



احترام به حقوق شهروندی

نیازمند تغییر بینش دستگاه‌های اجرایی است

تضییع حقوق کارگران در «لایحه اصلاح قانون کار»



هر گونه اصلاح در قانون کار، اولاً، باید چتر حمایتی مؤثرتری را برای کارگران فراهم کند و ثانیاً، زمینه مناسبی را برای تسهیل روابط کار به وجود بیاورد

کلی، مجاز به برداشت از این حساب خواهد بود. «حس سنوات کارگران، محروم کردن آنها از حق تصمیم‌گیری برای مالی است که صاحب آن هستند. هر چند قانونگذار می‌تواند با تصویب قانون، در شرایط خاص، مانع از دسترسی افراد به اموالشان شود، اما به نظر می‌رسد، با توجه به شرایط اقتصادی فعلی و نیاز مبرم کارگران، این رویه، رویه‌ای ناعادلانه است.

اصلاحیه ماده ۲۹

تضییع حقوق کارگران در «لایحه اصلاح قانون کار»، به موارد مربوط به سنوات یا خاتمه قرارداد کار محدود نمی‌شود. یکی از موارد بحث برانگیز این لایحه که مخالف با ماده یک قانون مسئولیت مدنی نیز است، اصلاحیه ماده ۲۹ قانون کار است. بر اساس قانون کار فعلی، «در صورتی که بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگرش شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی را کار را به کار سابق وی بازگرداند.» در لایحه مذکور، این ماده قانونی با جایگزین کردن عبارت «حق السعی ایام» به جای «خسارت ناشی از» اصلاح شده است. بنابراین، در صورتی که کارفرما قرارداد کار کارگری را، بی دلیل تعلیق کند، تنها ضمن پرداخت دستمزد ایام تعلیق خواهد بود و مسئولیتی در قبال خسارات ناشی از این تعلیق ندارد. به عنوان نمونه، اگر پرداخت اقساط بانکی کارگر به دلیل تعلیق بی دلیل او از سوی کارفرما، به تأخیر بیفتد و کارگر بابت این تأخیر، متحمل زیان یا جریمه شود، کارفرما برای جبران این خسارت، مسئولیتی بر عهده نخواهد داشت. این رویه افزون بر نا عادلانه بودن، در تعارض با ماده یک قانون مسئولیت مدنی است که تصریح دارد: «هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی، به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتی یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده [است]، لطمه‌ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود، مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می‌باشد.»



عبارتند از: الف- فوت کارگر؛ ب- بازنشستگی کارگر؛ ج- از کار افتادگی کلی کارگر؛ د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن؛ ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است؛ و- استعفاً کارگر. (ماده ۲۱) اما در لایحه «اصلاح قانون کار»، ۳ مورد دیگر نیز به این موارد افزوده شده است: ز- توافق بین کارگر و کارفرما؛ ح- کاهش تولید و تغییر ساختاری که در اثر الزام قوانین و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ویا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام یا بخشی از کار شود؛ ط- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه. به پیشنهاد الحاق سه بند به ماده ۲۱، چند ایراد وارد است. اولاً، با استناد به موضوع توافق میان کارگر و کارفرما، کارفرما می‌تواند با استفاده از روش‌هایی خارج از چارچوب قانونی، کارگر را برای توافق بر سر خاتمه دادن قرارداد کار، تحت فشار قرار دهد. ثانیاً، کارفرما قادر است با تمسک به شرایط بد اقتصادی و... از زیر بار تعهد قرارداد که با کارگر منعقد کرده‌است، شانه خالی کند و زمینه اخراج بدون دلیل کارگران فراهم شود. ثالثاً، به نظر می‌رسد که ورود کمیته انضباطی به موضوع فسخ قرارداد کار، خارج از وظایف عرفی آن باشد.

از سوی دیگر، مطابق بند ۹ «لایحه اصلاحیه قانون کار»، حق سنوات کارگر که معادل یک ماه حقوق پایه برای یک سال کار است، از دسترس وی خارج و در حساب‌های سپرده بلند مدت بانک‌ها حبس می‌شود. در این بند لایحه، که تحت عنوان «ماده مکرر ۲۴» مطرح شده‌است، «کارگر جز در موارد پیش‌بینی شده در آیین‌نامه اجرایی این ماده، صرفاً در زمان بازنشستگی یا از کار افتادگی

قانونگذار با تصویب قانون کار، در پی حمایت از کارگر در برابر قدرت کارفرماست؛ هر چند که در این زمینه، همیشه تسهیل روابط میان کارگر و کارفرما برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر نیز مد نظر قرار گرفته‌است

اولاً، باید چتر حمایتی مؤثرتری را برای کارگران فراهم کند و ثانیاً، زمینه مناسبی را برای تسهیل روابط کار به وجود بیاورد. حال باید دید آیا «لایحه اصلاح قانون کار» می‌تواند به چنین نتایجی منتج شود؟ در ادامه، به بررسی این مسئله در برخی بندهای «لایحه اصلاح قانون کار» می‌پردازیم.

