

## مخاطرات حقوق کار

### قسمت اول

پیش نویس دوم وزارت کار درباره تغییرات موادی از قانون کار در آذرماه ۱۳۸۵ منتشر شد. گرچه در این پیش نویس درباره یی موارد صحت نظر کارشناسان منتقد وزارت کار موثر واقع شده بود اما همانند نسخه قبلی سرشار از اشکالات حقوقی و فنی است. قبل از پرداختن به کل پیش نویس ضروری است تا مبانی و منابع حقوق کار دولتی را به عنوان یکی از انواع حقوق کارمورد بررسی قرار دهیم و دیگر آنکه با شناخت از چگونگی پیدایش حقوق کار دولتی دریابیم که آیا صاحبان حق در حقوق کار دولتی به واقع چه کسانی هستند.

به دلیل تحولاتی که در قرن ۱۹ و ۲۰ در جهان به وجود آمد و به دنبال رخدادهای مهمی مانند انقلاب صنعتی و تحولات پس از آن در درگیری صورت بندی های اجتماعی - اقتصادی که منجر به ایجاد جوامع سرمایه داری شد و در ادامه مبارزات کارگران برای دستیابی به شرایط بهتر زیستن، کارگران موفق به کسب امتیازاتی در مناسبات خود با کارفرمایان شدند و کارفرمایان چاره یی جز پذیرش مذاکره با کارگران در راه قانونمند کردن روابط فیما بین نیافتند. بدین ترتیب اصول و قواعدی دوجانبه بر روابط کار حاکم شد. قبل از آنکه رسمیت یافتن این حقوق از طریق قانونگذاری به اثبات رسد، این قراردادها که بین کارگران از طریق سندیکاها و اتحادیه های کارگری از یک سو و کارفرمایان یا نمایندگان آنان از سوی دیگر بسته می شد، به عنوان «حقوق کار دسته جمعی» شناخته شده است. در حقوق کار دسته جمعی ضمانت اجرایی آنچه دو طرف قرارداد پذیرفته بودند در قدرت کارگران نهفته بود مادام که کارفرمایان منافع خود را در کار بست شیوه اعتراضی و اعتصابات از جانب کارگران در خطر می دیدند به اصول پذیرفته شده در پیمان ها وفادار بودند.

در ادامه مبارزات کارگران برای رسمیت یافتن این حقوق دولت ها که از سرکوبگری مبارزات کارگران نتیجه یی نمی گرفتند، نیز ناچار به مداخله و پذیرش و تصویب دستاورد این مبارزات از طریق مجالس قانونگذاری شدند که اصول و قوانین تصویب شده به عنوان حقوق کار دولتی شناخته شد. از این پس حقوق کار به عنوان رشته یی از حقوق، دارای استقلال شده و در پاره یی از کشورهای دنیا به عنوان یک علم مورد توجه محافل علمی و دانشگاهی قرار گرفته است. پیدایش حقوق کار دولتی در سه مرحله تکوین یافت. مرحله اول «پیدایش قانونگذاری» و تصویب قوانین کار بود. در مرحله دوم «پیدایش بازرسی» کار که ایجاد نهادهای بازرسی چون ادارات کار و وزارت کار را به دنبال داشت و سومین مرحله برای آن که در بازرسی کار تخطی از اجرای این حقوق موجب اخلاف در روابط کار نشود مراجع و نهادهای خاصی برای رسیدگی به تخلفات و حل اختلافات ایجاد شد که مرحله «پیدایش دادرسی کار» نام گرفت.

در ابتدا با تعریفی از حقوق کار آغاز می کنیم. در این تعریف همه حقوقدان های کشور های صنعتی در عرصه بین

المللی اتفاق نظر دارند، چرا که این کشور ها عرصه به وجود آمدن و تکوین علم حقوق کار هستند.

