

نقد
اقتصاد سیاسی

لایحه علیه قانون

**بررسی محتوایی تزییع حقوق کارگران
در «لایحه اصلاح موادی از قانون کار»**



فرشاد اسماعیلی

نقد اقتصاد سیاسی

اسفندماه ۱۳۹۶

لایحه‌ی اصلاح‌مادی از قانون کار انتقادات مختلفی را با رویکردهای متفاوت با خود به همراه داشته است. در این میان، نقض «اصل حمایتی بودن» حقوق کار، مهم‌ترین مسأله‌ای است که قدر مشترک انتقادهای حقوق‌دانان و فعالان حوزه‌ی کارگری به لایحه‌ی اصلاحی است. معترضان به تصویب لایحه‌ی اصلاحی حاضر معتقدند در موارد متعدد و در مواد مختلف لایحه‌ی اصلاحی، حقوق کارگران تضعیف شده و تنظیم‌کنندگان آن در مجموع جانب کارفرماگرایی را تقویت کرده‌اند و در بسیاری از اصول حمایتی حقوق کار درباره‌ی کارگران نادیده گرفته شده است.

این درحالیست که قانون کار از لحاظ دسته‌بندی، در حیطه حقوق عمومی تعریف شده و در حقیقت حقوق کار زیر شاخه‌ای از حقوق عمومی محسوب می‌شود که همواره در برابر قدرت کارفرمایان حمایت دولت را از کارگران می‌طلبد. اما لایحه‌ی اصلاحی حاضر، قانون کار را از «حقوق عمومی» به «حقوق خصوصی» تنزل داده و طبیعی‌ست که در این وضعیت، کارفرمایان که صاحبان سرمایه و وسایل تولیدند قدرت بیشتری داشته و حقوق کارگران تضعیف خواهد شد.

دولت در آستانه‌ی انتخابات ریاست جمهوری لایحه را از مجلس مسترد کرد، اما این استرداد موقت خاتمه‌ی دست‌اندازی به قانون کار نبود و مجدداً پس از فروکش کردن فضای انتخاباتی و مستقر شدن دولت دوازدهم، به بهانه‌ی رفع ایرادها و اشکالات، لایحه را به شورای عالی کار ارجاع دادند؛ و اعلام شد پس از رفع نواقص و جلب نظر طرف‌های ذی‌نفع در این قانون لایحه پس از تأیید نهایی در دولت باز به مجلس ارسال می‌شود.

از آن‌جا که ذی‌نفعان تاریخی تغییر قانون کار فعلی، دست از سر این قانون برنخواهند داشت، ضرورت خوانش تاریخی مواد به مواد لایحه‌ی حاضر در راستای «افشاگری» نگاه راست‌حقوق خصوصی‌گرا به قانون کاری که باید ذیل حقوق عمومی باشد، برای حفظ منافع کارگران ضرورتی تاریخی می‌یابد. این مقاله به دنبال این است که از دست‌درازی به قانون کار بگوید، به دنبال این است دست‌راست‌گرایان را در هدف تغییر در همه‌ی مفاهیم، نهادها، مکانیسم‌ها و ترکیب‌های قانون کار رو کند و دست‌آخر، نشان بدهد در حوزه‌های مختلف و متعدد روابط کار، چه‌گونه شماری از کارگزاران راست‌گرا به دنبال این هستند «قانون کار» را به «قرارداد کار» تبدیل کنند.

لایحه از کجا آمد؟

(۱) تاریخچه‌ی لایحه‌ی حاضر به دوران ریاست جمهوری آقای احمدی‌نژاد در ۱۳۸۵ برمی‌گردد. تهیه‌ی پیش‌نویس اصلاحیه‌ی قانون کار که دربرگیرنده‌ی تغییراتی در مواد (۷)، (۲۱)، (۲۴)، (۲۷)، (۳۰)، (۹۶) و (۱۱۹) کار و فصل

ششم قانون به استثنای مواد (۱۳۳)، (۱۳۴) و (۱۳۸) این فصل بود، در آن سال با توجه به اعتراضات گسترده‌ی کارگران و فعالان حوزه‌ی کارگری، از دستور کار خارج شد.

۲) اصلاح قانون کار همچنان مورد بحث بود و ادامه‌ی بحث به دولت دهم کشیده شد و در نهایت لایحه‌ی اصلاح قانون کار بدون جلب نظر شرکای اجتماعی به مجلس ارسال شده و در تعجب و بهت فعالان حوزه‌ی کارگری و کارگران کشور بدون نظر کارگران به‌عنوان یکی از شرکای اجتماعی و بدون لحاظ سه‌جانبه‌گرایی از سوی دولت دهم به مجلس رسید.

دولت پیش‌نویس نهایی قانون کار را در آذر ۱۳۹۱ با امضای دکتر محمود احمدی نژاد رئیس‌جمهور و عبدالرضا شیخ‌الاسلامی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تصویب نهایی به مجلس شورای اسلامی ارسال کرد و مجلس نیز در ۱۳۹۱/۰۹/۱۴ آن را اعلام وصول کرد و قبل از شروع بررسی، آن را به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی سپرد تا نقایص را برطرف کرده و اگر نیاز به اصلاح دارد، آن را برای اصلاح مجدد به دولت برگرداند. اما در نهایت از دستور کار خارج شد.

۳) در دولت یازدهم، در تاریخ ۳۱ خرداد ۹۵ دولت از مجلس خواست تا لایحه‌ی اصلاح قانون کار در دستورکار مجلس قرار گیرد.

در تاریخ ۱۳۹۱/۰۵/۳ لایحه‌ی اصلاح قانون کار از سوی هیأت ریسه‌ی مجلس اعلام وصول شد و بیانیه‌های مختلفی از سوی تشکل‌های کارگری، کانون‌های عالی شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگران، احزاب کارگری و کارگران مبنی بر عودت لایحه‌ی اصلاح قانون کار به دولت صادر و با مخالفت‌های نمایندگان کارگری همراه شد.

