



دی‌دگاه

شماره: 607	موضوع: لزوم بازنگری و اصلاح قوانین مربوط به روابط کارگر و کارفرما شامل قانون تامین اجتماعی و قانون کار در راستای بهبود فضای کسب و کار
تاریخ: ۱۳۹۳/۰۲/۲۱	
تهیه و تنظیم: امیر هوشنگ فتحی زاده	
<p style="text-align: right;">توضیح اجمالی:</p> <p>امروزه می توان یکی از مولفه های موثر در پیشرفت منطقه ای و رونق اقتصادی را فرهنگ کار عنوان کرد که روابط صحیح کارگری و کارفرمایی می تواند در امر بهره‌وری و پایین آوردن هزینه تولید و بالا بردن ضریب رقابت پذیری واحدهای مشابه در مناطق کشور و به تبع در فرمانطقه کمک به سزایی داشته باشد. با توجه به حجم زیاد قوانین و مقررات ناظر بر فعالیت اقتصادی و صنعتی که به تبع آن سازمانهای اجرایی دولتی متعددی بر اجرای آنها نظارت دارند، در واقع در کشور ما در کنار هر پروژه صنعتی، برای هر شرکت چند پروژه جانبی، از جمله پروژه با سازمان تامین اجتماعی، پروژه با سازمان مالیاتی، پروژه با گمرکات و غیره ایجاد می گردد که بعضاً تا چند سال بعد از خاتمه پروژه اصلی، شرکت را درگیر خود کرده و حجم زیادی از توان نیروی مدیریتی و انسانی و مالی شرکتها را به خود مشغول می کند. که این شرایط مغایر روح سیاستها و قوانین "بهبود فضای کسب و کار" و "رونق اقتصادی" و "رشد تولید" می باشد. کشورهای صنعتی از ابتدای انقلاب صنعتی همواره تلاش مضاعفی را در جهت شناخت روابط مناسب جهت بهبود و توسعه فرهنگ کار مصروف کرده اند. در عصر جهانی شدن و پیشرفتهای فناوریانه در سراسر دنیا تامین اجتماعی به عنوان یک نیاز ضروری احساس می شود. هر چه که تجارت جهانی به سرعت به جلو پیش رفته و اقتصادهای ملی به سمت رقابتی تر شدن حرکت می کنند تامین اجتماعی به عنوان یک ستون و تکیه گاه اهمیت خود را بیشتر نشان میدهد. با رقابتی تر شدن اقتصادها و تعطیلی بنگاههای کم توان و بازنده تنها راه حمایت از کارگران و شاغلین این عرصه حمایتهای صحیح و اصولی در چارچوب نظام تامین اجتماعی محکم و استوار می باشد. دو ستون اصلی مربوط به مقررات حاکم بر کارگر و کارفرما را قانون تامین اجتماعی و قانون کار تشکیل می دهد. هم اکنون که سیاستهای اقتصاد مقاومتی در حال تدوین و اجرا می باشند باید با رویکردی راهبردی این دو قانون را با توجه به مفاد دیگر اسناد بالادستی مورد لئنگری و اصلاح قرار داد.</p>	
<p style="text-align: right;">نکات کلیدی:</p> <p>قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ علیرغم اینکه در چند سال اخیر برخی قسمتهای آن توسط آیین نامه ها و بخش نامه های مختلف اصلاح گردیده ولی دارای چارچوب قدیمی بوده و لذا تدوین قانونی جدید با معیارها و استانداردهای موجود گامی مثبت در جهت پوشش کامل و جامع موضوعات مربوطه بوده و انطباق آن را با دیگر قوانین و مقررات مرتبط فراهم می آورد. ملحوظ نمودن مفاد اسناد بالا دستی از جمله قانون برنامه پنجم توسعه، سند چشم انداز ۱۴۰۴، سیاستهای کلی نظام در خصوص اقتصاد مقاومتی، قانون هدفمندی یارانه ها، استانداردهای بین المللی و تعهداتی که کشور در این راستا ملتزم گردیده می تواند بر روی تدوین قانون جدید تامین اجتماعی اثر مثبت و به سزایی داشته باشند البته تصویب هر قانون جدیدی در خصوص موضوعات مربوط به تامین اجتماعی باید پس از تدوین سیاستهای کلی نظام در بخش تامین اجتماعی و الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در حوزه تامین اجتماعی تدوین شود. در تدوین قانون جدید تعامل میان سازمان تامین اجتماعی دولت و ذینفعان اصلی که شامل کارفرمایان، کارگران و مستمری بگهان می باشد بسیار ضروری است.</p> <p>در خصوص قانون کار مصوب ۱۳۶۹ باید گفت باتوجه به شرایط و اوضاع و احوال دوران تهیه و تصویب آن به نقش کارفرما و مصالح واحدهای تولیدی و در نتیجه پیشرفت اقتصاد کشور توجه لازم مبذول نگردیده و در آن مواردی دیده میشود که از یک سو مانع اعمال مدیریت از سوی کارفرما گردیده و از سوی دیگر امکان تخطی از نظامات کارگاه و انجام وظایف و توجه به بهبود تولید را برای برخی از کارگران فراهم می آورد. بر پایه قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، موضوع امکان فسخ قرارداد کار از سوی کارگر تحت عناوین مختلف امکان پذیر است و برای کارفرمایان شرایطی در ماده ۲۷ پیش بینی شده که دستیابی به آن بسیار مشکل به نظر می رسد. یکی از نقاط ضعف قانون کار این است که یک سویه بوده و فقط منافع کارگر را مد نظر قرار داده است. در ماده ۸ قانون کار آمده است «شروط مذکور در قانون کار و تغییرات بعد از آن در صورتی نافذ خواهد بود که مزایای کارگر کمتر از امتیازات وارد شده در قانون کار نباشد.» برای مثال در صورتی که کارگر و کارفرما بر سرمقدار معینی حقوق با هم توافق کنند قانون، توافق میان کارگر و کارفرما را در صورتی م ی پذیرد که کمتر از مزایای این قانون نباشد، به عبارتی دیگر مجلس پایبندی به قراردادهای را نقض کرده است. در زمان تصویب قانون کار، شورای نگهبان به این موضوع ایراد شرعی گرفت و اختلاف میان مجلس و شورای نگهبان، باعث شد این قانون در مجمع تشخیص مصلحت نظام با نظر مجلس به تصویب برسد و باید گفت اختلافات عمده میان کارگر و کارفرما ناشی از همین قانون است.</p>	
تأیید رئیس موسسه:	تأیید رئیس گروه مشاوران: