

ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج

دکتر عزت‌الله عراقی*

بررسی ماهیت و اوضاع و احوال شکل‌گیری قوانین کار و در مفهوم خاص آن، قانون جدید کار ایران، بستری است که مقاله حاضر، به عنوان پیش‌زمینه ورود به بحث از انتقادات وارد شده به این قانون، بدان می‌پردازد؛ و در این راستا، مباحثی از جمله ماهیت رابطه کارگر و کارفرما، دیدگاه‌های موجود در این زمینه و شرایط تصویب قانون کار در ایران، و اصولی مانند تأکید قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر اقامه قسط، رعایت استانداردهای بین‌المللی، تغییر ماهیت رابطه کارگر و کارفرما پس از انقلاب صنعتی و مساوی نبودن طرفین این رابطه در مناسبات قدرت را مورد توجه قرار می‌دهد. بررسی موازین حاکم بر اخراج کارگر نیز، با ملاحظه تحولات بین‌المللی در این زمینه و راه‌حل‌های ارائه شده در قوانین پیشین انجام می‌پذیرد؛ و ضمن پذیرفته تلقی شدن اصل «ممنوعیت اخراج جز در موارد ارائه دلیل موجه»، بخش مهمی از محدودیت‌های مورد انتقاد در این قانون، مربوط به مواردی قلمداد می‌شود که قانون‌گذار بدان توجه نکرده است.

مقدمه

در زمان تدوین قانون جدید کار بحث‌های زیادی به منظور ارائه راه حل مناسب برای

روابط کارگر و کارفرما مطرح گردید. پس از تصویب این قانون با انتقادهایی مواجه شد تا جایی که برخی این قانون را مانعی در راه توسعه اقتصادی دانسته و آن را موجب کند شدن آهنگ پیشرفت می‌شمارند. از آن جا که بررسی همه انتقادات در یک نوشته کوتاه امکان‌پذیر نیست ما تنها به بررسی یکی از مهم‌ترین انتقادات، یعنی محدودیت‌هایی می‌پردازیم که این قانون در زمینه اخراج کارگر به وجود آورده است.

البته ارزیابی هر نوع انتقاد، مستلزم آن است که ماهیت قوانین کار و چگونگی پدید آمدن آن‌ها، تا اندازه‌ای، شناخته شود؛ به ویژه آن که گاه چنین تصور می‌شود که قانون جدید کار، امتیازهای بسیاری برای کارگران مقرر داشته که در کشورهای دیگر سابقه ندارد و به همین سبب اجرای این مقررات مشکل‌آفرین است. پس در صورتی می‌توان درباره جهات مثبت یا منفی قانون اظهار نظر کرد که - هر چند به طور مختصر - اطلاعی درباره قوانین مشابه آن در دیگر کشورها داشته باشیم. از این رو، لازم به نظر می‌رسد که نخست چگونگی ایجاد قوانین کار، به طور کلی، مطرح شود سپس با بیان شرایط و موقعیت تصویب قوانین کار کشورمان، آن‌گاه درباره موضوع اصلی بحث، یعنی ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج، توضیحات لازم ارائه گردد.

بخش اول: دلایل و چگونگی ایجاد قوانین کار

آغاز مقررات جدید، یعنی آن چه به تدریج نام قانون کار به خود گرفت، معمولاً ناشی از شرایط خاص بعد از انقلاب صنعتی دانسته شده است؛ انقلابی که دگرگونی مهمی در روابط کار پدید آورد. این دگرگونی تنها جنبه کمی نداشت و صرفاً در افزایش شمار کارگران خلاصه نمی‌شد، بلکه تغییری کیفی نیز به شمار می‌آمد که عبارت بود از جدایی مالکیت کار و سرمایه، یا به تعبیر دیگر، جدایی صنعت و بازرگانی.

۱) رابطه کارگر و کارفرما در نظام صنفی و صنعتی

الف - نظام صنفی

در این نظام، رابطه بین شاگرد و استاد بر این پایه استوار بود که استاد، خود به همراه شاگرد کار می‌کرد؛ سرمایه‌ای اندک داشت؛ کالای تولید شده خود را خود به مصرف کنندگان می‌فروخت؛ شاگرد او هم امیدی داشت و می‌توانست روزی به همان مرتبه برسد.

ب - نظام صنعتی

در رابطه پدید آمده پس از انقلاب صنعتی، صاحب سرمایه که کارخانه‌ای راه می‌انداخت، خود همراه کارگر کار نمی‌کرد و کارگر نیز هیچ امید و امکانی نداشت که روزی از وضع کارگری خارج شود. علاوه بر دگرگونی‌های پدید آمده در رابطه کار، فلسفه اقتصادی حاکم بر جامعه آن زمان، که نشئت گرفته از مکتب آزادی اقتصادی بود، ایجاب می‌کرد که دولت در مسائل اقتصادی دخالت نکند از جمله در رابطه کارگر و کارفرما و آن دورا به حال خود رها کند.

از آن جا که اصل آزادی قراردادهای، این دورا به عنوان دو طرف مساوی قرار می‌داد، چنین ادعا می‌شد که: قرارداد بین آن‌ها بهترین وسیله برای تأمین منافع طرفین خواهد بود، زیرا هر فرد عاقلی اصولاً در صدد جلب سود و دفع ضرر از خود است و اگر قراردادی را بپذیرد، بی‌گمان نفعی در آن داشته است. اما در عمل، نابرابری شدید طرفین نشان داد که این فرض از واقعیت بسیار دور است و قرارداد پوششی است، به ظاهر حقوقی و عادلانه، برای تحمیل شرایط نامساعد از سوی طرف قوی بر طرف ضعیف.

البته این امر بدان معنا نیست که پیش از آن، زحمت‌کشان در شرایط مساعدی به سر می‌برده‌اند، بلکه پیش از انقلاب صنعتی نیز در روابط کار، به عنوان مثال رابطه ارباب و رعیتی، همواره رابطه‌ای نابرابر و خارج از حدود عدل و انصاف بوده است؛ نظام بردگی نیز، اساساً نفعی شخصیت حقوقی برده را در خود داشت. تفاوت عمده دوره‌های قبل و بعد از انقلاب صنعتی آن است که انقلاب صنعتی مقارن با زمانی است که برابری انسان‌ها در مقابل قانون به شدت مطرح بوده، و با این وصف، در عمل، نابرابری بسیاری

در روابط افراد جامعه به چشم می خورد.

در برابر وضع اسفبار کارگران، انسان دوستانی از گروه‌های مختلف اجتماعی، و حتی تنی چند از کارفرمایان روشن‌بین، به پا خاستند و برای پایان دادن به آن وضع، یا دست کم، تعدیل آن به مبارزه پرداختند. کارگران نیز جنبشی فراگیر آغاز کردند و نتیجه آن شد که دولت‌ها ناگزیر به مداخله برای کاستن از بی‌عدالتی‌های موجود شدند. اقدام‌های انجام شده، در آغاز بسیار محدود و کم‌اهمیت بود و به پاره‌ای حمایت‌ها از کودکان، یعنی ضعیف‌ترین قشر کارگران، خلاصه می‌شد، اما از نیمه دوم قرن نوزدهم، شتاب بیشتری به خود گرفت و مقررات کار، دست کم در سطح صنعت، به تدریج به همه زمینه‌های موجود در روابط کارگران و کارفرمایان گسترش یافت.