این لایحه پس از ارسال از سوی هیأت دولت در اداره‌ی کل تدوین قوانین مجلس مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت رونوشت‌هایی از آن در اختیار اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس (به‌عنوان کمیسیون اصلی) و اعضای کمیسیون‌های آموزش، تحقیقات و فناوری، اقتصادی، امنیت ملی و سیاست خارجی، برنامه و بودجه و محاسبات، بهداشت و درمان، امور داخلی کشور، صنایع و معادن، فرهنگی، قضایی و حقوقی، کشاورزی، آب و منابع طبیعی (به‌عنوان کمیسیون‌های فرعی) قرار گرفته است. اداره‌ی کل تدوین قوانین مجلس شورای اسلامی نیز با یادآوری این‌که در زمان تصویب قانون کنونی کار به دلیل بروز اختلاف جدی میان مجلس شورای اسلامی وقت و شورای نگهبان قانون اساسی، برخی از مواد این قانون با مداخله‌ی مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شده، نظرات خود را در خصوص برخی مفاد این لایحه اعلام کرده است. بر این اساس، متن حقوقی مورد نظر که آخرین متن

لایحه‌ی اصلاح قانون کار تا تاریخ نگارش این مقاله است، از تاریخ سوم مردادماه سال جاری توسط اداره‌ی کل تدوین قوانین مجلس شورای اسلامی میان نمایندگان توزیع شده است.

مطابق آخرین نسخه‌ی در دست نمایندگان، در «لایحه‌ی اصلاح موادی از قانون کار» نسبت به قانون کار فعلی تغییراتی ایجاد شده که برخی از این تغییرات در مواد زیر بنایی قانون کار بوده و در مواد مهم دیگر لایحه نیز نهادها، مکانیسم‌ها و مفاهیم جدیدی تعریف شده که سبب شده تا در نهایت امر حقوق کارگران تضعیف و تسلط کارفرمایان در کارگاه بیش‌تر شود.

لایحه در آستانه‌ی انتخابات ریاست جمهوری، برای رفع ایرادها و اشکالات، به دولت استرداد شد و دوباره هیأت دولت لایحه را به شورای عالی کار ارجاع داد، تا پس از رفع نواقص و جلب نظر طرف‌های ذی‌نفع در آن، لایحه پس از تأیید نهایی باز در دولت به مجلس ارسال شود. بنابراین به نظر می‌رسد دست از سر این لایحه برنخواهند داشت.

پرسش اصلی

پرسش اساسی مقاله‌ی حاضر این است که: «چه مصلحت موجهی تصویب این لایحه‌ی مغایر با قانون کار مصوب ۱۳۶۹ را توجیه می‌کند؟»

برای یافتن پاسخ به پرسش بالا، باید لایحه‌ی پیشنهادی را ماده به ماده بررسی محتوایی کرد و ضمن بررسی‌های صورت گرفته درباره‌ی پاسخ به این پرسش تحلیل کنیم که، چه مصلحت موجهی برای تصویب این قانون مغایر وجود داشته است و قانون‌گذار چه‌گونه می‌خواهد آن مصلحت موجه را با تغییر قانون کار فراهم کند؟

حذف تبصره‌های ماده‌ی ۷؛ پایان امید به بازگشت قراردادهای مستمر

در لایحه‌ی جدید قانون کار تبصره‌های ۱ و ۳ و ۴ ماده‌ی ۷ قانون کار حذف شده است. بنابراین با تصویب این قانون الزام چندین ساله‌ی وزارت کار به تهیه‌ی فهرست مشاغل موقت از بین می‌رود و به تبع آن تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۷ که سال‌ها بلااجرا بوده، دیگر سالبه به انتفاء موضوع می‌شود، زیرا همان‌طور که در این سال‌ها کارفرما از این خلاء قانونی استفاده و بسیاری از مشاغل ماهیتاً مستمر را هم به‌عنوان کار موقت تلقی می‌کرد، این‌بار دیگر با حذف تبصره‌های ماده‌ی ۷ دست کارفرمایان برای سوءاستفاده از این خلاء کاملاً باز خواهد بود.

عدم ارائه‌ی فهرست مشاغل با ماهیت غیرمستمر توسط وزارت کار به هیأت وزیران در طی این سال‌ها منجر به گسترش انعقاد قراردادهای موقت توسط کارفرمایان شده و حالا حذف عملی این تبصره از قانون کار میخ‌آخر را به تابوت قراردادهای مستمر در قانون کار خواهد کوبید.

اخذ موافقت کارگر؛ تسهیل برداشت از مزد توسط کارفرما

در ماده‌ی ۴۵ قانون کار فعلی، کارفرما در مواردی می‌تواند به برداشت از مزد کارگر اقدام نماید. قانون‌گذار در ماده‌ی فوق به حمایت از کارگر پرداخته است تا پرداخت بدهی‌های وی از محل حقوق، به زندگی عادی و معیشت وی لطمه‌ی جدی وارد نکند. (زراعت، ۸۶)

اما در لایحه‌ی پیشنهادی، بندی به‌عنوان بند (ز) به ماده‌ی ۴۵ لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار افزوده شده که «برداشت از مزد کارگر توسط کارفرما» را تسهیل کرده است.

بر این اساس، بند (ز) به ماده‌ی ۴۵ قانون کار افزوده شده که «ز- اعلام موافقت کتبی کارگر به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر» در آن عنوان شده است. این نگرانی وجود دارد که کارگران به دلیل ترس از عدم جذب به کارگاه یا ترس از اخراج، به درخواست‌های غیرمعقول کارفرمایان که در حیطه‌ی وظایف آن‌ها نیست پاسخ دهند. چنین مواردی در حوزه‌ی مشاغل مختلف مشاهده می‌شود. به‌عنوان نمونه در فروشگاه‌های موضوع کار کارگر فروش محصولی مثل شیرینی است اما بر اساس یک آیین‌نامه‌ی داخلی که کارفرما یک‌طرفه یا با توافق کارگران قبلی یا حتی کارگران فعلی تنظیم کرده، وظایفی همچون نظافت داخلی یا آوردن جنس از انبار هم برای کارگر مسئول فروش شیرینی تعریف کرده و مطابق آن آیین‌نامه‌ی داخلی کارگاه برای عدم انجام این وظایف اضافی کسری از حقوق ماهانه پیش‌بینی کرده است. در نهایت انجام ندادن این امور گرچه در حیطه‌ی وظایف قانونی کارگر نیست و کار اضافه محسوب می‌شود و یک موضوع کاری مستقل به‌عنوان نظافت یا مسئولیت انبار است، و نظافت بخش‌های مختلف کارگاه و آوردن جنس از انبار نیازمند استخدام کارگران دیگری غیر از فروشنده است، اما، کارفرما به پشتوانه‌ی بند «اعلام موافقت کتبی کارگر به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر» می‌تواند در قبال چنین «تعهداتی» که بیش‌تر ماهیت قراردادی و حقوق خصوصی دارند و نه ماهیت حقوق کار و حقوق عمومی، که جنبه‌ی آمره دارد، مبالغی را بابت عدم انجام تعهدات دیگر از حقوق کارگر کسر نماید. بر همین اساس، بند (ز) ماده‌ی ۴۵ لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار از یک سو می‌تواند باعث «کار

مضاعف» کارگران در کارگاه‌ها و از سوی دیگر در نهایت موجب پایین آمدن حقوق کم‌تر از حداقل دستمزد قانونی شود.

