده شده است که باید برای جامعه ایرانی و اسلامی مهم باشد.

سعید مصطفی‌نژاد؛ دبیر اجرایی خانه کارگر مهاباد

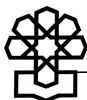
ما اعتقاد به سه‌جانبه‌گرایی داریم، کارگر و کارفرما و دولت، سه ضلع اصلی مثلث را تشکیل می‌دهند و نبود یکی از اینها صنعت را ابتر می‌کند.

سیدحسین رسولی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات استان خراسان رضوی

کمک دولت با وام‌های کم‌بهره، تخفیف انرژی و اجرای کامل قانون در قالب سه‌جانبه‌گرایی و...

سهراب قنبری؛ خانه کارگر شمال غرب تهران

به‌نظر اینجانب مشکل در اجرای صحیح «قانون کار» توسط مسئولین و امور اجتماعی در اجرای کامل آن و ایجاد وحدت رویه در اجرا و تا حدودی اصلاح در بخشی از آیین‌نامه‌های اجرایی، می‌تواند روش کاملاً مؤثری را به همراه داشته بدون اینکه نیازی به تغییر در قانون باشد و در



بخش‌هایی نیز رعایت اصول سه‌جانبه‌گرایی در این تأثیرات می‌تواند نقش مفیدی را ایفا نماید.

محمدحسن قوامی؛ دبیر اجرایی خانه کارگر لارستان

می‌باید با هماهنگی دولت و مجلس از نمایندگان جامعه کارگری و کارفرمایی حمایت و بنگاه‌های اقتصادی از نظر تأمین مالی حمایت گردند تا کارگران بتوانند با خیال راحت به استمرار کار خود بپردازند.

محمودرضا اقارب پرست؛ دبیرکل خانه صنعت و معدن استان اصفهان

نظر به اینکه ماهیت «قانون کار» حفظ اشتغال موجود و افزایش آن و حمایت از کار است چنانچه اصلاح آن در جهت حفظ تولید با رعایت انضباط کاری و در نظر گرفتن کرامت انسانی باشد تصور نمی‌شود مقاومتی غیرمنطقی صورت پذیرد.

خانه کارگر استان قزوین

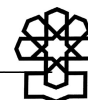
«قانون کار» از قوانین آمره بوده و در اجرای آن سه‌جانبه‌گرایی یک اصل است. علیرغم این موضوع هیچ‌گاه به این سه‌جانبه‌گرایی عمل نشده مگر در هیئت‌های حل اختلاف و تشخیص پیش‌بینی شده در فصل ۹ «قانون کار». علاوه بر این «قانون کار» هنوز به‌طور کامل اجرا نشده است تا نیاز به اصلاح داشته باشد. تنها موادی که تاکنون برای رفع رجوع کارها اجرا شده ماده (۲۶) بوده که آن هم برای تغییر یک‌طرفه ساعت کاری تغییر شغل کارگر بدون توجه به نیاز و مشکلات کارگران اجرا شده است، نظر نهایی ما اینکه باید سه‌جانبه‌گرایی مد نظر باشد. اگر اصلاح «قانون کار» مورد نظر است باید شرکای مربوطه (دولت کارفرمایان و کارگران) با هم گفتگو کنند و تحمل شنیدن حرف‌های یکدیگر را داشته باشند و با استدلال ضعف‌های موادی از «قانون کار» را تصحیح نمایند، اما تاکنون تمام تصمیمات یک‌جانبه بوده و ستون‌های اصلی صنعت کارفرما و کارگر خارج از دایره بوده‌اند.

سیدمجید موسوی؛ رئیس اتاق بازرگانی همدان:

الف) باید شرایطی فراهم گردد تا نمایندگان محترم بخش کارگری با استدلال‌های علمی در مورد ضرورت تغییر در مواد قانون کار توجیه شوند و این نکته تأکید گردد که افزایش ظرفیت‌های قانون کار از طریق اصلاح مواد آن باعث افزایش و ثبات فرصت‌های شغلی می‌شوند نه کاهش آن.

ب) توسعه مراکز فنی و حرفه‌ای و کاربردی کردن نظام آموزشی در سطح متوسطه و آموزش عالی و معرفی موانع کسب‌وکار و تمرکز بر کارآفرینی در این دوره‌ها به هنرآموزان.

ج) توسعه فعالیت‌های اقتصادی در قالب شرکت‌های تعاونی با مشارکت تمامی عوامل (کارگران و



کارآفرینان).

د) حمایت کامل از کارگران در قالب بیمه تأمین اجتماعی - دولت باید در پرداخت بخش اعظم حق بیمه مشارکت داشته باشد.

ه) تشویق سرمایه‌گذاری با استفاده از سیستم‌های مکانیزه و مدرن به منظور افزایش راندمان تولید و کاهش قیمت تمام شده. از این طریق آن دسته از افرادی که مهارت و استعداد دارند در محیط کسب‌وکار باقی مانده و سایر افراد برای دریافت آموزش و ارتقای خود از محیط کار خارج شده و بعداً به صورت مؤثری مجدداً وارد محیط کسب‌وکار خواهند شد.

علی امین‌پور؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سنندج

ایجاد فضای اعتماد عمومی در جامعه و تضمین اصلاح قانون کار و اجرای عملی آن.

محمدابراهیم شمالی؛ دبیر اجرایی انجمن مدیران صنایع استان فارس

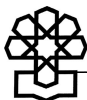
لازم است قانون کار کلیه توافقات طرفین را محترم دانسته و براساس این توافقات اتخاذ تصمیم نمایند.

حسن انتظار؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ارومیه

در کشور ما تمام مسئولیت‌ها و تعهدات در قبال نیروی کار کشور به عهده کارفرما و تولیدکننده و تولید محول گردیده است از جمله انواع خسارت‌ها و حوادث ناشی از کار، بیکاری کارگران، تأمین مسکن و سایر مسائل رفاهی، درحالی که در یک سیستم صحیح تولیدکننده باید تولید داشته باشد تا اشتغال ایجاد نماید و تولید ثروت و توزیع ثروت نماید و بقیه مسائل به عهده دولت و سایر ارگان‌ها قرار گیرد. نظیر تأمین آتیه از نظر بازنشستگی، بیکاری، مسائل رفاهی، مسکن و نظایر آن بنابراین اگر این‌گونه مسائل به عهده دولت گذاشته شود قطعاً دولت جایگزین کارفرما و هیچ‌گونه خدشه نیز به وفاق ملی و امنیت شغلی کارگران ایجاد نخواهد شد.

محمدامین صباغی‌زاده؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن بندرعباس

الف) پیشنهاد: ضمن صیانت از نیروی کار مشکلات قانونی مدیران بنگاه‌ها برای مدیریت منابع انسانی کاهش یابد، با توجه به اینکه حداقل مزد کارگران با درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود و حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار مبدول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید و مدیران و کارفرمایان موظفند که به ازای انجام کار در ساعات تعیین شده کنونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و همچنین در کنار آن امکانات رفاهی، حق مسکن، اولاد، بن کارگری، مرخصی



و تعطیلات کاری، اضافه کاری، هزینه ایاب و ذهاب و لباس کار، بیمه، خدمات درمانی و بهداشتی و غیره را نیز تأمین نماید و گاهاً مشاهده می‌شود بعضی از بنگاه‌ها و کارگاه‌ها دچار ضرر گردیده و برخی دیگر از صاحبان سرمایه‌گذاری در جهت کارآفرینی و ایجاد اشتغال خودداری می‌نمایند و این امر باعث ضرر کارآفرینان و افزایش بیکاری در کشور می‌شود و همچنین مشاهده می‌شود افزایش حقوق پایان سال باعث ریزش نیروی انسانی می‌شود که این مسئله باز هم به ضرر کارگر و کارفرماست که در اینجا دولت باید از نظر مالی از بنگاه‌ها و کارگاه‌هایی که ورشکسته می‌شوند را شناسایی و مورد حمایت مالی قرار دهد و از بخشودگی مالیات و بیمه برایشان تسهیلاتی در نظر گرفته شود.

ب) حمایت از کارفرمایان در ارتباط با کاهش نیرو با توجه به بررسی عملکرد مالی و دلیل قانع‌کننده به جهت جلوگیری از تعطیلی کارگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشور.

ج) عدم افزایش حقوق سالیانه و ارائه خدمات غیرنقدی همانند سبد کالا، به‌طور ماهیانه با قیمت دولتی.

د) پرداخت حقوق کارگران بازداشتی (به میزان ۵۰ درصد) از محلی دیگر مانند سازمان حمایت از زندانیان، نه از طرف کارفرما که هم باید هزینه نیروی جایگزین داشته باشند و هم پرداخت هزینه سربار ۵۰ درصد حقوق نیروی کاری که در بازداشت به‌سر می‌برند.