در آغاز سده جاری میلادی، کوشش‌هایی که، از مدت‌ها پیش، برای قانع ساختن دولت‌های مهم صنعتی در جهت تصویب مقررات متناسب و در سطح بین‌المللی صورت می‌گرفت، به ثمر رسید و در پایان جنگ جهانی اول «سازمان بین‌المللی کار» تأسیس شد. با تأسیس این سازمان، نمایندگان دولت‌ها به اتفاق نمایندگان کارگران و کارفرمایان، در کنفرانس بین‌المللی کار، به بررسی و تصویب ضوابطی پرداختند که می‌بایست در همه کشورهای عضو سازمان به اجرا در آید. این سازمان طی هشتاد سال فعالیت خود در زمینه‌های مختلف مربوط به کار، چه در بخش صنعت و چه در دیگر بخش‌ها ضوابط و معیارهایی، به وجود آورده که به شکل مستقیم یا غیر مستقیم، بر قوانین کار کشورهای عضو تأثیر گذارده است و امروزه، مقررات کار حتی در کشورهای توسعه نیافته هم، کم و بیش در همه موارد، پذیرفته شده است. البته نمی‌توان انکار کرد که به رغم پیشرفت‌های به دست آمده در زمینه حمایت از کارگران، هنوز در بخش‌هایی از جهان این مقررات به درستی و به طور کامل اجرا نمی‌شود و موارد تخلف از ضوابط مقرر آن کم نیست. این نابه‌سامانی‌ها به ویژه در کارگاه‌های کوچک و پراکنده موجود در روستاها و در بخش اقتصاد سنتی بیش‌تر به چشم می‌خورد.

۲) شرایط و موقعیت تصویب قانون کار ایران

پس از این نگاه گذرا به وضع کلی مقررات کار، چند نکته را نیز باید در خصوص کشور خود متذکر شویم:

الف - پیش از انقلاب

قانون‌گذاری در کشور ما، به معنای کنونی آن، پس از مشروطیت تحقق یافت. در نخستین سال‌ها و بلکه یکی دو دهه اول، قانون‌گذاران پیش‌تر در زمینه‌هایی به تصویب قانون پرداختند که نیازهای فوری و حیاتی، وجود آن را ایجاب می‌کرد؛ زمینه‌هایی از قبیل: قوانین مربوط به تشکیلات عدلیه، اصول محاکمات حقوقی و جزایی، قانون مدنی، قانون تجارت، قانون مجازات و قوانین ثبت اسناد و ثبت احوال. البته زحمت‌کشان جامعه هم نیاز به حمایت داشتند و این مشکل در درجه اول در مورد کشاورزان و به اصطلاح آن زمان، رعایا مطرح بوده اما زمینه برای این امر فراهم نبود و هنگامی که در دوره اول مجلس شورای ملی، یکی از نمایندگان مطلبی در این باره عنوان کرد، به سختی با آن مخالفت شد. البته، روشن است که در زمان انقلاب مشروطیت، در کشور ما کارگر به معنای کارگر صنعتی وجود نداشت. درست است که در بخش‌های اقتصادی سنتی - مانند صنایع دستی، قالی بافی و ... - زنان، مردان و کودکان بسیاری به کارهای سخت مشغول بودند، اما نوع کار و کارگاه - که در بیش‌تر موارد جنبه خانوادگی داشت و دارد - پراکندگی و عدم ارتباط زحمت‌کشان با یکدیگر، ناآگاهی آنان از این که مورد ستم قرار دارند، همه و همه سبب شده بود تا ندای اعتراض آنان برنخیزد. از این رو، در آن زمان نیازی به قانون کار احساس نمی‌شد و روابط کارگر و کارفرما به روال سنتی ادامه داشت.

جنبش کارگری

در دهه‌های بعد، به سبب فعالیت‌های مختلف ساختمانی، صنعتی، راه‌سازی و غیره، به تدریج بر شمار کارگران افزوده شد و در فضای آزادی نسبی پس از شهریور ۱۳۲۰، جنبش کارگری شکل گرفت، اعتصاب‌های گسترده‌ای، به ویژه در صنایع نفت، صورت پذیرفت؛ دولت وقت به سبب شرایط اجتماعی و سیاسی و تا اندازه‌ای برای یافتن امکان نظارت بر جنبش‌های کارگری، در سال ۱۳۲۵ به تدوین و تصویب نخستین قانون کار دست یازید. در سال‌های بعد، به ترتیب قانون کار سال ۱۳۲۸ و سپس قانون

کار سال ۱۳۳۷ جایگزین قوانین قبلی شد.

این قانون که مدت ۳۱ سال، یعنی تا زمان لازم الاجرا شدن قانون جدید، بر روابط کارگر و کارفرما حاکمیت داشت، در مجموع نسبت به قوانین قبلی جامع تر بود و به رغم نارسایی هایی که داشت، با معیارهای موجود در زمان تصویب فاصله زیادی نداشت. علاوه بر آن، هر چند در سال های بعد در خود قانون، تغییری اساسی صورت نگرفت، اما چند قانون در جهت مصالح کارگران وضع و تصویب شد (مانند قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه ها و قانون سهام کردن کارگران در سود کارخانه ها).

ب - پس از پیروزی انقلاب

پس از پیروزی انقلاب، با توجه به شرایط ناشی از آن، و از جمله تبلیغات گسترده ای که علیه قانون کار سال ۱۳۳۷ انجام شده بود، اندیشه تنظیم و تصویب قانون جدید کار مطرح شده و قوت گرفت. با توجه به شرایط انقلابی موجود و به ویژه، با عنایت به تأکیدهای قانون اساسی جمهوری اسلامی در زمینه عدالت اجتماعی و جهات متعدد دیگری، که ذکر همه آنها ضرورت ندارد، قانون جدید بایستی به گونه ای تنظیم شود که نسبت به قوانین قبلی جامع تر باشد و حمایت بیش تری را برای کارگران به وجود آورد. مضافاً این که، در سطح جهانی هم، حقوق کار پیشرو تلقی شده و معمولاً قوانین کار هر چه جدیدتر باشد - خواه در ضوابط و معیارهای بین المللی مصوب سازمان بین المللی کار و خواه در حقوق داخلی کشورها - نسبت به قوانین قبلی، حمایت بیش تری را برای کارگر مقرر می دارد.

رتال جامع علوم انسانی

مطالعات کارشناسی

مطالعات کارشناسی ای که از اواخر سال ۱۳۵۸ آغاز شد، بر چند پایه استوار بود:

- اول، قانون اساسی جمهوری اسلامی که تازه به تصویب رسیده و به عنوان مهم ترین سند حقوقی کشور می بایست در تصویب هر قانونی مینا قرار گیرد.
- دوم، معیارهای بین المللی یا ضوابط مصوب کنفرانس بین المللی کار، که چون در تصمیم گیری های آن نمایندگان کارگران و کارفرمایان در کنار نمایندگان دولت ها مشارکت و حق رأی داشتند از ارزش بالایی برخوردار بود.

سوم، شرایط خاص کشور، چون ممکن است برخی از معیارهای بین المللی با

شرایط کشور از لحاظ اقتصادی، یا از جهات دیگر، متناسب نباشد، از این رو کارشناسان مأمور مطالعه، همواره شرایط خاص کشور را در نظر داشتند.