«حقوق کار شامل مجموعه یی از اصول و مواد قانونی است که به بحث درباره کارگر، کارفرما، کارگاه (محل کار) مزد، ساعت کار و کار نوبتی، بهداشت و ایمنی کار، قرارداد کار اعم از انفرادی و پیمان های دسته جمعی، سازمان های کارگری و کارفرمایی، مرخصی، تعطیل کار، اعتصاب، مراجع حل اختلاف و مراحل رسیدگی، بازرسی کار و ضمانت های اجرایی می پردازد.» این گستره یی که حقوق کار به آن می پردازد به روابط کار معروف است و این روابط از چنان تنوع و تفاوت هایی برخوردار است که لاجرم ویژگی هایی را برای حقوق کار نسبت به سایر رشته های حقوق ایجاد می کند. حال ببینیم این ویژگی ها چیست؟

اولین ویژگی حقوق کار به تابعیت در کار توجه دارد. از آنجا که حقوق کار ناظر بر روابط حقوقی کارهای تابع است و انواع کارهای مستقل را شامل نمی شود در نتیجه دو نوع تابعیت ایجاد می کند.

الف - تابعیت حقوقی که معنی آن این است که کارگر تابع دستور کارفرما است.

ب - تابعیت اقتصادی به این معنی که کارگر به ازای کار، مزد دریافت می کند.

دوم اینکه حقوق کار از نظم عمومی پیروی می کند. این ویژگی حقوق کار در بیشتر موارد مبتنی بر نظم عمومی اجتماعی است. قواعد نظم عمومی اجتماعی در تمام رشته های علم حقوق وجود دارد. معنی نظم عمومی اجتماعی هم بر سه خصوصیت قانون استوار است؛ یکم اینکه قانون آمر است یعنی اینکه مردم را امر به کاری می کند (مانند خدمت نظام وظیفه) دوم قانون مانع است و مردم را از کاری بازمی دارد (مانند قاچاق و احتکار) و سوم اینکه قانون مردم را در فعل یا ترک آن مخیر می کند (مانند گذشت شاکای از شکایت و یا اختیار در رای دادن و یا رای ندادن در انتخابات).

این نظم عمومی اجتماعی در حقوق کار هم وجود دارد و به نظم عمومی «کلاسیک» معروف است مانند شرایط اساسی قرارداد کار و حدود صلاحیت مراجع رسیدگی به حل اختلاف. نظم عمومی اجتماعی مسیری یک طرفه دارد، یعنی فقط به کارفرما به نحو مطلق تحمیل می شود و عدول از آن در جهت منافع کارفرما و ضرر کارگر، حتی اگر با توافق کارگر هم باشد، امکان پذیر نیست. ولی در مسیر مقابل به نفع کارگر قابل تغییر است. با این توضیح که نظم عمومی در حقوق کار شامل حداقل ها و حداکثرهایی است که در قانون و مقررات دولتی ذکر شده است و کارفرما نمی تواند حتی با موافقت کارگزار طریق قراردادهای انفرادی یا پیمان های دسته جمعی آن حداقل ها را کاهش دهد و بر آن حداکثر ها بیفزاید ولی همواره مذاکره برای افزایش حداقل ها و کاستن از حداکثرها در جهت منافع کارگرمجاز است. مانند افزایش مرخصی سالانه از ۱۲ روز به ۲۴ روز و یا کاهش ساعت کار از ۴۸ ساعت در هفته به ۴۴ ساعت.

