



انجمن زیرانگشمار

گزارش کارشناسی :

تحلیلی بر قانون کار
و ارائه برخی پیشنهادهای اصلاحی
(۱)

فهرست مطالب

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	۱- مقدمه
۴	۲- اهداف قانون کار
۵	۲-۱- اهداف اقتصادی قانون کار
۵	۲-۲- فضا سازی برای همکاری‌ها و روابط انسانی در محیط کار
۶	۲-۳- توسعه منابع انسانی از طریق ارتقاء سطح دانش و آگاهی
۶	۲-۴- بهره‌وری
۷	۲-۵- تضمین مزد و معاش در دوران اشتغال و بیکاری
۷	۲-۶- تبیین نظام‌های تشویق و تنبیه
۸	۲-۷- تامین حقوق نیروی انسانی شاغل
۹	۲-۸- ایجاد رابطه و مقیاس سنجش بین مزد و میزان کار
۹	۲-۹- عدالت در تعیین اختیارات و مسئولیت‌ها
۱۰	۲-۱۰- اشاعه فرهنگ کار
۱۱	۲-۱۱- تعریف و تبیین روابط کار مزدی و اجتماعی در محیط کار
۱۱	۲-۱۲- سیاست‌های اشتغال
۱۲	۲-۱۳- پیشگیری از اختلافات و داوری ناعادلانه
۱۲	۲-۱۴- انعطاف‌پذیری و پویایی
۱۲	۳- نگاهی بر محتوای قانون کار
۱۲	۳-۱- مسائل عمومی و کلی
۱۲	۳-۱-۱- گستردگی شمول قانون کار
۱۵	۳-۱-۲- الزامات یکسویه برای کارفرمایان
۱۶	۳-۱-۳- محدودیت در اعمال مدیریت
۱۹	۳-۱-۴- افزایش هزینه‌های تولید
۲۰	۳-۱-۵- امنیت شغلی کارگران
۲۱	۳-۱-۶- تشکلهای کارگری
۲۱	۳-۱-۷- مجازات مدیریت
۲۲	۴- بررسی مواد قانون کار
۲۲	۴-۱- پوشش قانون کار

فهرست مطالب

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۲۴	۳-۴- تعلیق قرارداد کار
۲۸	۴-۴- خاتمه قرارداد کار
۳۲	۵-۴- جبران خسارت از هر قبیل
۳۵	۶-۴- مدت کار
۳۵	۷-۴- تعطیلات و مرخصی‌ها
۳۸	۸-۴- زنان و نوجوانان
۳۹	۹-۴- حفاظت و بهداشت کار
۴۰	۱۰-۴- بازرسی کار و کارشناس بهداشت کار
۴۲	۱۱-۴- آموزش و اشتغال
۴۲	۱-۱۱-۴- کارآموزی
۴۲	۲-۱۱-۴- اشتغال
۴۳	۱۲-۴- تشکلهای کارگری و کارفرمایی
۴۵	۱۳-۴- مذاکرات و پیمانهای دستجمعی
۴۶	۱۴-۴- خدمات رفاهی کارگران
۴۷	۱۵-۴- مراجع حل اختلاف
۵۰	۱۶-۴- جرائم و مجازاتها
۵۳	۵- نتیجه گیری

۱- مقدمه

کار و تلاش به عنوان مظهری از حرکت انسان برای تداوم حیات و سازندگی است. کار نه تنها سازنده شخصیت انسان است، بلکه پالاینده وی از کژی‌ها و ناراستی‌ها است. در بسیاری از کشورها که تاریخی کهن دارند و صاحب فلسفه و اعتقاد هستند کاریک "ارزش" و یک پدیده قابل احترام و ستایش تلقی می‌گردد و انسانی که با وجود توانایی، از کار سر باز می‌زند به تدریج جایگاه و احترام خود را در جامعه از دست می‌دهد.

چنانچه روند نقش انسان در چرخه حیات و در تغییر محیط پیرامون، مورد بررسی و تعمق قرار گیرد ملاحظه خواهد شد که بشر با کار و تلاش خود تحولی شگرف در محیط زندگی خویش ایجاد کرده و مفهوم و معنای کار نیز همراه با آن تحول یافته است. به عبارت دیگر در اثر این تحولات و تغییرات کار نیز از سادگی به پیچیدگی و تکثر و تنوع تغییر ماهیت داده و تخصصی تر و اختصاصی تر گشته است. بهمین علت، تعریف کار، رابطه کار با شغل، رابطه شغل با مشاغل و بالاخره رابطه همه این عوامل با یکدیگر دگرگون شده و نیاز به یک سلسله قواعد و نظامهای سنجیده برای سازمان دادن روابط مذکور (بطوریکه موجب رشد تولید و رفاه عامه گردد) ضرورت یافته است.

این قواعد که برخاسته از نیازهای اجتماعی جوامع بشری است و در قوانین کار تجلی می‌یابد، در عین حال که اصول و مبانی کلی را تعریف و چارچوبها را مشخص می‌کند ضمناً "آزادی انسانها را در شکل دادن در روابط خود محدود نمی‌سازد. به عبارت دیگر احترام به حقوق و آزادیهای انسانی به عنوان یک اصل در همه قوانین اساسی کشورها - از جمله قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران منظور گردیده است. این حق در کلیه قوانین عادی و از جمله قانون کار نیز، رعایت می‌گردد، مگر در مواردیکه به حقوق دیگران لطمه وارد سازد که البته این گونه محدودیت‌ها، استثنایی بر اصل کلی است.

چرخه کار، شغل، مشاغل و وظیفه یک رابطه دوسویه را تشکیل می‌دهند که در هم تاثیر گذاشته و از هم تاثیر می‌گیرند و از این لحاظ با تنوع و تحولاتی که در بازار کار یا تکنولوژی (دانش فنی) پدید آمده و روابط را در این مجموعه پیچیده تر ساخته است قوانین کار را به تدریج به سوی:

(۱) اختصاصی شدن در رشته‌های مختلف کار و بخشهای اقتصادی.

۲) پرداختن و اکتفا کردن به کلیات و احتراز از ورود به جزئیات سوق داده است. بطور مثال قوانین کار مربوط به فعالیتهای صنعتی از قوانین کار خدمات و کشاورزی تفکیک شده اند و در هر یک از این قوانین نیز به تبیین چارچوبها و اصول کلی پرداخته می شود و امور خرد و کاملاً تخصصی به آیین نامه ها، دستورالعمل ها و مهمتر از همه به قراردادهای کار - که بین دوسوی قرارداد (کارگر - مدیریت) منعقد می شود - واگذار می گردد.

تحولاتی که در اثر گذشت زمان در مفهوم کار و قانون کار ایجاد شده مبین تغییراتی بنیادی در نگرش ها و دیدگاههای مربوط به کار است که به مواردی از این گونه تحولات اشاره می شود:

نخست، سمت گیری قانون است که با دریافت واقعیت ها و الزامات، از یک قانون صرفاً اجتماعی و حمایتی به قانونی که هدفهای توسعه اقتصاد ملی را تعقیب می کند تغییر جهت داده و بهبود روابط کار را همراه با افزایش بهره وری کلیه عوامل تولید رسالت خویش قرار داده است.

مؤید این نظر، تغییراتی است که هماهنگ با شرایط اقتصادی جهان در قوانین کار بسیاری از کشورها پدید آمده است. در این کشورها با الهام از نیازها و مقتضیات اقتصاد جامعه، قوانین کار به سمتی که پاسخگوی شرایط روز باشد سیر کرده است. به طور مثال کشورهایی که درگیر جنگ جهانی دوم بودند و ویرانی و خرابی کشور، ره آورد این جنگ خانمان سوز برای آنها بوده است به ناچار در مقررات مربوط به کار خود تغییراتی در جهت سازمان دهی کار و تلاش برای ترمیم ویرانیه و بازسازی کشور معمول داشتند و با افزایش ساعات کار روزانه و کاهش مرخصی ها و تعطیلات - و به تبع آن افزایش بهره وری و کارایی امکانات لازم را برای ساخت دوباره کشور بسیج نمودند تا به رونق و رشد اقتصادی دست یابند. این شیوه در دیگر کشورهایی که حتی جنگ را تجربه نکرده بودند ولی در برنامه های اقتصادی خویش توسعه اقتصادی و رفاه عمومی را هدف گرفته بودند (مانند کشورهای آسیای جنوب شرقی) نیز قابل مشاهده و بررسی است.

دوم، تحولی است که در سطح آگاهی و معرفت کارگران و کارکنان در زمینه های اقتصادی و اجتماعی رخ داده است، بنحوی که این گروه از طبقه زحمتکش دریافته اند که سرنوشت آنان با سرنوشت سازمانشان گره خورده است و اگر در اثر کم کاری و بی مسئولیتی زبانی متوجه سازمان شود نخستین گروهی که زیان خواهند دید حقوق بگیران آن سازمان خواهند بود. بنابراین در بسیاری از موارد دیده می شود که این قشر حتی از درخواست ها و انتظارات حقه خود، بعلت منافع و تعلق که از جهات مختلف برای تداوم حیات سازمان خود دارند، صرف نظر کرده و محیط کار را کماکان فعال و زنده و به دور از تشنج و درگیری حفظ می نمایند.

سوم، تحول در نگرش معطوف به "امنیت شغلی" است که بکلی با مفهوم گذشته متفاوت شده است. بدین معنی که امروزه امنیت شغلی به جای وابستگی به حمایت های قانونی، به شخص شاغل و مسئولیت پذیری و اثربخشی فرد مرتبط شده است. با این تحول، هر فرد در جوامع پیشرفته، اکنون از طریق تبلور و نقش خود در سازمان، به این امنیت معنی می بخشد و آن را تضمین می کند. در واقع به تدریج حمایت های قانونی با توانایی و کارایی نیروی انسانی تطبیق داده شده و حمایت های غیرموجه کمرنگ شده و به حداقل ها اکتفا کرده است. امروزه کارگر دریافته است که جزیی از یک کل در سازمان است و اگر اجزاء این کل با هدف های آن و نسبت به سرنوشت آن حساس نشوند و با آن سازگار و همراه نباشند و برای بقای سازمان که به حفظ شغل آنان مرتبط است کوشش نکنند، امنیت شغلی آنان به مخاطره خواهد افتاد.

چهارم، تحول در ارتباط با چارچوب سازمانی و نقش مدیریت از یک سو و نیروی انسانی آن از سوی دیگر است. روابط درون سازمانی در سازمان های پیشرفته به تدریج از حالت عمودی و نظام های سلسله مراتبی (مبتنی بر تحکم و دستور و تمرکز) به یک رشته از روابط موازی، همراه با همدلی و همکاری تغییر شکل یافته است. در این تفکر جلب مشارکت همراه با انگیزه هدف همه کارکنان سازمان است. در واقع نظامها و ابزارهای قبلی جای خود را به روشهای تشویقی و ترغیبی که مدیریت مشارکتی از جمله آن روشهاست، داده است.

این خصلت که طبیعت بشر همواره مخالف با زور و تحکم بوده و ذاتاً "آزاد و آزادی طلب است و اینکه از راه برانگیختن استعداد های نهفته بهتر می توان به یک سلسله نوآوری ها و خلاقیت ها دست یافت. اینک در مدیریت جدید مورد توجه و عنایت قرار گرفته و مدیران توانسته اند از این راه به یک سلسله دست آوردهای مثبت در جهت "مهندسی مجدد" و "نوسازی سازمان" توفیق یابند.

چنین درک و برداشتی در زمینه کار و روابط کار است که باید در تدوین قانون کار یا اصلاح قانون موجود محور نگرشها و دیدگاهها قرار گیرد و سیاستها، استراتژیها و روشها بر اساس آن تبیین شود.

پنجم، در تعیین و تبیین ارزش کار طی دوران و قرون تغییرات و تعصبات زیادی همواره بوده و در هر مقطعی از تاریخ به دلایل نگرش، درک، فهم و شعور فرهنگی اقوام برخورد های متفاوتی نسبت به موضوع داشته اند. امروز در حلقه کار - کارگر - کارفرما به این نتیجه رسیده اند که بین کارگر و کارفرما یک وجه مشترک بسیار قوی وجود دارد و آن خود «کار» است. به عبارت دیگر اصالت را باید به «کار» داد زیرا با چنین بینشی ارزش که نتیجه کلیه زحمات و برنامه ریزیها و صرف انرژیهاست از طریق کار خود می نماید. وقتی «کار» از نظر کمی و کیفی جلوه کرد قطعاً استقبال در جوامع هم از آن مطلوب خواهد بود زیرا مسیر زندگی همه

جوامع به سمت عدالت اجتماعی سوق پیدا خواهد نمود و سود این فرایند قطعا" نصیب همه خواهد شد و جامعه را بهره‌مند خواهد ساخت.

پس امروز جهت‌گیریهای قانون الزاما" ارزش دادن به « کار » باید باشد چه از نظر کمی و کیفی و چه از نظر دل‌نگرانی‌های مربوط به تداوم آن

۲- اهداف قانون کار

اهدافی که قانون کار تحقق آنها را باید تسهیل نماید دارای ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است. به عبارت دیگر به هدفهای اجتماعی قانون کار- که حمایت از قشر زحمتکش و مزدبگیر است هدفهای دیگری نیز به مقتضا و شرایط امروزی الحاق و منضم گردیده است که مکمل هدفهای اولیه و در جهت دست‌یابی به آن می‌باشد.

"تنظیم روابط کار، ایجاد محیط تفاهم و همکاری بین دو عامل نیروی انسانی و مدیریت، تسهیل در مدیریت نیروی انسانی مبتنی بر خلاقیت، نوآوری و ابتکار و ایجاد زمینه و فضای رشد و تعالی برای نیروی انسانی، کمک به ایجاد اشتغال و فراهم ساختن فرصت‌های شغلی برای نیروی انسانی آماده به کار، افزایش بهره‌وری عوامل تولید، تسریع رشد اقتصادی، ایجاد انگیزه برای سرمایه‌گذاری و عرضه بیشتر کالاها و خدمات" رامی‌توان در زمره خواستهای قانون کار در دنیای امروز تلقی کرد.

در چارچوب خواستهای فوق هدفهای قانون کار را می‌توان از دیدگاه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به شرح زیر تعریف و مورد بحث قرارداد:

۱-۲- اهداف اقتصادی قانون کار

۱-۱- اشتغال‌زایی و کارآفرینی

۱-۲- سرمایه‌گذاری و امنیت سرمایه و مدیریت سرمایه (افزایش بازدهی)

۱-۳- افزایش تولید کالاها و کمک به کاهش قیمت‌ها

۱-۴- جذب تکنولوژی

۱-۵- انطباق محدودیت‌ها با شرایط اقتصادی

۱-۶- رقابت پذیری

از این دیدگاه، قانون کار بایستی از طریق تسهیل در مدیریت نیروی انسانی جاذبه‌های لازم را برای سرمایه‌گذاران فراهم سازد تا این احساس به سرمایه‌گذار دست‌نهدد که با بکارگیری نیروی انسانی بیشتر در شرایط رکود و ورشکستگی احتمالی و تغییر ساختار، قادر به تقلیل و تعدیل نیروی انسانی بنگاه خویش نمی‌باشد.

۲-۲- فضا سازی برای همکاری‌ها و روابط انسانی در محیط کار

در راستای این هدف، قانون کار باید ضمن سازماندهی روابط (رابطه بین نیروی انسانی و مدیریت) محیط کار را به یک فضای تفاهم، همدلی و سازش برای یک هدف مشترک که آن هم کار توأم و رقابت سالم است تبدیل کند. در چنین ساختاری نه تنها نیروی انسانی و مدیریت در تقابل یکدیگر قرار ندارند بلکه همواره با هم برای یک هدف مشترک در تلاش خواهند بود و نتیجه چنین تلاشی قطعاً اصالت به کار برای تلاشی سازنده و مستمر و خلاصه افزایش اقتدار اقتصاد ملی و به سرفرازی جامعه خواهد شد.

۳-۲- توسعه منابع انسانی از طریق ارتقاء سطح دانش و آگاهی

با تحولاتی که در علم و تکنولوژی رخ می‌دهد ضرورت آمادگی نیروی انسانی برای پذیرش و کارکرد با تکنولوژی جدید و پرداختن به آن، نوعی سرمایه‌گذاری مؤثر در جهت حفظ، بقاء و پیشرفت سازمان تلقی می‌شود. بنابراین پیش‌بینی‌های مقتضی برای فراهم ساختن نهادها و امکانات آموزشی، به ویژه آموزش فنی - حرفه‌ای برای اعتلاء و نوسازی مهارت‌ها از جمله اهدافی است که در قانون کار باید به آنها بهای لازم داده شود. این مهم مستلزم همکاری سازمانهای ذیربط دولتی با بخش خصوصی است. به عبارت دیگر این مهم سرانجام عملی به گونه‌ای که پاسخگوی نیاز باشد پیدا نخواهد کرد مگر با همکاری نزدیک با بخش خصوصی و صاحبان صنایع و بهترین راهکار واگذاری مراکز آموزشی به نهادهای مدنی، صنعتی است که حامیان واقعی صنعتگران، کارآفرینان و دلسوزان بهره‌وری با آشنایی به نیازها و ضرورت‌های جدی که دارند، می‌باشند فراهم گردد.