چهارم، قوانین کار کشورهایی که شرایط آن‌ها، کم و بیش، با وضع کشور ما مشابهت یا دست کم، سازگاری داشت.

براین اساس، مطالعات کارشناسی انجام و پیش نویس لایحه قانون کار تهیه شد.

دیدگاه‌های موجود در زمینه روابط کارگر و کارفرما

در فاصله سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۴ که لایحه کار تقدیم مجلس شد، دیدگاه‌های

متفاوتی در زمینه روابط کارگر و کارفرما مطرح گردید:

دیدگاه اول: دسته‌ای بر آن بودند که رابطه کارگر و کارفرما همان رابطه اجیر و مستأجر، یا شبیه آن بوده و در قرارداد بین طرفین خلاصه می‌شود. طبق این دیدگاه، تحمیل هر نوع محدودیت قانونی بر کارفرمایان - مانند تعیین ساعات کار، برقراری حداقل مزد، مرخصی، مقررات ایمنی و غیره - با موازین شرعی منطبق نیست و تنها اموری را می‌توان از کارفرما خواست که مورد موافقت او قرار گرفته باشد.

دیدگاه دوم: در برابر این نظر، عده‌ای با توجه به اهمیت رابطه کارگر و کارفرما و نابرابری موجود بین این دو قشر، و عنایت به این واقعیت که بدون الزام قانونی، و صرفاً از راه توافق، نمی‌توان حقوق کارگران را تأمین کرد، تصویب قوانین و مقررات حمایتی را - که جنبه امری داشته، ایجاد الزام و تکلیف نماید - لازم می‌شماردند.

دولت وقت، با توجه به مقاومت‌های جدی طرفداران نظریه اول در برابر دیدگاه دوم، و نفوذ آن‌ها در قوه قانون‌گذاری و برخی نهادهای مهم دیگر از یک سو، و با در نظر گرفتن شرایط بعد از انقلاب از سوی دیگر، راه حل بینابینی را انتخاب کرد. منظور از شرایط پس از انقلاب آن است که، در پی انقلابی که با آرمان اجرای عدالت در جامعه به وجود آمده و حمایت از مستضعفان و محرومان را از هدف‌های عمده خود اعلام می‌نمود، از لحاظ سیاسی، بسیار دشوار و حتی غیر ممکن بود که بتوان کارگران را متقاعد کرد تا نه تنها امتیازی طلب نکنند، بلکه از حمایت‌های قانونی ممکن و موجود هم محروم شوند.

راه حل دولت وقت بدین صورت بود که در لایحه دولت حمایت‌های لازم پیش‌بینی

شد، اما تکلیف کارفرما نسبت به تبعیت از مقررات قانون، با امکان استفاده وی از امکانات دولتی ارتباط یافت؛ بدین معنا که کارفرمایان در برابر استفاده از امکانات دولتی - نظیر ارز، جاده، تسهیلات بانکی، آب، برق، تلفن و غیره - مکلف شده بودند تا مقررات قانون کار را اجرا و رعایت کنند. این راه حل هر چند راه حلی واقعی و منطبق با طبیعت قوانین کار نبود، اما دولت امیدوار بود تا از طریق آن بتواند طرفداران نظریه «قراردادی بودن رابطه کارگر و کارفرما» را به پذیرفتن قانون کار قانع سازد. با این وصف، پس از بررسی و تصویب لایحه در مجلس، شورای نگهبان راه حل پیش‌بینی شده را نادیده گرفت و در مقدمه اظهار نظر خویش اعلام کرد که مواد دیگر را بدون توجه به این ماده بررسی کرده‌ایم و در نتیجه، موارد بسیاری از مصوبه مجلس، خلاف شرع اعلام شد. اقداماتی نیز، که در جهت نزدیک کردن نظر مجلس و شورای نگهبان صورت گرفت، به نتیجه نرسید و سرانجام مصوبه مجلس، از طریق مجمع تشخیص مصلحت نظام قدرت اجرایی یافت و در پایان سال ۱۳۶۹، یعنی پس از گذشت یازده سال از زمان آغاز نخستین مطالعات کارشناسی، و گذر از نشیب و فرازهای مختلف، سرانجام قانون کار در روزنامه رسمی منتشر و رسماً لازم‌الاجرا گردید.

در سال‌های اخیر و پس از اجرای قانون کار نیز انتقادهایی بر آن وارد شده، و گاه به عنوان مانعی جدی در راه توسعه اقتصادی معرفی می‌شود. در این جا، پیش از بررسی یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین انتقادهای در این بخش دوم بحث، توضیحی را لازم می‌دانم و آن این که، هر نوع انتقادی درباره قانون جدید کار، باید با توجه به چند نکته مهم صورت بگیرد:

۱- پیش از تصویب این قانون، کارگران ایران در مدتی بیش از چهل سال، تحت پوشش قوانین کار بوده و از حمایت‌های آن قانون برخوردار بوده‌اند. درست است که قانون جدید افزایش قابل ملاحظه‌ای را در برخی زمینه‌ها، مانند مرخصی سالانه، مقرر داشته، اما در مورد حمایت از کارگران مبدع و مبتکر نبوده است، زیرا مقررات کار، چه در سطح داخلی و چه در سطح بین‌المللی، معمولاً با پیشرفت زمان، بر حمایت‌های خود افزوده‌اند؛ به عنوان نمونه، حدود هشتاد سال پیش، اصل «هشت ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت کار در هفته» به عنوان یکی از خواسته‌های اصلی کارگران تلقی می‌شد و به

همین جهت، نخستین مقاوله‌نامه بین‌المللی کار بدان اختصاص یافت، اما در حال حاضر، برابر گزارش دفتر بین‌المللی کار، این اصل در مقررات اغلب کشورها - حتی کشورهای در حال توسعه - پذیرفته شده، و در شمار قابل توجهی از کشورها نیز ساعات قانونی کار کم‌تر از این مقدار، و حتی کم‌تر از چهل ساعت در هفته، تعیین شده است.

۲ - قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، نه تنها تأمین قسط و عدل و بر طرف ساختن هر نوع محرومیت را، در زمینه‌های مختلف از جمله کار، وعده داده،^۱ بلکه حق کار و آزادی کار را نیز به رسمیت شناخته،^۲ و برخورداری از تأمین اجتماعی را حقی همگانی شمرده است.^۳ علاوه بر آن، مقرر می‌دارد که اقتصاد جمهوری اسلامی باید بر ضوابطی استوار گردد که به ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت منتهی شود.^۴ لذا بر پایه این قانون اساسی، وجود یک قانون حمایتی کار نمی‌تواند دور از انتظار باشد.

