

علی امیدی

نگاهی به قانون کار

پس از گذشت ۱۲ سال از پیروزی انقلاب اسلامی و پس از فراز و نشیب‌های فراوان و ارائه طرح‌های مختلف، آخرین طرح قانون کار پس از ماه‌ها بحث و گفتگو در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و جهت اظهار نظر نهایی به شورای محترم نگهبان ارسال شد. به علت اختلاف نظر پیرامون پاره‌ای از مواد مندرج در قانون کار بین شورای محترم نگهبان و مجلس شورای اسلامی، در نهایت، بررسی و تصویب قانون کار به مجمع تشخیص مصلحت نظام واگذار شد. سرانجام این مجمع پس از بررسی مجدد پیرامون مفاد مندرج در قانون کار و انجام اصلاحاتی در آن، قانون کار جمهوری اسلامی ایران را مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۶ به تصویب نهایی رسانید و جهت اجرا از سال ۱۳۷۰ به دولت ابلاغ شد.

علت تأخیر طولانی در تصویب قانون کار را می‌توان در عوامل متعددی از جمله جنگ تحمیلی، نبود دیدگاه مشترک بین مسئولین در مورد ساختمان سازمان کار و روابط حقوقی آن، عدم حساسیت و توجه جدی به وجود قانون کاری که بتواند تعادل را میان کارکنان مؤسسات اقتصادی و مالکان آنها ایجاد کند، جستجو کرد.

قانون کار پیش از هر چیز باید بتواند با روشن نمودن حقوق و تعیین وظایف متقابل و عادلانه کارگر و کارفرما نسبت به یکدیگر و هم‌چنین نسبت به جامعه، تکلیف هر شخص را معین کرده تا هر کس در چهارچوب روشن و

مستحکم این قانون به وظایف خود عمل کند. تحمیل جنگ به نظام نوپای ایران؛ این نقطه نظر را میان مسئولین و تصمیم گیرندگان به وجود آورد که «جنگ مسئله اصلی است» و مسائل فرعی دیگر که ممکن است وحدت امت اسلامی را به خطر اندازد، نباید مطرح شود. این روند سبب شد تا مسئله تصویب قانون کار برای مدتی طولانی در بوته فراموشی (یا حداقل کندکاری) قرار گیرد.

در هر حال پس از خاتمه جنگ به ویژه در این زمان که مسئله بازسازی و توسعه اقتصادی - اجتماعی ایران بیش از هر زمان دیگر مطرح شده است، وجود قانون کاری که بتواند جوابگوی این نیازها - توسعه اقتصادی و ایجاد صنایع استراتژیک با حفظ ارزش های برآمده از انقلاب - باشد به شدت احساس می شود.

از آن جا که جامعه یک کل بهم پیوسته از مناسبات و مجموعه واحدها و نهادها است بنابراین یک قانون و یا یک نهاد قانون گذاری به تنهایی قادر به ایجاد یک تحول مثبت و سرنوشت ساز نبوده و مجموعه شرایطی لازم است که دست به دست هم بدهند تا عملکرد صحیح یک قانون معین در جامعه تعیین شود. به نظر نگارنده مجموعه شرایط مختلف فرهنگی، اقتصادی، تاریخی، اجتماعی و ارزشی جامعه و نیز فضای حاکم بر روابط بین المللی در نحوه اجرا و عملکرد یک قانون در یک کشور معین، تأثیر قاطعی دارد.

روشن است که تصویب و اجرای یک قانون، حتی قوانین زیربنایی مانند قانون کار، به تنهایی نمی تواند معضلات یک جامعه مدنی را حل کند زیرا بهترین قانونها در شرایط نامساعد اجتماعی و نبود برنامه و الگوهای کلان توسعه جهت پیشرفت اقتصادی و اعتلای جامعه و نبود ضمانت اجرایی، تنها به صورت جملات زیبا بر روی کاغذ باقی می مانند.

در روابط متقابل میان افراد اجتماع، روابط و مناسبات اقتصادی از نوع روابطی است که بی توجهی به آن می تواند اثرات موهن و خسارات جبران ناپذیری را بر سرنوشت تاریخی یک ملت باقی نهد. بنابراین برای تأثیر مثبت و عملکرد نمر بخش قانون کار جامعه در حال توسعه، حداقل

در دو جهت باید تلاش کرد: ۱- تغییر عوامل اقتصادی ۲- به همراه آن و به همان اهمیت، تغییر عوامل فرهنگی.