۴-۲- بهره‌وری

نرخ نامطلوب بهره‌وری در کشور ما یکی از ناهنجاری‌های اقتصاد کنونی ما است. وقتی که سخن از بهره‌وری می‌رود تنها بهره‌وری نیروی کار مورد نظر نیست، بلکه بهره‌وری وسایل و ابزار کار و ماشین‌آلات بکار گرفته شده توسط نیروی انسانی، نیز در چارچوب این هدف قرار می‌گیرد. استهلاک زودرس ماشین‌آلات صنعتی نتیجه دو عامل زیر است:

الف- کمبود تخصص و آمادگی در بهره‌برداری از تکنولوژی

ب- بی‌اعتنایی در حفظ و نگهداری ماشین‌آلات

نیروی انسانی علاوه بر کسب آموزش‌های لازم باید نسبت به حفظ ماشین‌آلات و تجهیزات که جزیی از سرمایه ملی تلقی می‌شوند احساس تعلق کند و در نگهداری و حفظ آن حساس و علاقمند شود.

رسیدن بدین منظور مستلزم این است که فرهنگ نیروی انسانی از سویی ارتقاء یابد و از سویی دیگر سازمان توسط مدیرانش برای استفاده بهینه از این نیرو (از طریق جلب و جذب) آماده شود. و از سوی دیگر بهره‌برداری صحیح از منابع غیرانسانی و همچنین فرصت ایجاد منابع جدید از اهم مواردی می‌باشد که به طور قطع تمام این امور در گروه تجهیز نیروی انسانی است که علاوه بر کسب آموزشهای لازم باید نسبت به حفظ ماشین‌آلات و تجهیزات فرصت ابتکار و خلاقیت و انگیزه داده شود تا افراد احساس تعلق کرده هم در نگهداری و حفظ آن حساس و علاقمند شوند هم به دنبال فرصتهای نو و جدید تلاش کنند و این امر مستلزم این است که فرهنگ کار از سویی ارتقاء یابد و از سویی دیگر سازمان توسط مدیرانش برای استفاده بهینه از منابع انسانی به صورت جدی و جامع در قوانین کار تمهیدات لازم را ببینند.

۵-۲- تضمین مزد و معاش در دوران اشتغال و بیکاری

تامین امکانات زیستی و معاش مزدبگیران و خانواده آنان در زمان اشتغال و بیکاری، از راه حمایت های قانونی و بجا، هدف دیگر قانون کار را تشکیل می‌دهد. چنانچه کارگر از آینده خویش مطمئن باشد با فراغت و تمرکز بیشتری به کار خواهد پرداخت. به این مهم نه فقط از طریق قانون کار بلکه از راه قوانین و مقررات تامین اجتماعی بطور مکمل و پیوسته باید توجه گردد. منظور این است که نظام یک پارچه و سنجیده‌ای باید برای حمایت مادی از کارگر که منابع مالی آن نیز مشخص شده باشد، تدوین گردد و از پراکندگی در حمایت از حقوق بگیریان و تحمیل هزینه آن به واحد تولیدی که انگیزه سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهد خودداری شود. پراکندگی در حمایت، مسئولیت‌ها را لوٹ و کم‌رنگ خواهد کرد و پوشش‌هایی که به کارگر داده می‌شود - به اطمینان اینکه حمایت‌های دیگری نیز وجود دارد - ناقص و نارسا خواهد شد.

۶-۲- تبیین نظام‌های تشویق و تنبیه

بر اساس تشویق و برجسته کردن فعالیت‌ها می‌توان به توان انسانی که نوآوری و خلاقیت در ذات آن نهفته است، دست یافت.

تشخیص تفاوت‌ها و ابزارهای لازم در جهت این مقصود و برای جلب مشارکت انسانها، موجب می‌شود که سازمان و همکاران آن دچار حالت بی‌تفاوتی و انفعالی نشوند و آنانکه برجسته‌ترند، مشخص‌تر و به کار بهتر و موثرتر تشویق شوند و در مقابل آنانکه جز حضور در محل کار و دریافت حقوق، نقشی ندارند و گاه با کم‌کاریها و از کار و داشتن دیگران به مجموعه فعالیت‌های سازمان زیان می‌رسانند مورد سؤال و مواخذه قرار گیرند. این نظام باید عادلانه، منطبق با شرایط

کارگاهها، منصفانه و با ایجاد انگیزه‌های موثر مادی و غیرمادی تنظیم شود. تدوین نظام‌های قالبی و یکنواخت برای همه سازمانها - فارغ از شرایط و الزامات و امکانات آنها - اثر چندانی نخواهد داشت و بتدریج امتیازهای مادی آن تبدیل به یک نوع "کمک‌مزد" خواهد شد. تجربه‌ای که سالها است با آن روبرو هستیم.

بر اساس تشویق و برجسته کردن فعالیتها می‌توان به توان انسانی که نوآوری و خلاقیت در ذات آن نهفته است دست یافت و نظام ارزشیابی که در حقیقت تبیین نظام تشویق و تنبیه را در بر می‌گیرد در شرایط امروز دنیا امر بسیار پراهمیتی تلقی می‌گردد و آن به دو دلیل مهم است اول اینکه پاسخگوی چگونگی کار در فرآیند تولید را مورد توجه قرار داده و از سوی دیگر بازخورد این فرایند را مورد بررسی مدام و دقت نظر مستمر قرار می‌دهد. چنین فرایندی همواره سیستم‌ها را از حالت رکود، رخوت و در خود فرورفتن بیرون می‌آورد.

۷-۲- تامین حقوق نیروی انسانی شاغل

این حقوق که شامل تامین مزد متعادل و منصفانه و ایجاد امنیت شغلی است باید با شرایط محیطی منطبق و عادلانه باشد. در عین حال که از کارگر در حفظ شغلش حمایت می‌کند نباید اختیارات مدیریت را در تنظیم نیروی انسانی و ترکیب بهینه عوامل تولید محدود سازد. بین قشرهای مختلف مزدبگیر (مشمولان قانون کار و مشمولان سایر قوانین استخدامی) هماهنگی و تعادل برقرار سازد و امتیاز خاصی را برای پاره‌ای از گروه‌های شغلی قائل نشود که دیگر گروهها از آن محروم باشند. در تعیین مرزها توازن بازار کار را در سطح ملی و منطقه‌ای در نظر گیرد و موجب امتیازگیری نابجا از مدیریت و کارفرما نگردد.

این حقوق که در واقع باید تامین‌کننده الزامات زندگی در حد نیاز و حفظ شئون و کرامت و عزت انسانی باشد، شامل تامین مزد متعادل و منصفانه و ایجاد امنیت شغلی باشد لیکن با توجه به عدم تناسب هزینه‌ها و حقوق‌ها که در پی شرایط خاص اقتصادی جامعه به کارفرمایان تحمیل گردیده است لذا با عنایت به شرایط محیطی باید درآمد منطقی و عادلانه باشد.

۸-۲- ایجاد رابطه و مقیاس سنجش بین مزد و میزان کار

قانون کار باید همانقدر که به تعیین مزد (البته حداقل آن) توجه می‌کند به میزان کار و فعالیت نیز بهادد. به عبارت دیگر مزد باید در قبال انجام کار پرداخت شود و از تعیین مزد ثابت و بدون تغییر احتراز شود. به عبارت دیگر مدیریت باید بتواند از مزد بعنوان ابزار انگیزش برای افزایش

کارآیی نیروی انسانی استفاده کند و اگر حقوق بگیری نتواند حداقل انتظار را برآورده کند یا قراردادش فسخ شود و یا مزد آن به نسبت کار انجام شده تعیین گردد. یعنی بین مزد پرداختی و افزایش بهره‌وری باید رابطه‌ای منطقی وجود داشته باشد و صرف نظر از بهره‌وری، مزد همواره افزایش نیابد. این روند افزایش وقتی صحیح است که با تولید (خدمت - کالا) همساز و همخوان گردد و هر کس که نقشی در این افزایش دارد از امتیاز مادی آن نیز بهره‌مند شود.

قانون کار باید همانقدر که به تعیین مزد (البته حداقل آن) توجه می‌کند به ارزش‌های کمی و کیفی، نوع و میزان کار و فعالیت نیز بها دهد. به عبارت دیگر مزد باید در قبال انجام کار و ایجاد ارزش افزوده‌ای پرداخت شود و از تعیین مزد ثابت و بدون تغییر احتراز شود. به عبارت دیگر مدیریت باید بتواند از مزد به عنوان ابزار انگیزش برای افزایش کارآیی نیروی انسانی استفاده کند و یا به دیگر سخن ملاک در تعیین دستمزد - ارزش و میزان بهره‌وری فردی و سپس جمعی برای کلیه پرداختها باید باشد.

۹-۲- عدالت در تعیین اختیارات و مسئولیت‌ها

هم مدیریت (کارفرما) و هم کارگر باید در قبال اعمال خود پاسخگو باشند. اگر عمل مدیریت موجب وارد آمدن خسارتی به کارگر می‌شود باید آن را جبران کند و در مقابل اگر کارگر با غفلت و بی‌اعتنایی باعث ضرر و زیان سازمان گردد باید پاسخگوی عمل خود باشد. توجه بیش از حد به مسئولیت‌های مدیریت و نادیده گرفتن اشتباهات نیروی انسانی، عدالت مورد انتظار را خدشه دار خواهد ساخت و چون نامطلوب را در محیط کار و در مقابل مدیریت به وجود خواهد آورد که به سود تولید و اقتصاد کشور و عدالت اقتصادی و اجتماعی نخواهد بود.

در اقتصاد امروز، جهان مدیریت اهمیت به‌سزایی یافته است. عملکرد سازمانها نشان داده که عامل مدیریت می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در سرنوشت سازمان داشته باشد و از این جهت است که مدیران اجرایی از اختیارات و مسئولیت‌های زیادی در اداره سازمان برخوردار می‌شوند، زیرا مهارت و کاردانی آنان است که موجب می‌شود در شرایط محیطی کاملاً متغیر، سازمان حفظ گردد و از آسیب‌ها مصون بماند.

هم مدیریت (کارفرما) و هم کارگر باید در قبال اعمال خود پاسخگو باشند. اگر عمل مدیریت موجب وارد آمدن خسارتی به کارگر می‌شود باید آن را جبران کند و در مقابل اگر کارگر با غفلت و بی‌اعتنایی باعث ضرر و زیان سازمان گردد باید پاسخگوی عمل خود باشد. انتقاد و فشار بیش از حد به مسئولیت‌های مدیریتی و نادیده گرفتن اشتباهات نیروی

انسانی، عدالت مورد انتظار را خدشه‌دار خواهد ساخت و جو نامطلوبی در محیط کار و در مقابل مدیریت به وجود خواهد آورد که به سود تولید و اقتصاد کشور و عدالت اقتصادی و اجتماعی نخواهد بود. همواره چنین بوده و بالاخص در اقتصاد امروز جهان، مدیریت اهمیت بیشتری یافته است. عملکرد سازمانها نشان داده است که عامل مدیریت می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در سرنوشت سازمان داشته باشد و از این جهت است که مدیران از اختیارات و مسئولیتهای زیادی در اداره سازمان برخوردارند، زیرا مهارت و کاردانی آنان است که موجب می‌شود در شرایط محیطی کاملاً متغیر، سازمان حفظ گردد و از آسیب‌ها مصون بماند. اگر چنین امنیتی در حوزه فعالیت خدشه دار گردد، طبیعی است که روح کارآفرینی، فضای اقتدار، فعالیت‌های مولد، آنها به صورت جمعی، هرگز قادر نخواهد بود به پویایی لازم برسد.

۱۰-۲- اشاعه فرهنگ کار

فرهنگ کار با فرهنگ صنعتی که مبین و مختص جامعه صنعتی است و کشور ما مدعی ورود به این دوره از توسعه صنعتی است ارتباط تنگاتنگی دارد. در این فرهنگ، کار از مقدس‌ترین عبادات و درعین حال یک عمل نظام یافته، قاعده مند، سازگار با دیگر عوامل و بزرگترین ارزش تلقی می‌شود. در صنعت شاخصه هر فرد کاری است که مرتبط با مجموعه‌ای از فعالیتها در یک چرخه تولید انجام می‌شود و چنانچه مواجه با تأخیر، تعلل و غفلت گردد به کل چرخه تولید آسیب پدید می‌بیند. هر لحظه‌ای از زمان که بیهوده تلف شود میزان تولید و عرضه کالاها و خدمات دچار نقصان می‌دهد. در فرهنگ صنعتی، وابستگی توانایی نیروی انسانی با سرنوشت سازمان یک نوع رابطه دوطرفه است و اگر این واقعیت به درستی دریافت و تفهیم نشود یا به هر دلیلی خدشه‌دار گردد، طبعاً تبدیل به رابطه‌ای ناموزون و غیر عقلایی تبدیل خواهد گردید که تبعات آن تخریب خواهد بود.

۱۱-۲- تعریف و تبیین روابط کار فردی و اجتماعی در محیط کار

این هدف از طریق شناخت و احترام به قراردادهای کار قابل تحقق است. وقتی سخن از قرارداد کار می‌شود که دوشخص حقیقی - یا یک شخص حقیقی با یک شخص حقوقی - به عنوان اشخاص بالغ با بهم منعقد می‌نمایند. احترام و رعایت مفاد این قرارداد برای دوطرف الزام‌آور است و قانون نباید این حق را محدود و مخدوش سازد. دردنیای امروز توسل به معاذیری مانند بی‌اطلاعی افراد از قانون پذیرفتنی نیست. این رویه نه تنها از حرمت قانون می‌کاهد در دراز مدت جامعه را با انواع ناهنجارها و فقر و تورم مواجه می‌سازد.

قراردادهای جمعی (پیمانهای دسته جمعی) نیز همین خصیصه را دارند مضافاً اینکه این قراردادها برای افرادی که به آن پیوسته و یا آن را امضا کرده اند ارزش قانونی دارد.

۲-۱۲- سیاستهای اشتغال

در تدوین قانون کار باید سیاستهای اشتغال را مد نظر قرارداد و مجریان این سیاستها را مشخص نمود. این بدان معنی نیست که کلیه مسئولیت بر عهده وزارتخانه مجری قانون (وزارت کار و امور اجتماعی) است بلکه این وزارتخانه باید هماهنگ کننده اجرای سیاستها - یا لاقلاً مرجع نظارت یا تحقیقات مربوط به اشتغال و اشتغالزایی باشد و آن نوع سیاستی را در پیش گیرد که انگیزه سرمایه گذاری و ایجاد اشتغال فراهم شود.

۲-۱۳- پیشگیری از اختلافات و داوری نا عادلانه

قانون کار مطلوب آن است که فضای همکاری و همدلی را بین کارگر و کارفرما آماده سازد و قبل از اینکه کار به اختلاف و جدایی برسد، امکانات لازم برای پیشگیری را فراهم آورد. در مرحله بروز اختلاف و داوری وجود مرجعی بی طرف - که به هیچیک از دو طرف دعوا حساس و متعلق نباشد - ضرورتی خاص دارد. ایجاد مراجع اختصاصی - چنانچه تجربه نشان داده است دارای کارکردی مثبت نیست و در هر شرایط، چه گذشته و چه حال، متاسفانه در مواردی بی طرفی را رعایت نکرده است.

۲-۱۴- انعطاف پذیری و پویایی

با عنایت به تنوع کارها و شرایط محیطی متفاوت چنانچه قانون کار از انطباق لازم برای ایجاد روابط سالم و پویا برخوردار نباشد لاجرم به تدریج به یک قانون خشک و ناکارآمد تبدیل خواهد شد و اثربخشی خود را از دست می دهد و مجریان را به سوی روشهای عدول از آن هدایت خواهد نمود. لذا وجود انعطاف و انطباق با شرایط روز و محیط لازمه قانون کار کارآ و مؤثر است.

۳- نگاهی به محتوای قانون کار ایران

۳-۱- مسائل عمومی و کلی

باتوجه به نکاتی که بدانها اشاره شد در زیر مفاد قانون کار مورد تحلیل قرار می گیرد:

۳-۱-۱- گستردگی شمول قانون کار

حیطه قانون کار بسیار گسترده و وسیع دیده شده و برای همه بخشهای اقتصادی (صنعتی - کشاورزی و خدمات) مقررات یکسان و واحدی در آن پیش بینی شده است و حال آنکه در دیگر کشورها برای هریک از این بخشها ، مقررات خاصی باتوجه به طبیعت و الزامات آن

بخش تدوین و به مورد اجرا گذارده شده است. بخش کشاورزی از جنبه‌های مختلف مانند مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد، محل کار، ابزار کار، پراکندگی و گسترش زمینه‌های کار به کلی با کارهای صنعتی و خدماتی متفاوت است و نمی‌توان کارگران کشاورزی را مشمول و ملزم به اطاعت از مقرراتی کرد که در مورد کارگران صنعتی مصداق دارد.