سه ماه توقیف کارگر؛ حق فسخ برای کارفرما

مطابق ماده‌ی ۱۷ قانون کار فعلی، کارگری که بیش‌تر از سه ماه هم محکوم به حبس می‌شود گرچه حق‌السعی نخواهد گرفت اما طبق قانون می‌تواند پس از گذشت مدت فوق، به کار سابقش برگردد. ضمن این‌که در قوانین کیفری دیگر نظیر بند ۱ ماده‌ی ۳ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸ و ماده‌ی ۶۵ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ مجازات حبس کم‌تر از سه ماه نداریم مگر منظور از حبس بازداشت موقت را هم شامل شود»، اما مطابق ماده‌ی ۱۷ اصلاحی با اضافه کردن قید «سه ماه» کارگری که تا سه ماه یا بیش‌تر از آن محکوم به حبس می‌شود، به شکل مضاعف مورد کیفر واقع می‌گردد. به نظر می‌رسد، این ماده با حمایتی بودن حقوق کار همخوانی نداشته، ماهیت اربابی منفی دارد و موجب ارباب کارگران در پی‌گیری حقوق حقه و همچنین موجب جلوگیری از شکل‌گیری اعتصاب‌های قانونی از بیم بازداشت و محکومیت به حبس شود که در این صورت هیچ‌یک از اهداف کیفر در حقوق کیفری و ضمانت اجرای محرومیتی در حقوق کار را تأمین نمی‌کند.

فسخ قرارداد؛ حقی جدید برای کمیته‌ی انضباطی

مطابق ماده‌ی ۲۱ قانون کار فعلی موارد خاتمه‌ی قرارداد کار بیان شده است که در بندهای پیش‌بینی شده در لایحه برای خاتمه‌ی قرارداد بند «ز» (توافق بین کارگر و کارفرما) و بند «ح» (کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی - اجتماعی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود) در صورت مذکور، اصلاح و بند «ط» (فسخ قرارداد به تصمیم کمیته‌ی انضباطی) و یک تبصره‌ی دیگر هم به این ماده اضافه شده است.

تبصره‌ی ۲- موارد مذکور در بند ز در کارگاه‌های بیش از ۵۰ نفر کارگر باید به تأیید اکثریت هیأتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مدیر کل دستگاه صادرکننده‌ی مجوز کارگاه، نماینده‌ی صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط، رییس کل دادگستری، نماینده‌ی تشکل کارگری حائز اکثریت استان، نماینده‌ی

تشکل کارفرمایی استان، نماینده‌ی کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده‌ی تام‌الاختیار وی برسد. چنانچه به تشخیص هیأت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول مقررات بیمه‌ی بیکاری می‌شود.

آوردن قید «شرایط اقتصادی - اجتماعی» به‌عنوان یک عبارت تفسیربردار، کلی، مبهم و کش دار بیش‌تر از این‌که ریشه در واقعیت داشته باشد، بهانه‌ای است برای قانونی‌کردن تعدیل نیرویی که پیش از این ممکن بود با اعتراض کارگران و خواسته‌ی بازگشت به کار بتوانند فرصت قانونی اشتغال خود را به دست بیاورند.

علاوه بر این، پیش‌بینی نهاد «کمیته‌ی انضباطی» بیش‌تر از آن‌که در راستای تأمین منافع صنفی کارگران باشد، به نظر می‌رسد نشان از امنیتی‌کردن فضای کارگاه و مبسوط‌الید کردن کارفرما برای استفاده از اهرم‌های فشار قانونی اخراج به دست این کمیته دارد. از لحاظ قانونی نیز پیش‌بینی‌ای برای اعتراض به آرای این نهاد نشده و مرجعی در این خصوص پیش‌بینی نشده است.

«صندوق‌های بیمه‌ای ذی‌ربط»؛ خطر خصوصی‌سازی بیمه‌ی اجتماعی

در تبصره‌ی ماده‌ی ۲۲ قانون کار فعلی عبارت «توسط سازمان تأمین اجتماعی» به «توسط صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط» تغییر داده شده است. علاوه بر این، در ماده‌ی ۳۲ لایحه‌ی قانون کار نیز به جای سازمان تأمین اجتماعی از عبارت «صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط» صحبت شده و صلاحیت تشخیص از کارافتادگی کارگران را نیز در مواردی که صندوق بیمه‌پرداز صندوق خصوصی باشد به عهده‌ی کمیسیون پزشکی آن صندوق قرار داده است که با توجه به ماهیت صندوق‌های بیمه‌ای خصوصی خطر عدم لحاظ انصاف در این کمیسیون‌ها برای کارگران احساس می‌شود.

علاوه بر این، پیشنهاد دهندگان این لایحه در موارد دیگری نیز دست از این خصوصی‌سازی برنداشته و به‌عنوان مثال ماده‌ی ۴۹ قانون کار را اصلاح کرده و در ماده‌ی اصلاحی جدید، به بهانه‌ی تأیید صلاحیت و صدور مجوز برای شرکت‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل را در دستورکار خود قرار می‌دهند، زمینه‌ی ورود بخش خصوصی را به تهیه‌ی طرح طبقه‌بندی مشاغل را باز کرده است.

یا مثلاً در ماده‌ی ۱۰۷ قانون کار از قانون اساسی و هدف اشتغال صحبت شده است و واضح است که بار آموزش‌های مهارتی به نیروهای کار در جمهوری اسلامی طبق قانون کار برعهده‌ی دولت است، اما طبق اصلاحیه‌ی همین ماده از قانون کار مشارکت بخش غیر دولتی به این موضوع، نیت گام برداشتن پیشنهاددهندگان این لایحه برای حرکت در مسیر خصوصی‌سازی حقوق کار یا تنزل قانون کار از حقوق عمومی به حقوق خصوصی را نشان می‌دهد.

