گیشه پول

بازخوانی پرونده شبکه بانکی مدیریت در یک برش (۱۸)

آشفتگی

■ **شرق، راشل آرامیان:** شاید بیشترین معروفیت بانک پارسیان به زمانی برگردد که نام آن در مبارزات انتخاباتی دور نهم ریاست‌جمهوری از زبان محمود احمدی‌نژاد شنیده شد؛ نامی که تخلف را به یدک می‌کشید. اتهاماتی که مطمئنا ترکش‌هایش به روسای آن بانک برخورد می‌کرد. مدیرعامل وقت بانک پارسیان، با آگاهی از این نکته، سعی کرد قبل از انتقال قدرت از خاتمی به محمود احمدی‌نژاد از خود و مجموعه تحت امرش رفع اتهام کند، با این حال خود بعدها طی مصاحبه‌ای می‌گوید، باوجود اینکه دفتر او، سه بار وقت ملاقات تعیین کرد اما متاسفانه ملاقاتی صورت نگرفت. طولی نکشید که احمدی‌نژاد، رییس‌جمهور شد و زمام امور را به دست گرفت. او در مهرماه ۸۵ طی دور اول سفرهای استانی به میان مردم ساوجبلاغ رفت و از بروز فساد در نظام بانکی کشور خبر داد و بدون اینکه اشاره‌ای به بانک خاصی داشته باشد به مردم وعده داد تا از بروز یک فساد اقتصادی بزرگ در این بانک جلوگیری کند. رییس‌جمهوری بعد از آن به خریداران بزرگ سهام این بانک هشدار داد که اگر تا دو هفته دیگر نسبت به تسویه بدهی خود به سیستم بانکی اقدام نکنند، نام آنها را افشا خواهد کرد. دو روز بعد نیز ابراهیم شیبانی، رییس کل بانک مرکزی اعلام کرد در بانک پارسیان از یک سال قبل تخلفاتی صورت گرفته بود که پس از طی مراحل نظارتی و عدم توجه به احضارها و تذکرهای داده شده، بانک مرکزی، اعضای هیات مدیره را مطابق قانون برکنار کرده و خود، مدیران صاحب صلاحیت را در آن مستقر کرد. شیبانی در حالی از توجیهات قانونی خود درخصوص این بانک سخن می‌گفت که یک روز قبل از خط و نشان‌های خود، در گفت‌وگویی با صدا و سیما هدف از برکناری مدیرعامل بانک پارسیان را تلاش برای رفع نگرانی رییس‌جمهوری عنوان کرد. آن ماجرا به همین جا ختم نشد؛ طالبی از فشارهای خارج از رویه بانک مرکزی شکایت کرد و دیوان عدالت اداری نیز تا روشن‌شدن موضوع، دستور توقف برگزاری مجمع عمومی فوق‌العاده سهامداران عمده بانک پارسیان را صادر کرد. با این حال این نیز دیری نپایید و بالاخره همه چیز طوری رقم خورد که عبدالله طالبی برکنار شود. پس از ترک بانک پارسیان، علی سلیمانی‌شایسته مدیرعامل بانک پارسیان شد؛ مدیرعاملی که هنوز هم پابرجاست. با این حال طالبی سعی کرد روزه سکوت در پیش گیرد که سه سال بیشتر دوام نیاورد و بالاخره با طرح مجدد سوژه برکناری‌اش، در مناظره‌های انتخاباتی سال ۸۸ شکست. او در این‌باره از اطلاعات نادرستی، سخن گفت که به رییس‌جمهوری داده بودند و او هم بر آن اساس قضاوت کرد: «رییس‌جمهوری فکر می‌کرد بخشی از مالکیت بانک پارسیان در اختیار رقبای سیاسی او قرار دارد. این پرسش در ابتدای دولت نهم از طرف برخی از نزدیکان آقای احمدی‌نژاد با من در میان گذاشته شد.» با این اقدام طالبی رفت و همگان گمان می‌کردند او دیگر به نظام بانکی باز نمی‌گردد، تا اینکه انتشار خبری موجب شگفت همگان شد. رییس‌جمهوری در مردادماه ۸۶ دستور تشکیل شورای بازنگری در قوانین نظام بانکی کشور را صادر کرد و طالبی که مورد بی‌مهری دولت نهم قرار گرفته بود این بار مورد لطف قرار گرفت و به عنوان یکی از اعضای این شورا تعیین شد. پس از این ماجرا، رفت و آمدهای شبکه بانکی زیاد شد. تقریبا هر از گاهی خبر تغییر یکی از مدیران عامل بانکی بر خروجی خبرگزاری‌ها قرار می‌گرفت یا روزنامه‌ای در بخش شنیده‌های خود از رفتن مدیرعاملی بانکی سخن می‌گفت. در دوره‌ای، مدیران عامل اغلب بانک‌ها، برکنار شدند و جای خود را به مدیران همراه دادند. در آن دوره کمتر بانکی را می‌توان یافت که از تغییر و تحولاتی از این دست، جان سالم به در برده باشد. علاوه بر این، بانک مرکزی با تقویت بخش نظارتی خود، از ۱/۵ تا ۲ سال گذشته، همین مدیران همراه را از دم تیغ بازرسی خود گذراند و صلاحیت برخی را نیز تایید نکرد. از جمله این مدیران می‌توان به محمدرضا خاوری مدیر عامل مستعفی بانک ملی اشاره کرد که این روزها نامش شدیدا با اختلاس سه هزار میلیارد تومانی گره خورده است. البته عدم تایید صلاحیت آنها چندان طول نکشید و بالاخره تمامی مدیران و هیات مدیره آنها تاییدیه نهایی را گرفتند. در این دوره حتی روسای بانک مرکزی هم از تغییر و تحولات در امان نماندند و در این شش سال، سه رییس کل بر بانک مرکزی حکم راندند. ماندگارترین آنها محمود بهمنی است که دو بار شایعه برکناری‌اش از هر سو شنیده شد و سه بار نیز خود تهدید به استعفا کرد؛ با این حال او توانست با همراهی خود با سیاست‌های دولت سه سال دوام آورد و همچنان نیز پابرجا می‌تازد. با این اقدامات نظام بانکی در دست عده‌ای افتاد که هم با دولت همسو بودند و هم تاییدیه بانک مرکزی را در جیب داشتند، اما با تمامی این احوال اختلاس سه هزار میلیارد تومانی در چنین شرایطی روی داد. جدای از آنکه همگان در اظهارنظرهای خود از نقش دست‌های پنهان، سخن گفتند و آن را از اصلی‌ترین دلایل وقوع اختلاس سه هزار میلیارد تومانی دانستند؛ اما بانک مرکزی نیز به دلیل عدم نظارت بر شبکه بانکی در این قضیه مقصر دانسته شد. البته نمی‌توان از این نهاد انتظار زیادی داشت، زیرا این بانک مدت‌هاست که گرفتار کاهش دستوری نرخ سود است یا با تنش‌های بازارهای ارز و سکه دست و پنجه نرم می‌کند. حتی بسیار اتفاق افتاده که بانک مرکزی انرژی خود را صرف مسایلی کرده که نیاز به اختراع دستورالعمل نداشت و تنها کافی بود به نمونه‌های جهانی آن رجوع کند. و اما بانکی‌ها جملگی معتقدند خلأ نظارتی هم در بانک مرکزی و هم در بانک‌ها موجب اختلاس سه هزار میلیارد تومانی شد، به همین دلیل نیز خبر می‌رسد که قوانین مربوط به گشایش اعتبارات اسنادی در حال بازنگری است؛ اما اقتصاددانان، مهیا بودن زمینه فساد و اقتصاد سیاست‌زده را از دیگر عوامل این فساد تاریخی می‌دانند.