در بخش کشاورزی مدت زمان کار تابع شرایط جوی، آب و هوا و پراکندگی محل کار است و کارگران کشاورزی بعضاً "مجبور می‌شوند مدت زمان زیادی اعم از شب یا روز در محل کار توقف نمایند و در مزارع، کشتزارها یا باغهای میوه به کار اشتغال ورزند و در فصل برداشت محصول ساعات بیشتری بکار اشتغال داشته باشند و در نتیجه نتوانند از تعطیلات و مرخصی خود استفاده کنند و حال آنکه در صنعت این چنین نیست.

محل کار فعالیت‌های صنعتی و کشاورزی نیز کاملاً متفاوت است. کارگران صنعتی معمولاً در محلی محدود - کارگاه - و زیر یک سقف بکار اشتغال دارند و حال آنکه کارگران کشاورزی در مزارع و کشتزارهای وسیع بکار اشتغال می‌ورزند و سردی یا گرمی هوا، باران، برف و طوفان و دیگر شرایط جوی برای گونه کارها تاثیر می‌گذارد و فضای آن با کارهای صنعتی متفاوت است. در مورد مزد و حقوق نیز تفاوت زیادی بین کارگران کشاورزی و صنعتی وجود دارد، زیرا کارگران صنعتی از مزد و حقوق معینی - روزانه یا ماهانه - برخوردارند و حال آنکه کارگران کشاورزی تابع عرف و مقررات خاصی هستند که طی قرن‌ها شکل گرفته و به صورت سنت درآمده است. در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ کارگران کشاورزی از شمول قانون مستثنی گردیده بودند و قانون خاصی برای کار کشاورزان با آئین نامه‌های اجرایی ویژه تدوین و به مورد اجرا گذارده شده بود.

بهنگام تنظیم قانون فعلی کار، این موضوع از سوی انجمن مدیران صنایع به مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی و نیز در جریان رسیدگی به لایحه کار در مجلس شورای اسلامی به مراجع مربوط اعلام گردید، معذک کارگران کشاورزی نیز مشمول قانون مذکور شدند. لازم به یادآوری است ماده ۱۸۹ قانون کار با برشمردن گروه زیادی از فعالیتهای کشاورزی، اجازه داده است که فعالیتهای مذکور به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران از شمول قسمتی از قانون کار معاف شوند ولی در ماده مذکور دقیقاً مشخص نشده است که اولاً منظور از قسمتی از قانون کار کدام قسمت است و ثانیاً معلوم نیست بعد از آنکه فعالیتهای مذکور از شمول قانون کار معاف شوند تابع چه مقرراتی خواهند بود.

اصلاح آن است که بجای آنکه اول بخش کشاورزی مشمول قانون کار شود و سپس طی ماده ای از مشمول قانون معاف گردد، از ابتدا کارگران بخش کشاورزی مشمول قانون خاص دیگری شوند، به ویژه آنکه طی ۱۸ سال که از اجرای قانون کار می گذرد تاکنون مقررات اجرایی ماده ۱۸۹ وضع نگردیده و مشکلات فراوانی نیز در مورد اجرای قانون کار در ارتباط با کارگران کشاورزی وجود دارد.

مساله دیگر، مشمول قانون کار به همه کارگاههای صنعتی - تولیدی، کشاورزی خدماتی بدون توجه به حجم کار، میزان سرمایه در گردش، تعداد کارگران و میزان تولید می باشد. به عبارت دیگر قانون کار در مورد یک کارگاه صنعتی با هزاران کارگر و یک واحد خدماتی کوچک با چند نفر کارگریکسان اجرا می شود و تعهدات و مسئولیتهای مدیریت واحدهای مذکور مشابه و یکسان است.

تجربه نشان داده که اجرای قانون، به ویژه در زمینه خدمات رفاهی و الزامات مربوط به مزد و حقوق و مزایای مربوط، برای واحدهای کوچک عملی نیست. ازین روست که در بسیاری از کشورها فعالیتهای صنعتی دسته بندی می شوند و در زمینه اعمال قانون کار رفتارهای متناسب با حجم آنها پیش بینی می شود.

در ماده ۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاهها مشمول قانون کار بودند ولی در تبصره های ماده مذکور گروههایی از کارگران از مشمول قانون کار معاف شدند. تبصره ۳ قانون فوق چنین مقرر می دارد: " در صورتی که انطباق مقررات قانون کار با وضع کارگران بعضی حرفه ها و کارگاهها ممکن نباشد وزارت کار و امور اجتماعی با کسب نظرات سازمانهای کارگری و کارفرمایی و تأیید شورای عالی کار مقرراتی که منطبق با شرایط کار آنان باشد تهیه و پس از تصویب کمیسیونهای کار مجلسین بموقع اجرا خواهد گذارد."

در قانون فعلی کار نیز ماده ۱۹۱ چنین مقرر می دارد: " کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا" از مشمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید."

ملاحظه می شود که قانون فعلی نیز پذیرفته است که با توجه به شرایط خاص واحدهای کوچک کمتر از ده نفر کارگر می توانند از مشمول برخی از مقررات قانونی معاف گردند. ولی واگذاری این امر به آئین نامه اجرایی یک سلسله انتظارات و اشکالاتی را پدید آورده که بنظر می رسد پاسخگویی و رفع آنها از حدود امکانات و تصمیم گیری وزارت کار خارج باشد و مصلحت آن است که قبل از تنظیم قانون کار موارد استثنا شدن کارگاهها مطالعه شود و در خود قانون منعکس گردد.

بررسی مفاد قانون کار نشان می‌دهد که در اکثر مواد الزامات و تکالیفی برای کارفرمایان و مدیران در قانون پیش‌بینی شده ولی کمتر وظیفه‌ای برای کارگران ملحوظ گردیده است. همین مساله سبب گردیده که کارگران تکلیف و الزامی برای خود قائل نبوده و تنها حضور به موقع در سرکار و کارگاه را بعنوان مهمترین تکلیف خود بشناسند. به منظور آگاهی، موادی را که در فصول مختلف قانون کار تکالیفی برای کارفرمایان و مدیران تعیین کرده متذکر می‌گردد:

الف- فصل دوم قرارداد کار

مبحث اول- قرارداد کار: مواد ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳

مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار، مواد: ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۱۹

مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار، مواد: ۲۲، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸

مبحث چهارم- جبران خسارت، مواد: ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲

ب- فصل سوم شرایط کار:

مبحث اول- حق السعی، مواد: ۳۷، ۳۸، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۹، ۵۰

مبحث دوم- مدت کار، مواد: ۵۱، ۵۲، ۵۶، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱

مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی‌ها، مواد: ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۷۳، ۷۴

مبحث چهارم- شرایط کار زنان، مواد: ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸

مبحث پنجم شرایط کار نوجوانان، مواد: ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۴

پ- فصل چهارم حفاظت فنی و بهداشت کار:

مبحث اول کلیات، مواد: ۸۵، ۸۷، ۸۸، ۹۰، ۹۲، ۹۳، ۹۴ و تبصره ۹۵

مبحث دوم بازرسی کار، مواد: ۹۸، ۹۹، ۱۰۴، ۱۰۵

ت- فصل پنجم آموزش و اشتغال:

مبحث اول کارآموز و مراکز کارآموزی، مواد: ۱۱۰، ۱۱۳، ۱۱۵، ۱۱۶

مبحث سوم اشتغال اتباع بیگانه، مواد: ۱۲۵، ۱۳۸

ث- فصل ششم تشکلهای کارگری و کارفرمایی:

ماده ۱۳۱ قانون کار و نیز قانون تشکیل شوراهای کار که وظایفی برای کارفرمایان در این زمینه پیش‌بینی کرده است.

ج- فصل هفتم مذاکرات و پیمانهای دستجمعی کار، مواد: ۱۴۱، ۱۴۵، ۱۴۶

چ- فصل هشتم خدمات رفاهی کارگران، مواد: ۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۶

خ- فصل نهم جرایم و مجازاتها، مواد: ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲

د- فصل دوازدهم - مقررات متفرقه، مواد: ۱۸۷، ۱۹۳، ۱۹۴

بررسی مواد قانون کار نشان می‌دهد که از ۲۰۳ ماده قانون کار، در حدود ۱۲۰ ماده قانون به تعیین تکالیف و وظایفی برای کارفرمایان مربوط می‌شود. هرگاه مفاد آئین‌نامه‌های اجرایی قانون نیز مورد توجه قرار گیرد، مواد مربوط به تکلیف کارفرمایان به ۲۰۰ ماده بالغ خواهد شد.

۳-۱-۳- محدودیت در اعمال مدیریت

قانون کار باید ضمن حمایت از شاغلین، فضای لازم را برای اعمال مدیریت فراهم آورد. این ضرورت در بخش صنعت که عامل مدیریت بیش از سایر بخش‌ها در آن نقش دارد ملموس‌تر است. بدین ترتیب قانون باید واجد چنان شرایطی باشد که روند عادی کار را در صنعت امکان‌پذیر سازد و در عین حال بازده کار و بهره‌وری واحد صنعتی را از نظر سرمایه‌گذاری افزایش دهد. در قانون کار، در بسیاری موارد اعمال مدیریت به شرایط انفعالی و غیرمختار سوق داده شده و عامل کار، از امتیازات و اختیارات بیش از حد لزوم و عدالت اجتماعی و اقتصادی برخوردار شده است. در ارتباط با سلب اختیارات مدیریت ذکر چند مورد مفید به نظر می‌رسد:

- تغییر حقوق در وضع مالکیت و محدودیت‌های آن ماده ۱۲ قانون کار مقرر می‌دارد: " هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه... در رابطه قرارداد کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود." مفهوم این ماده آنست که کارفرمای جدید بدون اینکه اختیاری در اعمال حق مالکیت از نظر تغییر در نوع تولید، نوع فعالیت و حتی نوع تکنولوژی داشته باشد موظف است که کارگاه و کارگران را با همان شرایط سابق حفظ کند و حق هیچگونه تغییری در شغل و مزد و دیگر شرایط کار ندارد مگر اینکه طبق ماده ای دیگر، رضایت کارگر را جلب نماید و یا اینکه اداره کار محل این تغییر را تجویز و تایید کند. بنابراین در این ماده به تمایل و انگیزه‌های کارفرمای جدید در زمینه تغییر تولید، تغییر شغل و تبدیل شکل مالکیت توجه نشده است و امکان تصمیم‌گیری را از کارفرما سلب کرده و انگیزه سرمایه‌گذاری و بکارگیری تکنولوژی جایگزینی را محکوم کرده است.

- خاتمه قرارداد کار در قوانین کار غالب کشورها امکان فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر هر دو پیش‌بینی شده است. در قانون کار ایران فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما اجازه داده نشده است ولی کارگر مجاز است که با استعفاء به قرارداد کار خاتمه دهد. ماده ۲۱ قانون کار که موارد خاتمه قرارداد کار را احصاء می‌کند به استعفای کارگر بدون لزوم موافقت کارفرما اشاره دارد.

تبصره ماده ۲۱ چنین مقرر می‌دارد: کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه بکار خود ادامه دهد و ضمناً "استعفای خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید. بعلاوه قانون به کارگر اجازه داده است مهلت یکماه را نادیده گرفته و بلافاصله کارگاه را ترک کند.

در ماده ۲۵ نیز همین موضوع تکرار شده و چنین مقرر می‌دارد: "هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند." حال اگر کارگر بدون اجازه کارفرما کار خود را ترک گوید هیچ ضابطه و یا تضمینی برای جلوگیری از تصمیم وی وجود ندارد.

- **عدم امکان تغییر شرایط کار** در شرایط و اوضاع و احوال خاصی ضرورت ایجاب می‌کند که در مورد شرایط کار کارگران از جمله نوبت کاری، شب کاری، افزایش یا کاهش تعداد کارگران در خط تولید تغییراتی داده شود ولی قانون کار در ماده ۲۶ از انجام چنین امری ممانعت بعمل آورده است. ماده مذکور مقرر می‌دارد: "هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجراست". بدین ترتیب کارفرما و مدیریت در موارد ضروری قادر نخواهند بود هیچگونه تغییری در شرایط کار کارگران بدهد، به ویژه آنکه وصف "عمده" برای تغییر شرایط کار مبهم بوده و حدود آن تعیین نگردیده است. بطوریکه حتی کارشناسان وزارت کار و امور اجتماعی نیز در مورد تفسیر و تاویل وصف "عمده" اختلاف نظر دارند.

- **مشکلات فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما** در ماده ۲۷ اجازه فسخ قرارداد به کارفرما داده شده است، ولی این مجوز مشروط به شرایطی است که عملاً انجام آن امکانپذیر نیست. طبق این ماده فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما منوط به موافقت شورای اسلامی کار و پرداخت حق سنوات به کارگر و در صورت اختلاف رسیدگی و صدور رای مراجع حل اختلاف ضروری است.

- **تعلیق قرارداد کار الزام کارفرما به پذیرش کارگری** که قراردادش تعلیق یافته نیز از جمله مواردی است که در مبحث دوم از فصل دوم قانون کار موادی را به خود اختصاص داده است. این مبحث به مواردی اشاره دارد که کارگر بدون رضایت و یا موافقت کارفرما مدتی - که گاه چند سال بطول می‌کشد - از کارگاه خارج می‌ماند و پس از سپری شدن این مدت به کارگاه مراجعه و تقاضای ارجاع شغل می‌نماید. کارفرما به موجب مقررات موجود مکلف است حتی اگر نیاز و یا محل شغلی هم برای او نداشته باشد او را به کار بگمارد. در حالی که کارفرما ناچار بوده است بعلت ضرورت‌های تولید افراد جدیدی را به جای کارگری که قراردادش بحال تعلیق درآمده

استخدام کند ولی با مراجعه کارگر سابق با مشکل مازاد کارگر و یا اخراج این کارگران مواجه خواهد شد. این الزام که ابداع جدیدی در قانون کار است عملاً "مشکلات بسیاری را پدید آورده است.

۴-۱-۳- افزایش هزینه‌های تولید

در زمان تهیه و تصویب قانون کار فعلی اقتصاد ایران با پشت سر نهادن جنگ تحمیلی و شروع دوران بازسازی بانوعی رونق مواجه بوده است و شاید در ذهن تهیه کنندگان قانون بروز شرایط فعلی و تاثیر آن بر اشتغال و سرمایه گذاری خطور نمی کرده است. اما شرایط فعلی اقتصادی ایجاب می کند که زمینه‌های لازم برای کاهش تورم، از طریق افزایش تولید و بالا بردن سطح بهره‌وری به منظور بهینه کردن اقتصاد کشور فراهم شود ولی مقررات قانون کار و ضوابط و معیارهای ابداعی مانع از تطبیق بنگاه‌های تولیدی با شرایط اقتصادی گردیده و در عین حال با کاهش مدت کار و افزایش هزینه‌های نیروی انسانی هزینه واحدهای تولیدی افزایش یافته و تقاضا برای تولید کاهش یافته است و سرمایه گذاری و اشتغال با مشکل جدی مواجه شده است.

- کاهش مدت کار مدت کار کارگران در قانون کار بطرق مختلف کاهش یافته است. کاهش مدت کار در کارهای سخت و زیان آور، کاهش مدت کار نوجوانان، افزایش مرخصی استحقاقی از ۱۲ روز به ۳۰ روز، افزایش مدت مرخصی زنان باردار تا هنگام وضع حمل از ۸۶ روز به ۱۸۰ روز در مورد مادرانی که خود اطفال خود را شیر می دهند، اعطای مرخصی برای ازدواج و غیره خود مؤید کاهش مدت کار کارگران می باشد. مواد ۵۲، ۶۵، ۷۳ و ۷۶ نشان دهنده کاهش مدت کار و پایین آمدن سطح کارائی و مدت کار مفید یک کارگر در روز می باشد.

- افزایش هزینه نیروی انسانی با توجه به موارد متعدد پرداخت که در قانون کار پیش بینی شده هزینه نیروی انسانی در فرایند تولید افزایش چشمگیری یافته است که از جمله می توان از موارد زیر نام برد:

- پرداخت مبلغی به عنوان حق سنوات در موارد اخراج، استعفا، از کار افتادگی، بازنشستگی و فوت کارگر (یکماه حقوق در برابر هر سال کار) و نیز پاداش پایان کار برای قراردادهای موقت.

- افزایش درصد فوق العاده‌هایی نظیر اضافه کاری و نوبت کاری و شب کاری.