بر اساس اصول مصرحه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بهره-کشی هر فرد از دیگری ممنوع اعلام شده و هدف نهایی، ایجاد جامعه‌ای فارغ از استثمار، مستقل و آزاد ذکر شده است. اما در پیش از پیروزی انقلاب، سیاست‌گذاری رژیم شاه در جهت ایجاد و تثبیت حاکمیت استثمارگرانه سرمایه‌داری وابسته در روابط اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی جامعه و بسط نفوذ فرهنگ سلطه حتی در دوره‌افتاده‌ترین روستاهای کشور بود در طول آن سال‌ها به ویژه پس از کودتای ننگین ۱۳۳۲، رژیم شاه با تبعیت از سرمایه‌داری جهانی، به دنبال ایجاد و تعمیم الگوی تولید بر روزا و به تبع آن گسترش مصرف وابسته در کشورمان بود. در راستای این سیاست ضد ملی، بلندگوهای خبری آن، به جای تبلیغ الگوی زندگی در سطحی متعارف با مصرف مکفی در جهت استقلال و خودکفائی کشور، الگوی مصرف هر چه بیشتر کالاهای وارداتی و نیز مصرف بی‌رویه کالاهایی که با مشارکت سرمایه‌های خارجی در کشور تولید می‌شد، تبلیغ می‌کردند. در امر تولید نیز به جای احداث و گسترش صنایع پایه‌ای و مادر، یعنی صنایع سنگین و استراتژیک که اولاً خود تولیدکننده کارخانجات ساخت ماشین باشند و ثانیاً از ابتدا تا انتهای خط تولید را به‌طور مستقل و با استفاده از منابع اولیه کشورمان همچون (نفت- گاز- سنگ آهن- مس و...) و بدون اتکا به منابع خارجی به عهده گیرند (نظیر پتروشیمی- ذوب آهن- صنایع ساخت کارخانجات- صنایع ساخت ماشین‌آلات کشاورزی- کارخانجات خانه‌سازی- صنایع روستایی در جوار کشاورزی و...)، صنایعی را وارد می‌کردند که از لحاظ مواد اولیه، واسطه و قطعات ساخته شده کاملاً به کشورهای خارجی وابسته بود.

در کشاورزی و مناطق روستایی نیز گام بسیار بزرگی در جهت تهیه نیروی کار ارزان برای این صنایع وابسته، با به اجرا گذاشتن اصلاحات ارضی شاهانه برداشته شد. کشاورزان کشور که تا قبل از این اصلاحات در کنار کشاورزی خود با نگهداری چند دام نزدیک منزل، انجام تعمیرات

به وسیله خود و به خصوص توسط صنایع دستی روستایی (نظیر گلیم بافی و جاجیم بافی، فرش بافی و...) تا حدود زیادی به خود کفایی کشور کمک می کردند، با اجرای این اصلاحات و منسوخ شدن معاملات پایاپای و از میان رفتن امکانات کشاورزی و دامداری و عدم حمایت دولت از آنان و تحمیل الگوی مصرف وابسته، به خاموشی گرایید و سیل مهاجرت میلیون ها مردم از روستاها به اطراف شهرهای بزرگ گسترش یافت. الگوی کشت نیز تغییر یافت. به این ترتیب که، ابتدا کشاورزان فقط به کشاورزی می پرداختند و سپس محصولات خاص مورد نیاز بازار را می کاشتند، اما با اصلاحات شاهانه و تغییر قشر بندی در روستا و خانه خرابی تعداد کثیری از دهقانان بی زمین (خوش نشین) و کم زمین و نیز سیل مهاجرت ناگزیر نیروی کار ارزان (کارگران کارخانجات مونتاز) به شهرها نهایتاً باعث شد که بعد از چند سال الگوی کشت و کار رو به اضمحلال نهاد. و روستاها از سکنه خالی و شهرها بیش از حد گسترش یابد. نتیجه این روند، خیل عظیم بیکاران آشکار و پنهان (شغل های کاذب) و رشد حیرت آور حاشیه نشینی بود. بنابراین در مراحل بعدی حتی از نظر محصولات کشاورزی نیز مملکت به غرب وابسته شد و به تدریج به صورت یک وارد کننده مواد خوراکی درآمد. به این ترتیب کشور در جهت تک محصولی شدن یعنی وابستگی تام و تمام به صدور نفت خام سوق داده شد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، از رژیم شاه ارثیه متضادی بر جای ماند. صنعت وابسته، کشاورزی ویران شده، کمبود عظیم در امکانات نظام آموزشی، بهداشت، مسکن، حمل و نقل و ارتباطات به همراه بیکاری روبه رشد. خلاصه کلام آن که رژیم شاه اقتصادی را بر جای نهاد که برای ادامه حیات خود به واردات سالانه حدود ۲۰ میلیارد دلار کالا از کشورهای سرمایه داری غرب نیاز داشت.