جمال رازقی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن شیراز

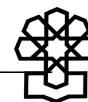
دولت محترم جمهوری اسلامی ایران و مجلس محترم شورای اسلامی باید نشان دهند که در حل این مشکل توانمند و دارای اقتدار هستند و مقاومت با یک گروه محدود نمی‌تواند مانع حل این معضل عظیم اقتصادی کشور باشد. بنابراین برای نجات تولید و رشد اشتغال باید سریعاً اقدام و با متقاعد نمودن آنان اعلام نمایند که در صورت عدم اصلاح و تبیین «قانون کار» مشکل تولید و بیکاری حل و فصل نخواهد شد.

علی امین‌پور؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سنندج

ایجاد فضای اعتماد عمومی در جامعه و تضمین اصلاح «قانون کار» و اجرای عملی آن.

محمد ربانی؛ مدیرعامل شرکت سیمان ممتازان کرمان

توجه دادن به کسانی که در برابر اصلاح قانون کار مقاومت می‌کنند به تبعات منفی قانون کار و زیان‌های وارده به کارگر و اشتغال، کافی است تا آنها دست از دفاع بردارند و البته اراده قاطع کسانی که به تغییر معتقدند خود می‌تواند عامل مهمی در کاهش مقاومت‌ها باشد. اگر سطح اشتغال در جامعه بالا و مناسب باشد بخش عمده‌ای از صیانت نیروی کار حاصل است. در عین حال یک



نکته مهم هم باید توسط قانونگذار مورد توجه قرار گیرد و آن اینکه کارگر در برابر کارفرما، جانب ضعیف‌تر است و در صورت عدم حمایت قانونی منطبق بر منطق اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، ممکن است برخی کارفرمایان به طرق مختلف حقوق کارگر را آن‌طور که شایسته و حق است رعایت نکنند، لذا حمایت قانون از حقوق قانونی کارگر ضروری و لازم است به‌ویژه از نظر حقوق و دستمزد و حوادث ناشی از کار.

محسن حسین‌پور؛ دبیر اجرایی خانه صنعت و معدن استان مرکزی

جو کارگری و توجه بیش از حد برای ثبات اشتغال کارگران از طریق اعمال محدودیت‌ها و یا اجبار کارفرما، علت مقاومت در مقابل اصلاح «قانون کار» است درحالی که بزرگ‌ترین سرمایه هر کارفرما و یا سرمایه‌گذاری، نیروی انسانی فعال در آن مجموعه بوده و به تعبیری نیروی انسانی کارآمد ماهر و توانمند شرکای تجاری کارفرما می‌باشند و کارفرما برای حفظ این نیروها در شرایطی از هیچ کاری فروگذار نمی‌کند، پس ضرورت تلاش بی‌مورد برای حفظ اشتغال کارگران نبوده و بی‌جهت روابط کارگر و کارفرما (هر دو) براساس قانون به‌صورت توافق انجام گردیده و هیچ‌گونه شرایطی از قبیل سیاسی، اجتماعی و غیره کارفرما، را وادار و اجبار به نگهداری کارگر ننماید.

حبیب‌اله سرچمی؛ رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن قزوین

بیمه بیکاری نقش مهمی از تأمین امنیت معاش کارکنان دارد و لذا ضروری است مدیریت سازمان تأمین اجتماعی به نمایندگان و کارگران و کارفرمایان سپرده شود.

موسی جوادی؛ رئیس هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان آذربایجان غربی

بدیهی است چنانچه «قانون کار» موجود به‌عنوان تنها معضل و مانع در رونق محیط کسب‌وکار طرح شود موجب ایجاد حساسیت و مقاومت‌هایی از سوی جامعه کارگری و تشکل‌های مرتبط خواهد شد، ولی چنانچه عطف به مطالب بند ۲، اصلاح «قانون کار» در چارچوب یک بسته سیاستگذاری و اصلاحی چندوجهی قرار گیرد که خصوصاً گسترش و تقویت پوشش‌های تأمین اجتماعی (به‌ویژه بیمه بیکاری) یکی از محورهای اصلی و مهم بسته سیاستگذاری مذکور باشد، بی‌تردید مقاومت‌ها جهت بازنگری «قانون کار» کمرنگ و حتی همکاری و حمایت جایگزین آن خواهد شد.

محمدصادق تولائی؛ رئیس خانه صنعت و معدن فارس

توجه هر چه بیشتر نیروی کار (کارگران) بدین مطلب که هدف از اصلاح «قانون کار» تضييع حقوق کارگران نیست، بلکه رعایت عدالت، رفع تبعیض و نگرش یکسان در امر رسیدگی به دعاوی احتمالی بین کارگر و کارفرماست.



هندوئی، رئیس خانه صنعت و معدن استان مازندران

«قانون کار» فعلی اقتدار مدیریتی را سلب و باعث کاهش بهره‌وری و تولید است. این مقوله به زیان کارگران و اقتصاد ملی منتهی گردیده و می‌توان پذیرفت به زیان هر دو قشر کارفرما و کارگر منجر گردیده است. لذا این قانون باید بی‌طرفانه به مسائل روابط کار توسط ترکیبی از مجموعه کارفرمایان، کارگران و دولت محترم بپردازد. در عین حال آموزش و فرهنگ‌سازی از طریق تبلیغات، مؤثر است ضمناً ترغیب کارفرمایان از طریق بخشودگی و معافیت‌های مختلف از جمله در حق بیمه سهم کارفرما و ایجاد صندوق مالی حمایتی می‌تواند مؤثر واقع گردد.

محمدحسن راسخی‌نژاد، دبیر و عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت و معدن استان یزد

پیشنهاد می‌گردد تا همزمان با تدوین «قانون کار» جدید، بیمه‌های تأمین اجتماعی نیز گسترش و بهبود یافته و از طریق توسعه مؤسسات تأمین اجتماعی مشابه، باب رقابت در ارائه خدمات درمانی با کیفیت بهتر و بیمه بیکاری گشوده شود تا دغدغه‌های ناشی از بیماری، از کارافتادگی و غیره برطرف و کارفرمایان مخیر به انتخاب مؤسسات بیمه‌گزار مورد نظر خود باشند.

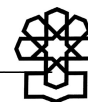
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی نظرات دریافتی از تشکلهای کارگری و کارفرمایی این نکته به‌دست آمد که در مورد «قانون کار» و تأثیر آن در محیط کسب‌وکار دو نظر کاملاً متفاوت وجود دارد. تشکلهای کارگری ضمن حمایت از «قانون کار» فعلی، مشکل اصلی در محیط کسب‌وکار کشور را به دو صورت تحلیل کرده‌اند. براین‌اساس این تشکلهای معتقدند، مشکل اصلی «قانون کار» نیست. بلکه عدم اجرای «قانون کار» مشکلاتی را برای کارفرمایان به‌وجود آورده است. ازسویی دیگر گروهی دیگر از این تشکلهای ضمن تأیید این مطلب معتقدند، عوامل اقتصادی برون‌زا و خارج از بنگاه اقتصادی که کارفرما نقشی در تعیین آن ندارد (مانند تورم، واردات بی‌رویه، قاچاق کالا و...) ازجمله اسباب بروز مشکلات در کسب‌وکار است. به‌طور خلاصه می‌توان نظرات این تشکلهای را به‌صورت زیر دسته‌بندی کرد:

- «قانون کار» فعلی در طول دوره اجرای خود از موفقیت خوبی برخوردار بوده است و جامع منافع سه ضلع مرتبط با این قانون یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت است.

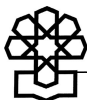
- «قانون کار» فعلی از جایگاه ارزشمند نیروی کار دفاع می‌کند.

- مشکل عمده «قانون کار» در نفس قانون نیست، بلکه در عدم اجرای صحیح آن است (بسیاری از آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با «قانون کار» توسط وزارتخانه مربوطه تهیه



نشده است).

- مشکل عمده محیط کسب و کار کشور «قانون کار» نیست، بلکه عوامل اقتصادی خارج از حیطه «قانون کار» مانند واردات بی رویه، قاچاق کالا، تحریم و... است.
- بنابراین، «قانون کار» فعلی نیاز به اصلاح نداشته و رعایت اصول سه‌جانبه‌گریایی دولت، کارگر و کارفرما می‌تواند مشکلات موجود را کاهش دهد.
- در سوی مخالف، تشکل‌های کارفرمایی معتقدند «قانون کار» فعلی به هیچ وجه تأمین‌کننده نیاز کارفرمایان نیست و به‌عنوان مانعی در محیط کسب و کار محسوب می‌شود. از نظر ایشان «قانون کار» فعلی با افزایش هزینه کسب و کار، باعث کاهش تمایل برای سرمایه‌گذاری و خروج صاحبان بنگاه‌های اقتصادی از بازار خواهد شد. این افراد معتقدند «قانون کار» فعلی باید به نفع افزایش بهره‌وری، اشتغال و کاهش هزینه‌های فعالیت اقتصادی مورد بازنگری جدی قرار گیرد و در این مورد پیشنهادهایی هم ارائه داده‌اند. نظرات این تشکل‌ها به‌طور خلاصه به شرح زیر است:
- «قانون کار» فعلی عدم ثبات فرصت‌های شغلی پایدار، کاهش بهره‌وری و به‌خطر افتادن استمرار فعالیت واحدهای تولیدی را در پی داشته است.
- «قانون کار» فعلی سبب افزایش حجم شکایات و اختلافات کارگری و کارفرمایی شده است.
- صیانت از نیروی کار صرف حمایت از کارگر نیست، عدم رضایتمندی کارفرما از کارگر باعث عدم تمایل در جذب کارگر بیشتر خواهد شد و در نتیجه سطح اشتغال کاهش می‌یابد. از سوی دیگر این امر می‌تواند عدم امنیت شغلی را به‌واسطه گسترش قراردادهای موقت سبب شود.
- سمت‌گیری «قانون کار» به‌جای حمایت یک‌جانبه از کارگران باید به سوی حمایت از تولید، کار و اشتغال‌زایی پایدار باشد و روابط کارگر و کارفرما باید در بازار کار و براساس اصل عرضه و تقاضا تنظیم شود.