- ایجاد تعهدات جدید در مورد خدمات اجتماعی از قبیل فضاهای ورزشی، تامین وسایل نقلیه، مراکز نگاهداری کودکان (مواد ۲۰، ۲۳، ۲۷، ۳۱، ۳۴، ۵۴، ۵۹ و نیز مواد ۱۳۹ تا ۱۵۵ قانون کار)

۵-۱-۳- امنیت شغلی کارگران

تفکر غالب در محیط کار که منبعث از قانون کار - فصل قراردادها می باشد این است که کارگران همواره بر این باورند که هنگامی که قرارداد کار با کارفرمایی منعقد می سازند این قرارداد و رابطه کار ناشی از آن باید تا هنگام بازنشستگی کارگر ادامه یابد و هیچ قانون و هیچ فردی حق ندارد آن قرارداد را لغو کند و یا آن را خاتمه بخشد. بسیاری از اختلافات بین کارگران و شورای اسلامی کار و وزارت کار و امور اجتماعی از یک سو و کارفرمایان و مدیران از سوی دیگر ناشی از این تفکر در تعریف امنیت شغلی کارگران است که گاه در جهت عکس تضمین امنیت شغلی عمل می کند. قرارداد کار در بسیاری از کشورهای صنعتی جنبه موقت دارد و کارگر و کارفرما هر زمان که به لزوم فسخ قرارداد معتقد گردند به فسخ آن اقدام می کنند و این امر بهیچوجه با امنیت شغلی کارگر ارتباط ندارد زیرا با جبر قانون نمی توان امنیت شغلی برقرار نمود، بلکه توانایی نیروی کار و شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی است که موجبات امنیت شغلی یا عدم امنیت شغلی را فراهم می سازد.

کارگران در اثر استمرار در یک شغل و مسئولیت خاص با رموز و فنون کار و هم چنین تکنولوژی آن آشنا می شوند و به مهارت بالاتری دست می یابند که از آن طریق می توانند حضور و امنیت شغلی خویش را تثبیت و تضمین نمایند و کارفرما بدون تحمیل شرایط اقتصادی هرگز علاقه ای به از دست این چنین نیروها ندارد.

ممکن است کارگری سالهای متمادی با کارفرمایی همکاری داشته باشد و کارفرما در صدد فسخ قرارداد وی بر نیاید. ولی این همکاری نمی تواند به عنوان یک حق دائمی برای کارگر تلقی گردد و در صورت فسخ قرارداد و پرداخت حقوق قانونی وی به انحاء اقدامات دست یازد تا مانع فسخ قرارداد شود و مراجع حل اختلاف در وزارت کار و امور اجتماعی نیز علی رغم وجود دلایل قانع کننده در جهت فسخ قرارداد کار رای به بازگشت وی به کار بدهند.

در فقه اسلامی و قوانین کار بسیاری از کشورهای جهان تعیین مدت یکی از شرایط قرارداد کار است و به عنوان یک اصل تلقی می شود، لذا با پایان یافتن مدت، طرفین می توانند قرارداد را تحت شرایطی فسخ کنند و به رابطه خود خاتمه دهند. در قانون کار ایران نیز بایستی این اصل مورد پذیرش واقع شده و به هر دو طرف اختیار فسخ قرارداد کار اعطا گردد و این اختیار یک طرفه نباشد.

۶-۱-۳- تشکلهای کارگری

وجود تشکلهای کارگری، در واحدهای تولیدی همراه با مقرراتی که در قانون کار و نیز قانون تشکیل شورای اسلامی کار در مورد اختیارات و وظایف آنها پیش بینی گردیده، سبب شده است که عرصه

اختیارات این شوراها بسیار وسیع تر از تشکلهای کارگری موجود در دیگر کشورهای جهان (سندیکاهای کارگری) باشد. مضافاً اینکه مفهوم شورا به معنی مشاوره‌دهی می‌باشد، ولی علیرغم این مفهوم از کلمه شورا و نیز علی‌رغم هدفی که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و مقدمه قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار برای شوراها پذیرفته شده است در متن قانون و در اجرای آن از مفهوم شوراتخطی شده و شوراها در عمل بجای آنکه بامدیریت همکاری و مشاوره نمایند عمدتاً به تعیین تکلیف می‌پردازند و عملاً منعکس کننده یک سلسله انتظارات و توقعات کارگران درآمده‌اند و بعنوان نوعی اهرم فشار عمل می‌کنند.

علاوه بر شوراهای اسلامی کار، نهادهایی نظیر انجمن اسلامی، بسیج کارگاهها و شرکتهای تعاونی با وظایفی که مطلقاً با اداره واحدهای صنعتی بی‌ارتباط می‌باشد، تاسیس شده‌اند که نه تنها بامدیریت واحدهای صنعتی همگامی ندارند بلکه مشکلاتی نیز در روند عادی فعالیت واحدهای یاد شده ایجاد می‌کنند.

۷-۱-۳- مجازات مدیریت

فصل یازدهم قانون کار به مجازات مدیران و کارفرمایان اختصاص یافته است.

این فصل شامل ۱۵ ماده است که مجازات‌های متعددی را در موارد مختلف برای مدیران و کارفرمایان پیش‌بینی کرده است. قانون کار از جمله قوانین آمره کشور است و لازمه اجرای آن نیز پیش‌بینی ضمانت اجرائی است. در همه کشورهای جهان مجازات‌هایی برای تخلف از مقررات قانون کار پیش‌بینی شده است. ولی در قانون کار ایران این مقررات از حد معمول در قوانین دیگر کشورها بسی فراتر رفته و حتی اجازه داده است که در مواردی شورای اسلامی کار در برابر کارفرما قرارگیرد و وی را تا حد توقیف و زندان مورد تعقیب قرار دهد (ماده ۱۷۸ قانون) ظاهراً چنین می‌نماید که تنها کارفرمایان هستند که مرتکب تخلف می‌شوند و کارگران از چنین توهمی مبرا هستند و حتی در صورت تقصیر و قصور مستحق دریافت پاداش (حق سنوات - ماده ۲۷ قانون) خواهند بود.

گذشت هیجده سال از اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به وضوح نشان داده است که قانون مذکور علاوه بر موارد یاد شده واجد نقائص و کاستی‌های فراوانی است. وجود همین کاستی‌ها سبب شده است که غالباً این اندیشه ابراز و بیان گردد که این قانون نه تنها اشتغال‌زا نیست بلکه خود مانعی در راه افزایش اشتغال است.

وجود شرایط دشوار در قانون کار موجب شده کارفرمایان سعی کنند از ماشین آلات و تکنولوژی سرمایه طلب بیشتر استفاده کنند تا نیاز کمتری به نیروی انسانی داشته باشند تا ملزم به پرداخت هزینه های گزاف در این راستا نباشند.

برای اینکه کاستی ها و نقائص قانون کار مشخص تر گردد در صفحات بعد به بررسی مواد قانون پرداخته و به اشکالات آن در هر مورد اشاره می شود. به علاوه موارد ابهام نیز مشخص شده و طریق رفع آن ها بیان می گردد.

۴- بررسی مواد قانون کار

۴-۱- پوشش قانون کار

ماده ۱- این ماده اعلام می دارد:

" کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند."

اولاً: ذکر کارگاههای کشاورزی و شمول قانون کار به کار کشاورزی، همانطور که قبلاً نیز بیان گردید، منطقی نیست زیرا با تفاوتهای بسیاری که از جنبه های مختلف بین کارهای صنعتی و کشاورزی وجود دارد نمی توان این دو بخش نا همگن را مشمول یک قانون کرد. بلکه همچنانکه در اکثر کشورهای جهان معمول است و در ایران نیز قبلاً معمول بوده است باید برای کارگران کشاورزی قانون خاصی تنظیم گردد.

ثانیاً: ماده یک و ماده پنج قانون کار دارای مفهوم واحدی هستند ضمن آنکه ماده ۵ کاملتر بوده و وجوه شمول آن وسیعتر است و لذا بهتر است مفاد ماده ۵ بجای ماده یک قرار گیرد و ماده ۵ حذف شود. ماده ۵ با تعاریف رایج در قانون کار دیگر کشورها تطابق بیشتری دارد.

۴-۲- قرارداد کار

ماده ۷- در تعریف قرارداد کار اشاره به دریافت حق السعی شده است در حالیکه بهتر است تبدیل به مزد و حقوق شود و ضمناً در کنار " مدت موقت و مدت غیر موقت"، کار معین نیز اضافه شود. ضمناً چون تبصره یک این ماده طی مدت اجرای قانون کار، مورد عمل قرار نگرفته و وزارت کار و امور اجتماعی به سبب مشکلات حاصل از چنین مقرراتی در صدد اجرای آن بر نیامده، می تواند حذف گردد و بجای آن تبصره ای به شرح زیر اضافه شود.

هرگاه قرارداد کار با مدت معین تمدید گردد و در هر مورد در آن ذکر شود، قرارداد جنبه موقت خواهد داشت.

ماده ۱۲- این ماده مقرر می دارد:

” هر نوع تغییر حقوقی در مالکیت کارگاه اعم از فروش یا انتقال یا تغییر نوع تولید، ملی شدن و حتی فوت مالک در رابطه قراردادی کارگران موثر نمی باشد.“

در خصوص این ماده چند نکته مطرح است که باید به هنگام اصلاح قانون کار مورد توجه قرار گیرد:

اولاً: رابطه قراردادی ترم حقوقی نیست. تغییر نوع تولید هیچگاه به مثابه تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه محسوب نمی شود.

ثانیاً: ضمن رعایت حقوق کارگرانی که از گذشته در کارگاه به کار اشتغال داشته اند باید حق

کارفرما در زمینه اعمال مالکیت و مدیریت در مورد تغییر وضع کارگاه در شرایط جدید نیز حفظ شود و لذا این ماده باید چنین اصلاح شود که هرگاه به هنگام تغییر مالکیت شرایطی پیش آید که مالک جدید مایل و یا قادر به ادامه همان کار نباشد بتواند با تامین خسارت وارده به کارگران (پرداخت حق سنوات) قرارداد کار را فسخ کند.

ماده ۱۳- در این ماده بخشی از وظایف مقاطعه کار و نظارت بر اجرای قانون کار توسط مقاطعه کاران بر عهده کارفرمایان گذارده شده است در حالیکه کارفرما نباید هیچگونه مسئولیتی در زمینه پرداخت و تسویه حساب پیمانکار و کارگران وی داشته باشد. کارفرما می تواند تنها مقررات قانون کار را در زمینه تعهد پیمانکار (که در برابر کارگران، کارفرما تلقی می شود) به وی تفهیم نماید.

در مورد تبصره یک ماده ۱۳ که مقرر می دارد مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه است، باید خاطر نشان ساخت که در قانون مدنی تنها مزد کارگر جزء دیون ممتازه است و در قانون کار سابق (ماده ۲۴) نیز تنها مزد کار جز دیون ممتازه بود و لذا این تبصره نیز نیاز به اصلاح دارد.

۳-۴- تعلیق قرارداد کار

مواد ۱۵ الی ۲۰ قانون کار در مورد تعلیق قرارداد کار و الزام کارفرما به پذیرش کارگر پس از پایان دوران تعلیق نیز از جمله ابداعات قانون کار فعلی می باشد زیرا نه در قانون کار سابق و نه در قوانین کار دیگر کشورهای جهان، چنین تکلیفی برای کارفرمایان وجود ندارد. به نظر می رسد که در صورت وجود محل خالی کار و نیاز کارفرما این کارگران بکارگماشته خواهند شد و هیچگونه الزامی به صورتی که در ماده ۲۰ ذکر شده است نمی تواند منطقی باشد.

با توجه به اهمیت این مواد در زیر هر یک جداگانه پرسش می گردد:

ماده ۱۵- این ماده مربوط به موردی است که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر

یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد. در چنین مواردی قرارداد کار کارگران آن قسمت از کارگاه، به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است. لازم است در چنین موردی کارگران معلق شده از بیمه بیکاری استفاده کنند.

مسئله مورد توجه در این ماده این است که هرگاه پس از رفع آثار حوادث و آماده سازی قسمتهای تخریب شده و از کار افتاده نیازی به کارگران قبلی و یا همه آنها نباشد، تکلیف چیست؟ قانون در این مورد ساکت است.

ماده ۱۶- این ماده مربوط به مرخصی بدون حقوق برای تحصیل است که می تواند تا چهار سال ادامه یابد. طبق این ماده کارفرما ملزم است کارگری را که پس از چهار سال به کار بازمی گردد علیرغم تغییراتی که در ساختار سازمانی واحد، تعداد مشاغل و تکنولوژی مورد استفاده رخ داده است مجدداً وی را به کار بگمارد در حالی که چنین اجباری جز ایجاد نیروی مازاد در کارگاه و افزایش هزینه تولید و هم چنین اخلاف در نظام سازمانی نتیجه دیگری ندارد. بنابراین باید به کارفرما امکان داده شود که با پرداخت حق سنوات به کارگر مذکور با وی قطع رابطه کند.

ماده ۱۷- مربوط به ارتکاب جرم کارگر در خارج از محیط کار و بدون ارتباط با کار وی می باشد. در این مورد قانون مقرر داشته است چنانچه توقیف چنین کارگری منجر به حکم محکومیت نشود کارگر پس از توقیف و تعیین قطعی تکلیف وی، بکار خود بازمی گردد.

در این ماده دو اشکال به چشم می خورد:

۱- چرا باید انتظار داشت که کارگری که مدت زمانی در مظان اتهام قرار داشته و در زندان بسر برده و در عین حال مدتی از محیط کار دور بوده است مجدداً بکار گماشته شود. به خصوص در محل کار قبلی وی که به وسیله کارگر دیگری اشغال شده باشد.

۲- هرگاه کارگر مذکور در مراجع قضائی ذیصلاح (و نه مراجع حل اختلاف که اشتباه است)

محکوم شود تکلیف کارفرما چیست؟

قانون کار در این زمینه ساکت است و تنها به مورد عدم محکومیت و لزوم پذیرش بکار اشاره کرده است. ولی اکثر کارشناسان با استفاده از مفهوم مخالف مستنبط از این ماده معتقدند که چنین کارگری را می توان اخراج کرد. ولی ضرورت دارد قانون هم در مورد این ماده و هم ماده ۱۸ که بعداً در مورد آن بحث خواهد شد صراحت داشته و تکلیف این قبیل کارگران را به وضوح روشن سازد. زیرا بعضاً مراجع حل اختلاف علیرغم محکومیت کارگر در دادگاه صلاحیتدار رای به بازگشت وی به کار می دهند.

ماده ۱۸- این ماده مربوط به موردی است که توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قضائی منجر به حکم محکومیت نگردد.

آثار این ماده و حکم موجود در آن به شرح زیر می باشد:

۱- کلیه ایام توقیف و زندان جزء مدت کار کارگر تلقی می شود و حقوق و مزایای این مدت باید پرداخت شود.

۲- کارگر باید بکار سابق خود بازگردد.

۳- در صورتی که بر اثر این توقیف، و بر طبق حکم دادگاه ضرر و زیانی به کارگر وارد شده باشد، جبران گردد.

۴- طی مدت توقیف ۵۰ درصد حقوق کارگر به طور علی الحساب به خانواده پرداخت گردد. هر یک از موارد فوق قابل بحث می باشد و باید مورد تجدید نظر قرار گیرد زیرا اجرای این ماده علاوه بر زیانهای اقتصادی، از نظر اجتماعی نیز برای کارفرما قابل تامل است.

به عنوان نمونه اثبات ضرر و زیان وارده به کارگر آنچنان مصداق وسیعی دارد که می تواند از هر موردی اعم از عدم النفع تا زیان وارده را در بر گیرد و کارگر بر اساس آن تقاضای جبران آن را بنماید.

در مورد تبصره ماده ۱۸ (بند ۴ فوق الذکر) موضوع از چند نظر قابل بحث است:

اولاً: هرگاه کارگر توقیف شده با سپردن وثیقه آزاد شود باز هم باید این مبلغ پرداخت گردد؟

گروهی از کارشناسان معتقدند چون کارگر آزاد است دیگر ۵۰ درصد حقوق به وی تعلق نمی گیرد به ویژه آنکه در تبصره فوق الذکر گفته شده است به خانواده اش پرداخت شود ولی گروهی دیگر از کارشناسان با این نظر مخالفند و معتقد به پرداخت مبلغ مذکور می باشند .

ثانیاً: هرگاه کارگر خانواده تحت تکفل نداشته باشد این پول به چه کسی باید پرداخت شود؟

ثالثاً: در مواردی ممکن است مدت رسیدگی به پرونده بطول انجامد و پس از مدت طولانی مبلغ

قابل ملاحظه ای به کارگر پرداخت شود و کارگر محکوم شود.

با توجه به مراتب فوق:

۱- پرداخت ۵۰ درصد حقوق اصولاً " منطقی نیست زیرا یک واحد صنعتی و تولیدی یک واحد

بهریستی و حمایتی نیست و اگر باید حقوقی پرداخت شود فقط برای ایام توقیف کارگر باشد.

۲- کارفرما در برابر کارگری که در مظان تهمت قرار گرفته و یا مرتکب جرمی شده است نباید ملزم به پذیرش وی بکار قبلی باشد زیرا آثار اجتماعی منفی بر واحد خواهد داشت.

۳- در مورد لزوم عدم پذیرش کارگری که محکوم شده است قانون باید صراحت داشته باشد.

ماده ۲۰- در این ماده آمده است: "هرگاه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق" از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود.