در کنار این تصویر رقت انگیز امکانات گسترده اقتصادی، نیروی ماهر گسترده ای که تنوع فراوان داشت، شور و شوق مردم به همراه زنده شدن خصال نیک انسانی و روحیه تعاون ملی و ایثار که در دوره انقلاب صیقل خورده بود؛ همچنین آرزوهای فروخته قرون متمادی جهت کسب استقلال

سیاسی-اقتصادی، شرایط بسیار مساعدی را برای غلبه بر نیروهای استثمارگر و استثمارگران جهانی فراهم آورد. که متأسفانه با تحمیل جنگ و ادامهٔ ۸ ساله آن، فرصت‌های مناسب بسیاری از دست رفت و در شرایط مساعد داخلی ناشی از جنگ و انقلاب (نبود کنترل دولت، تحمیل جنگ و سوء-استفاده سرمایه‌داران بزرگ تجاری و واسطه‌ها از آن، کمبود شدید کالا بر اثر کاهش واردات و صدمه دیدن تولید داخلی به علت جنگ و کمبود مواد اولیه، ساختار غیرمنطقی توزیع درآمدها و نظام مالیاتی، ساختار تورم‌زای هزینه‌های دولت و...) سرمایه‌داری بازرگانی (داخلی و خارجی) رشد فوق‌العاده‌ای پیدا کرد و هم از لحاظ افزایش تعداد واسطه‌ها و هم از لحاظ افزایش سرمایه آن‌ها و تمرکز آن در دست قشر اندکی از سرمایه‌داران تاجر، اهمیت فوق‌العاده‌ای کسب کرد. بالا بودن سود سرمایه‌های به کار افتاده در بخش بازرگانی و امکان فروش با قیمت تقریباً دلبخواهی (با توجه به کنترل اهرم عرضه و تقاضا و کاهش عرضه در زمان‌های معین)، باعث آن شده است که سرمایه بسیار زیادی از قسمت‌های تولیدی به بخش بازرگانی انتقال یابد. زیرا با وجود سود فراوان صنایع تولیدی، سرمایه‌داران ترجیح می‌دهند به جای سرمایه‌گذاری در حوزه تولید (صنعت، کشاورزی یا خدمات جنبی و عمومی) که تازه بعد از چند سال گرفتاری و در به‌داری و دردهای فراوان (از گرفتن موافقت اصولی تا تأسیس بنگاه تولیدی و راه‌اندازی آن) و برخورد با مسائل کارگری و قانون کار، سودی کمتر از سود موجود کنونی را به دست می‌دهد، سرمایه خود را در بخش‌های زودبازده و پرسود دلالتی و تجارت به کار اندازند.

این مسئله علاوه بر گسترش فقر عمومی و تعمیق رفاه بیش از حد قشر اندکی از سودورزان و افزایش بی‌عدالتی اجتماعی و تعمیق فاصله طبقاتی (به صورت درهای غیر قابل عبور) و خروج سرمایه از کشورمان و ذخیره شدن آن‌ها در خارج، به ویژه بر الگوهای رفتاری و ساختار ارزشی جامعه نیز تأثیر می‌گذارد. میل به آماده شدن جهت پذیرش شغل‌هایی چون معلمی-کارگری-کارمندی و... که درآمد ثابت آن‌ها توسط تورم عمومی ربوده

می‌شود، کاهش یافته و به‌ویژه تمایل به آموزش و کسب مهارت‌ها و تحقیقات از میان می‌رود. در اثر فقر مادی، تمایل به‌منزله بودن اخلاقی، نگرافتن رشوه، خدمت به‌مردم بدون چشم‌داشت مادی در میان کلیه افراد بخصوص اقشار حقوق‌بگیر کم می‌شود. بالا بودن درصد سود در فروش کالاهای خارجی باعث می‌شود که هر کس تلاش کند، حلقه‌ای هرچند کوچک در زنجیره دلالی این نوع کالاها به‌دست آورد. به‌این ترتیب ارزش‌ها و انگیزه‌های بسیاری که جهت ساختن و توسعه اقتصادی مستقل لازم است نابود می‌شود. بدترین صفات فرهنگی و اخلاقی سرمایه‌داری نظیر پول‌پرستی - پرستش قدرت‌های مادی و عمل‌گرایی در عرصه روابط متقابل افراد و اجتماع حاکم می‌شود. ارزش و احترام کار و سازندگی تحقیر می‌شود. و در نهایت دلال‌ارز و یا کالاهای خارجی بودن، به‌صورت هدف و ارزش درمی‌آید.