مثال دیگر درباره‌ی ماده‌ی ۱۱۱ قانون کار و تبصره‌ی آن است/ در ماده‌ی اصلاحی جدید، صحبتی از تشکیل مراکز کارآموزی زیر نظر وزارت کار نیست و قانون‌گذار مستقیماً در مورد آموزشگاه‌های آزاد و نیاز به اخذ کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی برای تأسیس صحبت کرده که به نظر می‌رسد این ماده نیز در راستای طرح کلی خصوصی‌سازی آموزش در امور اشتغال و کاهش تصدی‌گری دولت در امر آموزش اشتغال است.

یا با اضافه کردن «سایر صندوق‌های بیمه‌ای» به ماده‌ی ۱۴۸ قانون کار و مواد دیگر در کنار سازمان تأمین اجتماعی، واضح می‌شود که تنظیم‌کنندگان این لایحه برنامه‌ی خصوصی‌سازی صندوق‌های بیمه‌ای را در سر داشته‌اند و بر همین اساس، در صورت تصویب این لایحه در سال‌های آتی ممکن است تعداد مشمولین بیمه‌ای سازمان کاهش یابد و یا از افزایش نسبی بیمه‌دگان سازمان کاسته شود و این مسأله قطعاً در «ضریب پشتیبانی» مؤثر است و مباحثات اکچوئری سازمان تأمین اجتماعی را دچار اختلال خواهد کرد.

حق سنوات کارگران؛ بلوکه در حساب

ماده‌ی هفتم لایحه‌ی جدید، از دیگر موارد انتقاد جامعه‌ی حقوقی است. یکی دیگر از تعهدات کارفرمایان پرداخت حق سنوات به کارگران است که این تعهد به زمانی مربوط می‌شود که قرارداد کار به نحوی پایان می‌یابد. در رابطه با پرداخت سنوات کارگران در ماده‌ی ۲۴ لایحه عنوان شده کارفرما می‌تواند حق سنوات کارگران را به صورت ماهانه، سالانه، فصلی و یا در پایان کار پرداخت کند.

ماده‌ی ۲۴ مکرر مغایرت آشکاری با تبصره‌ی یکم ماده‌ی ۱۳ قانون کار فعلی و ماده‌ی ۵ مقاوله‌نامه‌ی بین‌المللی حمایت از حقوق کارگران (۱۹۹۲ ژنو)^۱ دارد. در تبصره‌ی یکم ماده‌ی ۱۳ آمده است که مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف هستند حتی بدهی پیمانکاران به کارگران را از محل مطالبات پیمانکار... پرداخت کنند. ضمن آن‌که این ماده هیچ دلیل منطقی در حسن روابط کار ندارد.

به نظر می‌رسد در این زمینه تصمیم بر آن نبوده که موضع شفاف‌ی در خصوص پرداخت سنوات کارگران اتخاذ شود. چراکه جزئیات این پرداخت و سامانه و نظم آن هم مشخص نیست و معلوم نشده که آیا به سنواتی که در سال‌های بعد پرداخت می‌شود، در یوم الاداء پرداخت با سود دیرکرد تعلق خواهد گرفت یا خیر. ضمن این‌که ورود مؤسسات مالی و اعتباری و مؤسسات خصوصی و نیمه‌خصوصی به این ماده، امانت‌داری از حق سنوات کارگران و پرداخت کامل و به‌موقع حق سنوات سالانه‌ی کارگران، در معرض خطر تضییع قرار می‌دهد. بنابراین این ماده با

^۱. ماده ۵ مقاوله نامه ۱۹۹۲ ژنو: «در صورت اعسار کارفرما مطالبات کارگران ناشی از کار با رعایت حفظ حق تقدم تحت حمایت قرار می‌گیرد.»

امتیازدهی دیگری به کارفرمایان و با کوتاه کردن دست کارگران به حق سنوات سالیانه شان، در حقیقت سنوات کارگران را به حالت بلوکه درآورده است. این درحالی است که مطابق مادهی ۲۴ قانون کار با پایان قرارداد کار، کارفرما مکلف است که مزایای پایان کار یکساله کارگر را پرداخت نماید. به عبارت دیگر قانون گذار با استفاده از عبارت خاتمه‌ی قرارداد کار، کارفرما را مکلف کرده است که در پایان قراردادهای یکساله - صرف نظر از انعقاد قرارداد جدید به هر مدت - مزایای پایان کار کارگر را پرداخت کند.

حق فسخ یکجانبه‌ی کارفرما؛ چرخش از قراردادی لازم به عقدی جایز

مادهی ۲۵ لایحه با دادن حق فسخ یکجانبه‌ی قرارداد به کارفرمایان امنیت شغل کارگران را کاهش داده است. پیش از این با توجه به ممنوعیت فسخ یک طرفه‌ی قرارداد موقت یا انجام کار معین، شماری از حقوق دانان معتقد بودند: «طبق این مادهی قانون کار قراردادهایی که برای مدت موقت یا برای انجام کار معین تنظیم می شود عقود لازمی هستند که جز در مواردی که از سوی طرفین یا به موجب قانون پیش بینی شده قابل فسخ نیست. با توجه به مادهی فوق (مادهی ۲۵ قانون کار) می توان دریافت که طرفین با هم می توانند قرارداد را فسخ کنند و طرفین به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارند. (منصور اباذری فومشی، ۱۱۱) بنابراین پیش از این حق فسخ یکجانبه به شکل مطلق به هیچ یک از طرفین در قراردادهای موقت و معین داده نشده بود اما در اصلاح مادهی ۲۵، این دست قراردادها از ماهیت عقد لازم به سمت عقد جایز با حق فسخ کارفرمایان چرخش پیدا کرده و کاملاً ماهیت حقوق عمومی بودن قانون کار از این دست قراردادها گرفته شده و اصل حمایتی بودن حقوق عمومی حقوق کار جای خود را به اصل آزادی قراردادی حقوق خصوصی داده است. این در حالی است که اصل حاکمیت اراده که از اصول حقوق مدنی در حقوق خصوصی است نمی تواند در جای قواعد حقوق کار که اصل آمره بودن. در آن پذیرفته شده و به نظم عمومی پیوند خورده است، بنشیند، چراکه در حقوق کار صحبت از اصل حمایتی بودن و دخالت دولت است، نه حاکمیت اراده و آزادی قراردادی.

