

سراغ مزد توافقی در دستمزدهای بالا می‌توان رفت

ایجاد اختلال در روابط کار به دلیل صدور آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و رویه‌های مختلف

مشاور منابع انسانی و روابط کار؛ صدور دستورالعمل‌ها، آئین‌نامه‌ها و رویه‌های مختلف بدون در نظر گرفتن عواقب آن را باعث سردرگمی و اختلال در نظام روابط کار دانست و از مراجع مدنظر خواستار دقت نظر و توجه به عواقب دستورالعمل‌های صادر شده و مشورت با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و اساتید حقوق کار دانشگاه شد. وی با اشاره به اینکه در حال حاضر برخی کارفرمایان از پرداخت حداقل‌های قانونی و بیمه کارکنان به دلیل مشکلات اقتصادی طفره می‌روند و به معیشت نیروی انسانی توجه نمی‌کنند، گفت: لزوم دخالت و نظارت دولت بر روابط کار امری بسیار ضروری است که در قانون اساسی کشور، مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و میثاق‌نامه‌های حقوق بشر بر آن تأکید شده است.

این استاد دانشگاه ضعف دانش روابط کار و مدیریت منابع انسانی مدیران و سرپرستان در اکثر شرکت‌ها و سازمان‌های بخش خصوص را عامل دیگری در عدم اجرای قوانین روابط کار در کشور دانست که مهمترین عامل افزایش نرخ خروج و نارضایتی کارکنان از سازمان است و منجر به طرح دادخواست در مراجع حل اختلاف و به تبع آن مسائل و مشکلات بعدی برای کارفرمایان خواهند شد. وی؛ مشکل عمده کارفرمایان در حوزه انتصاب مدیران اداری و منابع انسانی را تأکید بر اعتماد و صرفاً سوابق کاری دانست و عدم توجه به میزان مهارت و ممیزی مدیران و سرپرستان که عوامل اجرایی قوانین و روابط کار و حفظ و نگهداشت کارکنان هستند را عامل اصلی گرفتاری‌ها و تنش‌های درون سازمانی و تبعات حقوقی و کیفی برای کارفرما عنوان کرد.

آنچه باید مورد بازنگری قرار بگیرد

ناصری در پایان اظهار امیدواری کرد: مجلس و دولت جدید از فرصت ایجاد شده در جهت خدمت به جامعه بزرگ و شریف کارگری و کارفرمایی که نقش بسیار مهمی در چرخه اقتصاد و آرامش و ارتقای رفاه نسبی و کاهش معضلات اجتماعی دارند، استفاده نمایند و اثرات ماندگار این کار عظیم را به نام خود ثبت نمایند.

وی به اصلاح و بازنگری در مواردی چون روش تعیین دستمزد در شورای عالی کار، قراردادهای مدت موقت، ضمانت اجرای قانون کار، طرح طبقه‌بندی مشاغل، کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، آئین دادرسی و روند شکلی مراجع حل اختلاف، سامانه جامع روابط کار، حق السعی، بازرسی کار، آموزش و اشتغال، وضعیت اتباع بیگانه، تشکل‌های کارگری، جرائم مجازات‌ها و بازنگری و نظارت دقیق بر روش‌های اجرایی و نحوه رسیدگی در ادارات کار اشاره و تأکید کرد. ■

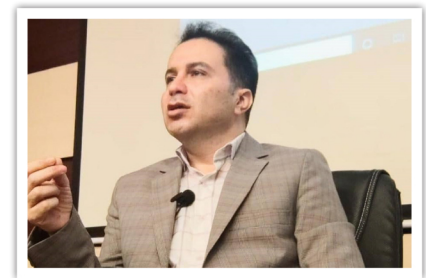
با توجه به سابقه طولانی این موضوع و شرایط جامعه و عرف حاکم بر روابط کار در کشور و جامعه بزرگ کارگری ایران نادرست دانست و تأکید کرد: صرفاً در مواردی که مزد نیروی انسانی به دلیل تخصص و مهارت و سابقه کار بالاست، مزد توافقی مفهوم پیدا می‌کند و آنهم بالاتر از حداقل‌های تعیین شده قانونی و نه کمتر از آن.

برخی رویه‌های جاری باعث ضرر و زیان کارگران شده

عضو مراجع حل اختلاف ادارات کار استان تهران در خصوص ضمانت اجرایی قانون کار اظهار کرد: اگرچه اجرای مفاد دادنامه‌های قطعی مراجع حل اختلاف به اجرای احکام دادگستری‌ها سپرده شده اما شیوه‌ی اجرا و اطلاع‌ی زمان دادرسی در مراجع از نظر شکلی و برخی رویه‌های جاری موجبات ضرر و زیان کارگران را فراهم نموده و تاکنون مشاهده نشده کارفرمایی به دلیل استنکاف از رای قطعی مراجع حل اختلاف، به جز جرائم مندرج در قانون آنهم به شرط اثبات با ادله و مستندات متقن و نافذ، با برخورد جدی قانون مواجه شود.