بر اثر شرایط نامناسب و تورم‌زای اقتصادی، میل و اشتیاق به‌خرید بیش از مصرف و انبار کردن کالا از روی «دوران‌سیدی»!! نزد مصرف‌کننده‌ها افزایش یافته و این خورد بر خریدار گرایانه واسطه‌ها می‌افزاید. تورم از سوی دیگر موجب می‌شود تا مردم در شرایط پائین بودن نرخ سود بانک‌ها گرایش کمتری به سرمایه‌گذاری در بانک‌ها نشان داده و پول‌شان را در اختیار واسطه‌ها قرار دهند که سود بیشتری پرداخت می‌کنند. که این امر به‌نوبه خود به‌رشد سرمایه‌احتکارگر و سفته‌باز کمک می‌کند. بسا توجه به مسائل ذکر شده فوق، ابتدا باید شرایط اقتصادی را در راستای هدایت سرمایه‌ها به‌سوی تولید با انتخاب سیاست‌های متناسب مالیاتی و مالی و بانکی و محدودیت بخش خدمات و تجارت سوق‌داد در چنین شرایطی دولت به‌عنوان سرانجام‌دهنده روند اقتصادی، وظایف متعددی را برعهده دارد. براساس اصل سوم قانون اساسی دولت موظف است ضمن جلوگیری از ایجاد و گسترش سرمایه‌داری وابسته و کشیده‌شدن به‌وابستگی سیاسی، با حمایت و هدایت بخش خصوصی به‌شکل تعاونی‌ها و شرکت‌های خصوصی و مؤسسات فردی، بهترین و کارآمدترین نحوه مشارکت در تولید و افزایش بازدهی و کارآیی جهت ارضای نیازهای مردم بدون وابستگی

اقتصادی ارائه دهد. به این ترتیب اگر سوددهی در بخش خدمات و بازرگانی به حد معقول کاهش یابد، میدان برای سرمایه گذاری های خصوصی که مایلند در صنایع سبک و مصرفی به کار افتند، بازتر می شود و سرمایه گذاری و برنامه ریزی های، همراه با پیش نگری و برای منفعت عمومی جامعه، در صنایع کلیدی و مادر و ارتباطات (شامل حمل و نقل، راه سازی و مخابرات) با کمک دولت انجام خواهد شد.

حرکت در جهت پیشرفت عمومی جامعه با استفاده از تمام ابزارها و تجارب موجود جهانی (اعم از بومی- سرمایه داری- سوسیالیستی) به نفع همه اقشار و طبقات، منجمله طبقه کارگر می باشد و در شرایط نیاز جامعه به توسعه اقتصادی و ارتباط متقابل و درونی بخش های اقتصاد کشور است که نیروی کار جایگاه واقعی خود را پیدا کرده و مورد احترام واقع می شود. اکنون با توجه به این مقدمه مختصر به بررسی نکات قوت و ضعف اولین قانون کار کشورمان می پردازیم. در این بررسی کوتاه هر جا که لازم بوده با قانون کار قبلی مقایسه ای هر چند کلی، بعمل آمده است:

یکی از نکات منفی موجود، نبودن مقدمه است که معمولاً در مقدمه نقطه نظر و هدف قانون گذار از ارائه این قانون و سمت و سوی آتی تکامل مناسبات کار توضیح داده می شود و به عنوان راهنمایی بر قانون عمل می کند نکته دیگری که قضاوت در مورد قانون کار را در مقطع کنونی دشوار می کند همراه نبودن آئین نامه های اجرایی به همراه قانون موجود است (مواد ۱۹۱ و ۱۸۹ و ۱۹۰ و ۱۷۰ و ۱۵۵ و ۱۲۹ و ۲۳ و ۵۲ و ۴۱ و تبصره های مواد ۷ و ۲۷ و ۹۹ و ۱۲۱ و ۱۳۵ و...) که در بعضی موارد ممکن است قانون را در خلاف جهت منظور قانون نگذار سوق دهد (مثل ماده ۱۹۱ و تبصره ماده ۱۳۵) بنابراین بهتر آن بود زمانی در این باره اظهار نظر شود که آئین نامه ها نیز حاضر باشند.

در مورد تبصره ۱ و ۲ ماده ۷: علاوه بر مطالب ذکر شده معیار مستمر یا غیر مستمر بودن کار باید ذکر می شد و این که چه مرجعی باید تعیین کند که کار جنبه غیر مستمر دارد. زیرا هم اکنون هم بعضی از کارفرمایان برای