حاشیه‌ای بر پیش‌نویس اصلاح قانون کار

دولت به جای همه

اسماعیل محمدولی

از عجایب این دوران - که از فرط تکرار دیگر قابلیت اعجاب‌انگیزی‌اش را از دست داده - یکی هم این است که درست همان روزی که رییس دولت در جمع کارگران اعلام کرد «قانون کار، قانون خوبی است»، پیش‌نویس اصلاح ۷۴ ماده از مجموع ۲۰۳ماده قانون کار توسط دولت منتشر شد.

با این گمان که احمدی‌نژاد به اقتضای حوزه مدیریتی‌اش واژه «خوب» را در صفت کاغذ و جوهری که برای چاپ کتاب قانون کار استفاده شده به کار نبرده است، آرزومندیم روزی بفهمیم او بر چه اساس، قانونی را «خوب» توصیف کرده که بیش از یک‌سوم مواد آن را لایق تغییر می‌داند.

شخصا به جای انتظار برای فرارسیدن آن روز ترجیح می‌دهم فرصتی را که جهت نظرخواهی و مشورت تعیین شده، غنیمت بشمارم و با بازخوانی و حاشیه‌نگاری بر موادی از این قانون که دولت قصد تغییرشان را دارد، آینده‌ای که این تغییرات به قانون کار تحمیل می‌کند را تصویر کنم.