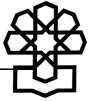
دستورالعمل شورای اروپا^۱ درباره استخدام و قانون کار ترکیه^۲

دولت ترکیه درحال تغییر قوانین و مقررات این کشور طبق مجموعه مقررات حقوقی داخلی اروپاست. در این قسمت دستورالعمل‌های انجمن اروپا را درباره استخدام و قوانین کار ترکیه - هم قانون جدید کار شماره ۴۸۵۷ مصوبه پارلمان ترکیه در ۲۲ می ۲۰۰۳ و هم قانون پیشین کار شماره ۱۴۷۵ که دهه‌های متمادی بر بازار کار این کشور حاکم بوده است با هم مقایسه می‌شود. علت مقایسه این دو این است که قانون جدید به تازگی به اجرا در آمده و مخاطبان آن درحال پذیرفتن شرایط جدیدی هستند که با توجه به اجرای این قانون در بازار کار اعمال شده است. این مقایسه همچنین نشان می‌دهد که قانون جدید تا چه حد با مجموعه مقررات حقوقی داخلی اروپا مطابقت دارد. تأکید در اینجا فقط بر دستورالعمل‌های استخدامی است و دستورالعمل‌های دیگر مرتبط با کار نظیر تبعیض، انتقال آزاد کارگران و سلامت و قوانین ایمنی کارگران از درجه اهمیت خارج‌اند.^۳ جدول ۳ دستورالعمل‌های اروپا، قانون جدید و پیشین کار را با هم مقایسه می‌کند.

1. Council Directives

۲. برگرفته از: Turkey: Economic Reform and Accession to the European Union

۳. برای مطالعه جامع تمامی دستورالعمل‌ها از سال ۲۰۰۱ به بعد مراجعه کنید به: Hermans 2001



جدول ۳. دستورالعمل‌های اتحادی اروپا و قانون کار ترکیه

تاریخ تصویب و اجرای دستورالعمل	موضوعات - مقررات	قانون پیشین کار شماره ۱۴۷۵ (ماده قانون‌های مرتبط)	قانون جدید کار شماره ۴۸۵۷ (ماده قانون‌های مرتبط)
دستورالعمل ۹۳/۱۰۴: سازماندهی زمان کار تاریخ تصویب: ۲۳ نوامبر ۱۹۹۳ تاریخ اجرا: ۲۳ نوامبر ۱۹۹۶	<ul style="list-style-type: none"> ● کار معمول هفتگی ● بیشترین زمان کار در طول هفته ● کمترین زمان استراحت روزانه ● کمترین زمان استراحت هفتگی ● کمترین مدت مرخصی سالیانه ● کار شیفتی ● کار شبانه (اطلاعات - سلامت) ● الگوهای کاری 	<ul style="list-style-type: none"> + ● - ● + ● + ● - ● + ● + ● - ● (ماده‌های ۴۱، ۴۶، ۷۰ و ۷۳) 	<ul style="list-style-type: none"> + ● (۴۵ ساعت) - ● + ● + ● - ● + ● + ● - ● (ماده‌های ۴۱، ۴۶، ۷۰ و ۷۳)
دستورالعمل ۹۹/۷۰: توافق در زمینه کار تمام‌وقت (UNICE, CEEP, ETUC) تاریخ تصویب: ۲۸ ژوئن ۱۹۹۹ تاریخ اجرا: ۱۰ جولای ۱۹۹۹	<ul style="list-style-type: none"> ● تعریف کار تمام وقت ● تعریف کارگر دائم نظیر ● سوءاستفاده به‌واسطه استفاده متوالی از قراردادهای تمام‌وقت ● حقوق کارگران تمام‌وقت ● اطلاع - آموزش 	<ul style="list-style-type: none"> ● ماده قانون مشخصی برای کار تمام وقت وجود ندارد ● (ماده ۸) صرفاً کار موقت و دائم را تعریف می‌کند 	<ul style="list-style-type: none"> + ● ● ؟ ● ؟ (بدون محدوده) ● + ● ● ؟ - / (ماده‌های ۱۲، ۱۱)
دستورالعمل ۹۷/۸۱: توافق در زمینه کار پاره‌وقت (UNICE, CEEP, ETUC) تاریخ تصویب: ۱۵ دسامبر ۱۹۹۷ تاریخ اجرا: ۲۰ ژانویه ۲۰۰۰	<ul style="list-style-type: none"> ● تعریف کار تمام‌وقت ● تعریف کارگر تمام‌وقت نظیر ● عدم تعویض و جابجایی از کار تمام‌وقت به پاره‌وقت بدون رضایت کارگر ● حقوق کارگران پاره‌وقت ● اطلاع - آموزش 	<ul style="list-style-type: none"> ● ماده قانون مشخصی برای کار تمام‌وقت وجود ندارد ● (ماده ۸) صرفاً کار موقت و دائم را تعریف می‌کند 	<ul style="list-style-type: none"> + ● ● ؟ + ● + ● - ● ؟ ● (ماده ۱۳)
دستورالعمل ۹۸/۵۹: اخراج جمعی تاریخ تصویب: ۲۰ جولای ۱۹۹۸	<ul style="list-style-type: none"> ● تعریف اخراج جمعی ● اطلاع و مشاوره 	<ul style="list-style-type: none"> ● +/- (تغییریافته توسط قانون شماره ۴۷۷۳) ● +/- (تغییریافته توسط قانون شماره ۴۷۷۳) 	<ul style="list-style-type: none"> + ● + ●



تاریخ تصویب و اجرای دستورالعمل	موضوعات - مقررات	قانون پیشین کار شماره ۱۴۷۵ (ماده قانون‌های مرتبط)	قانون جدید کار شماره ۴۸۵۷ (ماده قانون‌های مرتبط)
تاریخ اجرا: ۱ سپتامبر ۱۹۹۸	● روند	● +/- (تغییر یافته توسط قانون شماره ۴۷۷۳) (ماده (۲۴))	● + (ماده (۲۹))
دستورالعمل ۲۳/۲۰۰۱: حقوق مستخدمین در زمان انتقال تاریخ تصویب: ۱۲ مارس ۲۰۰۱ تاریخ اجرا: ۱۲ آوریل ۲۰۰۱	● حقوق مستخدمین ● تعهدات کارفرمایان ● اطلاع و مشاوره	● + (ماده‌های (۱۴) و (۵۳): قانون شماره ۲۸۲۲، ماده (۸)) ● + ● + ● - (ماده (۶))	● + ● + ● - (ماده (۶))
دستورالعمل ۸۰/۹۸۷: حمایت از مستخدمین در زمان اعسار کارفرما (اصلاحی توسط دستورالعمل ۲۰۰۲/۷۴) تاریخ تصویب: ۲۰ اکتبر ۱۹۸۰ / ۲۳ سپتامبر ۲۰۰۲ تاریخ اجرا: ۲۸ اکتبر ۱۹۸۳ / ۸ اکتبر ۲۰۰۲	● مطالبات ● ضمانت‌ها (مؤسسه ضامن) ● شمول (Coverage) قانون	هیچ ماده قانون مشخصی وجود ندارد (قانون ش. ۲۰۰۴ در مورد برشکستگی، ماده (۲۰۶): مطالبات کارگران در زمان اعسار در اولویت می‌باشد)	● + ● + ● + (ماده (۳۳))
دستورالعمل ۳۳/۹۴: حمایت از افراد جوان در کار تاریخ تصویب: ۲۲ ژوئن ۱۹۹۴ تاریخ اجرا: ۲۲ ژوئن ۱۹۹۶	● تعریف «جوان» ● وظایف و الزامات کارفرمایان ● محدودیت‌ها	(ماده (۶۷): نیز توسط قانون کارآموزی و آموزش فنی و حرفه‌ای تنظیم می‌شود، ش. ۳۳۰۸)	● + ● + ● توسط وزارت استخدام و امنیت اجتماعی (MESS) تنظیم خواهد شد. (ماده‌های ۷۳، ۷۱، ۸۵ و ۸۷)
دستورالعمل ۹۱/۵۲۳: اطلاع به مستخدم تاریخ تصویب: ۱۴ اکتبر ۱۹۹۱ تاریخ اجرا: ۳۰ ژوئن ۱۹۹۳	● محتوای اطلاعات ● محدوده زمانی ● اجرا	● +? ● - ● + (ماده‌های (۹) و (۱۱))	● +? ● + ● + (ماده (۸))
دستورالعمل ۲۰۰۲/۱۴: مشاوره و ارائه اطلاعات به مستخدم تاریخ تصویب: ۱۱ مارس ۲۰۰۲ تاریخ اجرا: ۲۳ مارس ۲۰۰۵ / ۲۰۰۷	● محتوای اطلاعات ● شمول ● روندها - اجرا	● - ● - ● -	● - ● - ● -

توضیح: علامت مثبت (+) برای قانون کار به معنای مطابق بودن آن با دستورالعمل است. علامت منفی (-) به معنای یا عدم برآورده شدن شرایط لازم دستورالعمل بوده و یا به معنای عدم ذکر شدن موضوع مربوطه در قانون است.