آن که مالیات و حق بیمه و... پرداخت نکنند قراردادهای ۸۹ روزه منعقد می کنند و در نهایت ۸۹ روز دوباره قرارداد کار موقت تجدید می شود. در ماده ۴ و تبصره ماده ۱۰ ذکری از انجمن صنفی کارگزاران نشده است. از نکات بسیار مثبت این قانون در ماده ۲۵ است: که در مواردی که کارفرما دلیل موجهی در عدم پذیرش کارگران تعلیقی نداشته باشد نمی تواند کارگر را اخراج کند و باید وی را به کار بازگرداند. و در موردی که جهت اخراج وی دلیل موجهی داشته باشد باید به ازای هر سال ۴۵ روز حق سنوات پرداخت کند که این مطلب به استهلاک نیروی کار باز می گردد که قانونگذار به آن توجه داشته است در صورت استعفای کارگر به ازای هر سال باید ۳۵ روز حق سنوات پرداخت شود (این ماده و ماده ۲۴) که این امر در مورد کارهای متناوب نیز ذکر شده است؛ این مسئله در شرایط رونق اقتصادی و وجود بازار کار، نتایج مفیدی خواهد داشت اما با توجه به تورم موجود در جامعه این امر صرفاً تکاپوی مخارج چند ماه خانواده کارگر را تا یافتن کار جدید - خواهد داد.

این ماده و مواد ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ در جهت تأمین امنیت شغلی کارگران و نمایندگان قانونی آنان بسیار مورد توجه می باشند، از نکات مثبت در تبصره این ماده آن که حداکثر زمان شکایت ۳۰ روز ذکر شده که در قانون کار قبلی ۱۵ روز بود است.

بر اساس ماده ۲۳ کارگران از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

وجود این ماده و ماده ۷۴ نشان می دهد که تأمین حقوق ذکر شده توسط سازمان تأمین اجتماعی با قوانین خاص خود صورت می گیرد و برای داشتن تصویر روشنی از وضعیت کارگر در صورت پیش آمدن شرایط فوق، قوانین کار و تأمین اجتماعی باید با همدیگر مورد بررسی قرار گیرند مثلاً در موارد بیماری، سازمان تأمین اجتماعی حقوق ۳ روز اول بیماری را

پرداخت نمی‌کند و در شورای تأمین اجتماعی اثری از وجود نمایندگان کارگران و کارفرمایان به عنوان پرداخت کنندگان اصلی سازمان نمی‌بینیم. و کلیه این مطالب می‌رساند که سازمان تأمین اجتماعی باید تحت پوشش و در ارتباط نزدیک با وزارت کار انجام وظیفه کند.

در تبصره ماده ۳۰: در مورد مدد معاش بیهوده بیکاری ذکر شده است ولی در مورد این که دولت چه مسئولیتی در مورد ایجاد واحدهای جدید برای به کارگیری بیکاران و تازه واردان بازار کار، که بر طبق اصول ۲۹ الی ۳۱ قانون اساسی مکلف به آن شده است، ذکر می‌نماید. که این نقص بزرگی برای قانون به شمار می‌آید.

در ماده ۴۱: ترمیم حداقل دستمزد کارگران با توجه به درصد تورم اعلام شده از طرف بانک مرکزی می‌باشد که از تورم واقعی جامعه کمتر است. در ضمن تعداد افراد متوسط خانوار بر چه اساسی اعلام می‌شود (توسط آمار یا به صورت حدس و برآوردهای ذهنی).

نکته مثبت دیگر، حقوق روز جمعه و تعطیلات رسمی جهت کارگران کارمزد می‌باشد. (ماده ۴۳).

در ماده ۴۶: به علاوه حق مأموریت و وسیله رفت و برگشت باید غذا و مسکن روزهای مأموریت نیز اضافه شود چون حق مأموریت نه برای غذا و مسکن بلکه به علت دور بودن شخص از خانواده اش به وی پرداخت می‌شود.

در ماده ۵۲: ساعات کار، کارهای سخت و زیان آور به ۳۶ ساعت کار در هفته کاهش یافته است.

در ماده ۵۶: درصد حق شیفت اضافه شده است چنانکه حق شیفت برای سه شیفت صبح و ظهر و شب از ۱۰٪ به ۱۵ درصد و به همین ترتیب درصد شیفت‌های دیگر نیز افزایش یافته است.

در ماده ۵۹: اضافه مزد ساعات کار اضافه از ۳۵ درصد به ۴۵ درصد افزایش یافته است که این خود یک نکته مثبت است. البته باید شرایط جامعه را به شکلی اصلاح کرد که زندگی کارگر با ۸ ساعت کار تأمین شود و اضافه کاری

فقط بر اساس نیاز واحد تولیدی باشد نه نیاز کارگرا که در چنین شرایطی، اضافه کار را به سختی و یا در شرایط بسیار مشکل و استثنایی می توان پذیرفت. در این جهت در ماده ۶۶ ذخیره مرخصی سالیانه کارگر حداکثر ۹ روز اعلام شده بنا بر این هر کارگر در طول سال علاوه بر جمعه و ایام تعطیل اجباراً باید ۱۵ روز از مرخصی سالیانه استفاده کند. از دیگر نکات مثبت قانون کار جدید در جهت ارج نهادن به مقام والای زحمتکشانشان (ماده ۶۳) تعطیل اعلام نمودن روز جهانی کارگراست. در این جهت قدم مثبت تر اعلام تعطیل عمومی این روز در سطح جامعه است زیرا روز کارگر روز همه ملت است.