ویژگی دیگر حقوق کار، وابستگی آن به اتفاقات و رویدادها است. حقوق کار همواره بر اثر اتفاقات، ممکن است تغییر یابد. این اتفاقات می تواند یک رویداد اجتماعی (مانند انقلاب ۲۲ بهمن و پیامد های آن) یا جنگ و شرایط حاصل از آن و یا تغییراتی بر اثر توسعه اقتصادی و بروز امکانات ناشی از آن (مانند رشد سریع تکنولوژی) باشد که موجب می شود قوانین کار یا پاره یی از مواد آن تغییر یابد. تاثیر متقابل مسائل اجتماعی و سیاسی بر اقتصاد و یا برعکس، میتواند موجبات تغییر در قانون را فراهم آورد. به طور مثال هرگونه امتیازات اجتماعی و یا سلب آن امتیازات تأثیراتی را در عملکرد در حوزه اقتصاد به دنبال خواهد داشت، به همین دلیل قانون کار نمی تواند مثل قوانین مدنی دیرپا باشد و ممکن است دستخوش تغییرات شود، اما باید یادآور شد که این تحولات به هر دلیلی که باشد حقوق به دست آمده و

تثبیت شده کارگران (حقوق مکتسب) را به هیچ وجه نمیتواند از بین ببرد. اصل احترام به حقوق مکتسب را نمی توان از بین برد و یا از آن کاست، حتی اگر این اصل در قانون کار نیامده باشد و تنها عرف باشد.

ویژگی چهارم حقوق کار آن است که حقوق کار همواره در حال گسترش است دلایل آن هم عمدتاً سه دسته اند؛

۱- افراد متفاوت سن و جنسیت در تغییر مقررات کار دخالت داشته و دارمثلاً ابتدا حقوق کار در باره کودکان شناخته شد.

الاجرا شده است. اینکه کشوری عضو سازمان بین المللی کار است معنایش این است که باید از قوانین کار مصوب در مقاله نامه ها تبعیت کند و به توصیه نامه های آن سازمان هم توجه داشته باشد.

هریک از انواع حقوق کار با تکیه بر منابعی مورد توجه قرار گرفته و میگیرند؛ مثلاً حقوق کار کار فرمایی (آزادی مطلق) از لحاظ دوره تاریخی شامل دوره بی که کار فرمایان دارای آزادی مطلق در عقد قراردادها با کارگران خود بوده اند. در این دوره، اصول سه گانه حاکم بر روابط کار بود. اصل آزادی مالکیت اشیا و از جمله مالکیت ابزار تولید به عنوان حق مطلق، اصل آزادی اقتصادی در تجارت و حرفه و اصل آزادی در عقد قرارداد که قرارداد کار را هم شامل می شود. به این معنی که قرارداد اجاره خدمات یا اجاره اشخاص اگر آذانه بسته شود برای طرفین معتبر و لازم الاجرا است.

منابع حقوقی که حقوق کار فرمایی از آن تبعیت می کند؛ الف - تنظیم قرارداد کار تابع اصول کلی حقوق مدنی است مثلاً از باب اجاره و اجاره خدمات استفاده می شود. نمونه تاریخی آن در قرارداد های کار قبل از تصویب قانون کار در ایران وجود دارد که در آن کارگر به عنوان اجیر به اجاره کار فرما در می آمد.

ب - تنظیم قرارداد بر اساس آیین نامه داخلی کارگاه که بسته به اقتدار کار فرما شرایط کار در آن تعریف می شود. در حقوق کار دولتی این منابع قانونی هستند و شامل اشارات و اصولی در قانون اساسی کشورها، قوانین عادی کار، تصویب نامه ها و آیین نامه های مربوط به قانون کار و تصمیمات قضایی موردی در زمینه مسائل و روابط کار هستند. لازم است که نکاتی درباره هر یک توضیح داده شود.

در قوانین اساسی بیشتر کشورهای جهان اشارات و اصولی درباره حقوق کار از قبیل حق داشتن کار و اشتغال، حق بهره مندی از حاصل کار - حق تشکیل سندیکا و سازمانهای صنفی - حق اعتصاب و نظایر اینها که به «حقوق اساسی کار» معروف هستند، وجود دارد. این اشارات و اصول دارای اعتبار است و قوانین عادی کار باید بر اساس این اشارات و بدون مغایرت با آنها تصویب شود. هر دارنده حق می تواند در دادرسی و مراجع مربوطه از جمله قضایی به این اشارات و اصول استناد کند و این استناد کاملاً برحق و معتبر است.