ماده ۲۱

این ماده از قانون کار شرایط روشنی را برای خاتمه قرارداد کارگر در نظر گرفته است، به این ترتیب که در صورت پدید آمدن شرایط زیر، قرارداد کار خاتمه یافته تلقی می‌شود:

«الف- فوت کارگر ب- بازنشستگی کارگر ج- از کارافتادگی کارگر د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن هـ - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و- استعفای کارگر.»

حال دولت با افزودن سه بند دیگر به ماده ۲۱ قانون کار، سه شرط جدید برای خاتمه قرارداد کار پیشنهاد کرده است.

بند «ز»: دولت با افزودن بند «ز» به ماده ۲۱ به کارفرما اجازه می‌دهد در صورت «کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه شود»، قرارداد کارگر را خاتمه داده و او را اخراج کند.

ابتدا باید این نکته را به کسانی که قصد دارند این بند جدید را به شرایط فسخ قرارداد کار اضافه کنند، یادآوری کرد که از اساس قانون کار جهت ابهام‌زدایی و صراحت‌بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما به وجود آمده است. پس نفس وجود واژه‌هایی چون «کاهش تولید» و «تغییرات ساختاری» به‌عنوان شروطی برای خاتمه قرارداد کار به دلیل قابلیت تفسیرپذیری‌اش به مطلوب کارفرما، با علت وجودی قانون کار در تناقض است و اگر به قانون اضافه شود هر نوع محدودیتی را در راه اخراج بی‌دلیل کارگر از میان برمی‌دارد و امنیت شغلی او را حتی در مدت محدود قرارداد مخدوش می‌کند. به ویژه آنکه در بند پیشنهادی آمده است اگر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اقتضا کرد کارگاه تعطیل شود، قرارداد خاتمه‌یافته تلقی می‌شود. در این بند مشخص نشده چه نهادی باید تشخیص دهد که مثلا به دلیل شرایط سیاسی، کاهش تولید ضروری است و قرارداد کارگران باید فسخ شود. اما در اصلاحیه قانون کار پیشنهاد شده تبصره‌ای به ماده «۲۱» اضافه شود تا در کارگاه‌های بالاتر از ۵۰کارگر این تشخیص بر عهده اکثریت هیاتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیرکل کار و امور اجتماعی، مدیرکل دستگاه صادرکننده مجوز اصلی کارگاه، مدیرکل تامین اجتماعی، رییس کل دادگستری، نماینده تشکل کارگری حایز اکثریت استان، نماینده تشکل کارفرمایی استان، نماینده کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی باشد. چنانچه به تشخیص هیات مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می‌شود. نگاهی به ترکیب این هیات نه‌تنها تاسف‌آور که مضحک است. هیاتی مرکب از دو نماینده کارگری و هفت نفر از دولت و کارفرمایان، که در کارگاه‌های بالاتر از ۵۰کارگر عمدتا تفاوتی ندارند. به این ترتیب چه نمایندگان کارگری در این هیات حضور داشته باشند و چه نه، اکثریت همواره با طرف مقابل است و رای کارگران مطلقا بی‌اعتبار است. به بیان دیگر با افزوده شدن این بند و تبصره به قانون، حق اخراج کارگران در کارگاه‌های بالاتر از ۵۰کارگر به طور مطلق در اختیار دولت (کارفرمای بزرگ) قرار می‌گیرد و در کارگاه‌های کوچک‌تر این حق مستقیما به کارفرمایان کوچک‌تر تقدیم می‌شود.

بند «ح»: این بند که دولت پیشنهاد کرده به ماده «۲۱» قانون کار اضافه شود، بسیار ساده است، آنقدر ساده و بدیهی که مخاطب ناآشنا به مناسبات بازار کار حق دارد اگر تصور کند چرا به فکر قانونگذاران اولیه قانون کار نرسیده بود. دولت در این بند پیشنهاد کرده است در صورت «توافق کارگر و کارفرما»، قرارداد کار خاتمه یابد. ما در اینجا ناچاریم دولت را هم در زمره مخاطبان ناآشنا به مناسبات بازار کار حساب کنیم، چراکه قانونگذاران اولیه به این واقعیت آگاه بودند که قرارداد کار میان دو نفر تنظیم نمی‌شود، بلکه برای حمایت از یک نفر (کارگر) در مقابل یک سیستم منعقد می‌شود. با کمی تعقل دانسته می‌شود در بازاری که عرضه نیروی کار بسیار کمتر از تقاضاست، عرضه‌کننده (کارفرما) برای انعقاد یا فسخ قرارداد با متقاضی (کارگر)، همواره دست بالا را دارد و قانونگذاران اولیه با درک شرایط این بازار در ماده «۲۱» قانون کار، راه را برای تحمیل اراده طرف قوی‌تر به صرف قوی‌تر بودنش بسته‌اند. به معنای دیگر قانون کار فعلی - اگرچه نه در اجرا، لااقل روی کاغذ- توافقی که حاصل ضعف و بیماری اقتصاد کشور باشد را به رسمیت نمی‌شناسد و از کارگر در مقابل این سیستم دفاع می‌کند. در صورت اضافه شدن این بند ما شاهد معنای جدیدی از «توافق» در جامعه انسانی خواهیم بود که از جنس همان توافقی است که میان گونه‌های قوی و ضعیف در جنگل وجود دارد.