۳ - در مورد مغایرت یا عدم مغایرت قوانین امری کار با موازین شرع و تحمیل مقررات به کارفرما، باید در نظر داشت که گاه اشتباه در تشخیص موضوع، می‌تواند به اشتباه در تشخیص حکم منجر شود. در واقع، در این جا مسئله اصلی این است که «آیا رابطه کارگر و کارفرما رابطه‌ای است که بین دو فرد مساوی برخوردار از حقوق برابر، برقرار می‌شود؟ - و مثلاً مشابه رابطه اجیر و مستأجر است - یا آن که این رابطه تغییر کرده است، و آن هم تغییری ماهوی و کیفی؟». اگر فرض دوم صحیح باشد، موضوع متفاوت بوده، و حکم آن هم نمی‌تواند یکسان باشد؛ یعنی تا اگر بپذیریم که تفاوتی اساسی در ماهیت رابطه کار پدید آمده، باید آن را جزء مسائل مستحدثه‌ای دانست که باید موضوع اجتهادی نو قرار گیرد.

در این زمینه، نظر آیه الله مطهری برای تشریح مطلب بسیار رسا است؛ به نظر آن

روان‌شاد:

سرمایه‌داری در دنیای امروز... پدیده اقتصادی و اجتماعی نوی است، که محصول پیشرفت و ترقی تکنیک جدید است؛ از این رو، باید به عنوان یک مسئله مستحدث از آن بحث شود... فقهای عصر از مسائل بانک، بیمه، چک و سفته، به عنوان مسائل مستحدث، کم و بیش بحث‌هایی کرده و می‌کنند ولی توجه ندارند که رأس مسائل مستحدثه، خود سرمایه‌داری است، زیرا ابتدا چنین تصور می‌شود که سرمایه‌داری یک

موضوع کهنه قدیمی است که شارع اسلام برای آن حدود و موازینی مقرر کرده است. تجارت، اجاره، مستغلات، مزارعه، مضاربه، مساقات و شرکت، همه انواعی از سرمایه داری است که در اسلام برای آن‌ها احکام و مقرراتی تعیین گردیده است و این که مقدار سرمایه کم تر یا بیش تر باشد، ربطی به مطلب ندارد، ولی حقیقت مطلب این نیست؛ سرمایه داری جدید پدیده جداگانه، مستقل و بی سابقه‌ای است و باید جداگانه و مستقلاً درباره آن اجتهاد کرد.^۵

از لحاظ حقوقی هم مطلب همین است؛ یعنی، با توجه به شرایط جدید اجتماعی، نه فقط در مورد رابطه کارگر و کارفرما، بلکه در شئون دیگر روابط مردم با یکدیگر، مثلاً رابطه تولید کننده و مصرف کننده، نیز مقررات، باید متناسب با این تحول و دگرگونی تغییر یافته و مقررات ویژه‌ای در نظر گرفته شود.

۴- رابطه کارگر و کارفرما، در هر سطحی که باشد، به گونه‌ای است که کارفرما، در نبود مقررات امری، معمولاً می‌تواند شرایط خرد را به کارگر تحمیل کند؛ بنابراین قانون کار باید به نحوی باشد که کارفرما نتواند از نیاز کارگر سوء استفاده کند. با در نظر گرفتن نکات فوق، بسیاری از انتقادهای وارد بر قانون کار منتفی شده و نابه جا به شمار خواهد آمد.

بخش دوم: قانون کار و موازین حاکم بر اخراج کارگر

در این بخش نیز، برای آن که بتوان ارزیابی درستی از مقررات قانون کار ایران داشت، نخست به اختصار، تحول قواعد حاکم بر اخراج کارگر را در سطح بین المللی بررسی کرده، سپس به راه حل‌های مقرر در قانون کار سال ۱۳۳۷ - که تا زمان لازم الاجرا شدن قانون جدید حاکم بود - می‌پردازیم و آن‌گاه مقررات قانون جدید را ارزیابی می‌کنیم.

۱) تحولات بین‌المللی در قواعد حاکم بر اخراج کارگر

در مورد تحول بین‌المللی، باید این توضیح را داد که: در آغاز، مقررات کلی ناشی از قواعد عمومی قراردادها را در مورد قرارداد کار اعمال می‌کردند. برابر این اصول، که در قانون مدنی ایران هم منعکس است، قرارداد بین کارگر و کارفرما برای مدت معین یا انجام کار معین منعقد می‌شد و با پایان یافتن مدت و یا انجام کار مورد نظر نیز پایان می‌یافت. در صورتی که در قرارداد، مدتی مشخص نمی‌شد، مدت بر حسب زمانی در نظر گرفته می‌شد که مزد به ازای آن تعیین شده بود؛ مثلاً روز یا هفته یا ماه. در این مرحله کارفرما به راحتی و بی‌هیچ تشریفات می‌توانست به کار کارگر خاتمه دهد، بی‌آن که مجبور باشد خسارتی بپردازد یا تکلیفی دیگر، از این دست، برعهده گیرد. در مرحله بعد، برای فسخ قراردادهای بدون مدت، مهلتی قائل شدند و طرفی که مایل به فسخ بود - چه کارگر و چه کارفرما - می‌توانست با اخطار قبلی به طرف مقابل، به قرارداد پایان دهد.

این طرز تفکر و نیز برقراری حکم و حقوق مشابه در مورد دو طرف قرارداد کار در مدت نامعین، و این که هر یک از آن دو بتواند با اخطار قبلی - و بدون هیچ قید دیگری - به قرارداد خاتمه دهد، با وضع جوامع اروپایی در آغاز صنعتی شدن و ضرورت نقل و انتقال سریع نیروی کار، منطبق بود. اما بر خلاف ظاهر آزادمشایانه خود، در زمینه فسخ قرارداد برای هر یک از دو طرف، آثار کاملاً متفاوتی در پی داشت؛ بدین معنا که استناد به اصل تساوی حقوق طرفین، گمراه‌کننده بوده و مهلت، زیرا استفاده کارگر از حق فسخ قرارداد - یعنی استعفای او از کار - جز در مورد برخی کارهای تخصصی، کارفرما را در مضیقه قرار نمی‌دهد و او می‌تواند از بین انبوه بیکاران، که متأسفانه در همه جوامع درصد قابل توجهی از نیروی فعال را در بر می‌گیرد، جانشینی برای کارگر مستعفی پیدا کند. اما برعکس، وقتی کارفرما از حق فسخ استفاده کرده و کارگر را اخراج می‌کند، او و خانواده‌اش از منبع درآمد خود، یعنی مزد، محروم شده، دچار مشکل و حتی فقر خواهند شد.

با اوج‌گیری نهضت کارگری، این نابه‌سامانی نتوانست ادامه پیدا کند و به عنوان راه حل، پذیرفته شد که کارفرما مکلف گردد تا هنگام اخراج کارگر، به او «خسارت اخراج»

پرداخته، و به این طریق، بخشی از مشکلات کارگر اخراج شده‌ای، که کار خود را از دست داده است، جبران گردد. در این صورت، هر چند ممکن است تکلیف به پرداخت خسارت - به ویژه در صورتی که خسارت را بر مبنایی محاسبه کنیم که مبلغ آن قابل توجه باشد - تا اندازه‌ای بتواند مانع تصمیم‌گیری‌های عجولانه و خودسرانه کارفرمایان گردد، اما مانعی اساسی بر سر راه اخراج خود سرانه ایجاد نمی‌کند و کارفرما می‌تواند با پرداخت خسارت، کارگر را، حتی بدون دلیل نیز، اخراج کند؛ و در این حالت، باز کارگر احساس امنیت شغلی نخواهد کرد.