قوانین عادی کار؛ در بعضی از کشورها مانند انگلستان به صورت یکجا و در بعضی دیگر مانند فرانسه به تدریج و پراکنده به تصویب مراجع قانونگذاری رسیده است. اما ارتباط مواد قانونی تصویب شده از نظر مراجع قضایی معتبر است. قانون کار مانند همه قوانین عادی نباید با قانون اساسی مغایرت داشته باشد. برای این منظور در بعضی از کشورها مانند امریکا، آلمان و فرانسه رکن و نهادی پیش بینی شده است که وظیفه آن رسیدگی به اعتراضات درباره مغایرت قوانین عادی با قانون اساسی و اخذ تصمیم درباره مغایرت یا عدم مغایرت آنها است.

در ایران این وظیفه را به عهده شورای نگهبان قانون اساسی گذارده اند که مغایرت مصوبات مجلس از جمله حقوق کار را با قانون اساسی تشخیص داده و اعلام کند. در جریان تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران از آنجا که

تشخیص مغایرت مواد مصوب در مجلس به صورتی جانبدارانه از سوی شورای نگهبان دنبال می شد در نتیجه رکنی فراتر از شورای نگهبان به نام «مجمع تشخیص مصلحت نظام» ایجاد شد که در نهایت به تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ رای داد.

حقوق کار دولتی در کشور ما ایران قریب ۶۰ سال سابقه دارد. سال های قبل از طرح و تصویب قانون کار روابط کار در ایران بر اساس حقوق کار کارفرمایی بود و کارگران طبق قانون مدنی به عنوان اجیر در اختیار کارفرما قرار می گرفتند. از سال ۱۳۲۵ تاکنون روابط و مناسبات در ایران بر اساس حقوق کار دولتی سامان داده شده است. همان گونه که وجود مواد بسیاری در قوانین عادی کار نشانگر این است که در همان ابتدای قانونگذاری در این عرصه اصول و مقررات حقوق کار بین المللی مورد توجه بوده است. این موارد عبارتند از مقررات و عهودی که مطابق ماده ۹ قانون مدنی و بر طبق قانون اساسی بین دولت و سایر دول منعقد شده است. به اعتبار همین موضوع و از آنجا که جمهوری اسلامی ایران نیز اعلامیه حقوق بشر را پذیرفته است و به جهت اینکه ایران عضو سازمان بین المللی کار است و تعهداتی در برابر مصوبات آن درباره حقوق بنیادین کار دارد و همان تعهد درباره پیمان نامه حقوق کودک برقرار است و برخی از منابع حقوق کار درباره کودکان نیز در این پیمان نامه آمده است، در نتیجه چنانچه دولت و مجلس بخواهند در قانون کار تغییراتی ایجاد کنند نباید موارد اصلاحی و یا تغییرات با «حقوق اساسی کار» مندرج در قانون اساسی، منابع حقوق اساسی در مقاله های بنیادین کار، حقوق کودکان در پیمان نامه حقوق کودک (که همگی بر اساس ماده ۹ قانون مدنی در حکم قانون هستند) مغایرت داشته باشد.

اعلامیه حقوق بشر در ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ میلادی (۱۳۲۷ خورشیدی) در مجمع عمومی سازمان ملل متحد به تصویب رسید و ایران یکی از ۴۸ کشوری است که به آن رای موافق داد، موادی از این اعلامیه به حقوق اساسی کار اختصاص دارد از آن جمله در ماده ۲۳ اعلامیه حقوق بشر آمده است؛

۱- هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خود خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود.

۲- همه حق دارند که بی هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند.

۳- هر کسی که کار می کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت کند که زندگی او و خانواده اش را موافق با کرامت انسانی تامین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل اجتماعی حمایت کامل شود.