بند «ط»: در این بند دولت پیشنهاد کرده است «با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه» قرارداد کار فسخ شود. به دلیل مشابهت آنچه باید در مورد این بند گفته شود با تغییراتی که برای ماده «۲۷» قانون کار در نظر گرفته شده است، این بند را به همراه ماده «۲۷» بررسی می‌کنیم.

ماده ۲۷

منتقدان قانون کار، ماده «۲۷» این قانون و نظایر آن را که ضوابطی برای اخراج کارگران تعیین می‌کنند، مانع تولید شغل و به تبع پیشرفت کشور معرفی می‌دانند. در جواب این انتقاد می‌توان از دو منظر وارد شد. منظر اول آنکه به کشورهایی اشاره کنیم که در آنها قانون کار به مراتب سختگیرانه‌تر و گسترده‌تر است و کشورهای پیشرفته و صنعتی هم محسوب می‌شوند (مثال کلیشه‌ای و آشنایش فرانسه است) و به منتقدان نشان بدهیم که دست‌کم مثال نقض برای ادعایشان پیدا می‌شود. ضمن اینکه گویا در ماشین پیشرفت ما که کند حرکت می‌کند دم دست‌ترین مهره، قانون کار است و هرکس حوصله معاینه دقیق ماشین را ندارد بی‌کمترین خجالتی به این مهره اشاره می‌کند. در واقع عده‌ای گمان می‌کنند چون دیوار برلین فروریخته می‌توان هر ادعایی را در چشمه جبهه پیروز آب کشید. بنابراین ابایی ندارند از اینکه بگویند: «برای پیشرفت کردن باید قربانی بدهیم». منظر دوم برای پاسخگویی به پیشرفت‌خواهان، دفاع از مرزهای آدمیان در برابر آرمان مبهمی به نام «پیشرفت» است. به سینه‌چاکان پیشرفت منتقد قانون کار می‌توان گفت اگر در شرایطی برای پیشرفت کشورمان حذف یک نژاد یا برده کردن یک قومیت لازم آمد، چه باید کنیم؟ یعنی بالاخره چیزی هست که نسبت به پیشرفت اولویت داشته باشد؟ اگر هست چرا حفظ شرایط انسانی برای کار کردن شاملش نمی‌شود؟

حال ببینیم دولت چگونه قصد دارد با تغییر ماده «۲۷» و نظایر آن، موانع تولید شغل و پیشرفت کشور را از میان بردارد.

دولت در پیش‌نویس اصلاحی قانون کار در نظر دارد با پررنگ کردن وظایف «کمیته انضباطی کارگاه» بخشی از مسوولیت فسخ قرارداد کارگران را بر عهده این نهاد بگذارد. این نیت در افزودن بند «ط» به ماده «۲۱» و به ویژه تغییرات اساسی در ماده «۲۷» قانون کار نمود پیدا می‌کند. در بند جدیدی که دولت قصد دارد به شرایط خاتمه قرارداد (موضوع ماده ۲۱) بیفزاید، تصمیم کمیته انضباطی ملاک خاتمه قرارداد کار و به تبع اخراج کارگر تعیین شده است. در ماده «۲۷» قانون کار نیز آنجا که شورای اسلامی کار مرجع داوری برای فسخ قرارداد معرفی شده است به این صورت تغییر می‌کند که «تخلفات کارگران در کمیته انضباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم‌گیری خواهد شد.» برای فهم ماهیت کمیته انضباطی در یک کارگاه لازم است ابتدا به ترکیب این نهاد نگاهی بیندازیم. طبق ماده «۵» مقررات تعیین موارد قصور و نقص دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه‌ها موضوع تبصره ۲ ماده «۲۷» قانون کار، ترکیب کمیته انضباطی در کارگاه‌هایی که تعداد کارگران آنها بیش از ۳۵نفر باشد عبارتند از دو نفر نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده انجمن صنفی یا نماینده کارگران، دو نفر نماینده کارفرما و یک نفر نماینده از میان سرپرستان کارگاه به انتخاب سرپرستان. به این معنا در مقابل دو رای کارگران، دو رای از کارفرمایان قرار دارد و رای تعیین‌کننده در اختیار نماینده سرپرستان کارگاه است. در واقع سرپرست کارگاه اگر جانب کارگران را داشته باشد، این کمیته کاملا کارگری خواهد شد و چنانچه به طرف مدیران و کارفرمایان متمایل باشند، کمیته تماما کارفرمایی خواهد شد. با این توضیح، بدون پیش‌داوری به سراغ پاسخ یکی از کارشناسان رسمی وزارت کار و غیره که در سایت رسمی این وزارتخانه منتشر شده است، می‌رویم: منظور از سرپرستان در کمیته‌های انضباط کار چه کسانی هستند؟