در برخی کشورها، دادگاه‌ها، برای مقابله با این وضع، از مفهوم «سوء استفاده از حق» کمک گرفتند. معنای نظریه سوء استفاده از حق این است که «صاحب یک حق، مجاز نیست حق خود را به هر شکل خواست اعمال کند» و اگر اعمال حق، همراه با زیان رساندن به دیگری باشد، جلوی آن گرفته می‌شود. البته این نظریه در حقوق ما هم وجود دارد؛ و شاید بتوان گفت که سابقه آن بیش از حقوق مغرب زمین است، زیرا اصل «لاضرر»، که بیان‌کننده همین نظر است، در حقوق اسلامی چهارده قرن سابقه دارد. در قانون اساسی جمهوری اسلامی هم، اصل جهلم مقرر می‌دارد: «هیچ کس نمی‌تواند اعمال حق خویش را، وسیله اضرار به غیر قرار دهد». در برخی کشورهای صنعتی، دادگاه‌ها با الهام از این نظریه، در بسیاری از موارد کارفرما را با عنوان «استفاده نابه‌جا از حق اخراج» محکوم می‌کردند. در این‌جا، به عنوان نمونه، به مواردی از آرای دیوان

کشور فرانسه در این زمینه، اشاره می‌کنیم.

۱- در مورد اخراج مهندسی که مرتکب تقصیر مهمی نشده و به صورتی توهین آمیز اخراج شده بود (بدین ترتیب که در آزمایشگاه او را بسته، و پس از حاضر شدن وی در محل کار، از او خواسته بودند تا کارگاه را ترک گوید، در حالی که اخطار کتبی به دست او نرسیده بود) اخراج مزبور، سوء استفاده از حق تلقی شده و کارفرما محکوم گردید.

۲- در مورد کارگری که سابقه خدمت زیاد داشته و نزدیک بازنشستگی بود و به سبب کهولت سن اخراج شده بود، عمل کارفرما سوء استفاده از حق تلقی شد. در آرای نظیر این رأی، رفتار تقصیر آمیزی به کارفرما نسبت داده نشده، یا تجاوزی در خصوص حق کارگر احراز نگردیده است، با این وصف، به دلیل برخی رفتارهای «سَبک»، کارفرما

به سوء استفاده از حق اخراج، محکوم گردیده است.

تحول مقررات کار در زمینه اخراج، حدود هشتاد سال پیش وارد مرحله جدیدی شد. در سال ۱۹۱۷، برای نخستین بار ضرورت ارائه دلیل موجه برای اخراج کارگر، به عنوان یک اصل در قانون اساسی مکزیک مطرح شد و در سال ۱۹۳۱ در قانون کار مکزیک، و در سال‌های بعد در قوانین کار برخی کشورهای دیگر، مورد توجه قرار گرفت. برابر این قوانین، کارفرما مکلف گردید برای اخراج کارگر، دلیل موجهی اقامه کند. در پاره‌ای کشورها، مانند ایالات متحده آمریکا نیز این اندیشه از راه پیمان‌های دسته جمعی در روابط کار، پذیرفته شد. امروزه بیش از هفتاد کشور، لزوم توجیه اخراج را، به طور صریح، در قوانین خود مقرر داشته‌اند. البته در جزئیات تفاوت‌هایی وجود دارد که در این بحث، مجال پرداختن بدان نیست. سازمان بین‌المللی کار به موجب یک توصیه‌نامه، در سال ۱۹۶۳، و طی یک مقاله‌نامه و یک توصیه‌نامه، در سال ۱۹۸۲، به عنوان یک معیار بین‌المللی براین نکته تأکید ورزید که: «پایان دادن به قرارداد کار از سوی کارفرما (اخراج کارگر)، در صورتی مجاز است که دلیل موجهی از طرف وی ارائه شود».

۲) ادله موجه اخراج

در کشورهای مختلف امور متفاوتی به عنوان «ادله موجه اخراج» مطرح می‌شود، اما می‌توان دلایل ارائه شده را تحت سه عنوان کلی دسته‌بندی کرد: دلایل مربوط به رفتار کارگر، موارد مرتبط با توانایی‌ها و مهارت‌های او، و ضرورت‌های اداره کارگاه. در زیر به برخی از مهم‌ترین موارد اشاره و نکات لازم توضیح داده می‌شود:

الف - رفتار کارگر

رفتار کارگر، در صورتی مجوز اخراج می‌شود که حالت «تقصیر» پیدا کند. البته، مفهوم تقصیر، باید به خوبی در قانون و مقررات روشن باشد. رفتار «تقصیرآمیز» را به طور کلی می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

۱ - هنگامی که کارگر وظیفه‌ای را که برعهده دارد، بد اجرا کند؛

۲ - مواردی که رفتار کارگر موجب به هم ریختن نظم محل کار، یا اخلال در اجرای

وظایف دیگران گردد.

رفتارهای دسته اول - یعنی تقصیر ناشی از اجرای نادرست وظایف قراردادی - شامل سهل‌انگاری در انجام کار، تخلف از آیین‌نامه کارگاه، عدم اجرای دستورات قانونی کارفرما یا مافوق و غیبت غیر موجه است. دسته دوم - یا رفتار قابل سرزنش در محیط کار - نیز شامل بی‌انضباطی، اعمال خشونت، ناسزاگویی، اخلال در آرامش محیط کار، حضور در محل کار در حال مستی و یا پس از استعمال مواد مخدر و نوشیدن مشروبات الکلی یا استعمال مواد مخدر در محل کار و... می‌شود.

علاوه بر آن، بین تقصیر مهم و غیر مهم نیز فرق گذارده‌اند؛ در موارد تقصیر مهم، که در قانون تعریف می‌شود، اخراج فوری را مجاز می‌شمارند، در صورتی که، در موارد تقصیر غیر مهم، اخراج زمانی موجه است که عمل - بعد از یک یا چند بار اخطار - تکرار شده، و اخراج نیز همراه با اخطار قبلی باشد.

ب - توانایی‌های کارگر

در برخی موارد، اخراج به سبب نقص یا کاهش است که در توانایی‌های کارگر وجود داشته، یا پدید آمده است از جمله این موارد، نداشتن مهارت یا توانایی مناسب برای کاری است که کارگر، به منظور انجام آن، استخدام شده است. از دست دادن توانایی انجام کار به دنبال حادثه یا بیماری نیز در این دسته از موارد اخراج قرار می‌گیرد. در این موارد هم، همانند مورد تقصیر، تحت شرایط خاصی می‌توان به کار کارگر خاتمه داد و مقررات حمایتی ویژه‌ای، در این محالته برای تضمین حقوق کارگر در نظر گرفته شده است؛ مثلاً در مورد اول (ادعای کارفرما مبنی بر این که کارگر مهارت لازم یا توانایی مناسب را، برای انجام کار مورد نظر ندارد) باید به کارگر اجازه داد تا بتواند، پیش از اخراج، خلاف ادعای مذکور را ثابت نموده، و از اخراج شدن مصون بماند. در مورد دوم (از دست دادن توانایی انجام کار در پی بیماری یا حادثه) قوانین بیشتر کشورهای، اخراج را به آسانی مجاز نشموده و مقرراتی برای حفظ شغل کارگر، در ظرف مدت معین، در نظر گرفته‌اند. البته، چنان چه بیماری یا حادثه، بیماری شغلی یا حادثه ناشی از کار باشد، طبیعی است که مقررات کار به شکل مؤثرتری از کارگر بیمار یا حادثه دیده حمایت کنند.