۴- هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه های موجود بپیوندد. همچنین ماده ۲۲ اعلامیه حقوق بشر می گوید هر شخصی حق استراحت و تفریح دارد و به ویژه باید از محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی ها و تعطیلات ادواری با دریافت حقوق بهره مند شود.

در قانون اساسی نیز به عنوان یکی از مهمترین منابع حقوق کار دولتی در اصول زیر، حقوق اساسی کار به صراحت آمده است؛

۱- اصل بیستم قانون اساسی؛ همه افراد ملت اعم از زن و مرد در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

۲- اصل بیست و دوم قانون اساسی؛ حیثیت، جان، مال، حقوق و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز می کند.

۳- اصل بیست و ششم قانون اساسی؛ احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی و اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع و یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

۴- اصل بیست و هشتم قانون اساسی؛ هرکسی حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و منافع عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند.

۵- بند دو از اصل چهل و سوم؛ تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرارداد و وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار در اختیار ندارند در شکل تعاونی - از راه وام... و

۶- بند سه از اصل چهل و سوم؛ تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی - سیاسی - اجتماعی و شرکت فعالی در رهبری کشور و ابتکار را داشته باشد.

۷- بند چهار از اصل چهل و سوم؛ رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگران.

۸- اصل چهل و ششم قانون اساسی؛ هرکسی مالک حاصل کسب و کار خویش است و هیچ کس نمی‌تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود، امکان کسب و کار را از دیگری سلب کند.

۹- اصل یکصد و چهارم قانون اساسی؛ به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحد‌های تولیدی - صنعتی و کشاورزی، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران - دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران در واحد‌های آموزشی و اداری، خدماتی و مانند اینها شورایی مرکب از اعضای این واحد‌ها تشکیل می‌شود.

۱۰- بند دوم از اصل بیست و یکم؛ حمایت مادران بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی سرپرست. \*سندیکالیست

## قسمت دوم

بخش پایانی؛ یکی از منابع حقوق کار مقوله نامه‌های بنیادین سازمان جهانی کار است که از دو منظر باید به آن توجه شود. اول اینکه طبق ماده ۹ قانون مدنی به عنوان تعهدات دولتی این مقوله نامه‌ها نیز حکم قانون دارند و دیگر آنکه ایران خود عضو سازمان بین‌المللی کار است. کنفرانس عمومی این سازمان در ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸ در سی و یکمین اجلاس خود مقوله نامه (۸۷) را با عنوان مقوله نامه آزادی و حمایت از حقوق سندیکایی را در ۲۱ ماده به تصویب رساند. همچنین کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی در سی و دومین اجلاس خود در تاریخ ۸ ژوئن ۱۹۴۸ که در ژنو برگزار شد در خصوص اجرای اصول حق تشکل و مذاکره دسته جمعی مقوله نامه‌ی را پیشنهاد کرد که روز اول ژوئیه ۱۹۴۹ تحت عنوان «مقوله نامه حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی» به تصویب رسید. این مقوله نامه نیز دارای ۱۶ ماده است. مجموع دو مقوله نامه فوق به علاوه شش مقوله نامه دیگر به عنوان مقوله نامه‌های بنیادین

برای تمامی دولت‌ها اعم از عضو و غیر عضو نافذ و معتبر است و همگی از منابع حقوق اساسی کار به حساب می‌آیند.