علامت سؤال (?) به معنای عدم صراحت در تعریف موضوع در قانون و یا وجود تفاوت میان قانون و دستورالعمل می‌باشد. ستون‌های سوم و چهارم به ماده قانون‌های مرتبط در قانون جدید کار عطف می‌شوند.



دولت ترکیه می‌تواند همانند کشورهای عضو اتحادیه اروپا، چه با اتخاذ قوانین، حقوق و مقررات اجرایی و یا با وارد کردن مقررات لازم از طریق یک توافقنامه کارگری و کارفرمایی، قوانین خود را با بندهای دستورالعمل‌ها منطبق گرداند. هرچند برخی کشورهای عضو اتحادیه اروپا بعضی دستورالعمل‌ها را از طریق توافقات جمعی وارد سیستم قانونی خود کرده‌اند، اما به‌نظر می‌رسد برای قانونگذاران ترکیه ارجح این است که تقریباً تمام مقررات و دستورالعمل‌ها در قانون جدید کار این کشور تأمین و تحت پوشش قرار گیرد، زیرا فقدان مقررات در قانون کار می‌تواند کار قانونگذاری را با مشکلاتی مواجه کند.

دستورالعمل ۹۳/۱۰۴ انجمن، که درباره برخی از وجوه مشخص سازماندهی زمان کار است یکی از مهمترین دستورالعمل‌هایی است که شرایط کاری را تنظیم می‌کند. این دستورالعمل حاوی کمترین حدود مقررات ایمنی و سلامت برای سازماندهی زمان کار است، مانند کمترین زمان استراحت روزانه، استراحت هفتگی، مرخصی سالیانه، بیشترین ساعات کار هفتگی، کار شبانه، تعویض نوبت کاری (کار شیفتی) و الگوهای کاری.^۱ این دستورالعمل با قراردادن کمترین استلزامات و شرایط لازم برای متوسط زمان کار برای یک دوره ارجاعی^۲ متجاوز از چهار ماه، زمان کار انعطاف‌پذیری را ارائه می‌کند. قانون کار شماره ۱۴۷۵ ترکیه در مورد بیشترین ساعات کار هفتگی یعنی ۴۸ ساعت با این دستورالعمل مطابقت ندارد. با اینکه پیش‌نویس قانون جدید که توسط کمیته علمی آماده شده، بیشترین محدوده را برای متوسط کار هفتگی تعریف می‌کند، اما پارلمان ترکیه، این ماده قانون را اخذ نکرده و هیچ محدوده مشخصی برای ساعات کار هفتگی معین نکرده است. این مورد عجیب به‌نظر می‌رسد، زیرا طرفداران قانون جدید، این قانون را از حیث سازماندهی کاری، آزاد و انعطاف‌پذیر می‌دانند که کار پاره‌وقت نیز شامل آن است. قانون جدید حتی با شرایط لازم این دستورالعمل برای مرخصی سالیانه نیز سازگاری ندارد. با آنکه در دستورالعمل، آمده که هر کارگر مستحق پرداخت مرخصی سالیانه حداقل چهار هفته‌ای است، اما قانون جدید دوره‌های کوتاه‌تری را برای مرخصی سالیانه معین کرده است که این دوره به نسبت سابقه کار هر کارگر متفاوت است (کارگر با ۱ تا ۵ سال سابقه، فقط دارای مرخصی چهارده روز، کارگر با سابقه ۶ تا ۱۴ سال، ۲۰ روز و کارگر با سابقه بیش از ۱۴ سال، ۲۶ روز) قانون پیشین کار نیز از این نظر مشابه قانون جدید بود با این تفاوت که برای همه گروه‌های کارگری با سوابق مختلف، دو روز مرخصی کمتر داشت. نه در قانون جدید و نه پیشین، اطمینان از اینکه آیا کارفرمایی که قصد دارد کار را طبق یک الگوی مشخص سازماندهی کند، اصل کلی انطباق کار با کارگر را مد نظر قرار داده

1. Patterns of Work
2. Reference Period

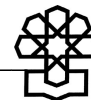


است یا خیر به این معنی که مشخصاً از میزان کار یکنواخت و خسته‌کننده کاسته و کارگران آن را در زمان مشخص و از پیش تعیین شده، بسته به نوع فعالیت و شرایط لازم ایمنی و سلامت و خصوصاً استراحت‌های بین کاری انجام دهند، سنجیده نشده است (ماده (۱۳) از دستورالعمل ۹۳/۱۰۴).

دستورالعمل ۹۷/۸۱ در مورد کار پاره‌وقت و دستورالعمل ۹۹/۷۰ در مورد کار با زمان ثابت، به‌ترتیب، مورد توافق سازمان‌های کشورهای مختلف - اتحادیه صنعتی و کنفدراسیون کارفرمایان اروپا^۱، مرکز اروپایی بنگاه‌های اقتصادی با مشارکت عمومی^۲، کنفدراسیون اتحادیه تجارت اروپایی^۳، در زمینه کار پاره‌وقت و کار با زمان ثابت می‌باشد. شرکای اجتماعی UNICE، CEEP و ETUC، اذعان می‌کنند که قالب کلی روابط استخدامی کارفرمایان و کارگران، قراردادهای با مدت زمان غیرمشخص بوده و خواهد بود، اما به جهت ضرورت افزایش نیاز به استخدام به‌منظور رشد^۴ مشخصاً با سازماندهی انعطاف‌پذیر کار به نحوی که هم خواست‌های مستخدمین و هم استلزامات رقابتی برآورده شود از عقود قراردادی^۵ انجمن اروپایی^۶ پیروی می‌کنند. بنابراین این دو دستورالعمل اهداف اصلی زیر را دنبال می‌کنند:

۱. ایجاد تسهیل در توسعه کار پاره‌وقت و کار تمام‌وقت با یک مبنای اختیاری.
 ۲. کمک به سازماندهی انعطاف‌پذیر زمان کاری با حذف تبعیض بین کارگران پاره‌وقت و کارگران تمام‌وقت.
 ۳. ارتقای سطح کیفیت کار تمام‌وقت و کار تمام‌وقت.
- این دستورالعمل‌ها در ارتباط با شرایط استخدام، مستلزم آن هستند که با کارگران این دو گروه زمانی (پاره‌وقت و ثابت تمام‌وقت)، متفاوت از کارگران تمام‌وقت و دائم نظیر خود برخورد نشود.
- هرچند قانون جدید تا حد زیادی منطبق با این دستورالعمل‌هاست، با وجود این در آن هیچ‌گونه ارجاعی به «اجماع قابل اجرا» در تعریف «کارگر پاره‌وقت»^۷ نشده است. دستورالعمل مربوط به کار تمام‌وقت مستلزم منع و جلوگیری از سوءاستفاده‌ای است که از بستن پی‌درپی قراردادها یا رابطه‌های استخدام رسمی نشئت می‌گیرد. با این همه قانون جدید هیچ‌گونه محدودیتی را به دوره‌های فشرده^۸ و یا تعداد قراردادهای پی‌درپی تحمیل نمی‌کند، بلکه اگر دلیلی منطقی وجود

1. UNICE
2. CEEP
3. ETUC
4. Employment Intensiveness of Growth
5. Conclusions
6. Essen European Council
7. Part- time worker
8. Cumulative Duration



داشته باشد، اجازه بستن قراردادهای متوالی تمام وقت را به کارفرما می‌دهد. دستورالعمل ۹۸/۵۹ که موضوع آن شباهت‌های قانونی کشورهای عضو اتحادیه اروپا در ارتباط با اخراج جمعی کارگران^۱ است، فرآیندی که یک کارفرما باید آنها را در رابطه با اخراج جمعی دنبال کند معرفی می‌کند. در قانون پیشین کار، هیچ فرآیندی رسمی برای اخراج‌های جمعی، پیش‌بینی نشده بود. با این همه قانون حمایت از استخدام (شماره ۴۷۷۳) که در ۱۵ آگوست ۲۰۰۲ توسط پارلمان ترکیه تصویب و پس از تلاش‌های سیاسی بسیار به مرحله اجرا درآمد در انطباق با این دستورالعمل جای ماده قانون ۲۴ را گرفت. قانون شماره ۴۷۷۳، توسط قانون جدید که فرآیند یکسانی را برای اخراج جمعی دنبال می‌کند، منسوخ شد (ماده (۲۹) قانون).

