

مهندس «سیدعمادالدین شجاعی»، رییس کمیته تخصصی راهبردهای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و مدیر گروه توسعه منابع انسانی مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی:

توجه به الزام‌های اصلاح و بازنگری قانون کار منافع همه ذینفعان باید رعایت شود

از سوی مجامع مختلف بویژه مجامع کارفرمایی، بر قانون کار ارائه شده است، که به نظر من هرگونه نقد منصفانه از قانون کار باید با توجه به ظرف زمانی و شرایط و اوضاع و احوال کشور در آن دوره خاص صورت پذیرد.

بدیهی است، امروز پس از گذشت ۲۰ سال از زمان تصویب آن قانون و با توجه به تغییر و تحولات متعددی که در اقتصاد کلان کشور شاهد آن بوده‌ایم، قانون جاری دیگر توانایی پاسخگویی به نیازهای روز کشور را نداشته باشد.

به تازگی هم پس از گذشت مدت زمانی طولانی، اصلاحیه پیش‌نویس قانون کار جدید منتشر شده است که طبیعتاً با واکنش‌های متفاوتی در سطوح کارگری، کارفرمایی و کارشناسی مواجه شده است.

مهم‌ترین دیدگاه‌های مطرح شده را که طبعاً رویکردی انتقادی دارند، در چه مواردی خلاصه می‌کنید؟

اگر بخواهیم اهم دیدگاه‌ها و نظرات ذینفعان مختلف این قانون را به صورت خلاصه مرور کنیم می‌توانم به مواردی اشاره کنم:

محافل کارگری کشور معتقد هستند پیش‌نویس جدید هیچ‌گونه مزیتی برای کارگران دربر نداشته و در بسیاری از موارد مانند افزایش سهولت اخراج کارگران و یا نحوه پرداخت حق سنوات کارگران، پیش‌نویس به صورت جانب‌دارانه به نفع کارفرمایان تنظیم شده است.

کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از ذینفعان اصلی قانون



به تازگی، موضوع اصلاح قانون کار به صورت جدی مطرح شده است. انتشار اصلاحیه پیش‌نویس قانون کار، از جمله موضوعاتی است که بار دیگر بحث اصلاح قانون کار و سایر موضوعات مرتبط با قانون، نظیر اصلاح نظام طبقه‌بندی مشاغل را به محافل کارشناسی و عمومی جامعه بازگردانده است. به بهانه انتشار این پیش‌نویس جدید مهندس «سیدعمادالدین شجاعی»، مدیر گروه توسعه منابع انسانی مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی و رییس کمیته تخصصی راهبردهای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در گفت و گویی با خبرنگار انجمن به بررسی موضوع و چالش‌های موجود در نظام طبقه‌بندی مشاغل کشور پرداخت.

پیش‌نویس نهایی این قانون در ۲۹ آبان ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شد و از ابتدای سال ۱۳۷۰ به مورد اجرا گذاشته شد.

طی این سال‌ها یقیناً گزاره‌ها و متغیرهای زیادی در مواد و تبصره‌های آن قانون دستخوش تغییر و دگرگونی شده است. به نظر شما رویکرد نقادانه و کارشناسی به این تغییرات باید چگونه باشد؟

در سال‌های اخیر، نقدهای بسیاری

آقای شجاعی، بهتر است به عنوان مقدمه، ابتدا به سابقه و تاریخچه شکل‌گیری این قانون و اصلاحیه قانون کار اشاره کنید؛ دانستن سابقه به درک بهتر موضوع کمک می‌کند.

پیش‌نویس اولیه این قانون، در سال‌های آغازین انقلاب اسلامی و در فضای خاص کشور در دوران جنگ تحمیلی، در سال ۱۳۶۰ تدوین شد و مخالفان و موافقان سرشناسی هم در بدنه دولت وقت و هم در بین نمایندگان مجلس داشت. فرآیند تصویب قانون کار با توجه به فضای حاکم آن زمان کشور، کنش و واکنش‌های مختلفی در سطح جامعه ایجاد کرد؛ سرانجام

مذکور نیز به شدت به برخی از بندهای پیش نویس معترض هستند. عمده ترین موارد مورد اشکال از دید کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی مربوط به موارد ذیل است:

الف- حذف محوریت و لغو انحصار سازمان تأمین اجتماعی به عنوان تنها سازمان بیمه گر اجتماعی متولی بیمه مشمولین قانون کار؛ که تغییرات انجام شده به شرح ماده ۵۵ پیش نویس ماده ۲۳ قانون کار و ماده ۱۴ پیش نویس که با رویکرد تخفیف و تقلیل جایگاه سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با پوشش بیمه اجتماعی مشمول قانون کار صورت پذیرفته است.

ب- از سوی دیگر، به نظر می رسد شرایط اخراج کارگران تا حدودی در این سیستم سهل تر شده است؛ از دید سازمان تأمین اجتماعی این امر می تواند باعث شود که مصارف مالی سازمان، نظیر مقرری بیکاری و مستمری که به نوعی از طریق این سازمان باید تأمین شود، افزایش پیدا کند.