با توجه به آنچه که ذکر شد حال ببینیم پیش‌نویس دوم وزارتی چگونه لایحه‌ی است. اولین و مهمترین موضوع فصل ششم قانون کار ویژه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است. این پیش‌نویس بر اصل قیمومیت وزارت کار بر اساسی‌ترین موضوع حقوق کار اصرار دارد و حق آزادی تشکل‌های کارگری- کارفرمایی را با حفظ تبصره ۵ مبنی بر تصویب آیین‌نامه نحوه برگزاری و چگونگی تشکیل و حدود و اختیارات و نحوه عملکرد هر یک از تشکل‌های فوق و کانون‌های شهرستان و استانی و مرکزی را به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیات وزیران قرار می‌دهد، در حالی که وزارت کار جز ثبت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی وظیفه دیگری در این رابطه ندارد، علاوه بر آن پیش‌نویس وزارت کار بر حفظ ماده ۱۳۸ که ناقض استقلال تشکل‌ها است اصرار دارد. این موارد هم با نص صریح قانون اساسی در اصل ۲۶ مغایر است و هم با صراحت کامل مصوبات سازمان بین‌المللی درباره حق آزادی تشکل در مقاله‌ی نامه ۸۷ و موضوع قرارهای دسته‌جمعی در مقاله‌ی نامه ۹۸ آن سازمان مغایرت دارد. و علاوه بر همه اینها با بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه حقوق بشر مغایر است. و در عین حال با ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی که ایران در سال ۱۳۵۴ خورشیدی به آن پیوسته و طبق ماده ۹ قانون مدنی در حکم قانون است، مغایر است. در صورتی که کارگران دارای سازمان صنفی مستقل و آزاد خود باشند حتی در صورت وجود اشکالات در قانون یا عدم تعهد کارفرما به قرارداد کارگر میتواند تحت حمایت سازمان صنفی خود از حقوق از دست رفته دفاع کند. بدین ترتیب هرگونه اعمال اراده کارفرمایان و دولت‌ها در سازمان‌های کارگری به معنی نفی حقوق کارگران است به ویژه در کشور ما که دولت خود کارفرمای بزرگی است.

ماده ۱۹۱ قانون کار خود با اصول ۲۰ و ۲۲ و ۴۶ و بند ۴ اصل چهارم و سوم قانون اساسی مغایر است. همچنین با ماده ۲۳ اعلامیه حقوق بشر در تضاد است. این ماده باید از قانون کار حذف شود. وجود این ماده در قانون کار یعنی «قانون بی قانون». متأسفانه این ماده قانونی طی سال‌های اخیر زمینه لغو حقوق و مقررات کار را فراهم آورده است. در تبصره ۳ الحاقی به ماده ۷ رسماً قرارداد شفاهی سی روزه قانونی شده است و معلوم نیست که این قرارداد شامل چه کارهایی است و چرا باید کتبی نباشد. اگر بناست که قراردادهای با بیش از سی روز در فرم مخصوص وزارتی و در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار قرار گیرد و اجرا نشدن این شکل از قرارداد نافی حقوق کارگران نیست. معنی دیگر این تبصره آن نیست که در قراردادهای شفاهی سی روزه، حقوق کارگران می‌تواند نفی و پایمال شود؟

در ماده ۲۷ پیش‌نویس کارفرما حق فسخ یک جانبه قرارداد را به دست آورده است. در واقع این ماده پیشنهادی همان ماده ۳۳ قانون کار سابق است. تجارب قبل از انقلاب نشان می‌دهد که سیستم کارفرمایی اقتدارگرا از این امکان قانونی عمدتاً در جهت حذف نیروهایی از کارگران که حق طلب بوده و حاضر به پذیرش زیاده‌خواهی کارفرما در روابط کار نبوده‌اند، استفاده می‌کرد. رای نمایندگان کارگران یا سازمان کارگری موجود، موجب جلوگیری از شیوه‌های اقتدارگرایانه و یک سویه کارفرمایان شد. به همین جهت کارفرمایان بیشترین فشار خود را برای تغییر این ماده قانونی به کاربرده‌اند به صورتی که هم اکنون تغییر این ماده خارج از پیش‌نویس در قالب لایحه رفع موانع تولید به کمیسیون در مجلس شورای اسلامی جهت تصویب ارائه شده است. این ماده از پیش‌نویس در تضاد جدی با اصل چهارم و ششم

قانون اساسی است.