دستورالعمل ۲۰۰۱/۲۲ (که دستورالعمل ۷۷/۱۸۷ را منسوخ می‌کند) و دستورالعمل اصلاحی آن (۹۸/۵۰) در رابطه با حقوق حمایتی کارگران در زمان انتقال مسئولیت، کار مشخص یا بخشی از آن است. دستورالعمل ۸۰/۹۸۷ (که توسط دستورالعمل ۲۰۰۲/۷۴ اصلاح گردید) بر حمایت از مستخدمین در زمان اعسار^۲ کارفرمایان نظارت دارد. دستورالعمل مربوط به انتقالات تصریح می‌کند که حقوق انتقال‌دهنده^۳ و آنچه که به واسطه قرارداد استخدامی و یا رابطه استخدامی موجود در تاریخ انتقال، مستخدم متعهد به انجام آن شده باید به واسطه این انتقال به منتقل‌الیه انتقال یابد و انتقال‌دهنده (منتقل‌عنه) و منتقل‌الیه باید مشاعاً^۴ و به‌طور مجزا^۵ مسئول تعهدات خود باشند، که از جمله آنها توافقات جمعی^۶ است که پیش از تاریخ انتقال، از قرارداد استخدامی یا رابطه استخدامی موجود در تاریخ انتقال نشئت گرفته است (ماده (۳)). علاوه بر این موارد، هم انتقال‌دهنده و هم منتقل‌الیه موظف به اطلاع دادن نمایندگان کارفرمایان مربوطه به واسطه این انتقال می‌باشند. قانون کار و قانون توافقات مذاکرات جمعی کارمندان و کارفرمایان^۷ (قانون شماره ۲۸۲۲) دارای مواد حمایتی از حقوق مستخدمین می‌باشد. قانون جدید کار ترکیه با بیشتر ماده قانون‌های این دستورالعمل انطباق دارد، به‌استثنای مواردی که در مورد «اطلاع و مشورت»^۸ با مستخدمین می‌باشد (فصل سوم).

دستورالعمل ۸۰/۹۸۷ و ۲۰۰۲/۷۴، قوانین را به نحوی تنظیم می‌کنند که از مطالبات مستخدمین به واسطه قراردادهای یا روابط استخدامی در هنگام اعسار و افلاس کارفرما حمایت می‌کند. این دستورالعمل صراحتاً بیان می‌کند که کشورهای عضو می‌توانند از مستخدمین پاره‌وقت در حد

1. Collective Redundancies
2. Insolvency
3. Transferor
4. Jointly
5. Individually
6. Collective Agreements
7. Collective Bargaining Agreements
8. Information and Consultation



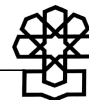
ظرفیت خود و از کارگران با قراردادهای تمام‌وقت و کارگران با رابطه استخدامی موقت محروم نباشند. کشورهای عضو «می‌باید اقدامات ضروری را برای اطمینان از پرداخت معوقه مستخدمین آنچنان‌که در قراردادها و روابط استخدامی آمده و در قانون ملی پیش‌بینی شده است توسط مؤسسات ضامن و نیز پرداخت وجوه بابت انفصال از خدمت^۱ در زمان فسخ روابط استخدامی انجام دهد (ماده (۳)). قانون کار پیشین به‌طور مشخص به موضوع حقوق مستخدمین در زمان اعسار کارفرما نمی‌پرداخت. با وجود این قانون ورشکستگی^۲ (شماره ۲۰۰۴) برای مطالبات معوقه مستخدمین، اولویت مشخص می‌کند. در قانون جدید، ایجاد یک صندوق جبران حقوق^۳ به‌عنوان بخشی از صندوق بیمه بیکاری^۴ به جهت حمایت از مطالبات مستخدمین به‌استثنای وجوه پرداختی بابت انفصال از خدمت سنجیده شده است.

دستورالعمل ۹۴/۳۳ مقرر می‌دارد که اقدامات ضروری برای ممنوعیت کار کودکان (افرادی زیر ۱۵ سال و یا افرادی که موظف به گذراندن دوره اجباری و تمام‌وقت مدرسه تحت قانون ملی می‌باشند) و نیز حداقل شرایط کاری برای افراد جوان (هر فرد زیر ۱۸ سال) باید صورت گیرد. قانون کار، استخدام افراد زیر ۱۲ سال را ممنوع و زیر ۱۵ سال را محدود می‌کند. قانون کارآموزی و آموزش فنی و حرفه‌ای^۵ (شماره ۳۳۰۸) نیز بر استخدام کودکان و افراد جوان نظارت دارد. قانون جدید، بیشتر ماده قانون‌های این دستورالعمل را در خود داشته و مربوط می‌گردد به وزارت استخدام و امنیت اجتماعی^۶ برای تنظیم شرایط استخدامی افراد جوان.

دستورالعمل ۹۱/۵۳۳ تصریح می‌کند که کارفرمایان، موظف به اطلاع‌رسانی به مستخدمین به‌صورت کتبی که جزء ضروری قراردادها و روبات استخدامی است می‌باشند و اینکه اطلاع‌رسانی از دو ماه پس از آغاز قرارداد تجاوز نکند. قانون پیشین کار ماده قانونی مشابه این مورد داشت، اما محدوده زمانی که در آن محدوده باید اطلاع‌رسانی صورت گیرد در آن مشخص نشده بود. قانون جدید در انطباق با این دستورالعمل بیان می‌دارد که سند کتبی اطلاع‌رسانی باید در صورت عدم وجود قراردادی استخدامی میان مستخدم و کارفرما، ظرف مدت دو ماه به مستخدم تحویل گردد. با اینکه در این دستورالعمل آمده که هر تغییری در شرایط کار، که در سند کتبی به آن اشاره شده «باید موضوع سند کتبی مورد ارائه به مستخدم توسط کارفرما در اولین فرصت و نه بعد از گذشت یک ماه پس از تاریخ اعمال تغییر باشد»، با این حال قانون جدید این شرط لازم را اجرا نمی‌کند.

دستورالعمل ۲۰۰۲/۱۴ که در نشریه رسمی اتحادیه اروپا در ۲۳ مارس ۲۰۰۲ به چاپ رسید،

1. Severance pay
2. Bankruptcy
3. Wage Guarantee Fund
4. Unemployment Insurance Fund
5. Apprenticeship and Vocational Training
6. MESS



چارچوبی کلی برای اطلاع‌رسانی و مشورت مستخدمین در انجمن اروپایی^۱ تعریف کرد. در این دستورالعمل، لازم آمده که در تمام تعهدات^۲ حداقل باید ۵۰ مستخدم به استخدام در آورده شده و یا تمام مؤسسات^۳ حداقل تعداد ۲۰ مستخدم در هر یک از کشورهای عضو را به استخدام در آورند تا مقدمات عملی پیاده‌سازی حق اطلاع و مشاوره در یک سطح مطلوب صورت گیرد.

اطلاع و مشاوره می‌باید موارد زیر را تحت پوشش قرار دهد:

الف) اطلاع درباره توسعه جاری و احتمالی فعالیت‌ها و یا تأسیسات و وضعیت اقتصادی.
ب) اطلاع و مشاوره در مورد وضعیت، ساختار و توسعه احتمالی استخدام درون فعالیت‌ها یا تأسیسات و نیز در مورد هرگونه اقدامات متوقع^۴ مورد انتظار، مشخصاً زمانی که تهدید استخدام وجود دارد.

ج) اطلاع و مشاوره در مورد تصمیماتی که احتمالاً منجر به تغییرات اساسی و قابل توجه در سازماندهی کاری و یا روابط قراردادی می‌شود.

اطلاع باید «در زمان و شکل و محتوایی مناسب از جانب کارفرما مورد تمهید قرار گیرد که مشخصاً نمایندگان مستخدمین را قادر به اداره جریان‌ها نموده و امکان بررسی‌های کافی را برای آنها فراهم آورد تا زمانی که لازم بود امکان مشاوره را فراهم آورد. «دستورالعملی مرتبط با این دستورالعمل (۹۴/۴۵) درباره تأسیس یک شورای کار در اروپا^۵ مقررات و روندها را برای بهبودی و اصلاح حق اطلاع‌رسانی و مشاوره مستخدمین تنظیم می‌کند، مشخصاً در تصدی‌های انجمنی و گروه‌های تصدی انجمنی.

علاوه بر موارد فوق دستورالعمل‌هایی نیز در مورد مرخصی والدین^۶ (۹۶/۳۴) ۱۷، شرایط سلامت و ایمنی (۸۹/۳۹۱ و ۹۱/۲۸۳) و شرایط کاری در برخی بخش‌ها (۹۳/۱۰۴، ۹۹/۶۳، ۲۰۰۰/۳۴، ۲۰۰۰/۷۹) و دستورالعمل‌های دیگر) وجود دارد که قانون کار ترکیه در تطابق با بیشتر بندها و مواد این دستورالعمل‌ها می‌باشد.