منظور از سرپرستان، افرادی هستند که تحت عنوان رییس، سرپرست و نظایر آن، یا بدون داشتن چنین عناوینی عملا، (براساس شغل سازمانی یا به صورت ماموریت موقت شغلی) مسوولیت یک اداره، قسمت یا واحد سازمانی را بر عهده دارند.

می‌بینیم که در قانون جایگاه سرپرست کارگاه روشن است و چون این مسوولیت به طور مستقیم از جانب کارفرما به آنان محول می‌شود، در صورت تمرد از خواست کارفرما به راحتی امکان جایگزینی‌اش وجود دارد. پس نمایندگان سرپرستان چنانچه بخواهند در رای خود صادق و منصف باشند هم به دلیل مکانیزم انتخاب‌شان نمی‌توانند.

ماده ۴۱

طبق ماده ۴۱ قانون کار، شورای‌عالی کار هرساله موظف است حداقل مزد کارگران را بر اساس دو معیار تعیین کند. اول درصد تورمی که از طرف بانک‌مرکزی اعلام می‌شود و دوم «سبد هزینه خانوار»، یعنی افزایش دستمزد به حدی باشد که الزامات زندگی یک خانواده را که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود تامین کند. اما در تغییراتی که دولت قصد دارد در قانون کار اعمال کند، شورای‌عالی کار باید براساس معیارهای جدیدی دستمزد کارگران را تعیین کند. طبق بند «الف» اصلاحیه دولت بر ماده «۴۱» میزان حداقل مزد کارگران علاوه بر درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذی‌صلاح (مرکز آمار به جای بانک‌مرکزی) و سبد هزینه خانوار، «شرایط اقتصادی کشور» هم باید در تعیین دستمزد کارگران ملاک قرار داده شود.

آوردن بندی مبهم و گنگ و قابل تفسیر به هزار شکل باعنوان «شرایط اقتصادی کشور» به شعبده‌بازی می‌ماند. دولت از این پس می‌تواند هر خرگوشی را از کلاه شورای‌عالی کار با استناد به شرایط اقتصادی کشور بیرون بیاورد.

این بند نه‌تنها با نفس وجود ماده «۴۱» قانون کار، یعنی روشن و غیرقابل «تفسیر به مطلوب» کردن ضوابط تعیین مزد تناقض دارد که با اصل وجود «قانون» در جامعه به هر شکل و در هر کجای جهان هم در تناقض است. شرایط اقتصادی کشور چیست و توسط چه دستگاهی باید مشخص شود که شورای‌عالی کار هنگام تعیین دستمزد آن را ملاک قرار دهد؟ شرایط اقتصادی کشور دقیقا چیست که در نرخ تورم (حتی دولتی) نمایان نمی‌شود؟ واضح است که دولت با گنجاندن این بند قصد دارد دو شرط اصلی تعیین مزد، یعنی نرخ تورم و سبد هزینه خانوار را در تعیین مزد کارگران بی‌اثر و خنثی کند و همچون اربابان جیره رعیت را دلبخواه و بیرون از دایره ضوابطی که حاصل قرن‌ها تمدن بشری است، تعیین کند. این قصد از تغییراتی که در ماده «۱۶۷» قانون (دولتی کردن شورای‌عالی کار) پیشنهاد داده هم به خوبی پیداست که در هنگام بررسی ماده «۱۶۷» به آن می‌پردازیم.

