شماره ثبت: ۶۸۴
اسفند ۱۴۰۰
مسلسل: ۱۸۱۲۷
دوره یازدهم ــ سال دوم

اظهارنظر کارشناسی درباره:
«طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار»

معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی
دفتر: مطالعات اجتماعی

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

شناسنامه گزارش	شماره مسلسل: ۱۸۱۲۷ کد موضوعی: ۲۱۰

عنوان گزارش: اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار»

نام دفتر: مطالعات اجتماعی

تهیه و تدوین: محمدتقی ضرغام‌افشار

همکاران: سینا شیخی، روح‌الله مکارم، فهیمه غفرانی

ناظران علمی: حسین بابایی مجرد، سامان یوسفوند

ویراستار تخصصی: ـــــ

ویراستار ادبی: ـــــ

واژه‌های کلیدی:

۱. شورای اسلامی کار

۲. کارگر

۳. کارفرما

۴. حقوق کارگر

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

به‌نام خدا

فهرست مطالب

چکیده ۱
مقدمه ۳
بررسی کلیات طرح ۶
بررسی مواد طرح ۹
نتیجه‌گیری ۲۴
منابع و مآخذ ۲۵

اظهارنظر کارشناسی درباره:
«طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار»

چکیده

شورای اسلامی کار، به‌عنوان یکی از سه مدل رسمی که امکان تشکل‌یابی به کارگران را می‌دهد، علاوه بر بهره‌مندی از امتیازاتی که در صورت‌های صنفی از تشکل وجود دارد، از فرصت‌هایی منحصربه‌فرد نیز برخوردار است. به‌عنوان نمونه نقش تنظیم‌گری و ایجاد هماهنگی در محیط کار میان کارگران، کارفرمایان و دولت، از مهم‌ترین وظایفی است که این شورا به‌دلیل ساختاری که برای آن در ماده (۱۳۵) قانون کار و همچنین قانون «تشکیل شوراهای اسلامی کار» تعریف شده است، می‌تواند ایفاگر آن باشد. اما با وجود امتیازات برشمرده شده برای این شوراها، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار از برخی نواقص قانونی رنج می‌برد که موجب شده اقبال کارگران به‌منظور پیگیری مطالباتشان از مجرای آنها، کاهش یابد؛ نقصان‌هایی که خود را در موارد متعددی نشان می‌دهد، مانند سازوکارهای پُرایراد مربوط به تشخیص صلاحیت نامزدها، عدم مصونیت‌بخشی مطلوب به اعضا، محدودیت در حیطه وظایف و اختیارات و برخی سازوکارهای معیوب تصمیم‌گیری. وجود این ایرادات موجب شده تا شوراهای اسلامی به‌تدریج کارکرد خود در احقاق حقوق کارگران را تا حد زیادی از دست بدهند. به همین منظور طرح «اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار»، به‌منظور رفع این نواقص و احیای نقش تنظیم‌گری توسط این شورا در محیط کار، در دستور کار نمایندگان مجلس شورای اسلامی قرار گرفته است.

گزارش بررسی طرح «اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار» به‌منظور رفع نواقص پیش‌گفته و ارتقای نقش و عملکرد شوراها تهیه و تدوین شده است. رویکرد کلی حاکم بر طرح، ایجاد موازنه میان سه ضلع دولت، کارگران و کارفرمایان می‌باشد؛ توازنی که در دهه‌های اخیر با به حاشیه راندن کارگران، برهم خورده است. به این ترتیب تأیید کلیات طرح حاضر پیشنهاد می‌شود. همچنین در بررسی تفصیلی مواد این طرح نیز توضیحاتی ارائه می‌شود که مهم‌ترین محورهای آن عبارتند از:

ماده (۱)	منع حضور نماینده مدیریت در جلسات کانون‌های استانی و کانون عالی خلاف قانون ارزیابی شد. همچنین درخواست کاهش حدنصاب تشکیل جلسات مجمع عمومی به یک‌دوم اعضا خلاف مصالح شورای اسلامی تشخیص داده شد.
ماده (۲)	در فرایند تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی، حذف «نماینده وزارتخانه» از هیئت تشخیص صلاحیت، خلاف نقش تنظیم‌گری دولت در شوراها ارزیابی گردید، اما پیشنهاد شد «نماینده دادستان» به این هیئت اضافه شود و همچنین تعداد نمایندگان منتخب مجمع کارکنان، به دو نفر افزایش یابد.
ماده (۳)	در فرایند انتخابات شوراها پیشنهاد حذف وزارت کار از اجرای انتخابات و جایگزینی آن با «کانون هماهنگی شورای اسلامی کار» زمینه‌ساز ایجاد تعارض منافع ارزیابی گردید.
ماده (۴)	در سازوکار سلب عضویت اعضا از شورا، حذف هیئت موضوع ماده (۲۲)، به‌عنوان تأییدکننده نهایی این فرایند، بسترساز ایجاد تعارض منافع ارزیابی گردید.
ماده (۷)	جایگزینی «کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان» به‌جای «هیئت ماده (۲۲)» به‌عنوان مرجعی که شورا در برابر آن پاسخگو است، به ایجاد خودنظارتی می‌انجامد و لذا تصویب آن پیشنهاد نمی‌شود.
ماده (۸)	در فرایند حل اختلاف میان مدیر و شورا پیرامون مصوبات شورا، پیشنهاد حذف هیئت ماده (۲۲) به‌عنوان مرجع نهایی قضاوت، خلاف مصالح شورا ارزیابی شد و پیشنهاد شد در صورت اعتراض به حکم هیئت ماده (۲۲)، تصریح شود که می‌توان به «دیوان عدالت اداری» مراجعه نمود.
ماده (۱۱)	تغییر سازوکار تصمیم‌گیری پیرامون موضوعات مشترک در واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی، ضروری ارزیابی گردید و پیشنهاد شد فرایند تصمیم‌گیری در موضوعات ماده (۱۹) قانون شوراهای اسلامی کار، ذیل مواد (۱۳۹) تا (۱۴۵) قانون کار تعریف شود.
ماده (۱۲)	اضافه شدن یک نفر از اعضای شورا، به‌عنوان عضو هیئت مدیره جهت شرکت در جلسات هیئت مدیره با حق رأی، خلاف قاعده تسلیط ارزیابی شد.
ماده (۱۶)	ماده الحاقی مبنی‌بر حفظ وضعیت شغلی کارگران دارای قرارداد موقت تا زمان اعتبار شورا با ملاحظاتی که ذکر شد، گامی در مسیر رفع تضییع حقوق کارگران ارزیابی شد و همچنین ماده الحاقی دوم مبنی‌بر منع هرگونه اجبار علیه کارگران در فرایند انجام انتخابات، به‌دلیل مشابه بودن با ماده (۱۷۸) قانون کار، غیرضروری ارزیابی گردید.

همچنین در پایان به‌منظور ارتقای کیفیت قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، چهار پیشنهاد به شرح زیر ارائه شده است:

۱. تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چارچوب شرایط مذکور در ماده (۲) به عهده هیئتی مرکب از اعضای زیر باشد:

۱. نماینده وزارت کار

۲. نماینده وزارتخانه مربوطه

۳. نماینده منتخب مجمع کارکنان (دو نفر)

۴. نماینده دادستان

۲. تبصره «۲» ماده (۱۲) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار به شکل زیر اصلاح شود: «مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل شود، مگر به تشخیص حداقل دوسوم اعضای مجمع عمومی.

۳. موضوعات یا بندهای ذیل ماده (۱۹)، طبق مواد (۱۳۹) تا (۱۴۶) قانون کار و با سازوکارهای تعریف شده در آن، در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری شود.

۴. با افزودن عبارت «یا عدم تمدید قرارداد کاری آنها» بعد از عبارت «اخراج عضو یا اعضای شورا» در ماده (۲۸) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، امکان مصونیت نمایندگان شورا فراهم آید. ضمن آنکه بایستی برای «رفع مغایرت با شرع» به جهت تمدید اجباری قرارداد کار در شرکت‌های خصوصی تدبیر لازم اندیشیده شود.