در ماده ۶۶: مرخصی سالانه کارگران به ۲۶ روز افزایش یافته و در ماده ۶۵ مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته ذکر گردیده است.

در ماده ۶۸: با توجه به شعائر اسلامی جامعه مان یکماه مرخصی به منظور استفاده از مناسک حج ذکر گشته است که با توجه به اینکه این مرخصی در طول خدمت فقط یکبار می باشد بهتر آن بود که یکماه مرخصی با حقوق علاوه بر مرخصی سالیانه ذکر می شد.

در ماده ۶۸: برای اولین بار جهت کارگران فصلی مرخصی سالیانه ذکر شده است.

در ماده ۷۳: بنا بر آن که این گونه اتفاقات ناگوار در طول سال های کار به ندرت اتفاق می افتد و نیز بنا بر آنکه طبق سنت اسلامی و عرف جامعه هر کس يك نفر از بستگان درجه اولش فوت شود حداقل هفت روز را در مراسم عزاداری در منزل و مساجد می گذراند پیشنهاد می شود قسمت ب این ماده به طریق زیر اصلاح شود « کلیه کارگران در مورد ذیل حق برخورداری از هفت روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان، برادران و خواهران

مواد ۳۸ و ۷۵ الی ۷۸ از جمله موادی هستند که نشان می دهد قانونگذار نسبت به وضعیت جسمی زنان و همچنین مقام والای زن توجه داشته است.

مواد ۷۹ الی ۸۴: به کار نوجوانان اختصاص دارد و از نکات مثبت آن افزایش سن شروع به کار از ۱۲ سال (قانون قبلی) به ۱۵ سال می باشد. دیگر آن که ساعات کار کارگران نوجوان روزانه نیم ساعت کمتر ذکر شده است این مواد هم چنین شامل نکات دیگری از احاطه سلامتی جسمی و اخلاقی کارگران جوان می باشد.

مبحث چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار از ماده ۸۵ الی ۱۰۶ را شامل می شود و شبیه قانون کار قبلی است که یکی از ضمانت های اجرای یک قانون بازرسی مستمر و دقیق می باشد (این مواد در قانون کار قبلی نیز موجود بوده است) ولی عملاً به علت کمبود بازرسین کار و گستردگی محیط های کار، به خصوص در شهرهای بزرگ، بدون ذکر کردن حداقل فاصله زمانی بین دو بازرسی عملاً ممکن است چند سال یکبار صورت گیرد پس ذکر مدت زمان حداقل الزامی است (تبصره ۲ ماده ۹۶) در ماده ۹۴ کارگران یک کارگاه نیز می توانند موارد ناایمن را به کمیته حفاظت کارگاه اطلاع دهند. فصل پنجم - مبحث اول کارآموز و کارآموزی: این مبحث شامل مواد ۱۰۷ الی ۱۱۸ قانون می باشد و کلاً دید قانونگذار نسبت به کارآموزی و بالا بردن سطح آموزش فنی مثبت بوده از جمله پرداخت حداقل حقوق به کارآموز و احتساب سوابق کارآموزی جزء سابقه کاری و گسترش واحدهای کارآموزی درون کارگاهی و بین کارگاهی و...

مواد ۱۱۹ الی ۱۲۹ به مبحث اشتغال اختصاص دارد بند ج ماده ۱۲۱ در مورد اشتغال اتباع بیگانه «از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.» هم چنین ماده ۱۲۷ قانون بسیار مثبت تلقی می شود.

در فصل ششم در باره تشکلهای کارگری و کارفرمایی بحث شده است و مواد ۱۳۰ الی ۱۳۸ قانون را در بر می گیرد، از آنجائی که مسی دانیم مهمترین ضامن اجرای قانون کار تشکلهای کارگری می باشند، در این مورد قانون باید با صراحت لازم راجع به تشکلهای صحبت کند که در این مبحث برعکس با ابهام و پوشیدگی سخن رفته است و این نکته منفی است که

بر سراسر قانون کار سایه انداخته است و می‌توان گفت در شرایط کم‌سوادى کارگران حتى نکات مثبت قانون را به‌خطر می‌اندازد. درجائی که حتى در کشورهای سرمایه‌داری غربی حق اعصاب از جمله حقوق قانونی کارگران است و مبارزه کارگران و کارفرمایان متشکل برای دریافت حقشان، در قالب انجمن‌های صنفی‌شان تجلی پیدا می‌کند، قانون کار ایران هر چند به نحوی روشن ایجاد انجمن صنفی کارفرمایی را کاملاً آزاد دانسته و نمایندگان کارفرمایان در مجامع قانونی، حقوقی و جهانی توسط قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان انتخاب می‌شوند (تبصره ۳ ماده ۱۳۱) ولی در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ کارکنان واحدهای تولیدی را از داشتن شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی محروم کرده و این امر به علت عدم تشخیص دقیق وظایف شورای اسلامی کار و انجمن صنفی و تفاوت‌های این دو با یکدیگر و خلط مبحث انجام گرفته است.