آسیب به امنیت شغلی و مالی

امنیت شغلی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارگران است. بسیاری از کارگران، نگرانی از بیکاری احتمالی در آینده را تجربه کرده‌اند. طی سال‌های اخیر، قراردادهای موقت کار، امنیت شغلی کارگران را بسیار آسیب‌پذیر کرده‌است. با این حال، مطابق قانون کار فعلی، کارگر در دوره زمانی تعیین شده در قرارداد کار، از مزایای شغلی بهره‌مند است و کارفرما قادر به اخراج وی یا فسخ قرارداد کار، مگر در موارد تصریح شده قانونی، نیست. طبق قانون، مواردی که باعث خاتمه قرارداد کار می‌شود،

جواد نوائین رودسری
info@khorasannews.com

«اصلاح قانون کار»، موضوع جدیدی نیست. سال‌هاست که کارشناسان درباره لزوم انجام اصلاحات در قانون کار صحبت می‌کنند. با این حال، طی هفته‌های گذشته، ارسال «لایحه اصلاح قانون کار»، از سوی وزارت «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» به مجلس شورای اسلامی، واکنش‌های منفی زیادی را در پی داشته‌است؛ تا جایی که «سید حسن هفده تن»، معاون وزیر کار، در گفت‌وگو با خبرگزاری مهر اعلام کرد که وزارتخانه متبوعش، در صورت تقاضای نمایندگان کارگران، «لایحه اصلاح قانون کار» را از مجلس پس خواهد گرفت. اما با وجود اعتراض‌های مکرر نمایندگان کارگران، تا کنون خبری رسمی، مبنی بر پس گرفتن این لایحه از مجلس شورای اسلامی، منتشر نشده‌است. غلامرضا عباسی، رئیس کمیسیون عالی انجمن‌های صنفی کارگران در آخرین روز شهریور ماه، طی گفت‌وگویی با خبرگزاری مهر، به عدم مشورت با کارگران در تدوین «لایحه اصلاح قانون کار» اعتراض کرد و این رویه را مغایر اصل سه‌جانبه‌گرایی در روابط کار دانست. با این حال، در لایحه مذکور که ظاهراً توسط کارشناسان وزارت کار تهیه و تدوین شده‌است، موارد متعددی از ابهامات قانون پیشین، وضع مقررات نا عادلانه و تعارض با سایر قوانین موضوعه به چشم می‌خورد، که طی هفته‌های اخیر، نمایندگان و فعالان جامعه کارگری، کمتر به آنها اشاره کرده‌اند.

چرا قانون کار؟

فلسفه تهیه و تدوین قانون کار، دفاع از حقوق کارگران به عنوان قشر آسیب‌پذیر جامعه است. تصویب قوانین کار زمانی مرسوم شد که روابط میان کارگران و کارفرمایان، پس از انقلاب صنعتی، به سرعت توسعه پیدا کرد. پیشرفت‌هایی که در زمینه تولید ماشین‌آلات صنعتی به وجود آمد، باعث کاهش نیاز کارخانه‌ها به کارگران شد. در این شرایط، کارگران بیکار افزایش پیدا کردند و زمینه بهره‌کشی از آنها، بیش از گذشته فراهم شد.

نخستین قوانین کار، برای مقابله با چنین وضعیتی به تصویب رسید. بنابراین، نباید باعث تعجب شود که چرادر قانون کار، جنبه حمایت از کارگر، بر تأمین خواسته‌های کارفرما می‌چربد. در واقع قانونگذار با تصویب قانون کار، در پی حمایت از کارگر در برابر قدرت کارفرماست؛ هر چند که در این زمینه، همیشه تسهیل روابط میان کارگر و کارفرما برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر نیز مد نظر قرار گرفته‌است. از این مقدمه کوتاه، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که هر گونه اصلاح در قانون کار،