مقدمه

کارگران، به‌دلیل حضور مؤثر و نقش بی‌بدیلی که در برهه‌های گوناگون به‌خصوص پس از انقلاب اسلامی ایفا کرده‌اند، همواره مورد تکریم مردم و تحت عنایت ویژه حضرت امام خمینی(ره) و رهبر معظم انقلاب اسلامی بوده‌اند. امام خمینی(ره) در تبیین جایگاه کار و کارگر با تعابیری ویژه می‌فرمایند: «کار و کارگر همه‌جا هست و تمام موجودات عالم، چه موجودات قبل از طبیعت باشد و چه موجودات طبیعی باشد و چه موجودات بعد از طبیعت، همه از کارگر پیدا شده است، و کار، نظیر «وجود» است که در همهٔ شئون عالم دخالت دارد».[۱] همچنین ایشان در محلی دیگر می‌فرمایند: «چرخ عظیم جوامع بشری با دست توانای کارگران در حرکت و چرخش است. حیات یک ملت، مرهون کار و کارگر است. کار خلاصه نمی‌شود به جنبش مخصوص و کارگر خلاصه نمی‌شود به گروهی خاص؛ و به این انگیزه، روز کارگر روز همهٔ ملت است نه بخش خاصی از آن».[۲] رهبر معظم انقلاب نیز بارها و به مناسبت‌های مختلف به ضرورت پیگیری حقوق کارگران تأکید کرده‌اند. به‌عنوان نمونه در مورد امنیت شغلی کارگران و اهمیت آن فرموده‌اند: «یک مسئله، مسئله امنیّت شغلی کارگر است؛ اگر ذهن کارگر مشغول باشد که آیا فردا در این کارگاه خواهد بود یا نه، دستش به کار نمی‌رود؛ باید امنیّت شغلی به وجود بیاید...».[۳]

در نصوص دینی نیز، به شأن و جایگاه کارگران اهمیتی ویژه داده شده، به‌طوری که روایات فراوانی در مورد بزرگ شمردن جایگاه کارگران و حفظ حقوق آنان وارد شده است. به‌عنوان نمونه امام صادق(ع) می‌فرمایند: «کسی که برای تأمین معاش و مایحتاج زندگی خانواده‌اش تلاش کند، مانند رزمنده‌ای است که در راه خدا می‌جنگد».[۴] رسول گرامی اسلام(ص) نیز بارها بر رعایت حقوق کارگران تأکید فرمودند و برای نمونه در مورد پرداخت مزد کارگران فرموده‌اند: «هرکس ایمان به خدا و روز قیامت دارد، تا وقتی مزد کارگری را به او اعلام نکرده است او را به کار نگیرد».[۵]

جایگاه رفیع کارگران را در اصول مختلف قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و روح حاکم بر آن نیز مشاهده می‌کنیم. به‌عنوان نمونه آنگاه که در اصل (۴۳) قانون اساسی، قانونگذار در مقام هدفگذاری

---

۱. صحیفه امام، ج ۷، ص ۱۷۱.
۲. صحیفه امام، ج ۷، صص ۱۷۲-۱۷۳.
۳. بیانات در دیدار کارگران، ۱۳۹۵/۲/۸.
٤. وسایل‌الشیعه، جلد ۱۷ ص ۶۷.
٥. وسایل‌الشیعه، ج ۱۲، ص ۲٤٥ و ۲٤٦.