بند «د»: اما تغییرات ماده «۴۱» تنها به تغییر ضوابط تعیین مزد محدود نمی‌شود. دولت در نظر دارد با افزودن بند «د» وظیفه تعیین میزان عیدی پایان سال را هم در اختیار شورای‌عالی کار قرار دهد. به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، تمامی کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک‌سال کار معادل ۶۰روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نباید از معادل ۹۰روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.

تعیین دو تا سه ماه دستمزد به عنوان عیدی و پاداش پایان کار مسلما از سر دلسوزی یا بزرگ‌منشی قانونگذار به عنوان صدقه‌ای به کارگران در نظر گرفته نشده، بلکه قانونگذار با آگاهی از شکاف دستمزدی حاصل ثابت نگه‌داشتن دستمزد کارگران در دوران جنگ همچنین ناتوانی دولت‌ها در مهار تورم در سال‌های پس از جنگ که به دلیل سیاست‌های ماجراجویانه دولت‌های متاخر تا امروز هم ادامه دارد، از چاره‌اندیشی برای حل اساسی مشکل قطع امید کرده و برای جبران بخشی از این فاصله دستمزدها با واقعیات اقتصادی - لااقل تنها در روزهای سال نو - عیدی و پاداش دو تا سه برابر دستمزد را برای کارگران در نظر گرفته است. حال دولت که گویی در جریان این شکاف دستمزدی قرار ندارد، ناگهان تمام توجهش را به این مبلغ ناچیز معطوف کرده و قصد دارد با تغییر مکانیزم تعیین میزان عیدی کارگران، آن را در اختیار شورای‌عالی کار تمام دولتی قرار دهد.

تبصره ۲: همچنین دولت قصد دارد تبصره جدیدی نیز به ماده «۴۱» اضافه کند که به موجب آن حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دایم محاسبه شود. این تبصره نشان می‌دهد که دولت به معنای واژه‌ای که استفاده کرده هم بی‌توجه است. «حداقل دستمزد دوگانه» چه معنایی دارد؟ در لغتنامه دهخدا «حد» بازدارنده و «اقل» کمتر معنی شده پس «حداقل» که ترکیب وصفی است، یعنی آنچه کمتر از آن ممکن نباشد. بنابراین «حداقل دستمزد» یعنی دستمزدی که کمتر از آن ممکن نباشد. در تبصره دوم ماده «۴۱» قانون کار هم بر این معنا تاکید شده است: «حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده را تامین کند.» طبق معنای لغوی و حقوقی نتیجه می‌گیریم «حداقل دستمزد دوگانه» جعلی و بی‌معناست، چراکه اگر دو رقم نابرابر به عنوان حداقل دستمزد تعیین شود، یکی از ارقام «حداقل» نیست. به معنای دیگر چنانچه حداقل دستمزد دوگانه تعیین شود این اصل اساسی از قانون کار که کارگران براساس کار مساوی باید مزد مساوی دریافت کنند هم نقض می‌شود.

ماده ۱۱۲

تغییراتی که دولت قصد دارد در مواد «۱۱۲ و ۱۱۵» قانون کار اعمال کند، خاستگاهش دفاع از بازار در مقابل قانون و آن‌طور که در پیش‌نویس اصلاحی هم سعی در پنهان کردنش نشده، رجعت به مناسبات استاد و شاگردی است. مدافعان سیستم استاد و شاگردی که طیفی از اقتصاددانان لیبرال را شامل می‌شوند با حسرت از دورانی یاد می‌کنند که کارگر و کارفرما بدون امضای هیچ «ورق پاره‌ای» دوشادوش هم کار می‌کردند و ظهرها بر سر یک سفره نهار می‌خوردند و هیچ وقت برای رفع اختلافات‌شان پای دولت را به میان نمی‌کشیدند.

واضح است که ستایشگران سیستم استاد و شاگردی، از منظر استاد ماجرا، حسرت گذشته را می‌خورند و تصوری از موقعیت تحقیرآمیز شاگرد در آن ایام (و البته این ایام) ندارند. طبیعی است از منظر استاد، قوانین حمایتی‌ای که رعایت حقوق و شأنیت انسان کارگر را نه در حیطه لطف او که در زمره وظایف کارفرما تعریف کند، سخت وگران می‌آید به ویژه آنکه استاد، خود را نه «شریک اجتماعی» کارگر بلکه در باطن، ارباب او بداند.