آثار «تمکین» و «نشوز» در روابط زوجین

در خانواده به عنوان یک نهاد اجتماعی، تقسیم کار شکل گرفته و هر کس مسئولیت و وظیفه‌ای را بر عهده دارد که سرپیچی از این وظایف باعث می‌شود فرد به عنوان «ناشزه» تلقی شود. به گزارش خبرگزاری میزان، در همین زمینه، مرد در خانواده، رئیس خانواده محسوب می‌شود و وظیفه مدیریت امور مالی، پرداخت نفقه و حراست از کبان خانواده را بر عهده دارد. در مقابل، زن هم باید به وظایفی که برای مدیریت خانه و برقراری آرامش در زندگی زناشویی نیاز است، عمل کند. بر همین اساس، همان‌طور که مرد مسئول تأمین مالی خانواده است، زن هم باید از شوهر در وظایف زناشویی تمکین کند. اگر مردی به وظایف مالی خود در خانواده عمل نکند و نفقه نپردازد، از نظر قانون مجرم است و باید مجازات شود، زنی هم که به وظایف خود عمل نکند، «ناشزه» محسوب می‌شود؛ از نفقه محروم است. دکتر زهرا داور، حقوقدان و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در پاره‌مفاهیم تمکین و نشوز گفت: تمکین به معنای انجام وظایف زناشویی و نشوز، مقابل آن است، این موضوع وابستگی عمیق به محیط ریاست خانواده دارد و مبانی پذیرفته شده در آن بحث، روشنگر حریم این موضوع است. وی بیان کرد: تمکین و نشوز نسبت به زن به کار می‌رود؛ از آنجا که در قانون وظایف زن اعم از تمکین جنسی و عدم خروج از منزل بدون اذن شوهر و تبعیت از شوهر به‌طور کلی ذکر شده‌است، بنابراین هر گونه عدم تمکین از سوی زوجه، منجر به تحقق نشوز از سوی وی می‌شود. این حقوقدان تأکید کرد: نشوز زمانی صورت می‌گیرد که زنی از همسر خود تمکین نکند و این تمکین که در دو نوع خاص و عام تقسیم می‌شود. وی افزود: تمکین عام عبارت است از لزوم اطاعت زن از شوهر در امور جاری زیر یا به موجب ماده ۱۱۰۵ قانون مدنی شوهر رئیس خانواده محسوب می‌شود. داور در پاره تمکین خاص نیز توضیح داد: تمکین خاص همان تمتع جنسی شوهر از همسر خود است و وقتی زن از این موضوع تمکین نکرد و این موضوع بدون مانع مشروع باشد، فرد، ناشزه محسوب می‌شود. داور در پاره عدم تمکین زوج به مانع مشروع نیز خاطر نشان کرد: گاهی ممکن است زوج به دلیل عدم تمکین نکند که به آن مانع مشروع گفته می‌شود. البته در قانون از مانع مشروع به عنوان بیماری یاد می‌شود به طوری که اگر زنی به واسطه بیماری نتواند تمکین کند، مانع مشروع است.

دستیار ویژه رئیس‌جمهور در امور حقوق شهروندی گفت: احترام به حقوق شهروندی و عملیاتی شدن این قانون، نیازمند تغییر بینش مردم و دستگاه‌های اجرایی در جامعه است. به گزارش ایرنا، الهام امین زاده افزود: می‌توان اقدام‌هایی برای حقوق شهروندی در یک برنامه کوتاه مدت یا به‌سازگاری دولت‌پانزدهم انجام داد.

مشاوره حقوقی

خواندگان محترم! در صفحه حقوقی‌روزنامه‌خبرسان، پاسخگوی پرسش‌های حقوقی شما هستیم. شما می‌توانید پرسش‌های خود را در تمام زمینه‌های حقوقی، از طریق پیامک به شماره ۲۰۰۹۹۹ ارسال کنید. لطفاً در ابتدای متن پیامک کلمه «حقوقی» را قید فرمایید.

پرسش: دو سال پیش، طی نزاعی طایفه‌ای در روستای ما، فردی کشته شد و ۴ نفر به اتهام ارتکاب قتل، بازداشت شدند. مدتی بعد، تمام افراد طایفه‌ای که ۴ نفر از آنها متهم به ارتکاب قتل بودند، به مشهد آمدند و ساکن شدند. اما طایفه دیگر، در زمان عدم حضور طایفه مهاجر، مغازه‌ها و باغ‌های طرف مقابل را آتش زدند و تخریب کردند. به همین دلیل، مالکین شکایت کردند اما دادگاه تعیین تکلیف را منوط به آوردن شاهد کرده‌است. آیا می‌توانیم موضوع دشمنی قبلی را به عنوان اماره در دادگاه ارائه کنیم و بر اساس آن از قاضی بخواییم حکم صادر کند؟