ماده ۱۳۱ به صراحت می‌گوید که: «در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن منافع جامعه می‌باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.» ولی در تبصره ۴ این ماده گفته است: «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.» که این خود ناقض ماده ۱۳۱ در مورد کارگران می‌باشد زیرا در حالی که انجمن صنفی به صراحت در قانون تعریف شده است، شوراهای اسلامی کار در این قانون اصلاً تعریف نشده و حتی به قانون شورای اسلامی کار نیز ارجاع نگردیده است و به یکباره در ماده ۱۳۵ صحبت از تشکیل قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در سطح استان می‌شود. با مراجعه به قانون شوراهای اسلامی کار می‌بینیم که وظایف شورا با انجمن صنفی نه تنها هیچگونه تناقضی ندارد بلکه این دو مکمل یکدیگر نیز هستند چون انجمن صنفی از منافع صنفی کارگران دفاع می‌کند و شورا نیز در جهت هماهنگی امور، حفظ و ادامه تولید و...

فعالیت دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود در جهت روشن‌تر شدن موضوع و رفع ابهام و هم‌چنین بازبودن دست کارگران واحدهای تولیدی خاصه کارخانجات بزرگ در دفاع از منافع صنفی خود، تبصره ۴ ماده ۱۳۱ حذف شود.

با توجه به تحولات سریع دنیای امروز و ضرورت رشد جامعه، اگر انسان‌ها آزاد باشند که از منافع صنفی خود دفاع کنند، بهتر می‌توانند در جهت شکوفایی جامعه و پیشرفت صنعتی کشور خدمت کنند زیرا وقتی انسان بداند که می‌تواند در جریان امور زندگی اقتصادی خود تأثیرگذار باشد، به سرنوشت جامعه و توسعه و پیشرفت اقتصادی و صنعتی فعال‌تر برخورد خواهد کرد.

آوردن مواد ۱۴۲ الی ۱۳۴ در لابلای مواد ۱۳۲ و ۱۳۵ نیز به‌همام و عدم صراحت فصل ششم افزوده است. از آنجا که مواد مربوط به هم قاعدتاً باید به دنبال هم بیایند پیشنهاد می‌شود که مواد ۱۳۵ الی ۱۳۷ به‌همام ماده ۱۳۱ آمده سپس مواد ۱۳۲ الی ۱۳۴ ذکر شوند.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار که شامل مواد ۱۳۹ الی ۱۴۶ می‌باشد. این فصل کلاً مثبت می‌باشد چون در جهت رفع مشکلات تولید بوده و به کارگران امتیازاتی بیش از حداقل موجود در قانون کار می‌دهد. در قانون کار قبلی نیز نظیر این مواد موجود بوده است.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران، شامل مواد ۱۴۷ الی ۱۵۶ می‌باشد. ماده ۱۴۷ به علت مکلف کردن دولت جهت تأمین امکانات درمانی و بهداشتی و ماده ۱۴۹ به لحاظ مکلف کردن کارفرمایان به همکاری با تعاونی‌های مسکن و هم‌چنین ایجاد خانه‌های سازمانی، ماده ۱۵۰ به لحاظ مکلف نمودن کارفرمایان برای ایجاد محل مناسب جهت فریضه‌نماز و تنظیم شرایط و ساعات کار جهت انجام شعائر مذهبی و دیگر يك يك مواد این فصل منجمله ماده ۱۵۵ در مورد سوادآموزی کارگران، مثبت تلقی می‌شود.

کاستی‌های این فصل عبارتند از: ۱- قائل نشدن زمانی به عنوان وقت نهار در بین ساعات کار ۲- عدم ذکر موارد حمام‌های سیار بهداشتی

در کارگاه‌های موقت دور از شهر (مثل راهسازی- ساختمانی). ۳- عدم ذکر حق يك وعده غذای گرم برای هر شیفت در کارخانجاتی که به‌طور سه‌شیفته کار می‌کنند یا کلا يك وعده غذای برای هر شیفت در هر کارگاه.