ضمن این که، به موجب بند سوم مادهی ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر مصوب ۱۳۹۴/۲/۲۹ حق فسخ به عنوان یکی از موارد خاتمه‌ی قرارداد کار مصوب شده است، اما از انجایی که لایحه‌ی حاضر قبل از تصویب قانون فوق به مجلس ارائه شده بود، دولت جدید حتی به این تغییرات قانونی توجه نکرده و لایحه را بدون توجه به تغییرات قانون کار در قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر، به اصطلاح دست نخورده به مجلس فرستاده است.

علاوه بر این، مشخص نیست به چه دلیل تبصره‌ی یک ماده ۲۵ قانون کار و عبارت «در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است» در ماده‌ی ۹ لایحه‌ی اصلاحی از ماده‌ی ۲۶ قانون کار حذف شده است. و در صورتی که قانون‌گذار با حذف این تبصره از ماده‌ی ۲۵ اعتقاد دارد اختلافات ناشی از فسخ یک‌جانبه قرارداد در قراردادهای موقت یا معین در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف نیست، چه ضمانت اجرا و چه راهکاری برای این اختلافات در نظر گرفته است؟

کمیته‌ی انضباطی؛ تأسیس نهادی جدید برای کاهش نقش نهادهای صنفی

براساس تغییرات جدید در لایحه و مطابق ماده‌ی ۱۰ آن، تبصره‌ی یک ماده‌ی ۲۷ قانون کار حذف و نهادی به‌عنوان کمیته‌ی انضباطی کارگاه تعریف شده است. مطابق این ماده اگر کارگاه فاقد کمیته‌ی انضباطی باشد، مورد به شورای حل اختلاف ارجاع داده خواهد شد. با توجه به این که موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار مشخص می‌شود و با عنایت به این که ترکیب شورای عالی کار در این لایحه همان‌طور که در ادامه خواهد آمد با ۹ عضو به نمایندگی از کارفرمایان و دولتی‌ها و سه نفر از نمایندگان کارگران، کاملاً به نفع ضلع کارفرمایی چرخش پیدا کرده است، افزوده شدن نهادی تحت عنوان کمیته‌ی انضباطی با چنین ترکیبی می‌تواند به شکل سازمان‌یافته و ساختاری حقوق کارگران را تضعیف کند و امنیت روانی و شغلی کارگران را هرچه بیش‌تر به خطر بیندازد. کاهش قدرت، نقش و تأثیر حضور نهادهای صنفی در ارتباط با موضوع فسخ قرارداد، و افزایش قدرت کمیته‌های انضباطی در محیط کار، نتیجه‌ای جز تقویت ضلع کارفرمایی و تضعیف ضلع کارگری این مثلث سه‌جانبه نخواهد داشت.

«شرایط اقتصادی کشور»؛ مانعی جدید برای افزایش واقعی دستمزد؟

بر اساس ماده‌ی ۴۱ قانون کار، حداقل حقوق کارگران بر اساس دو بند «میزان تورم اعلام‌شده» و «سبد معاش خانوار» تعیین می‌شود که مبنای آن اعلام درصد تورم «از سوی بانک مرکزی» و همچنین اعلام تأمین حداقل معیشت یک خانوار «توسط مراجع رسمی» است. حال بر اساس ماده‌ی ۴۱ لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار بر این دو معیار، متغیر دیگری تحت عنوان «شرایط اقتصادی کشور» افزوده شده است. با توجه به این که شرایط اقتصادی کشور، مفهومی قابل تفسیر است، افزوده شدن این متغیر، این امکان را فراهم می‌آورد که کارفرما برای پایین آوردن دستمزد کارگران، مواردی همچون تحریم، بحران اقتصادی و ... را بهانه قرار دهد. در حقیقت با افزوده شدن این متغیر، دو

متغیر پیشین می‌تواند به راحتی نادیده گرفته شود. به عبارت دیگر، حداقل دستمزد کارگران که با وضعیت عینی معیشت کارگران کشور در ارتباط مستقیم است با پیش‌بینی یک شرط انتزاعی ذیل «شرایط اقتصادی کشور»، از واقعی بودن هرچه دورتر می‌شود و قابلیت بازی کردن دولت‌ها با آن در میدان‌های سیاسی افزایش می‌یابد. در حالی که می‌بایست با قرار دادن متغیرهای عینی و انضمامی، دستمزد کارگران را به سوی واقعی بودن سوق بدهیم.

حداقل دستمزد شالوده و اساس قانون کار در همه‌ی قوانین کار همه جای دنیا محسوب می‌شود. اگر بخواهیم بنای قانون کار را مستحکم و رفیع کنیم می‌بایست سامانه و فرآیند تعیین حداقل دستمزد را در عین سه‌جانبه‌گرایی از گزند دست درازی کارفرمایان در امان نگاه‌داریم.

در لایحه‌ی اصلاحی قانون کار، سه تغییر اساسی در فرآیند تصمیم‌گیری در حداقل دستمزد صورت گرفته، که پایه‌های اصلی ساختمان حقوق کار را تضعیف کرده و در سه محور و موضوع مهم، حقوق کارگران به شکل پیوستار و در یک زنجیره‌ی به هم پیوسته تضييع شده است.

محور اول) تغییر متغیرهای تعیین حداقل دستمزد است. بر اساس ماده‌ی ۲۴ قانون کار فعلی، حداقل حقوق کارگران بر اساس دو بند «میزان تورم اعلام‌شده» و «سبد معیشت خانوار» تعیین می‌شود که مبنای آن اعلام درصد تورم از سوی بانک مرکزی و همچنین اعلام تأمین حداقل معیشت یک خانوار توسط مراجع رسمی است.

متغیرهای ماده‌ی فوق، درحالی است که بر اساس لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار متغیر سومی تحت عنوان «شرایط اقتصادی کشور» به متغیرهای دیگر افزوده شده که وضعیت حداقل دستمزد را از شرایط واقعی هرچه دورتر خواهد کرد.

«شرایط اقتصادی کشور»، مفهوم اقتصادی موسعی برای کارفرمایان و به‌نوعی تصمیمی است که می‌تواند نهایتاً به از بین بردن اثر دو متغیر «تورم» و «سبد معیشت» منجر شود. اگر تا به امروز «شرایط اقتصادی کشور» بهانه‌ی متعارف اما غیرقانونی در دست کارفرمایان برای دور کردن دستمزد کارگران از افزایش واقعی بود، امروز دیگر کارفرمایان به بهانه‌هایی مثل تحریم‌ها می‌توانند دستمزد کارگران را با تأخیر و تغییر و تعویق پرداخت کنند و در چانه‌زنی‌های افزایش دستمزد بهانه‌های سودجویانه‌شان مبنای پشتوانه‌ی قانونی پیدا خواهد کرد.