ماده پیشنهادی ۴۱ اساساً تعریف درستی از حداقل مزد ارائه نمیدهد. حداقل مزد به معنی دستمزد کارگر در قبال کاری که انجام میدهد نیست بلکه به معنی مزد پایه‌ی بی است که پاسخگوی نیاز یک خانوار است که حدود آن را یک مرجع ذیصلاح اقتصادی مانند بانک مرکزی تعیین می‌کند. وقتی که سخن از حداقل مزد می‌شود بسیار نابجاست که گفته شود «حداقل مزد با توجه به شرایط اقتصادی کشور تعیین شود و رابطه معناداری نیز با بهره‌وری داشته باشد.» بهره‌وری تابع فرمول خاص خود است و نسبت ستانده‌ها به داده‌ها را معنی میدهد و این در چرخه و پروسه تولید و به قابلیت‌های کارگر بستگی دارد و نمیتوان آن را معنادار کرد مگر آنکه توان، استعداد، مهارت، سابقه و دانش کارگران را به حساب آورد. ضمن آنکه قانون باید از صراحت کافی برخوردار باشد. «رابطه معنا دار» نه تعریف حقوقی دارد و نه ظرف و مظهر و کمیت و کیفیت قابل سنجه‌ی بر آن مترتب است. قانون کار باید آنچنان روشن و شفاف و بی نیاز از تفسیر باشد که کارگران در هر سطحی بتوانند با تکیه بر آن از حقوق خود دفاع کنند. از قضا ماده ۴۱ قانون کار فعلی از همین ویژگی برخوردار است و معلوم نیست چرا وزارت کار لقمه را از پس سر به دهان میبرد، آنچه که به عنوان پیش نویس دوم ارائه شده است در مجموع همانند پیش نویس اول فاقد درک و بینش کارشناسانه و علمی است و بر اساس مصلحت اندیشی و سیاست‌های دنباله‌روانه از اقتصاد بازار آزاد نولیبرالیستی است. دولتی که بخواهد روابط کار را سامان دهد قبل از هر چیز باید کار ایجاد کند. در شرایطی که اقتصاد دلالی سراسر جامعه ما را به بیماری مصرف‌بی رویه هدایت می‌کند، در حالی که تولیدات حداقل داخلی فدای واردات بی رویه و غیر اصولی کالاهای خارجی شده است، در جایی که سرنوشت اقتصاد کشور در اسکله‌های نامرئی و به اصطلاح آزاد دچار انواع ویروس‌های کشنده شده و از شدت تب آنچنان به هذیان گویی دچار شده است، سخن از «اصلاح قانون کار» همان اندازه بی ربط و نادرست است که انتشار آن برای ارائه نظر از طریق سه جانبه‌گرایی، مادام که سازمان‌های مستقل کارگری اجازه تشکیل نمی‌یابند و سازمان‌های کارفرمایی هم دچار سیاست بازی از فعالیت باز داشته می‌شوند و حتی سازمان‌های کارگری بازنشستگان تامین اجتماعی باید برای برگزاری مجمع عمومی خود تابع وزارت کار باشند، کدام سه جانبه‌گرایی می‌خواهد پیش نویس لایحه را ارزیابی کند تا بتواند در روند تصویب آن تاثیرگذار باشد؟ وقتی وزیر کار به استناد تبصره دو ماده ۱۳۶ و به بهانه ایجاد نشدن تشکل‌های موضوع این ماده به خود اجازه می‌دهد که نمایندگان انتصابی را در مجامع و شورا و هیات‌های عالی اعزام کند، صحبت از کدام یک از ذینفع‌های واقعی است تا به قامت سه جانبه‌گرایی جامه عمل بپوشاند؟ کلام آخر اینکه عمل وزیر کار مصداق آن ضرب المثلی است که گویند؛ «خود گویی و خود خندی - عجب مرد هنرمندی»

حسین اکبری