منابع و مأخذ

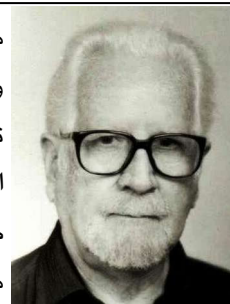
1. Turkey: Economic Reform and Accession to the European Union, Editors: Bernard Hoekman and Sübidey Togan.
2. The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2005.

1. European Community
2. Undertakings
3. Establishments
4. Anticipatory Measures
5. European Works Council
6. Parental Leave



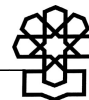
آسیب‌شناسی «قانون کار» در راستای بهبود محیط کسب‌وکار ایران

معرفی: علی‌الله همدانی، دانش‌آموخته دکترای حقوق از دانشگاه تهران در سال ۱۳۴۵ و مدرس حقوق کار و تأمین اجتماعی در دانشگاه‌های مختلف. ایشان ضمن تألیف و ترجمه بیش از ۲۰ جلد کتاب، تألیف و ترجمه مقالات متعدد در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی و انجام پژوهش برای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، سازمان مدیریت صنعتی و مرکز پژوهش‌های مجلس، سال‌ها با وزارت کار همکاری داشته و ریاست مؤسسه کار و تأمین اجتماعی را نیز برعهده داشته‌اند. دکتر علی‌الله همدانی درحال حاضر به‌عنوان مشاور در زمینه روابط صنعتی و تأمین اجتماعی به فعالیت خود ادامه می‌دهند.



سؤال: جنابعالی به‌عنوان کسی که سال‌ها در وزارت کار مجری «قانون کار» بوده و هم‌اکنون نیز از نزدیک با فعالان عرصه کسب‌وکار کشور در ارتباط هستید، چه اشکالاتی را متوجه «قانون کار» می‌دانید که محیط کسب‌وکار کشور را با چالش مواجه کرده است؟

دکتر علی‌الله همدانی: با توجه به تجربه و مطالعاتی که طی مدت‌ها درخصوص «قانون کار» داشته‌ام، مواردی به نظرم رسیده که اینها مشکلاتی را برای کارفرما ایجاد می‌کند که در نتیجه، عملاً نمی‌توان «قانون کار» را اجرا نمود. یکی از آن موارد، گسترده‌گی شمول «قانون کار» است. ماده (۱) «قانون کار» می‌گوید: «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند». ماده (۵) «قانون کار» نیز آورده است: «کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند». طبق این دو ماده، «کلیه» کارگاه‌های صنعتی، کشاورزی و... با هر تعداد نیروی انسانی که در آنهاست، مشمول این قانون می‌باشند و همین امر مشکلات زیادی را ایجاد کرده است. زیرا ماهیت فعالیت‌های صنعتی با فعالیت‌های کشاورزی و یا خدماتی متفاوت است و همین امر نحوه فعالیت و اشتغال در این حوزه‌ها را با هم متفاوت می‌کند. برای مثال، محل فعالیت صنعتی معمولاً یک کارگاه سرپوشیده با فضایی محدود است درحالی که یک کارگاه کشاورزی، شامل منطقه‌ای وسیع در فضایی آزاد است و اینکه امکان استفاده از مرخصی برای فرد شاغل در صنعت با فردی که در کشاورزی اشتغال دارد و یا میزان وابستگی به شرایط آب‌وهوایی در این حوزه‌ها، به کلی با هم متفاوت است. لذا مجموعه‌ای از این عوامل باعث می‌شود که «قانون کار» برای بخش کشاورزی از «قانون کار» برای صنعت متفاوت باشد. مسئله دیگر این است که کارگاهی با یک کارگر و کارگاهی با ۳۰۰۰۰ کارگر هر دو مشمول یک قانون هستند درحالی که اجرای موادی از قانون در



کارگاهی با ۱، ۲ و یا ۱۰ کارگر بسیار ساده است، ولی برخی از موارد اجرا نشدنی هستند؛ مثل تشکیل تشکلهای کارگری یا تهیه سرویس ایاب و ذهاب که البته در خود قانون هم در ماده (۱۹۱)^۱ برای کارگاههای کمتر از ۱۰ نفر استثنائاتی قائل شده و یا در ماده (۱۸۹)^۲ برای بخش کشاورزی و یا ماده (۱۸۸)^۳ برای افراد مشمول قانون استخدام کشوری استثنا قائل شده است، یعنی در واقع ابتدا این قانون به صورت کلی و با دامنه شمولی وسیع نوشته شده و به این مسائل توجه نکرده‌اند، اما بعداً ناگزیر استثنائاتی نیز به آن اضافه کردند. با این حال، در حال حاضر این قانون هم در بخش کشاورزی در حال اجراست و هم در بخش صنعت و این یکی از مشکلات است.

اولین مشکل قانون کار، دامنه شمول کاملاً وسیع آن است در حالی که کار در بخش‌های کشاورزی و صنعت اقتضائات خود را دارد و قوانین جداگانه‌ای می‌طلبد.

سؤال: آیا اساساً «قانون کار» برای بخش کشاورزی باید از بخش صنعت جدا باشد؟
دکتر علی‌الله همدانی: بله، چنان‌که در تمام دنیا مرسوم است، برای بخش کشاورزی باید قانون جداگانه‌ای داشت. حتی در کشور خودمان نیز در گذشته، «قانون کار» خاص بخش کشاورزی وجود داشت. در زمانی که تهیه قانون کار سال ۱۳۳۷ مطرح بود، کارشناس سازمان بین‌المللی کار در جلسه‌ای پیشنهاد یک قانون اساسی کار را مطرح کرد که شامل چند ماده کلی باشد و بعد، برای بخش‌ها و صنایع مختلف به‌طور جداگانه، «قانون کار» خاص آنها تدوین شود به طوری که از چارچوب قانون اساسی کار خارج نشود. در برخی کشورها، مثلاً اتحاد شوروی سابق، یک قانون اساسی کار وجود داشت و در ذیل آن قوانین متعدد.

۱. ماده (۱۹۱) - کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

۲. ماده (۱۸۹) - در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

۳. ماده (۱۸۸) - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.



سؤال: بجز مسئله دامننه شمول، «قانون کار» فعلی از نظر شما چه مشکل دیگری دارد؟

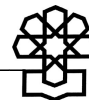
دکتر علی‌الله همدانی: دومین مسئله، الزامات یکسویه برای کارفرماست. زیرا هدف از «قانون کار» باید تنظیم روابط کار و بهبود شرایط کار برای کارگر و کارفرما باشد، ولی «قانون کار» ما با توجه به زمان طرح و تصویب آن، که بعد از پیروزی انقلاب و جنگ تحمیلی بوده و فضای انقلابی و شعارهای عدالت‌خواهانه خصوصاً برای طبقات و اقشار آسیب‌پذیر بوده، در مجموع شرایطی ایجاد شده بود که قانون به صورت یکسویه تدوین شده است. البته این الزامات بسیار متعدد است که یکی از آنها، تعلیق قرارداد کار است (بحث مواد (۱۴) تا (۲۰)). تعلیق به شرایطی می‌پردازد که کار تعطیل شود یا کارگر نتواند در سر کار حاضر شود. البته به مواردی مانند انجام خدمت وظیفه هیچ ایرادی وارد نیست، لکن موارد دیگر مانند توقیف و... برای کارفرما مشکل ایجاد می‌کند. مورد بعدی خاتمه قرارداد است که موضوع ماده (۲۱) بوده و به مواردی اشاره می‌کند که قرارداد خاتمه پیدا می‌کند؛ از جمله فوت، بازنشستگی و یا از کارافتادگی کارگر، اتمام مدت قرارداد برای قراردادهای موقت و عدم تمدید آن و استعفای کارگر اشکال اینجاست؛ استعفا کارگری که می‌خواهد استعفا دهد باید از یک‌ماه قبل اطلاع دهد، بعد اگر دلش خواست، ظرف ۱۵ روز استعفای خود را پس بگیرد. در اینجا هیچ صحبتی از موافقت کارفرما نیست و کارگر هر وقت خواست، استعفا می‌دهد و یک ماه بعد، کارگاه را ترک می‌کند، خواه کارفرما با استعفا موافق باشد یا مخالف.