از قانون‌گذار توقع می‌رود که در استفاده از تعبیر قانونی دقیق باشد و از اصطلاحات غیرانتزاعی و شفاف استفاده کند تا راه تفاسیر متعدد و بهره‌برداری‌های خلاف روح قانون و تقلب نسبت به آن را مسدود کند. اگر قرار باشد قانون‌گذار در موارد متعدد از تعبیر کش‌دار، تفسیربردار و بسیار کلی و مبهمی از این دست استفاده کند، در اولین برداشت حسن‌نیت قانون‌گذار است که مورد تردید واقع می‌شود. وقتی تعبیری به این وسعت معنا و مصداق

برای تعیین معیشت کارگرانی که درگیر مسائل واقعی و عینی در کارگاه‌ها هستند وضع می‌شود، به این برداشت که قانون‌گذار به دنبال ایجاد منذهایی برای دور زدن قانون و تفسیر به رأی نمودن آن در مرحله‌ی اجراست، دامن زده می‌شود.

محور دوم) تغییر در مراجع اعلام‌کننده آمار تورم و سطح معیشت است. در ماده‌ی ۴۱ قانون فعلی کار مراجع اعلام‌کننده‌ی تورم مشخصاً «بانک مرکزی» بود که در لایحه‌ی جدید به «مراجع ذی‌صلاح رسمی» تغییر کرده است. مشخص نیست این مراجع رسمی کدام مراجع‌اند و بالاخره ملاک آمار بانک مرکزی است، یا مرکزآمار؟ به نظر می‌رسد اراده‌ی آگاهانه‌ای در این ابهام‌سازی‌ها در لایحه وجود داشته و تنها در راستای باز گذاشتن دست کارفرما در دور زدن قانون از آن استفاده شده تا انعطاف‌بخشی به قانون در اجرا. خود این ابهام‌ها، موجب تشتت در آرای تعیین‌کنندگان دستمزد و دور کردن شرایط تعیین دستمزد از متغیرهای واقعی، مشخص، معین و کشاندن فرآیند تعیین دستمزد به سوی شرایط غیر واقعی است.

تغییر سوم) تغییر دیگر، تغییر در ترکیب شورای عالی کار است. کارفرمایان ماهیتاً همواره در قراردادهای کار دست بالا را داشته‌اند و اساساً به همین دلیل قرارداد کار را ذیل حقوق عمومی تعریف و مناسبات قانونی آنرا از فضای قراردادی و طرفینی صرف دور و از ذیل حقوق خصوصی خارج کرده‌اند. ذیل حقوق عمومی بودن قانون کار به این معناست، که حمایت‌های دولت مشمول کارگران شده تا دولت در مواقع ضروری و در شرایط رویارویی بتواند ورود کند و از کارگران که توان اقتصادی و سیاسی ضعیف‌تری در مذاکرات دارند در برابر کارفرمایان که توان مالی و سیاسی بیش‌تری دارند حمایت کند. اساساً فلسفه‌ی حقوق عمومی بودن قرارداد کار حمایت دولت از کارگران در برابر کارفرمایان است.

براساس ماده‌ی ۱۶۷ قانون کار، ترکیب شورای عالی کار دارای سه کارفرمایان، کارگران و نمایندگان دولت است. هر یک از این سه طیف، سه نماینده در شورای عالی کار دارند و این درحالی‌ست که تا به این تاریخ حتی باوجود این چیدمان و همین ترکیب در قانون کار فعلی، تیم کارفرمایان تیم قوی‌تری بوده است و معمولاً در همه‌ی موارد دست بالاتر را داشته‌اند، چرا که در اقتصاد ایران دولت خودش یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان است و وجه کارفرمایی‌اش بر وجه کارگری‌اش غالب است.

حال، در لایحه‌ی اصلاحی قانون کار ترکیب شورای عالی کار به شکل خیلی عجیبی و با تغییر ترکیب اساسی به سمت کارفرمایان تغییر چینی شده است. تغییری اساسی در ترکیب شورای عالی کار و چرخشی کامل به سوی کارفرمایان که مناسبات سه‌جانبه‌گرایی را برهم خواهد زد.

در ماده‌ی ۱۶۷ لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار ترکیب شورای عالی کار مشخص شده که در آن با افزایش سه رأی برای نمایندگان دولت، در مجموع ۹ نفر از دولت و کارفرمایان حضور دارند و تنها ۳ نفر از نمایندگان کارگران این ترکیب را تشکیل می‌دهند. با توجه به این که ملاک رأی‌گیری در شورای عالی کار مطابق ماده‌ی ۶۱ همین لایحه اکثریت آراست. این ترکیب، تصمیم‌گیری‌های مهم شورا در خصوص معیشت کارگران، نظیر تعیین حداقل دستمزد را تحت تأثیر منفی قرار داده و قطعاً ناقض سه‌جانبه‌گرایی خواهد بود، چرا که در صورت مخالفت هر سه نماینده‌ی کارگران با هر پیشنهادی، تفاهم دولت به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان کشور با نمایندگان کارفرمایان خصوصی عملاً آرای کارگران را بی‌تأثیر یا خنثی خواهد کرد. با توجه به نحوه‌ی تشکیل، رسمیت و اتخاذ تصمیم جلسات شورای عالی کارگران با حضور اکثریت در ماده‌ی ۱۶۸ لایحه، در عمل حتی با عدم حضور همه‌ی نمایندگان کارگران یا ترک هر سه نماینده‌ی کارگران به دلیل اعتراض به پیشنهادها، مطروحه، جلسه می‌تواند بدون نماینده‌ی کارگران رسمیت یابد و اتخاذ تصمیم کند و تصمیمش معتبر خواهد بود. با این تفاسیر، اگر ماده‌ی ۱۶۸ قانون کار را مصداق تسلط قانونی کارفرمایان دولتی و خصوصی بر کارگران تعبیر کنیم، بیراه نگفته‌ایم. چرا که با این ترکیب عملاً چانه‌زنی و بحث سه‌جانبه درباره‌ی افزایش واقعی دستمزد خالی از معنا است و به لحاظ تصمیم‌گیری و حق رأی در این ترکیب، حق رأی کارفرمایان سه برابر کارگران بوده و حتی اگر سه نماینده‌ی کارگری رأی همسان داشته باشند، تأثیری در تصویب مطالبه‌ی کارگران نخواهد گذاشت و در نهایت تصمیم به نفع ضلع کارفرمایان دولتی و خصوصی خواهد بود.