از جانب دیگر حسرت‌کشان آکادمیسین سیستم استاد شاگردی قرار دارند که از آنچه خود اقتصاد آزاد می‌خوانند در برابر زیاده‌خواهی دولت دفاع می‌کنند. ابتدا باید این نکته را برای آنان روشن کرد، کسی که به حقوق طبیعی آدم‌ها احترام نمی‌گذارد، به صرف دفاع از بازار آزاد نمی‌تواند لیبرال باشد. آن هم در کشوری مثل ایران و در موقعیتی که با وجود همین قانون به ظاهر حمایتی، با تعداد زیادی از کارگرانی که به دلیل نیاز مجبور شده‌اند به شرایط غیرانسانی کار گردن بگذارند، مواجهیم. آنچه در قانون کار آمده و مدام هم عده‌ای را از زیر چترش خارج می‌کنند، حاصل قرن‌ها آزمون و خطای بشر برای حفظ مرزهای انسانی است که مجبور است برای گذران زندگی‌اش کار کند. معلق‌کردن این دستاوردها به بهانه حفظ چیز مبهمی که بازار می‌خوانیم، هرچه که باشد حق ندارد با استفاده از نام محترم «آزادی» برای خودش مشروعیت دست و پا کند. ماده «۱۱۲» قانون کار به تعریف «کارآموز» و شرایط به کارگیری‌اش می‌پردازد. به این ترتیب که قانون کار به کارفرما اجازه می‌دهد با استخدام نوجوانان در کنار آموزش، از نیروی کار آنان نیز استفاده کند. طبیعی است که در دوره آموزشی کارآموزان از حقوق کامل یک کارگر عادی بی‌بهره‌اند و به همین منظور برای جلوگیری از سوءاستفاده و به کارگیری کارگر تحت نام قلابی کارآموز قانونگذار در بند ب ماده «۱۱۲» محدوده سنی برای استخدام کارآموزان مشخص کرده است: افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸سال تمام بیشتر نباشد. در پیش‌نویس اصلاح قانون کار، دولت پیشنهاد کرده که شرایط سنی از شرایط کارآموزی حذف شود، حال آنکه در قانون کار به منظور تاکید بر شرایط سنی کارآموز علاوه بر بند «ب» ماده «۱۱۲»، ماده «۱۱۵» نیز تصریح دارد: «کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده «۱۱۲» تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود، ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.» دولت قصد دارد علاوه بر حذف کامل این ماده تغییراتی نیز در بند «ب» ماده «۱۱۲» به این ترتیب اعمال کند: «افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین و در کارگاهی معین به کارآموزی به صورت استاد و شاگردی اشتغال دارند.»