و جهت‌دهی به سیاست‌های اقتصادی برمی‌آید، این سیاست‌ها در بسته جامعی از ملاحظات اجتماعی جای می‌گیرد تا حقوق مختلف کارگران در آن کاملاً لحاظ شود. در این اصل تأکید می‌شود که اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابطی چون موارد زیر استوار است: تأمین شرایط برای رسیدن به اشتغال کامل افراد؛ تنظیم شکل، محتوا و ساعت کار به‌گونه‌ای که به سایر شئون زندگی افراد لطمه‌ای وارد نیاید؛ جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری و... . یکی دیگر از اصول مهمی که مبنای تنظیم «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ قرار گرفته، اصل (۱۰۴) قانون اساسی است که به‌منظور تأمین قسط اسلامی و پیشرفت شرکت و کارگاه مربوطه، اجازه تأسیس شوراهای صنفی را به کارگران داده است. اما با وجود تأکیدات قانونی صریح، عنایت ویژه رهبران انقلاب اسلامی و انگیزه طراحان قانون اساسی به‌منظور تکریم کارگران و حفظ حقوق آنان، در سال‌ها و دهه‌های اخیر شاهد آن هستیم که به‌موازات کاهش قدرت تشکل‌های کارگری، مشکلات عدیده‌ای نیز برای کارگران رخ داده است؛ ازجمله به تعویق افتادن مکرّر حقوق آنان (به‌صورتی که بعضاً بیش از ۶ ماه پرداختی جدید دریافت نمی‌کنند)، اخراج بی‌قاعده آنان تحت عنوان طرح تعدیل کارگران، موقّتی‌سازی قراردادهای کارگری که علاوه بر صدمه زدن به امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران، امکان مطالبه حقوق مصرّح آنان را نیز تا حد زیادی سلب نموده است.

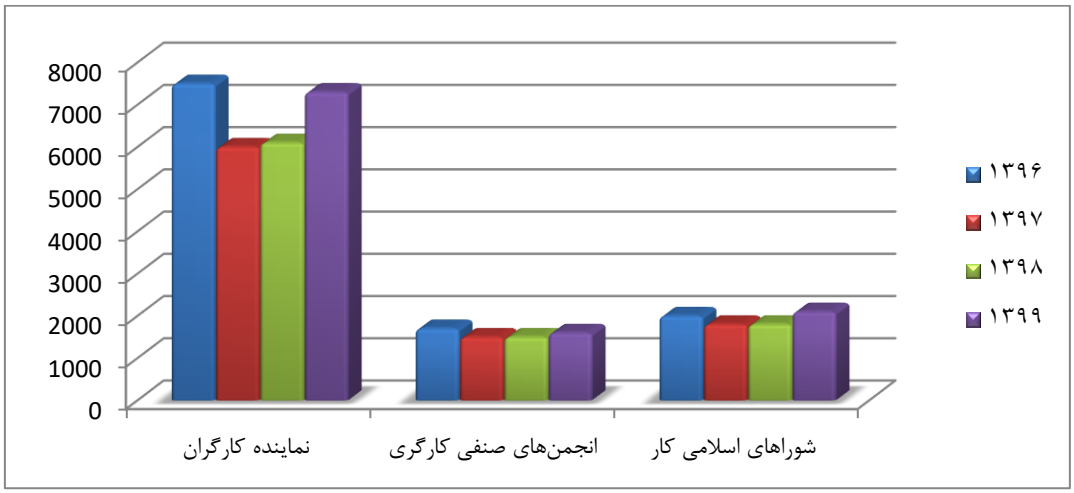
سه مدل تشکل رسمی مندرج در فصل ششم قانون کار (شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نهاد نمایندگی کارگران) بسترهای قانونی مساعدی برای پیگیری حقوق و مطالبات کارگران هستند. با وجود این هریک از این سه مدل، از ضعف‌ها و نقصان‌هایی رنج می‌برند، به‌طوری که نتوانسته‌اند بایسته‌های مطلوب به‌منظور ایجاد یک تشکل مستقل، پُرنفوذ و مؤثر را فراهم آورند (عزیزی و صرامی، ۱۳۹۷). برخی از مهم‌ترین نقصان‌های قانونی مورد اشاره عبارتند از:

- محدودیت حیطه اختیارات و وظایف این تشکل‌ها،
- فقدان مصونیت شغلی و قانونی برای نمایندگان کارگران در تشکل‌ها که شجاعت و جسارت پیگیری حقوق کارگران را به محاق می‌برد،
- وجود نقصان‌های قانونی در فرایند انتخابات این تشکل‌ها که در مراحل مختلف تشخیص صلاحیت تا برگزاری انتخابات، مانع از نمایندگی این تشکل‌ها توسط نمایندگان مطلوب کارگران می‌شود.