در تصویب این لایحه که چنین معیشت کارگران را در معرض حمله‌ی سه‌جانبه قرار داده، چه مصلحتی وجود دارد. یکی از ویژگی‌های حقوق کار جنبه‌ی «حمایتی» حقوق کار است و اساساً فلسفه‌ی وجودی حقوق کار حمایت از کارگر در برابر قدرت کارفرمایان است، زیرا که در بطن رابطه‌ی کارگر و کارفرما یک نابرابری نهفته است و چون طرف قوی‌تر از این نابرابری استفاده می‌کند، حقوق کار از طرف ضعیف‌تر حمایت می‌کند. اما دولتی که اساس وظیفه‌ی قانونی‌اش حمایت از کارگران در برابر قدرت بیشتر کارفرمایان است، خود تأییدکننده و پیشنهاددهنده‌ی این لایحه علیه کارگران بوده است.

حذف شرط سنی کارآموز؛ تأسیسی جدید برای گسترش کارگر ارزان؟

از دیگر مواردی که می‌توان به آن انتقاد کرد، ماده‌ی ۴۴ لایحه‌ی اصلاحی قانون کار است که به موجب آن شرایط کارآموزی تغییر کرده و شرط سنی ماده‌ی ۱۱۲ قانون کار حذف شده است. مطابق بند ب از ماده‌ی ۱۱۲ قانون کار «افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال

نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آن‌ها از ۱۵ سال کم‌تر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیش‌تر نباشد.»

در بند (ب) ماده‌ی ۱۱۲ قانون کار آمده که سن کارآموز نباید کم‌تر از ۱۵ سال و بیش‌تر از ۱۸ سال باشد اما در لایحه‌ی جدید شرط سنی در بند (ب) ماده‌ی ۱۱۲ حذف شده است. این نگرانی وجود دارد که با حذف شرط سنی، کارگران تحت هر شرایط سنی کارآموز تلقی شوند و کارفرمایان از وظایف قانونی در قبال کارگران به این بهانه شانی خالی کنند. به عبارت دیگر، ممکن است با این اصلاحات کارفرمایان افراد بالای ۱۸ سال را هم به‌عنوان کارآموز با دستمزدی کم‌تر به کار بگیرند و منجر به گسترش به کارگیری نیروی کار ارزان و حتی کم‌تر از حداقل دستمزد شویم. از آن‌جا که این افراد به‌عنوان کارآموز مشغول به کار هستند، با خروج آن‌ها از کار، تعلق بیمه‌ی بیکاری به ایشان نیز با مشکل مواجه خواهد شد.

ضمن این‌که، شرایط فوق یادآور همان اقدامی است که تحت عنوان شیوه‌نامه‌ی «استاد - شاگردی» در دولت گذشته هم مطرح شد و اعتراض‌های زیادی از سوی کارگران و فعالان حوزه‌ی کارگری و تشکل‌ها و انجمن‌های کارگری به همراه داشت. طرح «استاد - شاگردی» خلاف اصل ۲۸ و ۲۹ قانون اساسی و مغایر با مقاله‌نامه‌های ۱۰۵ و ۱۴۲ سازمان بین‌المللی کار بود که دولت جمهوری اسلامی ضمن پذیرش آن مقاله‌نامه‌ها، به اجرای آن متعهد شده است. این طرح و مواد مصوب موضوعی مشابه آن، کار بدون مزد را رواج داده و موجب بهره‌کشی می‌شود که از مصادیق آشکار «کار اجباری» است.

مرور زمان؛ مانعی جدید برای احقاق حق مکتسبه‌ی کارگران

براساس، ماده‌ی ۱۵۷ مکرر لایحه، به خواسته‌ی کارگران برای مطالبه و پی‌گیری حقوق‌شان دو قید زده شده است: (۱) حداکثر ظرف سه سال از تاریخ استحقاق، (۲) متناسب با اهمیت. به نظر می‌رسد با توجه به این‌که بسیاری از کارگران مطالبات‌شان را در زمان اشتغال به کار به واسطه‌ی عدم اطلاع و آگاهی و یا ترس از دست دادن شغل در زمان اشتغال در کارگاه، نمی‌توانند پی‌گیری کنند و یا پی‌گیری بسیاری از حقوق تعلق نگرفته و پرداخت نشده‌شان از سوی کارفرما را به بعد از تسویه و خروج قطعی از آن کارگاه معوق کرده‌اند، تعیین این «مرور زمان» سه‌ساله برای رسیدگی به شکایات کارگران برای حقوق و مطالبات‌شان بسیاری از حقوق کارگران را تضییع کرده‌ی قطعاً با فلسفه حقوق کار همخوانی ندارد و بدین ترتیب بسیاری از حقوق مکتسبه‌ی کارگران به واسطه‌ی تصویب این ماده مکرر تضییع خواهد شد.

علاوه بر این، قید «متناسب با اهمیت» نیز که در ماده آمده است از آن دسته بی‌شمار تعابیر مبهم، کش‌دار و تفسیرپذیر قانون‌گذار در لایحه‌ی اصلاحی است که موجب باز گذاشتن دست کارفرمایان برای جلوگیری از احقاق حق کارگران می‌شود.

ضمن این‌که در ماده‌ی ۴۴ لایحه‌ی اصلاحی یک تبصره به ماده‌ی ۱۱۲ قانون کار اضافه شده، که خطر سنگ‌اندازی در راه برخورداری از شمولیت قانون کار برای کارگران را تقویت می‌کند. بر اساس این ماده از قانون کار هر فردی که می‌خواهد در کارگاهی مشغول به کار شود باید مهارت انجام کار را که به تأیید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و سایر مراجع قانونی رسیده، داشته باشد و در غیر این صورت حداکثر تا سه سال کارآموز شناخته می‌شود.

بدین ترتیب اگر قرار باشد این تبصره به اجرا برسد در نتیجه متعاقب آن با خیل عظیمی از بیکاران مواجه خواهیم شد که هزینه‌ی هنگفتی را بر سازمان تأمین اجتماعی بابت پرداخت بیمه‌ی بیکاری تحمیل می‌کند. از سوی دیگر موجب افزایش کارگران غیرقانونی در بازار کار غیر رسمی می‌شود که به واسطه‌ی عدم اخذ این تأییدیه از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و مراجع قانونی دیگر نتوانسته‌اند مشمول کارگران قانون کار شوند.