ج - ضرورت‌های کارگاه

این مورد، ارتباطی به رفتار و وضع کارگر نداشته، شامل مشکلات اقتصادی، فنی و یا

ساختاری کارگاه و مؤسسه محل کار او می شود. در این حالت، بیش تر کشورها آیین های مفصلی را پیش بینی کرده اند که متضمن جلب موافقت نمایندگان کارگران و مقامات عمومی (وزارت کار و دیگر وزارت های ذی ربط) است. اخراج به سبب ضرورت های کارگاه، بیش تر حالت اخراج جمعی داشته و گاه شامل اخراج همه کارگران شده و به تعطیل کارگاه منجر می شود.

در برابر موارد فوق، حالات متعددی هم پیش بینی شده که در آن، اخراج به صراحت منع شده، و غیر موجه محسوب می شود. برخی از مهم ترین آن ها عبارت اند از: اخراج به دلیل عضویت یا شرکت در فعالیت های سازمان های کارگری، نامزد شدن برای نمایندگی یا انتخاب شدن به عنوان نماینده کارگران، شکایت از کارفرما یا مشارکت در طرح دعوا علیه وی به استناد تخلف او از اجرای مقررات کار، نژاد، رنگ، جنس، وضعیت خانوادگی (تأهل یا مجرد)، دین و مذهب، عقاید سیاسی و غیره.

آن چه به طور فشرده آورده شد نشان دهنده معیارها و موازین بین المللی است و دست کم در نیمی از کشورهای عضو سازمان بین المللی کار، مفاهیمی پذیرفته شده است. با این مقدمات، باید دید حقوق کار ایران در چه وضعی است؟ و قانون کار کشور ما چه راه حلی را مقرر داشته است؟

۳) راه حل های مقرر در قانون کار ایران در زمینه مطالعات فرسنگی

در مورد پایان رابطه کارگری و کارفرمایی، به مناسبت، ابتدا به قانون کار سال ۱۳۳۷ - که سال ها پیش از انقلاب و پس از آن، یعنی تا پایان سال ۱۳۶۹، حاکم بر روابط کار بود - اشاره ای داشته، سپس به بررسی قانون جدید می پردازیم:

در قانون سال ۱۳۳۷، سه نوع قرارداد کار پیش بینی شده بود: «قرارداد مدت معین»، «قرارداد مدت نامعین» و «قرارداد انجام کار معین». سومین دسته را، به لحاظ آن که ارتباطش با بحث کنونی ما کم تر است، کنار می نهیم. قرارداد مدت معین قراردادی است که مدت در آن ذکر و مشخص شده باشد؛ چنین قراردادی، برابر قانون فوق، با پایان یافتن مدت، تمام شده تلقی می شد و رابطه طرفین، بی آن که در پایان مدت کارفرما مکلف باشد خسارت یا مزایایی به کارگر بپردازد، خاتمه می یافت. در مورد قرارداد

مدت نامعین، نیز قانون مزبور مقرر می‌داشت که کارفرما می‌تواند در هر زمان، پس از یک اخطار پانزده روزه، به کار کارگر خاتمه داده و در صورتی که سابقه خدمت کارگر، بیش از یک سال باشد، به عنوان سابقه خدمت، به ازای هر سال، پانزده روز به او مزد بپردازد. البته کارگر حق داشت با وجود دریافت وجوه ذکر شده، به مراجع حل اختلاف شکایت کرده و خسارت اخراج را نیز مطالبه نماید. مراجع حل اختلاف نیز، با در نظر گرفتن عوامل مختلف (سن، سابقه کار کارگر...)، مبلغی را به عنوان خسارت تعیین می‌کردند، که حداکثر آن نمی‌بایست از جمع مزد سه ساله کارگر بیش‌تر باشد، ولی حداقلی برای آن در نظر گرفته نشده بود. در این صورت، کارفرما مجبور بود یا کارگر را به کار برگرداند یا خسارت را پرداخته و به رابطه کاری وی خاتمه دهد.

قانون جدید کار نیز، همانند قانون سال ۱۳۳۷، قراردادهای کار را به سه دسته تقسیم می‌کند، با این تفاوت که قرارداد مدت معین را، «مدت موقت» و قرارداد مدت نامعین را «مدت غیر موقت» نامیده است؛ قسم سوم همانند قانون قبلی است. اما به جز تفاوت اسمی، مقررات حاکم بر این دو دسته قرارداد نیز در قانون جدید و قانون سابق تفاوت مهمی دارند و آن این‌که: برابر قانون جدید، انعقاد قرارداد مدت موقت، تنها در مواردی مجاز است که کار مورد نظر جزء فعالیت‌های مستمر کارگاه نباشد و در این صورت هم، حداکثر مدت نباید از حد مقرر در آیین‌نامه مربوطه بیش‌تر باشد؛ به عبارت دیگر، قرارداد مدت موقت راه چلی استنباطی است که باید در موارد مشخصی از آن استفاده شود، و وسیله متعارف رابطه کاری و کارفرمایی قرارداد، مدت غیر موقت است که قراردادی دائمی است.

در این جا یاد آوری نکاتی ضروری به نظر می‌رسد:

- ۱- بر اثر یک برداشت نادرست از قانون سابق، رویه‌ای متداول بوده - و متأسفانه اکنون هم به کار برده می‌شود - که هیچ مبنای قانونی ندارد و فقط وسیله‌ای است برای پایمال کردن حقوق کارگران. آن رویه بدین صورت است که: برابر قانون کار سال ۱۳۳۷، شرط استفاده از خسارت اخراج، داشتن سه ماه سابقه خدمت متوالی یا شش ماه سابقه خدمت متناوب بود. برخی از کارفرمایان - و گاه برخی از مؤسسه‌های دولتی که کارگران مشمول قانون کار را به خدمت می‌گرفتند - با کارگران خود قرارداد هشتاد و چند روزه

(کمتر از سه ماه) منعقد می‌کردند و هم‌چنین گاه بدون فاصله و گاه با فاصله چند روزه، قرارداد دوم و سوم و ... را منعقد می‌نمودند.

این قرارداد، از آن‌جا که به ظاهر مدت‌دار بود، در ازای آن، مزایایی به کارگر تعلق نمی‌گرفت و از آن‌جا که مدت هر قرارداد کم‌تر از سه ماه بود، و آن‌ها را نیز جدا جدا و بی‌ارتباط با یکدیگر به شمار می‌آوردند، سابقه خدمت کارگر را کم‌تر از حد مقرر در قانون وانمود کرده و به سبب بی‌اطلاعی کارگران از حقوق خود، چیزی به آنان نمی‌پرداختند. برای حل این مشکل، هیئت‌های حل اختلاف، از چند سال پیش از پیروزی انقلاب، راه حلی را که پیش از آن دادگاه‌های برخی کشورها برای احقاق حق کارگران اعمال می‌کردند، به کار بردند. آن راه حل بدین صورت بود که: تکرار قرارداد مدت معین - یابه اصطلاح تجدید یا تمديد آن، رابطه طرفین را به صورت یک قرارداد مدت نامعین در آورده، از این رو، پایان دادن به چنین رابطه‌ای، در حکم اخراج بوده، کارگر را مشمول حمایت‌های مربوط به اخراج قرار می‌داد. هیئت عالی حل اختلاف نیز، که پس از انقلاب به وجود آمد و چند سالی فعالیت داشت، در رأیی که در سال ۱۳۶۴ صادر کرد، بر این رویه صحه گذاشت. البته، در حال حاضر و با توجه به قانون جدید، انعقاد این گونه قراردادها و تکرار آن‌ها، برای فوار از مقررات قانون کار، حتی از لحاظ ظاهر قانون هم، هیچ محمل و مبنایی ندارد.