پاسخ: اثبات جرم نیاز به ارائه دلایلی مانند شهادت، اقرار، اماره و... دارد. اما همه دلایل اثبات، ارزش اثباتی یکسانی ندارند. شهادت یک دلیل مستقیم و کامل است. از آنجا که اماره حقوقی صرفاً نشانه وقوع جرم است، ارزش اثباتی کمتری دارد. روابط قبلی و طایفه‌نیز صرفاً دلیل از وجود انگیزه ارتکاب جرم است و حتی اگر اماره محسوب شود، برای اثبات جرم کافی نیست. به همین دلیل بهترین راه برای اثبات وقوع جرم در شرایطی که شهید به دلیل ترس، حاضر به ادای شهادت نیستند اعلام این امر به بازپرس رسیدگی کننده به پرونده است. زیرا مطابق ماده ۲۱۴ قانون آیین دادرسی کیفری، «هر گاه بیه خطر جانی یا حیثیتی و یا ضرر مالی برای شاهد یا مطلع و یا خانواده آنان وجود داشته باشد، اما استماع اظهارات آنان ضروری باشد، بازپرس به منظور حمایت از شاهد یا مطلع و با ذکر علت در پرونده، تدابیر زیر را اتخاذ می‌کند: الف- عدم مواجهه حضوری بین شاهد یا مطلع یا شاکی با متهم ب- عدم افشای اطلاعات مربوط به هویت، مشخصات خانواده‌ای و محل سکونت یا فعالیت شاهد یا مطلع ب- استماع اظهارات شاهد یا مطلع در خارج دادسرا یا وسایل ارتباط از راه دور» در صورتی که در این صورت، طبق ماده ۱۱ آیین‌نامه اجرایی حمایت از شهید، عدم افشای اطلاعات شاهد یا مطلع یا خانواده‌وی در صورت احراز شرایط مذکور در ماده ۲۱۴ قانون، مطلق است و اطلاعات مزبور برای هیچ شخصی اعم از شاکی یا متهم یا وکیل آنها یا سایر افراد فاش نمی‌شود. بنابراین می‌توانید به شهید اطمینان خاطر دهید که طرف مقابل هیچ‌گاه از اسامی آنها مطلع نمی‌شود. در صورتی که تعهدات ذکر شده مؤثر واقع نشود، شهید حاضر به ادای گواهی در محضر دادگاه نشود، مطابق تبصره یک ماده ۲۰۴ قانون آیین دادرسی کیفری، دادگاه دستور جلب‌شهود را صادر کند.

برادر عزیزمان آقای دکتر رضا شاه‌محمدی

موفقیت در آزمون **دستبازی تخصصی رشته طب اورژانس مشهد**

را به شما و پدر و مادر عزیزمان تبریک عرض نموده و برایت موفقیت و سربلندی روزافزون از درگاه ایزد منان آرزو مندیم.

احسان و التاز ۱۵۲۰-۲۵۰۹

خواهر عزیزمان دکتر شقایق رحمانی

موفقیت در آزمون **دستبازی تخصصی رشته طب اورژانس مشهد**

را به شما و پدر و مادر عزیزمان تبریک عرض نموده و برایت موفقیت و سربلندی روزافزون از درگاه ایزد منان آرزو مندیم.

احسان و التاز ۱۵۲۰-۲۵۰۹

نوه عزیزمان علی

بار دیگر نتیجه تلاش بی‌پایانت مایه مباحات گردید. درخشش را در قبولی **رشته پزشکی تبریک** میگویم.

به وجود تو افتخار می‌کنیم. عدالتیان شهرباری و بانو

۱۵۲۰-۲۴۱۲

مادر عزیزم خانم دکتر غزاله اعظمی

قبولی ات را در آزمون **بورد تخصصی رشته داخلی**

تبریک می‌گویم و موفقیت روزافزون تو را از خداوند مهربان خواستارم.

دخترت درسا ۱۵۲۰-۲۷۰۲

مادر عزیزم خانم دکتر امیررضا افغانی

قبولی شما را در **تخصص اطفال**

تبریک می‌گویم و بی شک آن را نتیجه تلاش و پشتکار شما و پشتیبانی همسر گرامی تان **دکتر جواد محمدی** می‌دانیم.

با آرزوی موفقیت‌های شما در تمام مراحل زندگی تان **مهندس مهرداد حقیقی و بهناز دارابی**

۱۵۲۰-۲۵۱۶

خواهر زاده عزیز خانم دکتر امیررضا مشرقی

قبولی شما را در **تخصص اطفال**

تبریک می‌گویم و بی شک آن را نتیجه تلاش و پشتکار شما و پشتیبانی همسر گرامی تان **دکتر جواد محمدی** می‌دانیم.

با آرزوی موفقیت‌های شما در تمام مراحل زندگی تان **مهندس مهرداد حقیقی و بهناز دارابی**

۱۵۲۰-۲۵۱۶