نکته ای که از نظر پذیرش کارگر به کار در پایان دوران تعلیق در قانون پیش بینی شده است مغایر هرگونه روح توجه به ضرورت های مربوط به سرمایه گذاری است، زیرا مقرر داشته است ظرف ۳۰ روز کارگر به کارفرما مراجعه و بکار مشغول شود و در صورت عدم پذیرش کارفرما به مراجع حل اختلاف شکایت نماید و هرگاه کارفرما دلیل قانع کننده ای مبنی بر عدم پذیرش کارگر داشته باشد در قبال هر سال کار باید ۴۵ روز حقوق وی را بپردازد.

به طور کلی ماده ۲۰ و تبصره آن مغایر با ایجاد انگیزه سرمایه گذاری است.

به ویژه تبصره ماده مذکور مغایر کلیه اصول حاکم بر حقوق کار است. کارگری که ظرف مدت معین به واحد خود مراجعه نکرده است، غایب بوده و ترک کار کرده و باید بدون هیچگونه پرداختی به خدمت وی خاتمه داده شود. زیرا عدم مراجعه به واحد دلیل استعفا نیست بلکه ترک کار است و به کسی که ترک کار می کند نباید پرداختی صورت گیرد.

برای رفع مغایرت ماده ۱۹ و ماده ۲۰ (در مورد کارگرانی که به خدمت وظیفه عمومی فراخوانده می شوند) پیشنهاد آن است که دو ماه به یک ماه اصلاح شود و بکارگران مذکور اجازه داده شود که ظرف مدت یک ماه به واحد صنعتی مربوط مراجعه نمایند و در صورت وجود کار در همان محل یا محل دیگر از سوی کارفرما بکار گماشته شوند و در صورتی که واقعا " بنا به دلایل قانع کننده هیچگونه فرصت اشتغالی در کارگاه وجود نداشته باشد، با دریافت حق سنوات واحد را ترک گویند.

۴-۴- خاتمه قرارداد کار

مبحث دوم از فصل دوم قانون کار به موارد مربوط به چگونگی خاتمه قرارداد پرداخته است.

ماده ۲۱ در مقام بیان طرق خاتمه قرارداد به مواردی از قبیل از کار افتادگی کلی، بازنشستگی، فوت و انقضای مدت قرارداد و نیز پایان کار اشاره می کند که هیچگونه اشکال و ابهامی در آن وجود ندارد. آخرین مورد خاتمه قرارداد در ماده مذکور استعفای کارگر است. در ماده فوق الذکر، به کارگر اجازه داده شده است که از کار خود استعفا کند و به عبارت دیگر قرارداد کار را فسخ نماید. در تبصره ماده فوق که به چگونگی استعفای کارگر اشاره می کند هیچگونه سخنی در مورد موافقت کارفرما وجود ندارد و به عبارت دیگر به کارگر اجازه داده شده است که بدون موافقت کارفرما استعفا دهد و باز هم بدون موافقت کارفرما، هرگاه قبل از سپری شدن ۱۵ روز علاقمند به بازگشت بکار بود، استعفای خود را مسترد دارد.

به طوریکه ملاحظه می شود در این ماده و تبصره آن، حقوق کارفرما از لحاظ فسخ قرارداد کار به رسمیت شناخته نشده و فقط این حق به کارگر داده شده است. برای جبران این کاستی پیشنهاد می شود دو بند جدید به ماده مذکور اضافه شود.

- فسخ قرارداد کار از سوی هر یک از دو طرف

- استعفای کارگر و موافقت کارفرما

و آخرین بند ماده و تبصره آن حذف شود.

نکته دیگری که در پایان تبصره ماده فوق الذکر وجود دارد، اعلام استعفاء و یا انصراف از استعفا به شورای اسلامی کار است که هیچگونه توجیهی ندارد و باید حذف شود.

ماده ۲۵- مقرر می دارد: هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

این ماده در عین حال که برای کارفرما محدودیت ایجاد می کند، هیچگونه مانعی که بعنوان ضمانت اجرا برای جلوگیری از فسخ قرارداد از سوی کارگر باشد ایجاد نمی کند و کارگر هر زمان که اراده کند می تواند قرارداد کار را فسخ و محل کار را ترک کند. بدین لحاظ برای پیشگیری از چنین مواردی باید ماده فوق به شرح زیر اصلاح کرد: "هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچیک از طرفین حق فسخ آن را ندارند مگر آنکه در قرارداد چگونگی فسخ قرارداد پیش بینی شده باشد.

ماده ۲۶- موضوع تغییر عمده شرایط کار موضوعی است که در ماده ۲۶ قانون کار بدان اشاره شده است و هرگونه تغییر عمده در شرایط کار منوط به اجازه اداره کار و امور اجتماعی محل شده است. چند نکته در این ماده مورد توجه قرار می گیرد: اولاً "عنوان" عمده" برای شرایط کار مبهم است و حتی کارشناسان وزارت کار و امور اجتماعی نیز در مورد این عنوان اختلاف نظر دارند و به درستی نمی دانند که منظور از "عمده" چیست.

ثانیاً "باتوجه به شرایط و اوضاع و احوال و ضروریات کارگاهها چنین ممنوعیتی مشکلاتی برای کارفرما ایجاد می کند.

ثالثاً "موافقت اداره کار و امور اجتماعی با تغییر شرایط کار منوط به موافقت شورای اسلامی کار می گردد و این موافقت نیز هیچ گاه بدست نمی آید.

باتوجه به مراتب مذکور از آنجا که در بسیاری موارد انجام تغییراتی در شرایط کار کارگر ضروری می‌نماید لذا ماده فوق باید به ترتیبی تنظیم شود که انجام این تغییرات با ذکر چگونگی آن در قرارداد کار امکان پذیر گردد.

ماده ۲۷- این ماده به چگونگی فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما مربوط است. این ماده تنها ماده‌ای است که صراحتاً به امکان فسخ قرارداد کار اشاره دارد با اینهمه ماده‌ای است که بیش از مواد دیگر مورد اعتراض مدیران و کارفرمایان قرار گرفته است زیرا برای فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما شرایطی به شرح زیر قائل گردیده است.

۱- نقض آئین نامه‌های انضباطی علیرغم پس از تذکرات کتبی

۲- قصور در انجام وظایف محوله

۳- اعلام نظر موافق شورای اسلامی کار

۴- پرداخت حق سنوات از سوی کارفرما به کارگر

۵- مراجعه به مراجع حل اختلاف در صورت لزوم

در میان شرایط فوق‌الذکر، حصول شرط سوم یعنی کسب موافقت شورای اسلامی کار با فسخ قرارداد کار کمتر امکان پذیر است زیرا غالباً شوراهای اسلامی کار با این امر مخالف می‌ورزند. از سوی دیگر مراجع حل اختلاف نیز که در پایان ماده ۲۷ بدان اشاره شده است کمتر به فسخ قرارداد کار رای می‌دهند. بدین ترتیب ملاحظه می‌گردد که ماده مذکور در عین حال که اجازه فسخ قرارداد کار را از سوی کارفرما داده است شرایطی برای آن پیش‌بینی کرده است که انجام این امر رابه اصطلاح تعلیق به محال نموده است.

حال آنکه کارگر و کارفرما باید بتوانند تحت شرایطی قرارداد را فسخ نمایند و لزومی به موافقت شورای اسلامی کار و یا مراجعه به مراجع حل اختلاف نباید باشد. در قوانین کار اکثر کشورهای جهان مواردی از قبیل اعمال خلاف شئون اخلاقی، وجود علل غیر قابل پیش‌بینی، خطای کارگر و... از عوامل فسخ قرارداد به شمار می‌رود و به کارفرما اجازه داده می‌شود که در این گونه موارد با پرداخت خسارت قرارداد را فسخ نماید. بدین ترتیب ماده ۲۷ نیز باید در جهت فراهم آوردن تسهیلات لازم اصلاح گردد.

ماده ۲۸- این ماده ناظر به جلوگیری از اخراج نمایندگان کارگران، اعضای شورای اسلامی کار و انجمنهای صنفی و نیز داوطلبان عضویت در تشکلهای مذکور تا انتخاب کارگر داوطلب، و لزوم اشتغال به کار آنان تا صدور رای هیئت ماده ۲۲ و نیز هیات حل اختلاف است.

موضوع جلوگیری از اخراج این قبیل کارگران موضوعی است که در قانون کار سابق و همچنین برخی از قوانین کار کشورهای مختلف پیش بینی شده است و انجام آن به رای مراجع حل اختلاف محول گردیده است، ولی مساله مهم حفظ محل شغلی این قبیل افراد تا تعیین تکلیف آنان در مراجع حل اختلاف است که مشکلاتی برای کارگاهها پدید می آورد.

ضرورت ایجاب می کند در صورت پدید آمدن شرایط اخراج نمایندگان مذکور قرارداد آنان بحال تعلیق درآید تا تکلیف آنها از سوی هیئت ماده ۲۲ و هیئت حل اختلاف تعیین شود. زیرا حضور این قبیل افراد با توجه به اختلاف نظر آنان با مدیریت بدون تردید مشکلاتی را برای مدیریت و کارگاه پدید می آورد و در مواردی مشاهده شده است که حضور اینگونه افراد در محل کار موجب اختلال در امر تولید شده است.

مشکل دیگر مربوط به کسانی است که داوطلب عضویت در این قبیل تشکلهای می شوند و در بسیاری موارد ملاحظه شده است که عده ای از کارگران از این موقعیت سوء استفاده کرده و حتی با وجود اختلال در نظم و ارتکاب تقصیر و سایر اعمالی که موجبات اخراج آنان را فراهم آورده امکان اخراج خود را از طریق داوطلب شدن برای عضویت در شورا به تاخیر افکنده اند. مساله دیگر در ارتباط با این ماده به چگونگی رسیدگی اختلاف در هیئت ماده ۲۲ مربوط می گردد. زیرا تجربه نشان داده است که با وجود تخلف آشکار برخی از این قبیل کارگران، رسیدگی به درخواست اخراج در هیئت ماده ۲۲ و سپس در هیئت حل اختلاف مدتها به طول انجامیده و با وجود حضور کارگران در محل کار، مشکلاتی برای مدیریت فراهم شده و سرانجام نیز هیئت ماده ۲۲ رای به نفع اعضای شورای اسلامی کار داده است. با توجه به موارد یاد شده، ضرورت ایجاب می کند ماده ۲۸ و تبصره های آن به ترتیبی تغییر یابد و اصلاح گردد که مشکلات فوق الذکر برای مدیریت رخ ننماید.

۴-۵- جبران خسارت از هر قبیل

ماده ۲۹ قانون مربوط به تعلیق قرارداد کار از سوی کارفرماست. از آنجا که طی اجرای قانون کار و تجربیات حاصله، عملاً "چنین موردی رخ نداده است و مفاد آن با تعابیر و تفاسیر متناقضی روبرو است. لذا این ماده زائد به نظر می رسد و بهتر است حذف شود. در مورد ماده ۳۰ نیز همانطور که در مورد مواد ۱۵ و ۱۶ و... بیان گردید بهیچوجه نمی توان و نباید کارفرما را ملزم کرد که پس از

بازسازی کارگاه و یا تغییر ساختار آن و یا تغییر تولید، کارگران قبلی را بکار خود بازگرداند. باید امکاناتی فراهم آورد که این کارگران از مستمری بیمه بیکاری استفاده کنند.

ماده ۳۲- مربوط به یکی از موارد خاتمه قرارداد کار یعنی از کارافتادگی کلی ناشی از کاهش توانایی جسمی و فکری ناشی از کار و به عبارت دیگر از کارافتادگی ناشی از حوادث کار می‌باشد و باتوجه به پرداخت مستمری از کارافتادگی لزومی ندارد که مبلغی بیش از دیگران به این قبیل کارگران پرداخت شود به ویژه آنکه بعضاً موجب سوءاستفاده‌هایی می‌شود. باتوجه به توضیحاتی که داده شد، با جابجایی دو ماده و بردن آن به فصول دیگر قانون می‌توان این مبحث را کلاً حذف کرد.

ماده ۳۵- قانون در تعریف از مزد مقرر می‌دارد: مزد عبارتست از وجوه نقد یا غیرنقد و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

به نظر می‌رسد که باید ترتیبی داده شود که هیچگاه تمام مزد بصورت غیرنقد پرداخت نشوند. ممکن است گفته شود که در کارهای کشاورزی این امکان وجود دارد که کل مزد به صورت محصول پرداخت شود، ولی همانطور که خاطر نشان شد باید برای کار کشاورزی قانون خاصی تنظیم کرد، و انگهی در کار کشاورزی نیز چگونگی پرداختها بنحوی است که قسمتی از مزد همواره به صورت نقد پرداخت می‌شود. از سوی دیگر به موجب ماده ۴۲ حداقل مزد کارگر باید منحصرأ به صورت نقد باشد. بنابراین می‌توان تعریف مزد را بشرح زیر اصلاح کرد: "مزد عبارتست از وجوه نقد و غیر نقد که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود."
در ماده ۳۶ که به تعریف مزد ثابت پرداخته است نیز ابهامی وجود دارد و آن مزایای پرداختی به تبع شغل است.

از آنجا که احتساب هرگونه پرداختی بعنوان مزد ثابت آثاری از لحاظ پرداخت اضافه کار، شب کاری، نوبت کاری، مزایای پایان کار و حق سنوات و غیره دارد. از این لحاظ غالباً در مورد پرداخت این قبیل مزایا اختلاف نظر وجود دارد بعنوان نمونه پرداختهایی نظیر حق فنی، حق سرپرستی یا مدیریت، حق جذب فوق العاده، بازار کار از جمله مزایایی هستند که به تبع و همراه مزد پرداخت می‌شوند و پس از مدتی پرداخت به عنوان حق مکاتبه تلقی می‌گردند، سخن این است که آیا مجموع این پرداختها جزو مزد ثابت محسوب می‌شود یا خیر؟

در این زمینه نظر کارشناسان بسیار متفاوت است و این امر نیز ناشی از ابهام در تعریف مزد ثابت است زیرا "مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل" روشن نیست و چارچوب مشخصی ندارد.

گرچه تبصره این ماده در مقام بیان برخی از مزایا برآمده است ولی براساس تجربیات حاصله مشکل همچنان باقی است و این خود موجب بروز اختلافاتی در کارگاهها شده است. بنابراین پیشنهاد می شود که به طور کلی، پرداخت های مختلف تحت عنوانی مختلف یکجا جمع و تحت عنوان واحد مزد پرداخت شود. زیرا کارفرما در برابر مبلغ معین مزد، پرداخت های متفاوتی دارد که خود در عین حال جز مزد محسوب می شود و لذا شایسته است یک پرداخت تحت عنوان مزد وجود داشته باشد که همه عناوین فوق الذکر را در برگیرد و تعریف مزد با تعیین همان عنوان مشخص اصلاح گردد.

نکته ای را که در ارتباط با تبصره های ۱ و ۲ ماده ۳۵ و دیگر مواد قانون در این زمینه باید مورد توجه قرار گیرد، اینکه لازم است در عنوان اصطلاحات «مزد ساعتی و کار مزد ساعتی» تغییراتی داده شود که با مفهوم واقعی آن هماهنگ باشد.

در زمینه ماده ۴۱ به نظر می رسد که تعیین حداقل مزد باید تابع شرایط محیطی بازار کار، نوع شغل و کارگاه باشد بنابراین لازم است که حداقل مزد برای مناطق مختلف و صنایع مختلف به طور متفاوت تعیین گردد.

موضوع اختلاف حداقل مزد بر حسب مناطق و صنایع در گذشته در کشور ما وجود داشته و تا سال ۱۳۵۸ نیز عمل می شده است ولی بعداً "یک حداقل مزد واحد برای همه صنایع و همه کشور وضع شد ولی ضرورت ایجاب می کند که با توجه به شرایط مختلف اقتصادی اجتماعی در مناطق مختلف کشور و همچنین شرایط صنایع مختلف برای مناطق مختلف و همچنین برای صنایع گوناگون حداقل مزد جداگانه ای تعیین سودها و انگهی از تسری افزایش حداقل مزد به سایر سطوح مزدی جلوگیری بعمل آید زیرا خلاف قانون است.

ماده ۴۸ - در مورد استقرار نظام ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل نکته ای را که باید مورد توجه قرارداد این است که ضمن لزوم وجود ضوابط و معیارهایی برای ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل از نظر نظم بخشیدن به چگونگی تقسیم کار در یک واحد تولیدی و انتخاب کارشناسان شایسته برای کارها، این امر نباید به طور دستوری از سوی وزارت کار و امور اجتماعی انجام پذیرد و هر روز دستور جدیدی از سوی وزارتخانه مذکور در مورد چگونگی اجرای طبقه بندی مشاغل صادر گردد، بلکه مدیران و کارفرمایان خود با توجه به شرایط و اوضاع و احوال باید نظم بخشیدن به امور ارزشیابی را به عهده گیرند و به کمک کارشناسان مربوط در این زمینه اقدام کنند. وزارت کار و امور اجتماعی باید از اعمال تصدی در این زمینه خودداری کند.

ماده ۵۰- نیز از همان مواردی است که جز فشار به کارفرما و مدیریت نتیجه‌ای ندارد و باید حذف شود.