ناصری که سابقه‌ی عضویت در شورای تخصصی حل اختلاف دیوان عدالت اداری را در سوابق خود دارد، ضمن تأکید بر لزوم رعایت تکريم و شخصیت انسانی نیروی کار توسط کارفرما و عوامل اجرایی وی، عدم رعایت حداقل‌های قانونی روابط کار توسط برخی کارفرمایان را به دلیل ضعف اجرای قانون و عدم نظارت صحیح دولت در این حوزه دانست و گفت: برنامه‌ریزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص تعامل مناسب با مراکز کسب و کار، ابلاغ ارشادی و توصیه‌نامه‌ی رعایت قوانین و الزامات روابط کار به کارفرمایان و سپس نظارت و برخورد با متخلفان به صورت متمرکز و معرفی خاطیان به دستگاه قضایی به منظور برخورد قاطع در جهت فرهنگ‌سازی و بهبود فضای کسب و کار، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

این استاد دانشگاه با قدردانی از کارفرمایان قانونمند که توجه ویژه‌ای به کارکنان خود دارند، لزوم توجه ویژه‌ی دولت به این قبیل کارفرمایان را بسیار مهم دانست و از وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و صنعت، معدن و تجارت و اقتصاد و دارایی خواست با تشکیل کارگروه ویژه در جهت رفع موانع تولید و اعطای تسهیلات و معافیت‌های خاص جهت کارفرمایان قانونمند و تدوین ارائه بسته‌های تشویقی از جمله امتیازات ویژه در خصوص صادرات، تامین مواد اولیه با ارز مناسب، اعطای وام‌های کم بهره، معافیت‌های مالیاتی موردی و تعامل بیشتر سازمان تامین اجتماعی و سازمان مالیاتی با این قبیل کارفرمایان در جهت ایجاد شرایط مناسب‌تر کسب و کارها اقدامات لازم را انجام دهند.



مدافعان اصلاح قانون کار به بهانه‌ی افزایش تولید و اشتغال، در پی آن هستند تا آخرین ضربات خود را بر پیکر بی‌جان این قانون وارد کنند. آن‌ها هدفشان از اصلاح قانون کار ستاندن همین اندک توان حمایتی این قانون از کارگران است. اما عده‌ای دیگر نیز هستند که معتقدند قانون کار باید تغییر کند اما نه به بهانه‌ی رشد تولید و اشتغال بلکه قانون برای ارتقای هر چه بیشتر باید تغییر کند. آن‌ها معتقدند می‌شود با سه‌جانبه‌گرایی واقعی زمینه‌ی فراهم کردن قانون کار قابلیت بیشتری برای حمایت از کارگران داشته باشد.

سعید ناصری (استاد حقوق کار، مشاور منابع انسانی و روابط کار و از اعضای هیات‌های حل اختلاف ادارات کار) با تأکید بر ضرورت بازنگری در قانون کار گفت: قانون کار فعلی پس از فراز و نشیب‌های فراوان و ورود کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۳۶۹ با اختلاف نظر مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید و به نظر من؛ ثابت ماندن قانون کار از سال ۱۳۶۹ تاکنون یک فاجعه است.

مزد توافقی فقط در دستمزدهای بالا معنا پیدا می‌کند

ناصری ضمن موافقت با طرح اصلاح قانون کار در مجلس شورای اسلامی، گفت: با اصلاح قانون کار موافقم اما در صورتی که نمایندگان مجلس کلیه‌ی جوانب را در نظر بگیرند و از اساتید مرتبط دانشگاه و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در این خصوص بهره نبرند، ممکن است مسیر را اشتباه رفته و حال که جامعه کارگری و کارفرمایی ضرورت اصلاح قانون کار را در جهت بهبود شرایط کار پذیرفته‌اند، توجه نمایندگان مجلس را به دعوت از اساتید دانشگاه، کارشناسان خبره و نمایندگان قانونی تشکل‌های کارگری به منظور وحدت نظر در اصلاح قانون و تهیه قانونی مبتنی بر وضعیت روز صنعت و تعیین روابط کار عادلانه در جهت تکريم شخصیت انسانی نیروی کار و تسهیل شرایط کسب و کار ضروری می‌دانم. استاد حقوق کار و مدیریت منابع انسانی دانشگاه، مباحثی چون مزد توافقی و کم‌رنگ شدن نقش دولت در روابط کار را