۲- نکته دیگر آن‌که، با پایان یافتن مدت، «قرارداد مدت موقت» خاتمه یافته و رابطه طرفین، بی‌آن‌که نیازی به ارائه دلیل باشد، قطع می‌شود. البته، برابر قانون جدید، در پایان قرارداد مدت موقت هم برای کارگر مزایایی، به نام مزایای پایان کار، در نظر گرفته شده، که عبارت است از: یک ماه مزد به ازای هر سال سابقه، مشروط بر آن‌که کارگر به موجب قرارداد مزبور، دست کم یک سال - اعم از متوالی یا متناوب - برای کارفرما کار کرده باشد.

۴) مهم‌ترین تفاوت قانون جدید با قانون پیشین

مهم‌ترین تفاوت قانون جدید با قانون پیشین، که موجب انتقادهای زیاد شده، آن است که: برابر قانون جدید، در قراردادهای مدت غیر موقت - یعنی قراردادی که در آن

مدت ذکر نشده باشد - کارفرما اصولاً حق اخراج کارگر را ندارد، مگر آن که دلیل موجهی ارائه کند. البته، مخالفان قانون کار چنین وانمود می‌کنند که کارفرما اساساً حق اخراج کارگر را ندارد، ولی این امر واقعیت ندارد، چون برابر ماده ۲۷ قانون جدید کار، قصور کارگر و یا تخلف او از آیین نامه‌های انضباطی، مجوز فسخ قرارداد از سوی کارفرما - یعنی همان اخراج - است. البته، درست است که موافقت شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی و مانند آن باید تحصیل شود، ولی هیچ کدام از این تشریفات، مانع اخراج نیست؛ به عبارت روشن‌تر، قانون جدید کار، اخراج خود سرانه و بی دلیل را منع کرده است، نه مطلق اخراج را، زیرا اگر کارفرما بتواند دلیل موجهی اقامه کرده، یعنی قصور و یا تقصیر کارگر را ثابت کند حق اخراج کارگر را دارد. البته در این صورت، برابر ماده ۲۷ قانون، باید مبلغی را تحت عنوان «حق سنوات» - که معادل یک ماه آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت اوست - به وی پرداخت کند و در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج را «غیر موجه» تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی به کار و پرداخت «حق السعی» او را، از زمان اخراج تا زمان بازگشت به کار، صادر خواهد کرد.

۵) ارزیابی راه‌حل‌های پیش‌بینی شده در زمینه اخراج کارگر در قانون جدید

در این زمینه، اگر بخواهیم ارزیابی ادراستی داشته باشیم، باید بگوییم: هر چند انتقادهای مخالفان قانون جدید، جنبه افراطی دارد اما، این قانون هم، به صورت کنونی، نارسایی‌هایی دارد که امکان اجتناب از آن وجود داشت. البته، برای توجه دقیق‌تر به دو جانب مطلب، می‌توان این راه‌حل‌ها را با آن چه در معیارهای بین‌المللی و نیز حقوق برخی کشورها آمده است، مقایسه کرد.

پیش‌تر اشاره شد که پس از پذیرفتن اصل «ممنوعیت اخراج جز در موارد ارائه دلیل موجه»، چه اموری به عنوان دلیل موجه تلقی شد و نیز این که این امور را به سه دسته: امور مربوط به رفتار کارگر، مواردی مرتبط با توانایی‌ها و مهارت‌های کارگر و ضرورت‌های اداره کارگاه تقسیم می‌کنند. قانون جدید کار، برخی از این امور را پذیرفته و موارد دیگر را به سکوت برگزار کرده است، لذا بخش مهمی از محدودیت‌های مورد

انتقاد در خصوص اخراج، جزء همین مواردی است که قانونگذار بدان‌ها توجه نکرده است.

الف - امور مربوط به رفتار کارگر

آن چه در ماده ۲۷ قانون کار آمده (قصور در انجام وظایف محوله و نقض آیین‌نامه‌های انضباطی، پس از تذکرات کتبی)، اموری است که به رفتار کارگر مربوط است و می‌تواند موارد متعددی از سهل‌انگاری و غیبت غیر موجه را شامل شود. در این خصوص، آیین‌نامه مربوط به تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها...، موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ مصوب سال ۱۳۷۰، به طور نسبتاً وسیع این موارد را برشمرده است. برابر ماده ۱ آیین‌نامه مزبور: «هرگونه کوتاهی در انجام وظایف محوله، یا هرگونه فعل و ترک فعل که موجب نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، بروز اختلال و بی‌نظمی در روند طبیعی کار، کاهش کمی و کیفی تولید و خدمات، افزایش ضایعات، ضرر و زیان و نقض شئون اسلامی در کارگاه را فراهم نماید، قصور نامیده می‌شود». براساس تبصره ۱ همین ماده نیز: «موارد قصور و نقض آیین‌نامه انضباطی، با توجه به ماهیت خلاف و میزان تکرار و یا استمرار آن، در آیین‌نامه انضباطی لحاظ خواهد گردید».

با توجه به مواد یاد شده تعهد کارگر مبنی بر کار در کارگاه، براساس ضوابطی روشن، دارای ضمانت اجرا بوده و درست اجرا نکردن آن، مجوز اخراج او خواهد شد و در این زمینه، قانونگذار دست کارفرما را بسته است. پرداخت حق سنوات هم در قوانین قبلی، به میزانی دقیقاً نصف میزان کنونی، مقرر شده بود؛ یعنی پانزده روز به نسبت هر سال سابقه خدمت. بنابراین اگر منظور منتقدان آن باشد که: «چرا قانونگذار کارفرما را آزاد نگذاشته، تا هر وقت خواست، بدون دلیل کارگر را اخراج کند؟»، انتقادی نابه‌جا است زیرا امروزه در حقوق کار تعداد قابل توجهی از کشورها، ضرورت ارائه دلیل موجه پذیرفته شده، و قانون ایران هم، در این قسمت دلایل موجه را برشمرده است.

بخش دیگر از موارد تقصیر کارگر به چگونگی اجرای کار و تعهد او مربوط نبوده بلکه ناشی از رفتار تشنج‌آفرین در کارگاه است؛ رفتارهایی مانند ناسزاگویی، اخلال در آرامش محیط کار، اعمال خشونت و... که در این قسمت، قانون حکمی مقرر نداشته است. البته، در پیش‌نویس تهیه شده بر اساس مطالعات کارشناسی در این باره نیز راه

حلی در نظر گرفته شده بود. پیش نویس مزبور، با عنایت به این که رفتار خشونت آمیز ممکن است از ناحیه کارگر یا کارفرما اتفاق افتد، برای حفظ حقوق هر دو طرف، چنین مقرر می‌داشت:

ارتکاب اعمالی که جنبه خشونت داشته و نظم محیط کار را مختل نماید یا به آبرو و حیثیت شخص متضرر لطمه وارد آورد، در صورتی که از نظر قوانین کیفری جرم محسوب شود، به متضرر حق می‌دهد تا قرارداد کار را فسخ نماید. کارگری که، به استناد این ماده، بخواهد قرارداد کار را فسخ کند، باید ظرف مهلت مقرر به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید، و در صورتی که در فسخ قرارداد، محق تشخیص داده شود، علاوه بر فسخ، حق مطالبه خسارت را به ترتیب مذکور در ... خواهد داشت.