حذف حبس؛ تسهیل ارتکاب جرایم کارفرمایان

مطابق فصل یازدهم قانون کار که به جرایم و مجازات‌ها می‌پردازد، در بسیاری از موارد در خصوص ارتکاب جرم کارفرمایان مجازات حبس یا جریمه‌ی نقدی پیش‌بینی شده است. بسیاری از فعالان حقوق کار و یا حتی سازمان تأمین اجتماعی درباره‌ی بازدارنده نبودن این ضمانت‌اجراهای خفیف در خصوص مجرمینی که غالباً تعبیر «یقه سفید» درباره‌ی آن‌ها صدق می‌کند، انتقاد دارند. به عبارت دیگر، صحبت بسیاری از فعالان حوزه‌ی حقوق کار این بود که ضمانت‌اجراهای قدیمی مربوط به سال‌های تصویب قانون، پس از گذشت دو یا سه دهه دیگر کارکرد نداشته و به سبب خفیف بودن این ضمانت‌اجراها، عملاً هیچ‌یک از اهداف کیفر را در جهت کاهش جرم تأمین نخواهد کرد و وجه بازدارندگی و مانعیت در راه تکرار جرم اثربخشی‌اش را از دست داده است. با این حال، قانون‌گذار در لایحه‌ی جدید در بسیاری از موارد این ضمانت‌اجراهای خفیف را هم که موردانتقاد فعالان حوزه‌ی حقوق کار بوده، کاهش داده یا در برخی موارد حتی حذف یا تبدیل کرده است، این رویکرد کیفرزدایی از کارفرمایان عملاً موجب عدم رعایت قانون در مواردی می‌شود که درباره‌ی حمایت کارگران است و در نتیجه موجب تضییع حقوق کارگران خواهد شد.

به‌عنوان نمونه، جریمه‌ی نقدی که به‌عنوان ضمانت اجرای عدم اجرای مواد ۶۱ یا ۷۹ قانون کار در نظر گرفته شده بود چندین برابر کاهش پیدا کرده و در صورت تکرار نیز ضمانت اجرای حبس برداشته شده و یا اساساً مجازات‌های حبس مندرج در مواد (۱۷۵)، (۱۷۶)، (۱۷۷)، (۱۷۸) و (۱۷۹) حذف شده است.

نتیجه‌گیری

حذف تبصره‌های ماده‌ی ۷، اخذ موافقت کارگر برای تسهیل برداشت از مزد توسط کارفرما در ماده‌ی ۴۵، حق فسخ برای کارفرما در صورت توقیف سه‌ماهه‌ی کارگر در ماده‌ی ۱۷، اعطای حق فسخ قرارداد برای کمیته‌ی انضباطی در ماده‌ی ۲۱، خطر خصوصی‌سازی صندوق بیمه‌ی تأمین اجتماعی در مواد ۱۱۱، ۱۰۷، ۴۹، ۳۲، ۲۲، ۱۴۸، بلوکه کردن حق سنوات کارگران در حساب در ماده‌ی ۲۴، حق فسخ یک‌جانبه‌ی کارفرما و چرخش از قراردادی لازم به عقدی جایز در ماده‌ی ۲۵، تأسیس کمیته‌ی انضباطی به‌عنوان نهادی برای کاهش نقش نهادهای صنفی در ماده‌ی ۲۷، «شرایط اقتصادی کشور» به‌عنوان متغیری جدید برای جلوگیری از افزایش واقعی دستمزد در ماده‌ی ۴۱، حذف شرط سنی کارآموزی برای گسترش کارگر ارزان در ماده‌ی ۱۱۲، تأسیس مرور زمان به‌عنوان مانعی جدید در راه احقاق حق مکتسبه کارگران در ماده‌ی ۱۵۷، محدود کردن حق انتخاب تشکل صنفی به‌عنوان مانعی جدید برای انتخاب نماینده‌ی واقعی کارگران در ماده‌ی ۱۳۱، حذف حبس کارفرمایان و تخفیف جریمه‌های نقدی آن‌ها و فراهم کردن زمینه‌ی تسهیل ارتکاب جرم کارفرمایان در مواد مربوط به فصل سوم قانون کار و تغییرات و اصلاحات دیگری که اثبات فرضیه‌ی تحقیق و نتیجه‌گیری نهایی را ممکن کرده‌اند.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، و در راستای پاسخ به این سؤال که «چه مصلحت موجهی تصویب این لایحه‌ی مغایر با قانون کار مصوب ۱۳۶۹ را توجیه می‌کند؟» نگارنده فرضیه‌ی تحقیق را با توجه به نظریه‌ی شورای نگهبان، اثبات شده می‌داند و از آن‌جایی که اصل حمایتی بودن حقوق کار به‌عنوان شاخه‌ای از حقوق عمومی، در مواد متعددی از لایحه‌ی اصلاحی نقض شده، هیچ مصلحت موجهی در تصویب لایحه‌ی اصلاحی از مواد قانون کار وجود ندارد و مجلس و دولت می‌بایست لایحه‌ی مذکور را اعاده کنند و از تصویب این لایحه‌ی اصلاحی مغایر با قانون کار که معیشت جمعیت بی‌شمار از کارگران کشور را در معرض خطر جدی قرار داده است خودداری کنند.

منابع

۱. اباذری فومشی، منصور (۱۳۸۱)؛ حقوق کار و نحوه‌ی رسیدگی به شکایات دعوی و جرائم قانون کار. انتشارات بهنامی
۲. زراعت، عباس (۱۳۹۰)؛ حقوق کیفری کار، انتشارات جنگل، چاپ اول
۳. شید فر، زین العابدین (۱۳۴۵)؛ حقوق کار و صنعت، ج اول، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه تهران
۴. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۳)؛ حقوق کار، انتشارات سمت، ۱۳۸۱، چاپ پانزدهم، ج اول
۵. عراقی، عزت‌الله و همکاران (۱۳۸۶)؛ درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، نشر مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول
۶. فلور، ویلیم (۱۳۷۱)؛ اتحادیه‌های کارگری و قانون کار در ایران، ترجمه دکتر ابوالقاسم سری، انتشارات طوس، چاپ اول
۷. معاونت حقوقی و امور مجلس دفتر امور حقوقی و دعاوی سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۳)؛ کلیات حقوق تأمین اجتماعی، حقوق کار و حقوق مالیاتی، همایش سراسری رؤسا و کارشناسان حقوقی تبریز.