تبصره ماده ۵۰ در مورد جریمه واحدهایی که به موقع اقدام به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل ننمایند نیز منطقی نیست زیرا در بسیاری موارد شورای اسلامی کار و کارگران خود موافق طرح طبقه بندی مشاغل نیستند. و لذا تبصره باید حذف گردد.

در این ارتباط نکته حائز اهمیت آن است که پرداخت مزد به صورتی که در حال حاضر جاری و رایج است برای صنعت کشور به هیچ وجه مفید نبوده و صنعت کشور را به رکود می کشاند زیرا مزد هیچگونه ارتباطی با کار و بهره‌وری ندارد و کارگر با اطمینان از اینکه مزد خود را دریافت خواهد داشت توجهی به افزایش کمی و کیفی تولید نمی کند. بنابراین بهترین روش مرتبط کردن مزد به بهره‌وری بوده و قانون کار نیز باید در این جهت اصلاح گردد.

۴-۶- مدت کار

همانطور که در ابتدای این بررسی خاطر نشان شد، ضرورت ایجاد می کند که برای کارهای کشاورزی قانون جداگانه‌ای وضع گردد. بدین لحاظ تبصره ۲ ماده ۵۱ باید حذف شود.

در مورد نوبت کاری موضوع ماده ۵۶ قانون کار مقرر می دارد معمولاً " به کارهای نوبتی سه نوبت کار فوق العاده نوبتکاری تعلق می گیرد، ولی قانونگذار در این قانون دو ابداع بکار برده است: اولاً" برای کارگران دو نوبت کار نیز فوق العاده نوبتکاری پیش بینی کرده است. ثانیاً" برای کارهایی که در نوبت های صبح و شب و عصر و شب انجام شود فوق العاده بیشتری در نظر گرفته است و در مجموع میزان فوق العاده های نوبت کاری را افزایش داده است که نهایتاً" موجب افزایش هزینه نیروی انسانی گردیده و یک سلسله مشکلاتی پدید آورده است. شایسته است از سه شیفت و ۱۵ درصد استفاده شود.

۴-۷- تعطیلات و مرخصی ها

استفاده از تعطیل هفتگی بمنظور استراحت و تمدد اعصاب کارگران بعد از شش روز کار امری است که در ادیان مذهبی و بویژه شرع مقدس اسلام و نیز قوانین کار کشورهای مختلف جهان پیش بینی گردیده است. ولی مواردی پیش می آید که واحد صنعتی نیاز به آن دارد که کارگران در روز تعطیل هفتگی نیز بکار پردازند و همانطور که تبصره ۱ ماده ۶۲ مقرر کرده است. در برخی از کارگاهها حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین روز دیگری بجز جمعه به کارگر تعطیل داده خواهد شد.

تردید نیست چنین امری بویژه برای امور عمومی لازم و ضروری است و باید بکارهای دیگر نیز در مواردی که مصالح کارگاه ایجاب کند تعمیم داده شود، ولی قسمت اخیر تبصره که مقرر می دارد: "بهر حال تعطیل یک

روز معین در هفته اجباری است" برای برخی از کارها و امور ممکن است مشکلاتی پدید آورد شایسته است حذف شود.

نکته ای را که باید در قانون روشن گردد مربوط به تبصره ماده فوق می باشد که مقرر کرده است: هرگاه بجای جمعه روز دیگری تعطیل کند ۴۰ درصد اضافه بر مزد برای کار روز جمعه به کارگر پرداخت خواهد شد. ولی در مورد کار در سایر تعطیلات چنین موضوعی نه در این ماده و نه در موارد دیگر پیش بینی نشده است و لذا این سؤال مطرح می گردد که هرگاه کارگری در دیگر روزهای تعطیل مثلاً "تعطیلات رسمی و یا مرخصی های توافقی کار کند، باید ۴۰ درصد دریافت دارد یا خیر و مساله دیگر اینکه اگر کارگری که روز جمعه و یا سایر تعطیلات کار کرده و روز دیگری نیز بجای آن کار نکرده بابت روزهای کارکرد چقدر باید دریافت دارد از آنجا که به سبب ابهام در این زمینه روشهای مختلفی اعمال می گردد و این امر خود چندگانگی را در اجرا فراهم ساخته است بنابراین ضرورتاً باید این ابهام در قانون مرتفع گردد و تکلیف کارفرما و کارگر از این نقطه نظر روشن شود. در همین راستا تکلیف کارگری است که در روزهای تعطیل توافقی مثلاً "پنجشنبه ها (که تعطیل است) باید کار کند و روز دیگری از تعطیل استفاده کند و یا استفاده نکند باید روشن گردد. بطور کلی موضوع تعطیلی، استفاده یا عدم استفاده از آن و مزایای متعلقه در هر مورد دارای ابهام است که باید رفع گردد.

ماده ۶۳- تعطیلات رسمی و روز یازدهم اردیبهشت (روز کارگر) نیز از مواردی است که قابل بحث است. البته تعطیل روز اول ماه مه (۱۱ اردیبهشت) در تمام جهان تعطیل است و تردیدی ندارد که در کشور ما نیز باید این روز تعطیل باشد ولی مساله مهم در این ارتباط تعداد روز افزون تعطیلات در کشور ما است.

مطالعه در قانون کار کشورهای جهان نشان می دهد که تعداد روزهای تعطیل رسمی اعم از روزهای مذهبی، جشنها، اعیاد ملی و غیره، در کشور ما بیش از هر کشور دیگری است و به ۲۶ روز بالغ گردیده است. با توجه به اینکه صنعت و اقتصاد کشور نیاز به کار بیشتر و فعالیت افزونتر دارد شایسته است از روزهای تعطیل رسمی کاسته شود و به کارگاههای صنعتی اجازه داده شود که از کار کارگران استفاده بیشتر شود.

ماده ۶۴- قانون مربوط به مرخصی استحقاقی کارگران مدت این مرخصی را به ۳۰ روز در سال با احتساب ۴ روز تعطیل جمعه در نظر گرفته است.

در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ مدت مرخصی سالانه ۱۲ روز بود و هیچ کارگری حق نداشت بیش از مرخصی دو سال یعنی ۲۴ روز خود را ذخیره کند ولی در قانون کار کنونی میزان مرخصی به تریبی که بیان شد افزایش یافته و هر کارگر می تواند در سال ۹ روز از مرخصی خود را ذخیره کند.

در برخی از کشورها روش دیگری وجود دارد و آن تعیین مدت مرخصی براساس مدت کار و یاسن کارگر است و برحسب افزایش مدت سابقه کار و یاسن کارگر مدت مرخصی نیز افزایش یابد و لذا می توان در قانون کار چنین روشی را نیز معمول داشت.

در زمینه ذخیره ۹ روز از مرخصی سالانه نیز ابهام وجود دارد زیرا برخی از کارشناسان معتقدند که فقط ۹ روز از مرخصی رامی توان ذخیره کرد و بعضی دیگر اعتقاد دارند که هر سال ۹ روز مرخصی رامی توان ذخیره کرد و این مرخصی ها اضافه شود. بدین لحاظ باید ماده مذکور طوری تنظیم شود که این ابهام رفع شود.

تبصره ماده ۶۹- این تبصره باید به نحوی تنظیم گردد که رسانند مقصود باشد و تنها کسب نظر شورا کافی است موافقت آن الزامی نیست.

ماده ۷۰- قانون کار به استفاده از مرخصی کمتر از یک روز مربوط می گردد که برای کارگران بسیار مفید است. ولی باید دستورالعمل یا نظامنامه ای برای این منظور تنظیم شود که محدودیتی برای ساعات و روزهای مرخصی در هفته منظور گردد تا مورد سوء استفاده کارگران قرار نگیرد و موجب مشکل آفرینی جهت کارفرما نشود.

ماده ۷۲- در مورد مرخصی بدون حقوق باید بنحوی تنظیم گردد که چارچوب این قبیل مرخصی ها و چگونگی بازگشت بکار کارگران تعیین شود و مستمسکی برای سوء استفاده برخی از افراد بدست ندهد.

ماده ۷۳- مربوط به مرخصی برای ایامی است که ممکن است کارگران بدان نیاز داشته باشند ولی با توجه به مدت مرخصی استحقاقی و همچنین نیاز جامعه روبرو رشد، ولزوم کار و فعالیت بیشتر و کارایی بالاتر، ضرورت ایجاب می کند که در چنان حالات و موقعیت هایی از مرخصی استحقاقی استفاده شود. بدین ترتیب، و با توجه به آنچه بیان شد این فصل از قانون کار باید بصورت بنیادی مورد بازنگری قرار گیرد و در جهت تبلور کار و کوشش بیشتر سیر کند.

۸-۴- زنان و نوجوانان

ماده ۷۶- قانون کار میزان مرخصی زایمان را برای زنان کارگر تعیین کرده است و بطوریکه ملاحظه می گردد، در عین حال که مدت این مرخصی رابه ۹۰ روز افزایش بخشیده مدت ۱۴ روز مرخصی برای زایمان توامان به آن افزوده است و قانون جدید مربوط شیر دادن اطفال بوسیله مادران، ۹۰ روز رابه ۱۸۰ روز افزایش داده چون ضابطه ای بر تشخیص این امر معین ساخته لذا همه زنان کارگر مدت ۱۸۰ روز بسبب بارداری و زایمان از مرخصی استفاده خواهند کرد، ولی باید گفت که این مدت بسیار زیاد بوده

و باید کاهش داده شود و حداکثر در همان ۱۲۰ روز تثبیت گردد. ماده ۷۸ مربوط به کارگاه‌های نیست که کارگر زن در آن به کار اشتغال دارد در این ماده چند نکته مورد توجه قرار می‌گیرد.

۱- هر سه ساعت کار نیم ساعت اجازه برای شیر دادن کودک تا دو سالگی

۲- ایجاد مراکز نگاهداری کودکان از قبیل مهد کودک و شیرخوارگاه تا شش سالگی.

مقررات مذکور از دو نظر قابل تامل است یکی مدت مرخصی‌های مربوط کارگران زن برای ایام بارداری زنان و شیر دادن کودک.

در مورد اعطای نیم ساعت مرخصی برای شیر دادن کودک، از یک سو این امر نظم کار قسمتی از کارگاه را که کارگران شیرده در آن به کار اشتغال دارند بهم می‌زند از سوی دیگر هنگامی که در کارگاهی شیرخوارگاه و مراکز نگاهداری کودکان وجود ندارد، امکان استفاده از این مرخصی برای مادر چگونه است و سرانجام مدت چهار ماه مرخصی فوق العاده زیاد است و در قوانین کار هیچیک از کشورها چنین مدتی بدین منظور پیش بینی نشده است.

مساله دیگر هزینه‌هایی است که به این لحاظ به کارگاه تحمیل می‌شود. در قانون کار سابق برای ایجاد مراکز نگاهداری کودکان، ضابطه‌ای پیش بینی شده بود و آن حد نصاب ده کودک برای ایجاد مراکز نگاهداری کودکان بود. در این قانون ضابطه‌ای بدین منظور پیش بینی نشده است و تنها اکتفا به این جمله کرده است که "متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها" در آیین نامه اجرایی نیز ضابطه‌ای برای این منظور پیش بینی نشده است تنها در دستور العمل اجرایی آیین نامه فوق الذکر حد نصاب، پنج کودک تعیین شده است و این خود بخوبی نشان می‌دهد که چه هزینه‌گزافی برای تاسیس چنین مرکزی باید داده شود و بویژه با عنایت به مفاد آیین نامه اجرایی و پرسنل مورد نیاز برای این مراکز و شرایط آنها، کارفرما ملزم به پرداخت هزینه سنگینی می‌شود موضوع دیگر الزام به پرداخت شهریه مراکز نگاهداری کودکان مادرانی است که در واحد تولیدی آنها مراکز مذکور تاسیس نشده است. با توجه به اینکه در قانون کار و آیین نامه مربوط چنین الزامی پیش بینی نشده است معذک وزارت کار و امور اجتماعی طی بخشنامه‌ای کارفرمایان این قبیل کارگاهها را ملزم به پرداخت شهریه مذکور کرده است و در صورت عدم پرداخت، آنرا به اجرای ماده ۱۷۳ قانون کار (جرائم و مجازاتها) تهدید نموده است.

ضرورت ایجاد می‌کند که این ماده به ترتیبی اصلاح شود که:

۱- ضابطه‌ای بر حد نصاب تعداد کودکان، برای ایجاد مهد کودک تعیین گردد و این حد

نصاب می‌تواند ۱۵ کودک و بیشتر باشد و ضمناً بخشنامه وزارت کار فسخ گردد.

۲- مدت مرخصی بارداری و زایمان در همان مدت ۳ ماه تثبیت گردد. زیرا اثبات این موضوع که مادری خود فرزندش را شیر می دهد یا از شیر خشک استفاده می کند بسیار مشکل و تشخیص آن برگ غیرممکن نباشد بسی سخت است.

۹-۴ - حفاظت و بهداشت کار

در ترکیب اعضای شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار که در ماده ۸۶ ذکر شده است باید:

اولاً " وزارت صنایع سنگین حذف شود

ثانیاً " دو نفر نماینده کارگر و کارفرما کافی است و بهتر است از هر تشکل ۲ نفر نماینده

در شورای عالی حفاظت فنی حضور داشته باشند

ثالثاً " باتوجه به وظیفه این شورا سعی شود از افراد متخصص و کارشناس بیشتری در زمینه های مرتبط

باوظایف شورا در آن مشارکت داشته باشند.

ماده ۹۲ - این ماده که مربوط به شاغلینی است که به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند موجب ابهام در عمل گردیده و مسئولان بهداشت معمولاً " همه افراد شاغل در یک کارگاه را در معرض بروز بیماری انگاشته و از کارفرما می خواهند که آنان را مورد معاینه پزشکی قرار داده و پرونده پزشکی برای آنان تشکیل دهد و در مواردی نیز در اجرای ماده ۱۷۵ قانون کار کارفرمایان را به دادگاه می کشانند. برای جلوگیری از این امر پیشنهاد می شود پزشک سازمان تأمین اجتماعی یا پزشک معتمد واحد تولیدی این موضوع را مورد بررسی و تأیید قرار دهند و لذا در ماده مذکور جمله « بر طبق نظر پزشک متخصص » بعد از شاغلین در آنها اضافه شود.

تبصره یک ماده ۹۲ نیز محل اشکال است زیرا هرگاه به تشخیص پزشک و یا شورای پزشکی معلوم شود که کارگر به بیماری ناشی از کار مبتلا شده است به وی مرخصی استعلاجی و استراحت خواهند داد و تا هنگامی که بیماری وی ادامه دارد کارگر مذکور بستری شده و از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده خواهد کرد چنین کاری در کارگاه نخواهد بود که تکلیفی برای کارفرما ایجاد کند.

۱۰-۴ - بازرسی کار و کارشناس بهداشت کار

تداخل وظایف دو گروه یعنی بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار همواره مشکلاتی را برای کارفرمایان فراهم آورده است زیرا از لحاظ تشابه وظایف بازرسان کار از لحاظ حفاظت کار و کارشناسان بهداشت از نظر رعایت مقررات بهداشتی در کارگاه، غالباً " این دو گروه افراد برای بازرسی به کارگاهها مراجعه می کنند و نظرات متناقضی می دهند که موجب مشکلاتی برای کارفرما می شود.

پیشنهاد می شود برای رفع چنین تناقضات نظری این دو وظیفه به یک فرد سپرده شود و با ارائه آموزش های لازم این افراد برای انجام وظایف و مسئولیت های خود آماده گردند و در موارد صرفاً تخصصی از کارشناسان مربوط استفاده شود.

ماده ۱۰۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حکم ضابطین داد گستری شناخته شده اند و این امر سبب شده است که تنها نظر این گروه ملاک قضاوت قرار گیرد و به سخن کارفرمایان و نظر آنها توجهی نشود و حال آنکه ضرورت ایجاب می کند که واقعیت ها در نظر گرفته و پذیرفته شود.

ماده ۱۰۴- در مورد همکاری کارفرمایان و مدیران با بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار تکلیف تعیین شده بسیار وسیع و مبهم است و به افراد مذکور اجازه می دهد که علیه کارفرما گزارشی تهیه و وی را به عدم اجرای قانون و نیز عدم همکاری متهم سازند. در صورت تشخیص ضرورت چنین اختیاراتی به افراد مذکور باید ضوابط آن از پیش مشخص شود و مراجعی نیز برای رسیدگی به تخلفات آنان تعیین گردد زیرا دادن اختیارات بدون حد و مرز و فقدان نظام کنترل و نظارت در عمل مشکلاتی برای کارفرمایان پدید می آورد.

در مورد چگونگی بازرسی و ارائه گزارش از سوی بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در قانون کار پیش بینی های لازم بعمل نیامده و بهمین لحاظ بازرسان مذکور در مواعد معین گزارش خود را در زمینه کاستیها و نقائص موجود به کارفرما اطلاع نمی دهند و یا مهلتی برای رفع این نقائص معین نمی کنند. در نتیجه پس از دوبار بازرسی که غالباً مدیریت شرکت از نتایج این بازرسی ها مطلع نمی گردد موضوع به دادگاه صالح ارجاع می گردد و حال آنکه اینگونه موارد ابهام باید بر طرف گردد و مدیران از چگونگی بازرسی و گزارش بازرسان کاملاً اطلاع یابند تا بتوانند در صدد رفع نقائص بر آیند باید پذیرفت که در قبال مجازاتهایی که در مورد عدم اجرای ماده ۱۰۴ قانون برای کارفرمایان پیش بینی گردیده. برای بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد اعمال خلاف آنها هیچگونه تنبیه و مجازاتی در نظر گرفته نشده است. این تصفیه باید قطعاً در قانون بر طرف گردد.