ادامه در صفحه ۱۱

یادداشت

اصلاحیه، تولید را تقویت می‌کند

حسین سلاح‌ورزی*

بازنگری در پدیده‌ای به نام قانون در همه زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی ضرورت دارد و این حرکت و اصلاح نشانه پویایی یا به عبارتی ضرورت پویایی برای مناسبات اقتصادی محسوب می‌شود. این مساله در مورد قوانین مربوط به کار نیز چه بسا با اهمیت بیشتری جاری و ساری است. قانون کار باید بعد از گذشت زمان با توجه به مقتضیات اجتماعی و اقتصادی ترمیم و بازسازی شود. پیش از این نیز همواره در دولت‌های مختلف مطرح بوده است و کارشناسان و مدیران اقتصادی همواره خواستار تغییر قوانین مربوط به کار با توجه به ضروریات اقتصادی و اجتماعی کشور بوده‌اند. از این منظر نباید با اصلاح قانون کار به گونه‌ای برخورد کرد که انگار اتفاق تازه‌ای رخ داده است. البته در کنار دولت‌ها، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی نیز از مدافعان اصلاح قانون کار محسوب می‌شوند. در چنین فضایی و در بستر این رویکرد توجه به یک نکته اهمیت زیادی دارد. وقتی از قانون کار صحبت می‌کنیم دیگر بحث کارگر یا کارفرما مطرح نیست، باید اصل تولید و اصل کار را مورد هدف قرار داد و آنها را به‌عنوان اصلی‌ترین کلیدهای اقتصادی معرفی کرد. بدون‌شک تولید مهم‌ترین مولفه یا پدیده اقتصادی است که می‌تواند حیات سرمایه‌گذاری‌های مولد و ایجاد اشتغال را تضمین کند. کارگران نیز باید به جایی برسند که این واقعیت را پذیرا شوند و برای آن اهمیت قایل باشند. این درک اگر شکل بگیرد مسیر حفظ تولید را تقویت و اساس کار را محکم می‌کند. نمی‌توان بدون تولید شریان اقتصادی را متصل و منظم کرد. این چیزی نیست که صرفا به کارگر یا کارفرما مربوط باشد یا به هر کدام از آنها امتیاز ویژه‌ای بدهد، بلکه درک کارآیی و کارآمدی تولید همه گروه‌های اقتصادی را می‌تواند منتفع کند. هرازگاهی در مورد قانون کار به گونه‌ای سخن گفته می‌شود که انگار این قانون یا اصلاحیه آن یک گروه را دیده است در صورتی که این‌گونه نیست. اگر به اصل کار و تولید توجه کنیم بسیاری از این انتقادها نیز جایی برای مطرح شدن نخواهند داشت. من اعتقاد دارم که با محوریت تولید (پدیده‌ای که هم کارفرما به آن نیاز دارد و هم کارگر) اصلاحیه قانون کار باعث مترقی‌تر شدن این قانون شده است. البته بدون شک اصلاحات کافی نیست و نمی‌تواند آن گونه که باید فضای کسب و کار را بهبود بخشد اما در مجموع، آینده تولید را در شرایط بهتری ترسیم کرده است. من به عنوان یک کارفرما به این اصلاحیه نگاه می‌کنم و از تحلیل‌های کارگری نیز اطلاعی ندارم، معتقدم اصلاحیه قانون کار، حفظ و تقویت اشتغال را به همراه دارد و این مساله بیش از هر کس برای کارگران مفید است. به این نکته نیز باید اشاره کنم که خیلی از اتفاقات موجود در اصلاحیه قانون کار بیش از این نیز مطرح شده بود. مثلا بندهایی که در مورد قراردادهای موقت کار یا فسخ قراردادهای کارگری وجود دارد، قبلا به صورت مصوبه در مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز وجود داشته‌اند اما حالا با آنها برخورد می‌شود. فارغ از این اما باید دوباره تاکید کنم که فراتر از کارگر و کارفرما نگاه کنیم. اصل تولید و اساس کار است. تولید اگر ضربه ببیند نظام سرمایه‌گذاری و حوزه مولد اقتصادی دچار مشکل می‌شوند در آن وقت دیگر نه کارفرما و نه کارگر می‌توانند از اقتصاد بهره ببرند.

*رییس اتاق بازرگانی خرم‌آباد
و عضو هیات رییسه کانون عالی کارفرمایان

آگهی مزایده عمومی

سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران در نظر دارد ۴۳ دستگاه از خودروهای سواری و وانت مازاد بر نیاز خود را از طریق مزایده عمومی بفروش برساند. جزئیات در برگه شرایط مزایده ذکر شده است.

۱- محل دریافت و تحویل اسناد مزایده:
الف) تهران- خیابان ولی عصر- ضلع جنوب غرب میدان ونک- سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران (دبیرخانه)
ب) کرج- شهر صنعتی- میدان استاندارد- خیابان ذوب آهن- سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران (دبیرخانه)

۲- مبلغ و نوع تضمین شرکت در مزایده:
سپرده شرکت در مزایده معادل ده درصد (۱۰٪) قیمت پیشنهادی تعیین می گردد که بایستی به یکی از طرق زیر تحویل سازمان گردد:
الف) به صورت ضمانت نامه معتبر بانکی به نفع سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران با مهلت ۳ ماهه و قابل تمدید.
ب) واریز نقدی به حساب سیبای ۲۱۷۵۴۴۹۰۰۵۰۰۱ بنام رابط تمرکز وجوه سپرده سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران نزد بانک ملی شعبه استاندارد کد ۲۶۴۷ قابل واریز از کلیه شعب بانک ملی.

۳- مهلت زمانی دریافت اسناد مزایده:
از تاریخ انتشار آگهی به مدت ده روز (بجز ایام تعطیل) در ساعات اداری از ۸ صبح الی ۱۵ بعدازظهر

۴- آخرین مهلت تحویل پاکات:
حداکثر تا ساعت ۱۵ روز چهارشنبه مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۰۴ خواهد بود

۵- زمان و محل بازگشایی پاکات:
ساعت ۱۰ صبح روز یکشنبه مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۰۸ در کرج- شهر صنعتی- میدان استاندارد- خیابان ذوب آهن- سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران- سالن شهید برزگر خواهد بود.

شرایط مزایده:
۱- به پیشنهادات حجیم، مخدوش، مشروط، فاقد امضاء یا دارای امضای غیر مجاز و سپرده‌های کمتر از میزان تعیین شده، چک شخصی و نظایر آن و پیشنهاداتی که بعد از انقضاء مدت مقرر در آگهی واصل شود مطلقا ترتیب اثر داده نخواهد ش