سؤال: البته درخصوص ماده (۲۱) که اشاره کردید، در قانون رفع موانع تولید اصلاحیه‌ای بر مواد (۱۰) و (۲۱) وارد شده که بحث گنجاندن شرایط فسخ را در متن قرارداد الزامی می‌کند و یکی از شرایط خاتمه قرارداد را فسخ قرارداد طبق شرایط مندرج در متن قرارداد ذکر می‌کند، به نظر شما این اصلاحیه مشکل را برطرف نکرده است؟

دکتر علی‌الله همدانی: درست است که پس از تصویب این اصلاحیه، می‌توان شرایطی را برای فسخ قرارداد پیش‌بینی کرد، ولی آنچه من درخصوص ماده (۲۱) مطرح می‌کنم، یک‌طرفه بودن سازوکار استعفاست و برای اصلاح این مورد خاص هم پیشنهاد می‌کنم موافقت کارفرما نیز به‌عنوان یکی از شرایط استعفا و انصراف از آن در قانون پیش‌بینی شود. یعنی استعفای کارگر به شرطی به‌عنوان خاتمه قرارداد تلقی شود که کارفرما نیز با آن موافقت نماید.

سؤال: به‌عنوان سومین مسئله، کدام ماده را قابل طرح می‌دانید؟

دکتر علی‌الله همدانی: ماده (۲۷). این ماده به بحث اخراج اشاره می‌کند و به اصطلاح، شاه بیت مسائل مورد اختلاف است. این ماده می‌گوید: «هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و



یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک‌ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید». در اینجا آنچه بحث برانگیز است، ضرورت «اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار» است، یعنی کارفرما برای اخراج کارگر مقصر باید از شورای اسلامی اجازه بگیرد، درحالی که در عمل شوراها قضاوت درستی در این زمینه به‌عمل نمی‌آورند و بی‌طرف نیستند.

سؤال: در مباحث پیرامون «قانون کار»، مسئله اعمال محدودیت در مدیریت همواره یکی از چالش‌های مطرح است. نظر شما در این باره چیست؟

دکتر علی‌الله همدانی: محدودیت در اعمال مدیریت در مواد مختلفی از «قانون کار» قابل مشاهده است. برای مثال ماده (۲۶) امکان هرگونه تغییر عمده در شرایط کار را منوط به موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل نموده است. در اینجا، کلمه «عمده» دارای ابهام است و مشخص هم نیست که این شرایط مثلاً به ساعات کار اشاره دارد یا محل کار و یا میزان دستمزد و... به‌عنوان مثال، یکی از مواردی را که شخصاً با آن مواجه شده‌ام، برایتان مثال می‌زنم. یک‌بار که کارمند امور مالی شرکتی را به امور مالی واحد صادرات همان شرکت منتقل کردند، درحالی که نه در حقوق و مزایای آن کارمند تغییری اتفاق افتاده بود و نه در عنوان شغلی، فقط یک جابجایی در اتاق کار اتفاق افتاده بود، کارمند مزبور شکایت کرد و نتیجتاً رأی داده شد که کارمند مزبور باید به کار سابق بازگردد. ولی نهایتاً ضمن شرح ماوقع برای رئیس مربوط در هیئت حل اختلاف، این رأی تغییر یافت.

یکی از ابهامات در دسرساز قانون فعلی کار کلمه قابل تغییر عمده در فصل ۲۶ است: هرگونه تغییر عمده در شرایط کار منوط به موافقت اداره کار محل شده است.

سؤال: چالش دیگری که در زمینه «قانون کار» می‌توان مطرح کرد، از نظر شما چیست؟

دکتر علی‌الله همدانی: چالش دیگر به‌نظر من، مشکل مرخصی‌ها و تعطیلات است. این مسئله آنقدر آشکار شده است که همه می‌دانند. من مطالعه‌ای در زمینه مقایسه شرایط کار در ایران و تعدادی از کشورهای انجام داده‌ام و یکی از این شرایط، تعطیلات است که در کشور ما از همه کشورهای بیشتر است. ببینید ما مرخصی‌های استحقاقی، تعطیلات رسمی و سایر مرخصی‌ها را که با هم حساب می‌کنیم، نزدیک به یک‌سوم از ایام سال را در تعطیلات به‌سر می‌بریم. درحالی که تعطیلات رسمی در اکثر کشورها در حدود ۵ روز، مثلاً در روسیه ۷ روز و در کشورهای اسلامی حاشیه خلیج



فارس که بعضاً مناسبت‌های مشترکی هم داریم، در حدود ۱۵ روز است.

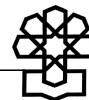
سؤال: یعنی به غیر از جمعه‌ها، تنها ۱۵ روز از سال را رسماً تعطیل اعلام کرده‌اند؟
دکتر علی‌الله همدانی: ممکن است تعطیلات دیگری داشته باشند، ولی تعطیلات رسمی آنها ۱۵ روز است. البته یکی از مشکلات در کاهش تعطیلات در کشور ما این است که کسی نمی‌داند از کجا شروع کند، چرا که هر یک از ایام سال که تعطیل اعلام شده است، از ایام خاص مذهبی و یا ملی می‌باشد که حساسیت خاص خود را دارد و همین امر، تصمیم‌گیری و عمل در این خصوص را مشکل کرده است.

در کشور ما به دلیل تعدد تعطیلات، کارفرما حدود یک‌سوم سال کارگران را در اختیار ندارد.

سؤال: تشکلهای کارگری نیز یکی از موضوعات چالش‌برانگیز «قانون کار» است. در این خصوص چه نظری دارید؟

دکتر علی‌الله همدانی: یکی دیگر از موارد محل ایراد، تشکلهای کارگری است. قبل از انقلاب اسلامی، ما سندیکاهایی داشتیم که بعضاً چندان هم فعالیت نمی‌کردند و یا چنان‌که باید، در جهت منافع کارگران کار نمی‌کردند و بعد از انقلاب هم منحل شدند و شوراهای اسلامی کار تشکیل شد. البته مشکل شوراهای در چند زمینه است که برای مثال، می‌توان به ترکیب اعضا و وسعت دامنه اختیارات آنها اشاره کرد که بعضاً به دخالت در کار مدیریت هم می‌انجامد. سازمان بین‌المللی کار هم شوراهای اسلامی کار ایران را به‌عنوان تشکل کارگران به رسمیت نمی‌شناسد؛ با این استدلال که در تشکیل این شوراهای، وزارت کار هم دخالت دارد. در واقع دخالت وزارت کار در شوراهای هم یکی دیگر از ایرادات شوراهای اسلامی کار است. ایراد دیگر این است که طبق ماده (۲۸) «قانون کار»، اعضای شوراهای اسلامی کار و داوطلبان عضویت در شوراهای می‌توانند «تا قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیئت حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود»^۱ و کسی حق اخراج آنها را ندارد. بدین ترتیب کارگرانی که احساس می‌کنند در معرض اخراج قرار دارند، فوراً داوطلب عضویت در شورای اسلامی کار می‌شوند و تا زمان اعلام رأی، به راحتی به کار خود ادامه می‌دهند و این نیز یکی دیگر از مشکلات مربوط به تشکلهاست.

۱. قانون کار - ماده (۲۸).



گاهی کارگرانی که احساس می‌کنند در معرض اخراج قرار دارند، داوطلب عضویت در شورای اسلامی کار می‌شوند.

سؤال: علاوه بر مواردی که شرح دادید، «قانون کار» دیگر چه مشکلاتی برای اداره بنگاه‌ها ایجاد کرده است؟

دکتر علی‌الله همدانی: مسئله بعدی، مسئله مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی است که موضوع فصل ۷ است. طبق ماده (۱۴۰)^۱، پیمان دسته‌جمعی پیمانی است که در نتیجه مذاکرات دسته‌جمعی در مورد بهبود شرایط کار و... بین کارفرما و کارگران یا بین دو تشکل و یا کانون عالی منعقد می‌شود و باید محتوای پیمان از نظر انطباق با مقررات قانونی به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد و حال آنکه طرفین پیمان برای منافع خود و جهت حل اختلاف و با کمک و راهنمایی از وزارت کار و امور اجتماعی پیمان را منعقد کرده‌اند و لذا نیاز به تصویب آن از سوی وزارت کار نیست و تنها لازم است نسخه‌ای جهت اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال گردد. دومین مشکل این است که هرگاه در پیمان دسته‌جمعی بین طرفین اختلافی رخ دهد، در بدو امر هیئت تشخیص و سپس هیئت حل اختلاف اظهار نظر می‌کند، ولی اگر نظر این هیئت مورد قبول طرفین واقع نشد، نهایتاً هیئت وزیران می‌تواند به حساب کارفرما، کارگاه را به نحو مقتضی اداره نماید؛ که این اشتباه است و هیچ کشوری را نمی‌توان یافت که هیئت وزیران اختیار و اداره امور کارگاهی را برعهده بگیرد یا به شخصی واگذار نماید. این مسئله باید به‌گونه‌ای اصلاح شود که هرگاه طرفین نظر هیئت حل اختلاف را نپذیرفتند، وزارت کار آنها را برای حل نهایی اختلاف، به یک مرجع قضایی ذیصلاح ارجاع دهد و نظر آن مرجع قضایی، نظر نهایی باشد تا اختلاف خاتمه یابد.

یکی از مهمترین مشکلات قانون کار این است که وقتی در پیمان‌های دسته‌جمعی اختلافی پیش بیاید و طرفین نظر هیئت حل اختلاف را نپذیرند، اختیار اداره بنگاه به‌عهده هیئت دولت گذاشته می‌شود!