در تبصره یک ماده ۱۰۵ در زمینه تعطیل واحد تولیدی، جمله: "فورا" قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید" قابل تامل است زیرا ممکن است از این عمل زیان غیر قابل جبرانی از لحاظ مواد اولیه و محصول نیم ساخته و در جریان تولید به کارگاه وارد آید. البته برای جلوگیری از خطرات متصور ناشی از عدم اجرای مقررات حفاظتی که ممکن است جان گروه زیادی از کارگران را به خطر اندازد، باید اقدام جدی و فوری انجام یابد ولی اشتباهاتی که ممکن است در این ارتباط رخ دهد نیز

نباید نادیده انگاشته شود و لذا لازم است مقامی باتخصص بالاتر و سوابق بیشتر در این زمینه اظهار نظر کند و در این مورد می توان از تشکل های صنعتی نیز از نظر آگاهی به مسائل تخصصی صنعت استفاده کرد.

در زمینه تبصره ۲ این ماده نیز خاطر نشان می سازد هرگاه کارفرما وظایف خویش را در زمینه رعایت مقررات حفاظتی انجام داده باشد و در ایجاد شرایط مربوط به تعطیل واحد تولیدی قصوری نداشته باشد چرا باید حقوق کارگران را طی مدت تعطیل واحد بپردازد. شایسته آنست که در اجرای ماده ۱۵ قانون کار، و تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری کارگران مذکور از مقررات بیمه بیکاری استفاده کنند و طی مدت تعطیل کارگاه از مستمری بیمه بیکاری بهره مند شوند.

در مورد تبصره ۳ ماده یاد شده مساله مهم تشخیص این امر است که متضرران از قرار تعطیل کارگاه چه کسانی هستند، کارفرما، یک، باشد کارگران و افراد ثالث که قراردادی با شرکت در مورد تحویل کالا منعقد ساخته اند. بنابراین باید در زمینه این موضوع رفع ابهام شود.

نکته دیگر اینکه در صورت اثبات اشتباه مسئولان مربوط در مورد تعطیل کارگاه جبران خسارت برعهده چه ارگانی است. در هر صورت قانون کار در این زمینه خاموش است و باید روشن گردد که این زیان دیدگان در چنین مواردی برای جبران زیان خود به کدام مرجع می توانند مراجعه نمایند.

۱۱-۴- آموزش و اشتغال

این بخش شامل دو موضوع است: کارآموزی و اشتغال

۱-۱۱-۴- کارآموزی

اکثر موارد مذکور در این بخش قواعد شکلی است که می تواند فقط به بیان چند حکم کلی بپردازد و بقیه موارد را به آیین نامه واگذار کند. معذک در مورد این بحث چند نکته حائز اهمیت است: در بند ب ماده ۱۱۲ در تعریف کارآموز شرط سن برای کارآموز قرارداد است در حالیکه هر فرد در هر سنی می تواند دوره های کارآموزی بگذراند. بدین ترتیب که کارآموزی نباید منحصر به جوانان و نوجوانان شود و هر فرد که در صنعت بکار می پردازد چه در آغاز و چه در جریان کار نیاز به آموزش داشته و باید دوره های آموزشی را تحت عنوان کارآموز طی کند.

ماده ۱۱۷ نیز مجدداً به شرط سن ۱۸ سال اشاره دارد که تأکیدی بر دیدگاه قبلی است و باید اصلاح

گردد.

۲-۱۱-۴- اشتغال

این مبحث باید حذف شود زیرا مسائل مذکور در آن جزو وظایف سازمانی وزارت کار و امور اجتماعی است و می تواند در چارچوب ساختار سازمانی و وظائف آن وزارت گنجانده شود. ولی جای

بحث در مورد تنظیم "سیاست" اشتغال در این قسمت خالی است حال آنکه بررسی و پیشنهاد این سیاست می بایستی بعنوان یکی از وظایف وزارت کار و امور اجتماعی تلقی شود.

۱۲-۴- تشکیل های کارگری و کارفرمایی

اگر هدف از تشکیل های کارگری نهادها و تاسیساتی است که به منظور حفظ حقوق صنفی کارگران تشکیل می شود و در قوانین تمامی کشورهای جهان و نیز اسناد بین المللی یعنی مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار بیان گردیده است تنها نهادی که مشمول این تعریف می گردد ماده ۱۳۱ قانون کاربدان پرداخته است انجمن صنفی است. زیرا بموجب ماده مذکور انجمن صنفی به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصاد کارگران و..... تشکیل می گردد.

دیگر نهادهایی که در فصل تشکیل های کارگری در قانون کاربدان اشاره شده است هر یک ویژگی خاص خود را دارند و هدفی را تعقیب می کنند که با اهداف یک تشکیل کارگری سنخیتی ندارد. به عنوان مثال شورای اسلامی کار که در حال حاضر بعنوان مهمترین و در واقع تنها تشکیل کارگری به شمار می آید و به موجب قانون شوراها، تشکیل آن در کارگاههایی که بیش از ۳۵ کارگر دارند الزامی است. بموجب اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری ایران و ماده یک قانون تشکیل شوراها: "بمنظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور واحدهای تولیدی صنعتی، خدماتی. تشکیل می گردد" و بطوریکه ملاحظه می شود منظور از ایجاد این نهاد، نوعی مشارکت و همکاری کارگران در امر مدیریت است و نباید به مسایل حفظ و حمایت از حقوق صنفی کارگران پیردازد. اما وظایفی که در قانون تشکیل شوراهای اسلامی و آئین نامه اجرایی آن برای شوراها تعیین شده مبین آن است که نه تنها وظایف دفاع از حقوق کارگران به شوراها محول شده بلکه قانون از حدود این وظیفه نیز خارج شده و به شورا از طریق امکان حضور در جلسات هیئت مدیره نظارت بر امور واحد تصمیم گیری در مورد تشویق و تنبیه، شخصیت و منزلتی بیش از حد معمول بخشیده است که عملاً در تعارض با مسئولیت های مدیریت قرار می گیرد از سوی دیگر شوراها با وظایف و اختیارات وسیعی که از سوی قانون به آن داده شده تبدیل به اهرمی برای دریافت امتیازات بیشتر برای کارگران و اعمال فشار به مدیریت شده است.

به این ترتیب شوراهای اسلامی کار رانمی توان به عنوان تشکیل های کارگری تلقی کرد و چون به صورت موازی با انجمن صنفی قرار می گیرد لذا باید یکی از این دو تشکیل حذف گردد.

تشکل دیگری که در این فصل پیش بینی شده است، شرکت‌های تعاونی مسکن و مصرف می‌باشد که نهادهایی هستند که به هیچ وجه با تشکل کارگری بمفهوم واقعی آن منطبق نیستند. همچنین انجمن اسلامی که صرفاً "به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی تشکیل می‌گردد. با توجه به مراتب فوق، تنها تشکل کارگری بمفهوم واقعی آن که به منظور حفظ حقوق صنفی کارگران تشکیل گردیده و منطبق با تعاریف بین‌المللی است انجمن صنفی است. لذا باید انجمن‌های صنفی به عنوان تنها تشکل کارگری برسمیت شناخته شوند و مقررات مربوط به تشکیل، وظایف و اختیارات و چگونگی اداره آن در قانون و آیین نامه‌ای مربوط پیش بینی گردد.

برای اینکه تشکل‌های کارگری بتوانند به درستی تشکیل و فعالیت نمایند باید روحیه حاکم بر قانون کار در تشکیل این نهادها بر پایه آزادی اشخاص و اداره آنان گذارده شود و تا آنجا که ممکن است از ایجاد محدودیت برای آن‌پرهیز گردد زیرا اساساً چنین تشکل‌هایی باید ماهیت صنفی و غیرسیاسی داشته باشند و چون برای دفاع از حقوق اعضا تشکیل می‌شوند در درجه اول باید بر اساس خواست آنان و شناخت نیازشان و به صورت انگیزشی پایه‌ریزی شوند و هر قدر که در چنبره نظارتها، محدودیتها و دخالت‌ها اسیر شوند از فعال شدن باز خواهند ایستاد.

بنابراین برای اصلاح وضع تشکل‌های کارگری پیشنهاد می‌شود.

۱- برای هر یک از گروه‌های کارگری و کارفرمایی یک نوع تشکل در قانون پیش بینی گردد و یا از عنوان سندیکا استفاده شود

۲- تفکر کلی در قانون باید مبتنی بر احترام به آزادی عمل، تصمیم و اختیار افراد قرار گیرد و اجازه داده نشود که نگرانی‌های سیاسی شدن تشکل‌ها بر نحوه تشکیل آنها و آزادی عمل شان سایه افکند.

۳- اگر تشکیل این تشکل‌ها نیازمند تنظیم آیین نامه‌ای است مقررات تشکل‌های کارگری بانظام تشکل‌های کارفرمایی باید متفاوت بوده و هر یک ویژگی خاص خود را دارا باشند.

۴- با توجه به اینکه نحوه تشکیل شرکت‌های تعاونی در قانون تعاون پیش بینی شده و در عین حال واحدهای تعاونی کارگری به آن وزارت انتقال یافته‌اند لذا مقررات مربوط به این امر از قانون کار حذف شود و در قانون تعاون منعکس گردد.

۵- مقررات این فصل حتی الامکان کلی و خلاصه تدوین شود.

۶- وزارت کار و امور اجتماعی از هرگونه فعالیت و اعمال تصدی در مورد تشکلهای کارگری خودداری نماید.

ضمناً در این فصل درباره مقررات مربوط به تشکلهای کارفرمایی نیز پیش‌بینی‌هایی شده است. تجربه چند سال اخیر اجرای قانون کار نشان داده است که ماهیت تشکلهای کارفرمایی از جهات مختلف با تشکلهای کارگری تفاوت دارد و نمی‌توان تشکلهای کارفرمایی را به صورت سلسله مراتبی از سطح شهرستان تا سطح ملی تشکیل داد.

نکته دیگر انتخابی بودن و ارادی بودن جنین تشکلهای است که باید نوع، حیثه عمل، اختیارات و مسئولیت‌های آنها در چارچوب اصولی که در قانون اساسی شناخته شده است تعریف و تبیین شود نه اینکه از پیش و تحت یک ضابطه بسیار غیر منعطف و کانالیزه شده حرکت‌ها شکل گیرد. طبیعی است در چنین شرایطی هیچ تمایلی به ایجاد تشکلهای از این قبیل وجود نخواهد داشت.

۱۳-۴- مذاکرات و پیمانهای دستجمعی

برخی از مواد این فصل از جمله ماده ۱۳۹ و تبصره‌های آن از قواعد شکلی است که نبود آن تاثیر منفی در قانون به جای نخواهد گذاشت و مهم تعریف پیمان دستجمعی است که در ماده ۱۴۰ آمده است. بند الف ماده ۱۴۱ قابل تامل است زیرا ممکن است در شرایط خاص اقتصادی ورکود بازار ادامه کار واحد صنعتی امکان پذیر نباشد و کارگران و کارفرما موافقت نمایند که برای مدتی از قسمتی از مزایای قانونی خود صرف نظر نمایند. البته در مورد قرارداد انفرادی کار شاید بتوان گفت کارگر تحت فشار و تحمیل و القاء عقیده قرار گرفته و تن به مزایای کمتری داده ولی در مورد پیمان دستجمعی چنین نظری صدق نمی‌کند و باید بتوان در شرایط خاص پیمانهای از این قبیل نیز منعقد ساخت.

وانگهی بند ب همان تکرار بند الف است زیرا هنگامی که پیمان نباید مغایر قوانین و مقررات باشد. مفهوم بند الف رانیز در بر دارد و لذا پیشنهاد می‌شود بند الف حذف گردد. مضافاً اینکه اگر پیمانها در وزارت کار و امور اجتماعی ثبت شود کافی به مقصود خواهد بود و تایید آن ضرورتی ندارد.

همانطور که در مورد اختلافات انفرادی گفته شد، مراجع حل اختلاف از شکل فعلی باید تغییر یابد. ضمناً قسمت اخیر ماده ۱۴۳ نیز باید تغییر یابد زیرا سلب حقوق مالکیت و سپردن آن به دولت به هیچوجه منطقی نیست.

تجربه طی مدت اجرای قانون کار، متأسفانه این واقعیت را ثابت کرده است که اساساً تا چه حد دخالت دادن دولت در اداره واحدهای صنعتی مشکل ساز بوده است. بنابراین از یک سو باید

مراجع دیگری به این اختلافات رسیدگی نمایند. وانگهی قسمت اخیر ماده ۱۴۳ حذف شود و وزارت کار و امور اجتماعی ملزم گردد که سریعاً به اختلافات رسیدگی کند.

ماده ۱۴۵ نیز باید اصلاح گردد و گزینه‌های مختلف در آن پیش‌بینی شود. در هر حال کارفرمای جدید در صورت عدم تمایل به ادامه کار واحد مذکور هیچگونه مسئولیتی در قبال پیمان نخواهد داشت و تنها حقوق و مزایا و حق سنوات کارگران را باید بپردازد.

۱۴-۴- خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ دولت را مکلف به ارائه خدمات بهداشتی و درمانی کرده است و لذا حکم این ماده به سیاستهای دولت مربوط است که ممکن است در شرایط مختلف متفاوت باشد مضافاً اینکه در قانون اساسی نیز این موضوع پیش‌بینی گردیده است و به این لحاظ این ماده باید حذف شود.

تکالیف مقرر در ماده ۱۴۸ نیز در قانون تامین اجتماعی ذکر شده و تکلیف کارفرمایان در مورد بیمه کردن کارگران خود در قانون مذکور روشن شده است و لذا تکرار آن در قانون کار لزومی ندارد.

ماده ۱۴۹- در این ماده با توجه به آیین‌نامه مربوط که واحدهای بیشتر از ۴۰۰ نفر کارگر راجزو کارگاههای بزرگ دانسته است، تکلیف سختی برای کارفرمایان پیش‌بینی شده است. تردید نیست با توجه به بهای وسایل ساختمانی، زمین، تهیه و تامین مسکن برای کارگران از سوی کارفرما، امکان پذیر نخواهد بود لذا لازم است که جمله "در صورت وجود امکانات لازم" به این ماده اضافه شود. مضافاً اینکه تامین مسکن برای کارگران نباید به عنوان یک تکلیف برای کارفرمایان تلقی شود و یا قانون بنوعی انشاء گردد که انتظاراتی را در کارگران برانگیزد زیرا تامین مسکن از اموری است که باید در چارچوب سیاست‌های دولت از طریق بخش خصوصی و با کمک متقاضیان مسکن و سیستم بانکی به مرحله عمل درآید.

مفاد ماده ۱۵۰ مشکلات بسیاری برای واحدهای تولیدی ایجاد می‌کند زیرا تنظیم شرایط و ساعات کار برای کارگران بنحوی که اوقات کار مانع فریضه روزه نشود امکان پذیر نیست زیرا برای کارگرانی که در نقاط دور ساکن بوده و با سرویس حمل و نقل بمحل کار می‌روند. تنظیم کار به طوری که کارگر بهنگام اذان ظهر در منزلش باشد هیچگاه در شرایط کنونی عملی نیست و لذا این ماده باید اصلاح شود.

ماده ۱۵۲- در این ماده نیز باید جمله "در صورت وجود امکانات برای مدیریت" گنجانده شود. اجرای ماده ۱۵۴ که نحوه عمل آن در قانون بودجه سال ۱۳۷۵ گنجانده شده است تحمیلی است برای واحدهای صنعتی و تولیدی زیرا هم باید در سال برای هر کارگر ۱۲۰۰۰ ریال پرداخت کند و هم وسایل و امکانات ورزش کارگران را فراهم سازد معلوم نیست که نقش وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت

بدنی در ارائه این خدمت به کارگران چیست و اصولاً امور ورزش از وظایف دولت و سازمان تربیت بدنی است کارفرمایان در این مورد مسئولیتی ندارند.