در مورد ارتکاب اعمال خشونت آمیز از سوی کارگرنیز مقرر شده بود:

... کارفرمای متضرر می‌تواند، پس از اعلام تقصیر به کارگر، قرارداد کار را بدون رعایت مهلت اخراج و پرداخت خسارت، فسخ کند چنان چه کارگر از اتهام انتسابی، براءت حاصل نماید، کارفرما مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت مزد ایام بلا تکلیفی او و یا پرداخت خسارت برابر... خواهد بود.

ب- امور مربوط به توانایی‌ها و مهارت‌های کارگر

در مورد اخراج کارگر، به سبب کاهش توانایی‌های او، ماده ۳۲ قانون جدید کار می‌گوید:

اگر خاتمه قرارداد کار، بمطالعۀ تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه و با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر، در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد، کارفرما مکلف است، به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق را به وی پرداخت نماید.

در این زمینه، هر چند قانون‌گذار مبلغ قابل توجهی را به منظور جبران از دست دادن کار، برای کارگر در نظر گرفته، اما کمیسیون پزشکی را تنها مرجع صالح برای تشخیص موضوع دانسته و راهی برای اعتراض و یا دفاع کارگر از حق خود، در نظر نگرفته است.

ج- موارد مربوط به ضرورت‌های کارگاه

شاید مهم‌ترین نارسایی قانون در زمینه مقررات اخراج، عدم پیش بینی راه حل برای

مواردی است که ضرورت‌های کارگاه، کاهش شماری از کارگران، و در نتیجه اخراج عده‌ای از آنان را ایجاب می‌نماید. این وضع که به اخراج دسته جمعی یا اخراج به دلایل اقتصادی معروف است، متأسفانه بر اثر دگرگونی‌های اقتصادی و یا ضرورت‌های فنی کارگاه پیش می‌آید و کارفرمایان، ناگزیر به اخراج برخی از کارگران می‌پردازند. در این جا، ممکن است در نتیجه نبود مقررات روشن و ضوابط مشخص، حق عده‌ای از افراد، که استحقاق بیشتری دارند، پایمال شده، و در این کاهش نیروی کار، کسانی فدا شوند که توانایی کم‌تری در دفاع از حق خود دارند؛ در حالی که اگر ضوابط مشخصی وجود داشته باشد، این امکان وجود دارد که در این عمل دردناک - یعنی بیکار کردن عده‌ای از کار - افراد کم‌تری صدمه ببینند. در پیش نویس یاد شده، در این باره چنین آمده بود:

«هرگاه اخراج، به سبب امور مربوط به کارگر نبوده،* و مستند به اجرای دگرگونی‌هایی در کارگاه باشد، تابع مقررات (زیر) خواهد بود:

- ۱- دگرگونی به مواردی از قبیل آن چه ذیلاً ذکر می‌شود، اطلاق می‌گردد:
 - کاهش تولید، کند کردن یا تعطیل کار در قسمتی از کارگاه یا در تمام کارگاه....
 - تغییر مهم در سازمان، اهداف، تأسیسات و ماشین آلات و به کار بردن آن...
- ۲- در کارگاه‌هایی که بیش از بیست کارگر دارند، در صورت تصمیم به اجرای یکی از دگرگونی‌ها، کارفرما... موظف است، با ارائه نظر شورا،** از واحد کار و امور اجتماعی درخواست کند تا به منظور بررسی دقیق موضوع، بازرسی را به کارگاه بفرستند. بازرس باید صحت دلایل ارائه شده را، به هر طریق که صلاح می‌داند، و در صورت لزوم با جلب نظر هر یک از متخصصین و مسئولین دولتی که لازم باشد، احراز کند و نظر خود را، ظرف پانزده روز از تاریخ وصول درخواست، اعلام نماید. در مورد کارگاه‌های دولتی، جلب نظر وزارت ذی ربط الزامی است.

۳- در مواردی که واحد کار و امور اجتماعی، ضرورت اخراج را تأیید کند، چنان چه اخراج شامل تعدادی از کارگران شود، اجرای آن، با رعایت مهلت اخطار قبلی و شرایط

* منظور رفتار کارگر و یا کاهش توانایی‌های او است.

** منظور شورای اسلامی کار است.

زیر، صورت خواهد گرفت:

- در مرحله اول، کارگرانی که دارای سن، سابقه خدمت و تخصص کمتری هستند، اخراج خواهند شد؛

- در صورت تساوی در شرایط فوق...، کارگرانی که تعداد افراد تحت تکفل ایشان کمتر است، اخراج خواهند شد؛

- کارگرانی که بدین ترتیب اخراج می‌شوند، در مورد استخدام مجدد در آن کارگاه یا کارگاه‌های مشابه، از اولویت برخوردارند. اداره کار یابی باید این حق تقدم را، در معرفی این قبیل کارگران، رعایت کند.

علاوه بر آن مقرر شده بود که: کارفرما به چنین کارگرانی، به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل ۴۵ برابر آخرین مزد آن‌ها، پردازد.

در خاتمه نکات زیر را هم باید در نظر داشت:

۱- هرچند محدودیت‌های قانونی اخراج، کارفرما را در تصمیم‌گیری‌های عجولانه و خودسرانه محدود می‌کند، اما این حکم قانون، با روند کلی حقوق کار در سطح جهانی منطبق است و می‌توان گفت: با روند کلی حقوق - که مقررات حمایتی رابه نفع طبقات ضعیف جامعه به وجود می‌آورد - نیز هماهنگ است.

۲- اگر در راه جلب علاقه افراد به سرمایه‌گذاری، مشکلاتی وجود داشته باشد، گمان نمی‌رود که همه این مشکلات با قانون کار مرتبط باشد. بلکه باید دید در کارهای دیگر، سود دهی چقدر است. اگر به سبب برخی نابه‌شامانی‌ها، در کارهای غیر تولیدی سود بیشتری نسبت به کارهای تولیدی وجود داشته باشد، آیا باز هم می‌توان قانون کار را مانع سرمایه‌گذاری در امور تولیدی و اشتغال‌زا دانست؟

۳- هر نوع انتقاد نسبت به حمایت‌های قانون کار، باید با توجه به این نکته صورت گیرد که در کشور ما نیروی کار بسیار ارزان و مزد کارگر بسیار پایین است.

پی‌نوشت‌ها:

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل ۲ و ۳.
۲. همان، اصل ۲۸.
۳. ر.ک: همان، اصل ۴۳ و ۴۴.
۴. همان، اصل ۲۹.
۵. مرتضی مطهری، مبانی اقتصاد اسلامی، ص ۵۶ - ۵۷.