فصل نهم- مراجع حل اختلاف شامل مواد ۱۵۷ الی ۱۶۶ می‌باشد در مواد ۱۵۷ و ۱۵۸ بوضوح مشخص است که قانونگذار مایل است در واحدهای تولیدی در درجه اول شوراهای اسلامی کار تشکیل شود و بنا توجه به تبصره ۴ ماده ۱۳۱ همین قانون، این به معنی مخالفت ضمنی بنا تشکیل انجمن صنفی می‌باشد. ماده ۱۶۵ مثبت تلقی می‌شود زیرا کارفرما را از اخراج بی‌دلیل کارگر منع می‌کند.

فصل دهم- شورای عالی کار شامل مواد ۶۷ الی ۱۷۵ می‌شود. در ماده ۲۶۷ با توجه به وظایف وسیع این شورا (موضوع ماده ۲۶۹ این قانون) به نظر می‌آید که ترکیب اعضای شورای عالی کار بیشتر يك ترکیب کارفرمایی باشد زیرا از دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اقتصادی و اجتماعی يك نفر آنان عضو شورای عالی صنایع (از کارفرمایان) خواهد بود. یعنی ترکیب به صورت: ۱+۳ کارفرما، ۳ نفر کارگر و دو نفر بی-طرف خواهد بود.

فصل یازدهم جرائم و مجازات‌ها که مواد ۱۷۱ الی ۱۸۶ را شامل می‌شود. دیگر از ضامن‌های اجرای يك قانون مجازات تخلف از قانون می‌باشد که اگر مجازات‌ها سبک باشد شخص اجازه تخطی از قانون را به خود می‌دهد ولی با وجود مجازات سنگین شخص کمتر به خود اجازه تخطی از قانون را می‌دهد. البته ابزار اجرای این فصل بازرسی مستمر و دقیق و رسیدن گزارشات بی‌غرض و به‌موقع می‌باشد.

با توجه به مواد قانونی می‌بینیم که بعضی جرائم هستند که مجازات آنها اگر به صورت حبس (بدون امکان بازخرید آن) باشد، بسیار مؤثرتر از جریمه نقدی است. با توجه به این مراتب پیشنهاد می‌شود که: مواد ۱۷۸ الی ۱۸۱ و ماده ۱۸۳ فقط حبس ذکر شود و امکان بازخرید مالی آن نیز نباشد و در کلیه این موارد در صورت خطر تعطیل کارگاه، تا پایان زمان حبس،

دولت به نفع کارفرما، کارگاه را اداره می نماید.

قانون کار قبلی شامل کارگران کشاورزی نمی شد و ماده ۱۸۹ این قانون فعالیت های بسیاری را در کشاورزی و دامداری که تقریباً شامل همه آنها می شود (به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران) می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف باشد با توجه به تعداد زیاد شاغلین این بخش باید موارد معافیت محدود و کاملاً مشخص بوده و به جای این معافیت ها باید مقررات دیگری هم پایه این قوانین موجود باشد تا دچار هرج و مرج و بی قانونی در این بخش بزرگ شاغلین نگردیم. ماده ۱۹۰ نیز به همین ترتیب، مدت کار مزد، تعطیلات هفتگی و مرخصی های کارگران با ساعات کار متناوب و نیز گروه زیادی از کارگران شامل: صیادان - کارکنان حمل و نقل - خدمه و مستخدمین منازل را از شمول این قانون برکنار می داند. که آئین نامه های آن بسایند توسط شورای عالی کار تنظیم شده و به تصویب هیأت وزیران برسد، طبعاً این آئین نامه ها نیز باید طوری تنظیم شود که هم تراز این قانون باشد تا حقوقی از خیل عظیم کارکنان این بخش ضایع نشود.

ماده ۱۹۱ ماده بسیار مهمی است که در صورت درست اجرا نشدن می تواند از ثمرات مثبت قانون کار به بخش اعظم کارگران جلوگیری کند زیرا امکان معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر را از شمول بعضی از مقررات این قانون مطرح می کند. در مورد این معافیت ها باید دو جنبه را در نظر داشت:

- ۱- موارد استثناء دقیقاً مشخص باشد. ۲- مدت زمان عدم شمول شود (این تاریخ را بعداً هم می توان تا تاریخ مشخصی تمدید کرد).

در صورت رعایت نکردن موارد فوق و مشخص نبودن استثناءها عملاً اکثریت کارگران ایران که در کارگاه های کمتر از ده نفر مشغول به کار هستند (طبق آمار سال ۱۳۵۵ در کارگاه های کوچک روستایی ۱۰۰۰۰۰ نفر و در کارگاه های کوچک شهری ۳۱۵۰۰۰ نفر کارگر مشغول کار بوده اند در حالی که طبق آمار سال ۱۳۶۳ در صنایع بزرگ روی هم ۶۱۹۰۰۰ شاغل بوده اند.) از شمول این قانون برکنار خواهند بود.