۱. ماده (۱۴۰) - پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

ماده (۱۴۱) - پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف) مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب) با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج) عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای «الف» و «ب»، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.



سؤال: درخصوص فصل ۸ که به خدمات رفاهی برای کارکنان اختصاص دارد چه نظری دارید؟

دکتر علی‌الله همدانی: مسئله دیگر فصل ۸ است که به خدمات رفاهی می‌پردازد. در اینجا مواردی ذکر شده که اصلاً به کارفرما ارتباطی ندارد و برعهده نهادهای مانند سازمان بهزیستی، تربیت بدنی و... است. مثلاً در اینجا آمده که «کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند»^۱. باید توجه داشت که مسئله مسکن جزء سیاست‌های دولت است نه کارفرما که ما بخواهیم او را ملزم کنیم و یا درخصوص اشتغال زنان در ماده (۷۸)، کارفرما را با توجه به تعداد فرزندان کارکنان زن، مکلف به ایجاد شیرخوارگاه و مهد کودک و... کرده است و آیین‌نامه اجرای این ماده به قدری دست‌وپاگیر است که برای کارفرمایان هزینه‌های بالا و مشکلاتی را ایجاد می‌کند. درحالی که می‌توان این‌طور عمل کرد که کارکنان زن، فرزندان خود را به مراکزی که در خارج از کارگاه وجود دارند، بسپارند و هزینه آن را هم از کارفرمایان دریافت کنند که البته کارفرمایان هم با این امر موافقت. مسائل دیگر در این‌باره، عبارت است از تهیه وسایل ورزش و جایی برای پرداختن به ورزش در حین ساعات کار و آموزش سوادآموزی در ساعات کار و ایجاد تسهیلات لازم برای تعاونی‌هاست.

سؤال: هرچند به الزامات یکسویه در «قانون کار» قبلاً اشاره کردید، ولی یکی از فصول «قانون کار» که گفته می‌شود یکسویه نگاشته شده، فصل ۱۱ قانون است که به مجازات‌ها می‌پردازد. در این زمینه نظر شما چیست؟

دکتر علی‌الله همدانی: بله. یکی از مسائل «قانون کار»، مجازات‌هاست. در سایر کشورها هم مجازات وجود دارد، ولی هم برای کارگر مجازات دارند و هم برای کارفرما. اما در کشور ما، مجازات‌ها یک‌طرفه و علیه کارفرماست. به‌علاوه نوع مجازات‌های تعیین شده برای کارفرما هم مشکل‌زاست که یکی از آنها مجازات زندان است. حتی قبل از اینکه قانون در مجمع تشخیص مصلحت به تصویب برسد، مجازات شلاق هم برای کارفرما پیش‌بینی شده بود که خیلی عجیب بود. البته با بحث‌هایی که صورت گرفت، آن را حذف کردند، اما مجازات زندان هنوز هم پا برجاست که به آن نیز انتقاد وارد است، زیرا اگر کارفرما مثلاً به‌گونه‌ای رفتار کند که به کارگر ضرری وارد شود، برای مجازات، همین‌که کارفرما ضرر وارده را جبران کند کافی است و دیگر دلیلی برای زندان وجود ندارد، یا اگر در انجام اعمالی که قانون برعهده کارفرما گذاشته و به کارگر هم ربطی ندارد قصور ورزد (مانند

۱. ماده (۱۴۹).



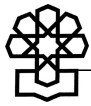
ارسال اطلاعات مربوط به نیروی کار به وزارت کار، برای مجازات کارفرما دیگر زندان لازم نیست، زیرا به زندان رفتن، شخصیت و شأن کارفرما را مخدوش می‌کند. البته در مورد کارگران، کمیته انضباطی کار پیش‌بینی شده که در صورت قصور و خطا مجازات‌هایی از قبیل اخطار و توبیخ و درج در پرونده و سرانجام اخراج در نظر گرفته شده که در این صورت کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف شکایت کند.

قانون کار برای مجازات کارفرما زندان پیش‌بینی کرده درحالی که جبران خسارت وارده به کارگر، برای مجازات کارفرما کافی به نظر می‌رسد.

سؤال: در اینجا دو مورد از چالش‌های عمده‌ای که درخصوص «قانون کار» مطرح است، باقی مانده که شما به آنها اشاره نکردید. یکی از آنها بحث قراردادهای موقت است که نیروی کار معتقد است این قراردادهای امنیت شغلی کارگر را مخدوش می‌کند. نظر شما در این باره چیست؟
دکتر علی‌الله همدانی: به نظر من این رفتار شخص کارگر در محل کار است که امنیت شغلی را برای کارگر تعیین می‌کند. من در مواردی در کارگاه‌ها کارگرانی را دیده‌ام که با قراردادهای موقت، سالیان متمادی مشغول کار بوده‌اند. این رفتار و عملکرد آنها بوده که آنها را بر سر کار نگه داشته است. البته ممکن است در برخی موارد موقت بودن قرارداد زمینه را برای ناامنی شغلی فراهم آورد، ولی هنگامی که کارگر آموزش دیده و مهارت‌هایی را در رابطه با شغل خود کسب کرده، کارفرما به هیچ‌وجه آمادگی ندارد که آن کارگری که به هزینه کارفرما آموزش دیده و در زمینه‌ای تخصص کسب کرده را از دست بدهد.

سؤال: به نظر شما با وجود این قراردادهای موقت، آیا از مشکلات ماده (۲۷) کاسته نشده است؟
دکتر علی‌الله همدانی: مشکل اصلی در ماده (۲۷)، جلب موافقت شورای اسلامی کار برای اخراج کارگر خطاکار است و حرف اصلی ما این است که الزام به «موافقت شورای اسلامی» در این مورد توجیهی ندارد و مسئله اخراج باید در مراجع دیگر قابل پیگیری باشد.

سؤال: موضوع دیگر، بحث مراجع حل اختلاف و هیئت تشخیص است که مورد انتقاد است، ولی به آن اشاره نشد. نظر شما درخصوص ترکیب این هیئت چیست؟
دکتر علی‌الله همدانی: مشکل مهمی که در مورد مراجع حل اختلاف مطرح است، فقدان افرادی با تخصص حقوقی مناسب و شأن قضایی در مراجع حل اختلاف است. بعضاً افرادی به‌کار در



هیئت‌ها گماشته می‌شوند که قبلاً در کارهای دیگری بی‌ارتباط با کار حقوقی اشتغال داشته‌اند. خوب، طبیعتاً این شخص فاقد توانایی حقوقی لازم است. در فرآیند چنین هیئتی که متشکل از نمایندگان کارگر و کارفرماست، اگر در موضوعی به نتیجه نرسد، پرونده را به دادگاه ارجاع می‌دهد. نکته در همین جاست که حل اختلافاتی که در زمینه «قانون کار» پیش می‌آید را نباید از تخصص حقوقی بی‌نیاز دانست و آنها را از مراجع قضایی جدا کرد، ولی متأسفانه در ایران این‌گونه نیست و این درحالی است که مراجع حل اختلاف قانون کار به درستی و بی‌طرف قضاوت نمی‌کنند.

سؤال: به‌طور مشخص، چه پیشنهادی برای اصلاح موادی از «قانون کار» مطرح می‌کنید؟

دکتر علی‌الله همدانی: همان‌طور که اشاره شد، یکی از پیشنهادها این است که در ماده (۲۱) باید «موافقت کارفرما» نیز به‌عنوان شرطی برای پذیرش استعفای کارگر در نظر گرفته شود. به‌عنوان پیشنهاد دوم، باید ضرورت «اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار» درخصوص اخراج کارکنان، لغو گردد و قضاوت درخصوص اخراج، به سایر مراجع مربوطه محول گردد. کلمه «داوطلبان» نیز باید از ماده (۲۸) «قانون کار» حذف شود تا کارکنان خطاکاری که در معرض اخراج قرار دارند نتوانند از آن سوءاستفاده کنند. درخصوص فرزندان کارکنان زن نیز بهتر است به کارفرما اجازه داده شود تا به‌جای صرف هزینه سنگین تأسیس مهد کودک، شیرخوارگاه و... هزینه ثبت نام آنها در مراکز بیرون از کارگاه را پرداخت نماید. در مورد ماده (۲۶) هم حدود تغییرات «عمده» در شرایط کار، روشن شود و ابهام موجود برطرف گردد.



شناسنامه گزارش

شماره مسلسل: ۱۰۳۶۱

عنوان گزارش: گزارش پایش محیط کسب و کار تیرماه ۱۳۸۹ (ویژه: قانون کار)

نام دفتر: گروه مطالعات محیط کسب و کار

تهیه و تدوین کنندگان: حجت دهقان بنادکوی، سیدمحمد رضا حسینی

ناظر علمی: سیدامیر سیاح

متقاضی: معاونت پژوهشی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. محیط کسب و کار

۲. قانون کار

تاریخ انتشار: ۱۳۸۹/۵/۲۳