ج- نکته قابل توجه دیگر اینکه، در پیش نویس مورد اشاره، متولی پوشش بیمه ای مشمولین قانون کار را به استفاده از صندوق تأمین اجتماعی یا سایر صندوق های بیمه ای مخیر گذاشته است که این امر می تواند به کاهش منابع درآمدی سازمان مذکور منجر شود.

علاوه بر این موارد، بخشی از پیش نویس منتشره حاوی ابهامات و نکات حل نشده ای است که ذهن کارشناسان فعال در این حوزه را به خود مشغول کرده است.

لطفاً برای عینی تر شدن موضوع مثال هم بیاورید؟

بله، البته این مثال را هم باید یکی از موارد اشکال تلقی کنیم. یکی از نکاتی که در بحث پیش نویس اصلاحیه قانون کار بسیار چالش برانگیز شده، موضوع نحوه محاسبه و پرداخت حق سنوات است. براساس قانون جاری، آخرین دستمزد کارگر مبنای محاسبه حق سنوات قرار می گرفت. در اصلاحیه پیش نویس قانون

جدید پیشنهاد شده است که این مبلغ به حساب های سپرده بلندمدت کارگران واریز شود. در صورتی که مشخص نشده آیا به این سپرده ها سود هم تعلق خواهد گرفت یا خیر؟ و اینکه واریز این مبالغ به حساب های جداگانه، چه نفعی می تواند برای کارفرما و بویژه کارگران داشته باشد؟

اگر موافقید برگردیم به ادامه اشکال های کارشناسی. مورد دیگر هم قابل اشاره هست؟

بله، در وضعیت موجود بخش بزرگی از کارفرمایان علاقه مند هستند که برای جلوگیری از انباشته شدن حق سنوات کارکنان با نرخ های جدید، حق سنوات پرسنل را به صورت سه ماهه، شش ماهه یا سالانه تسویه نمایند. بر این اساس انتظار می رود کارفرمایان از پیشنهاد جدید، استقبال کنند ولی مشخص نیست این پیشنهاد چه نفعی برای کارگران خواهد داشت و آیا به مبالغ واریز شده به صندوق های مورد اشاره سود تعلق میگیرد؟ و اگر خیر، اثر تورمی ناشی از کاهش ارزش پول در طول سنوات خدمت کارگر، چگونه جبران میشود؟

البته در پیش نویس جدید اشاراتی به پذیرش سطح دستمزدهای متفاوت برای مشاغل مختلف شده است که جزو نقاط قوت پیش نویس جدید است. ولی چگونگی جاری سازی آن و ضوابط حاکم، هم چنان مبهم باقی مانده است.

به عنوان یک صاحب نظر، راهکار جدی رفع اشکالات را در چه مواردی میدانید؟

به نظرم، اصلاح قانون کار بدون توجه جدی و همه جانبه به منافع کلیه ذینفعان این قانون اعم از نهادهای دولتی، کارفرمایان و کارگران عزیز در یک فضا و گفتگوی ملی نمی تواند موفق شود. علاوه بر این، بسیار شایسته بود که هم زمان با اصلاح قانون کار، مشکلات، چالش ها و کاستی های نظام طبقه بندی مشاغل کشور که ارتباط تنگاتنگی با قانون مذکور دارد هم به صورت یکپارچه و در تعامل با اصلاح قانون کار

کشور مورد بررسی و موشکافی همه جانبه قرار می گرفت.

حقیقت این است که سالیان متمادی است، سازمان ها و شرکت های مجری نظام طبقه بندی مشاغل از کاستی ها و نقاط ضعف متعدد این نظام در رنج هستند و کلیه اصلاحیه ها و طرح هایی که برای حل مشکلات این نظام در سازمان ها در نظر گرفته شده، مقطعی بوده و پس از مدت زمان کوتاهی دیگر سودمند نبوده و نتوانسته مشکلات شرکت ها را به صورت ریشه ای حل کند.

و طبعاً در این میان، نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی آسیب پذیرتر شدند، اینطور نیست؟

یکی از بزرگترین عوارض نامطلوب نظام طبقه بندی مشاغل فعلی، تأثیر نامطلوب و مخربی است که بر کارکرد صحیح سایر زیرسیستم های منابع انسانی می گذارد. به عبارت دیگر متولیان منابع انسانی، به منظور رفع نواقص و مشکلات نظام طبقه بندی مشاغل، ناچار به انجام اصلاحاتی در عناوین شغلی، سطوح، ساختار سازمانی یا ضرایب و فوق العاده های پرداختی به کارکنان می شوند؛ که این مسکن ها نه تنها نمی توانند به حل مشکل قطعی و درازمدت عارضه نخست بپردازند، بلکه به سرعت، مشکلات جدیدی را در سایر زیرسیستم های منابع انسانی شرکت ایجاد می کنند.

پیشنهاد شما چیست؟

تاکید میکنم که باید فرصت موجود را مغتنم شمرده و با دعوت از همه صاحب نظران و ذینفعان این قانون اعم از نهادهای دولتی، جامعه کارفرمایی و کارگری بویژه با توجه به تغییر و تحولات اخیر و آتی کشور در راستای جاری سازی اصل ۴۴ و واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی، یکبار و به صورت یکپارچه، اصلاحات لازم در مورد قوانین و سیستم های فوق در یک فضای کارشناسی، بررسی و اصلاح شوند.