۱۵-۴- مراجع حل اختلاف

در مورد مراجع حل اختلاف چند ایراد به قانون وارد است که اهم آن عبارتند از:

۱- ترکیب اعضای مراجع حل اختلاف

۲- نامشخص بودن زمان لازم برای شکایت به هیئت تشخیص

۳- چگونگی اجرای قانون و آیین نامه های مربوط از سوی مجریان

۴- عدم رعایت آیین دادرسی در مراجع حل اختلاف

۱- تجربه در دیگر کشورهای جهان ثابت کرده است که در مراجع حل اختلاف کارگری باید از قاضی دادگستری استفاده شود. به عبارت دیگر دادگاه کار مرکب از یک قاضی و مستشاران روابط کار تشکیل و به اختلاف رسیدگی نمایند زیرا در هیئت های موجود افرادی شرکت می کنند که به مسائل قضایی آشنایی ندارند و تحت تاثیر عوامل مختلف رای صادر می کنند که منطبق با قانون، عدالت نیست. مضافاً اینکه بعلت وجود مشغله زیاد مدیران و کارفرمایان، حضور آنان در هیئت های تشخیص و حل اختلاف که غالباً در تمام روزها تشکیل می گردد غیر ممکن است و مراجع مذکور عملاً بدون حضور تمام یا تعدادی از نمایندگان مدیران تشکیل می شود و طبیعتاً فاقد جنبه های اصل رعایت عدالت در صدور رای می گردد. یا آنکه بجای مدیران و کارفرمایان، افرادی به نمایندگی از سوی آنان شرکت می کنند که بیشتر تفکر کارگری داشته و خود حقوق بگیر هستند و بدون تردید بیشتر در اندیشه حمایت از حقوق کارگران هستند تا کارفرمایان.

۲- در قانون مهلتی برای مراجعه به هیئت تشخیص وجود ندارد و هر زمان که کارگر بخواهد می تواند شکایت خود را تقدیم دارد.

۳- اگر کارگر شاکی شکایتی تقدیم کند و بر اساس دعوت هیئت های رسیدگی در جلسه حضور نیابد و شکایت را پی گیری نکند. پرونده همچنان مفتوح است و هر زمان که بخواهد می تواند آن را پی گیری کند ولی اگر کارفرما در مراجع حضور نیابد موضوع در غیاب وی مورد رسیدگی قرار گرفته و رای صادر می شود.

۴- مجریان قانون یعنی ادارات کار و امور اجتماعی و هیئت‌های رسیدگی حتی قانون موجود را که دارای کاستی‌هایی است رعایت نمی‌کنند چنانکه هیئت‌های تشخیص با حضور یک نفر و هیئت حل اختلاف بجای حضور ۷ نفر با عده‌ای بسیار کمتر تشکیل و به موضوع رسیدگی می‌کنند.

۵- آیین دادرسی و یا به عبارتی آیین‌نامه‌های مربوط به تشکیل این هیئت‌ها و مهلت‌ها و زمان‌های پیش‌بینی شده برای ابلاغ، تشکیل جلسه، صدور رای، ابلاغ رای رعایت نمی‌گردد. به‌عنوان نمونه حداکثر فرصت برای رسیدگی در هیئت حل اختلاف یکماه است و حال آنکه غالباً این مهلت رعایت نمی‌شود.

باعنایت به مراتب فوق فصل مربوط به حل اختلافات باید مورد تجدید نظر کلی قرار گیرد بدین معنی که هیئت تشخیص به وسیله یک نفر نماینده اداره کار و امور اجتماعی و دو مشاور متخصص در مسایل اجتماعی و حقوق کار تشکیل شود و بجای هیئت حل اختلاف دادگاه کار مرکب از یک قاضی و سه مستشار در زمینه مسائل اجتماعی - اقتصادی و حقوق تشکیل گردد و قواعد مربوط به مرور زمان نیز در آن دقیقاً پیش‌بینی می‌شود و در مورد حضور کارگر و کارفرما (یا وکیل یا نماینده آنان) برای دفاع از خود نیز مقررات مشخصی پیش‌بینی شود.

ماده ۱۵۷ - بعد از عبارت سایر مقررات کار " قرارداد کار " اضافه شود و چون در فصول گذشته پیشنهاد شده است که مراجع رسیدگی به اختلافات ناشی از پیمان دستجمعی متفاوت باشد لذا از این ماده " موافقت نامه‌ای کارگاهی و پیمان‌های دستجمعی " حذف شود.

بر اساس پیشنهاد ارائه شده در ابتدای مقدمه این بخش ترکیب مذکور در ماده ۱۵۸ تغییر یابد و مورد تجدید نظر قرار گیرد.

ماده ۱۵۸ - این ماده در مورد تشکیل هیأت تشخیص بحث می‌کند با توجه به ماده ۱۵۹، تبصره ماده ۱۵۸ ضروری نبوده و می‌تواند حذف گردد ضمناً تبصره یا ماده جدیدی برای اعلام مهلت لازم جهت شکایت به هیئت تشخیص اضافه شود.

همانطور که قبلاً اشاره شد بجای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف، هیئت‌ها و دادگاه پیشنهادی در ماده ۱۶۰ پیش‌بینی شود و اگر قرار است این هیئت‌ها باقی بمانند رسمیت جلسه هیئت حل اختلاف با تعداد معین اعضا در قانون مشخص گردد و این تعداد بجای آیین‌نامه در قانون مشخص شود و مخصوصاً تأکید شود که جلسات کمتر از تعداد افراد معین شده از درجه اعتبار ساقط است و در فصل مجازات‌ها نیز مجازاتی بدین منظور برای رییس هیئت حل اختلاف پیش‌بینی گردد.

ضرورت ایجاب می کند که ماده ۱۶۲ اصلاح گردد و نحوه رسیدگی به موضوع در قانون ذکر شود و نه آنکه هیئت ضرورت آن را تشخیص دهد زیرا موضوع به صورتی درمی آید که در حال حاضر ملاحظه می شود.

تبصره ماده ۱۶۵ تحمیلی است از سوی قانونگذار به کارفرما زیرا هرگاه رای به بازگشت به کار صادر گردد و کارگر حاضر نباشد به کار خود بازگردد. باید این امر بمثابة ترک کار تلقی گردد و در این صورت حق سنوات به وی پرداخت نشود.

در ضمن الزام به پرداخت حق السعی به هیچوجه منطقی نیست زیرا کارگر در کارگاه حضور نداشته و تولید نکرده است لذا پرداخت پاداش افزایش تولید، بهره‌وری، فوق العاده نوبت کاری و غیره به او به هیچوجه منطقی نیست بلکه باید فقط مزد او پرداخت شود.

۱۶-۴- جرائم و مجازاتها

قبل از ورود به بحث و بررسی در مورد مفاد مواد این فصل توجه به نکاتی چند ضرور می نماید.

۱- مروری بر چگونگی انشاء مواد قانون در این فصل، نوع برخورد با تخلفات و مجازاتهای پیش بینی شده نشان دهنده نوعی بدبینی همراه با سوء ظن نسبت به مدیران صنایع و کارفرمایان است. تردید نیست که چنین نگرشی موجب ایجاد نگرانی گردیده و مالا" بعنوان یک عامل ضد انگیزشی در جهت توسعه فعالیت ها تلقی می شود.

۲- همانطور که ممکن است روش و رفتار کارفرمایان مغایر با اصول قانونی باشد کارگران نیز در مظان چنین اعمالی قرار دارند. چگونه است که در قانون کار هیچگونه مقرراتی برای تنبیه کارگران خاطی و متخلف پیش بینی نشده است. کارگری که خطا می کند و یا به کارگاه ضرر و زیان وارد می آورد از هرگونه مجازاتی مصون مانده است و این خود موجب ایجاد یک سلسله آزادی عمل برای افراد می شود که میل و انگیزه تخطی از اصول و قانون را دارند.

۳- پیش بینی زندان برای مدیران صنعت آنهم در موارد متعدد جز محروم ساختن یک نهاد صنعتی از تجربه و کارایی مدیران و لنگ شدن چرخ تولید نتیجه دیگری ندارد و در عین حال توهین غیر قابل جبرانی است به حیثیت کارفرمایان، بدین لحاظ پیشنهاد می شود که مجازات زندان به پرداخت جریمه تبدیل گردد.

۴- متوجه ساختن همه مسئولیت ها و تخلفات به مدیران و مسئولان عالی یک کارگاه و مجازات آنها با اصل تقسیم کار و مسئولیت ها در درون یک سازمان در تضاد است. با توجه به تفکیک مسئولیت باید فردی که

واقعا" در زمینه‌ای مسئولیت دارد و وظیفه خود را انجام نداده و مشمول مقررات مجازاتها شده است تحمل مجازات را بنماید.

در مورد ماده ۱۷۳ همانطور که در فصل مربوط خاطر نشان شده باید امکانات واحد صنعتی در نظر گرفته شود و به ویژه در ارتباط با قسمت دوم ماده ۷۸ آنچه در فصل مذکور بیان گردید رعایت شود.

مواد ۱۷۶ و ۱۷۷ - قائل شدن زندان با توجه به مفاد مواد مورد نظر قابل تامل است و ضرورت ایجاب می کند که زندان تبدیل به جریمه شود ماده ۱۷۸ مستمسکی به دست می دهد که شورای اسلامی کار بتواند علیه مدیریت شکایت کرده و وی را تا حد محکومیت به زندان مورد تعقیب قرار دهد بنابراین ماده ۱۷۸ باید فقط محدود به مورد اجبار و تهدید به قبول تشکل های کارگری یا ممانعت از عضویت افراد در تشکل های مذکور باشد و برای اثبات تخلف کارفرما نیز دلایل بین و آشکاری وجود داشته باشد زیرا در غیر این صورت موجب سوء استفاده شوراها گردیده و علیه مدیریت اقامه دعوی می نمایند. مضافاً به اینکه در قوانین قبلی کار نیز موضوع بهمین دو مورد اکتفا شده بود.

ماده ۱۷۹ نیز از مواردی است که موجب سوء استفاده برخی از بازرسان شده و کارفرما را تا حد محاکمه و زندان مورد تعقیب قرار داده اند و از آنجا که چنین امری مغایر با اصول مدیریت است و غالباً مدیران را در برابر بازرسان کار که خود ممکن است دچار اشتباهاتی شوند قرار می دهد، لذا ضرورت ایجاب می کند ضمن اصلاح قانون بنحوی که در فصل مربوط بیان گردید، مجازات زندان از این ماده حذف شود. از آنجا که اجرای احکام صادره از سوی مراجع حل اختلاف بوسیله اداره اجرای دادگستری انجام می پذیرد و اداره مذکور کارفرمایان را ملزم به اجرای احکام صادره می کند لذا ماده ۱۸۰ زائد به نظر می رسد.

پیش بینی مجازات زندان در ماده ۱۸۱ نیز غیر منطقی است زیرا تشریفات مربوط به صدور روادید با اجازه کار و تمدید آن از یک سو و نیاز واحدهای صنعتی از سوی دیگر سبب می گردد که برخی از کارشناسان از تمدید روادید برخوردار نگردند و در انتظار صدور یا تمدید روادید به کار خود ادامه دهند و کارفرمای مربوط مشمول این ماده گردد. در حالیکه تشریفات طولانی تمدید روادید موجب گردیده است که کارفرما متخلف شناخته شود لذا مجازات زندان برای اینگونه کارفرمایان باید حذف شود. به ویژه آنکه تشریفات اداری مربوط هیچگاه به مدیرعامل ارتباط نمی یابد و اگر قصوری هم رخ دهد مربوط به ماموران اجرایی دیگر است ولی در هر حال مدیرعامل محکوم می گردد.

در زمینه ماده ۱۸۲ تجربه نشان داده است که آمارهای تهیه شده از سوی واحدهای صنعتی غالباً " بدون آنکه مورد استفاده قرار گیرد بایگانی می شود و وزارت کار هیچگاه استفاده ای از این آمارهای ارسالی نمی کند و لذا جریمه ای که برای کارفرمایان در این ماده پیش بینی شده است مناسب نمی باشد و ماده باید حذف شود. ماده ۱۸۳ نیز چون به قانون تامین اجتماعی مربوط می گردد کاربرد ندارد و باید حذف گردد زیرا در قانون مذکور مقررات لازم بدین منظور پیش بینی شده است.

۵- نتیجه گیری

با عنایت به آنچه بیان گردید، قانون کار کنونی با شرایط و مقتضیات روز منطبق نیست لذا باید به ویژه در زمینه های زیر مورد بازنگری قرار گیرد:

- ۱- قبل از پرداختن به مفاد قانون، باید هدفهای قانون کار تبیین گردد و چارچوب قانون به منظور پاسخگویی و تحقق هدفهای مزبور طراحی شود.
- ۲- جهت استقرار نظم، سازندگی و استمرار و پایداری شغل و اشتغال در جامعه آنچه باید محور قرار گیرد « کار » است. قانون کار باید به گونه ای طراحی شود که اصل بقاء « کار » خدشه دار نگردد. لذا حدود منافع کارگر و کارفرما بستگی تام به اصل تداوم و فعالیت آن بنگاه داشته، طرفین باید با درک منطقی از این محوریت موقعیت خود را نسبت به قانون درک کنند.

- ۳- تعریف « کار » به اصل « ارزش » آن بر می گردد بدین معنی که اولاً « کار » لازم است از برای جامعه ارزش تلقی گردد، ثانیاً نوع ارزش گذاری به میزان بهره‌وری فردی و جمعی در محیط کار ارزیابی گردد. یعنی در دو بعد کمی و کیفی با استفاده از روشهای علمی توسط شرکتهای مشاور و متخصص با توجه به مستندات تعیین میزان گردد و بر همان اساس پرداختها صورت پذیرد.
- ۴- با توجه به مقدس و ارزشی بودن کار باید محیط کار را نیز به همان کیفیت مقدس شمرده به اخلاق و فرهنگ کار بهاء داد و کارگران و کارفرمایان را به زیر یک چتر آشنا به رعایت حقوق حقه خود دعوت نمود. بدین ترتیب روح قانون کار را به سمت وسوی عدالت در کالبد محیط کاری نهادینه ساخت.
- ۵- قانون کار باید علاوه بر جنبه آمره بودن در مواردی جنبه ارشادی بودن را نیز حفظ کند بعبارت دیگر بجای تحکم کردن و موظف نمودن و محدود ساختن در مواردی به هدایت کردن و اصلاح دیدگاهها بپردازد و سعی بر آن داشته باشد که با راهنمایی و ایجاد ضابطه‌های ارشادی، افراد را به اصلاح روش و رفتار وادار سازد.
- ۶- قانون کار باید محیط و فضای مساعدی برای ایجاد رابطه صمیمانه و همکاری بین مدیریت و کارگران فراهم آورد و بدین منظور لازم است بصورت یک مرجع بیطرف در روابط مدیریت و نیروی کار عمل کند.
- ۷- رعایت اصل برائت در روابط انسانی راه حلی منطقی است که نقش عمده‌ای در کاهش تنش در محیط کار خواهد داشت. در مقررات قانون کار این اصل باید ملحوظ گردد.
- ۸- محدودیت دامنه شمول قانون کار از مقولاتی است که باید کاملاً مورد توجه قرار گیرد تسری قانون کار به رشته صنعت و بخش کشاورزی با مقتضیات و الزامات این بخش سازگاری ندارد زیرا هر یک از این دو بخش دارای شرایط خاصی است که مقررات ویژه‌ای را طلب می کند و لذا ضرورت ایجاد می کند که قانونی کلی، مجمل و ساده برای تعیین چارچوب‌های اساسی و تعاریف و رعایت ضرورت‌های اساسی در روابط کار تهیه گردد و برای هر یک از بخشهای اقتصاد کشور مقررات خاصی تنظیم شود.
- ۹- کوچکی و بزرگی واحدها و کارگاهها که شامل تعداد کارگران، میزان سرمایه در گردش و میزان تولید آنها می گردد، نیز از عواملی هستند که مقررات خاص خود را می طلبند، طبیعی است که از یک

کارگاه تاده نفر کارگر نمی توان انتظار داشت که کلیه مسئولیت ها و تکالیف مقرر در قانون کار را که بیشتر برای واحدهای بزرگ طراحی شده است - بمرحله اجرا نهند.

۱۰- در زمینه اختلافات کارگری در بدو امر باید پیشگیری لازم بدین منظور معمول شود و در مورد حل و فصل اختلافات نیز باید ترتیب های زیر رعایت شود اولاً "حتی المقدور از طریق سازش و به اختلافات خاتمه داده شود و حتی المقدور سعی شود کار بمرجع رسمی حل اختلاف کشانده نشود. ثانياً "مراجع حل اختلاف و ترکیب اعضای آن به ترتیبی تعیین و انتخاب شوند که زمینه تفکر قضایی در آن وجود داشته باشد و در عین حال مراجع رسیدگی کاملاً بی طرف باشند و در رسیدگی به اختلافات رعایت عدالت را همواره مطمح نظر قرار دهند.

۱۱- تدوین سیاست های اشتغال، بهره وری، فرهنگ کار تعیین سیستم هایی در ارتباط با تولید و مزد، در حیطه مسئولیت های وزارت کار و امور اجتماعی قرار دارد که باید اعمال آن از طریق قانون کار متبلور شود.

۱۲- مبانی تشکل های صنعتی کارگری و کارفرمایی باید بر اساس غیر سیاسی بودن تشکل ها و رعایت آزادی و استقلال فکر و اراده افراد در مشارکت و عضویت در آنها قرار داده شود.

۱۳- در تعیین مجازاتها، رعایت عدالت جهت هر دو سوی روابط کار (مدیران و کارگران) در پاسخگویی به اعمال باید دقیقاً مورد توجه قرار گیرد. گ