تجارب متعدد میدانی نشان می‌دهد از میان سه مدل تشکل‌یابی کارگران (انجمن‌های صنفی، شوراهای اسلامی کار و الگوهای نمایندگی)، الگوی نمایندگی در معرض بیشترین آسیب بوده است. به‌عبارت دیگر از آنجا که در الگوی نمایندگی، کارفرمایان، امکان بیشترین نفوذ و کنترل بر نماینده کارگران را دارند و نمایندگانی که قصد وکالت واقعی از سوی کارگران را دارند، به طرق مختلف در معرض بیشترین تهدید و تطمیع ازسوی کارفرمایان قرار می‌گیرند، این مدل، به‌شدت آسیب‌پذیر می‌شود. با

وجود این، همان‌طورکه در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود، در عمل مدل نمایندگی کارگران، بیشترین فراوانی را در میان انواع تشکل‌های کارگری دارد؛ امری که از یک‌سو نقصان قانونی انجمن‌های صنفی و شوراهای اسلامی کار را نشان می‌دهد؛ نقصان‌هایی که به ناکارآمدی این مجموعه‌ها انجامیده است. ازسوی دیگر نفوذ و قدرت کارفرمایان در ترویج الگوهایی را نشان می‌دهد که بیشترین امکان کنترل بر کارگران را موجب می‌شود.

نمودار ۱. سازمان‌های کارگری برحسب انواع آن (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ـ اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)[1]



شرح آنچه ذکر شد ضرورت بازاندیشی و بازطراحی نظام حقوقی مربوط به کارگران به‌خصوص در تشکلی چون «شورای اسلامی کار» را ایجاب می‌کند تا ضمن انجام برخی اصلاحات و جرح و تعدیل‌های مناسب در مواد آن، بسترهای حقوقی لازم به‌منظور نمایندگی هرچه باکیفیت‌تر از سوی کارگران توسط این تشکل‌ها را فراهم آورد. شایان ذکر است که واکاوی قوانین و مقررات مرتبط با حوزه روابط کار در گستره جهانی مؤید آن است که این قوانین را می‌توان در چهار دسته اصلی به شرح ذیل تقسیم‌بندی کرد:

۱. قوانین فرعی:[2] این دسته از قوانین، نظام روابط صنعتی را در ایجاد تشکیلات و روش‌های لازم یاری می‌نماید.

۲. قوانین تنظیم‌کننده:[3] این دسته از قوانین حقوق حقه کارگران را در محیط کار مشخص می‌کند.

۳. قوانین محدودکننده:[4] این دسته از قوانین بایدها و نبایدها را در زمینه قراردادهای دسته‌جمعی و اختلاف بین تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تعیین می‌کند.

1. Weo.mcls.gov.ir
2. Auxiliary Law
3. Regulative Law
4. Restrictive Law

۴. قوانین مشارکتی:[1] این دسته از قوانین چگونگی مشارکت کارگران در تشکل‌ها و سازمان‌های کارگری و حدود اختیارات و فعالیت‌های این‌گونه تشکل‌ها را مشخص می‌کند.[2]

براساس این تقسیم‌بندی قانون «تشکیل شوراهای اسلامی کار» در زمره قوانین مشارکتی روابط کار قرار می‌گیرد.

با توجه به توضیحات فوق طرح «اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» که برخی از فعالان کارگری نیز در مراحل تدوین مواد آن حضور داشته‌اند، در تاریخ نهم مردادماه سال ۱۳۹۷ اعلام وصول شد، اما به فرجام نرسید تا اینکه در سال ۱۴۰۰ توسط نمایندگان مجلس یازدهم مجدداً در دستور کار قرار گرفت. در این طرح به بازبینی و اصلاح پانزده ماده از «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» پرداخته شده و همچنین در قسمت پایانی، پیشنهاد الحاق دو ماده نیز داده شده است. در ادامه به بررسی کلیات طرح مذکور و همچنین تحلیل تفصیلی مواد آن پرداخته می‌شود.

شایان ذکر است عنوان طرح مذکور، «اصلاح قانون شورای اسلامی کار» درج شده است درحالی‌که قانون اصلی، «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» است. به این جهت نیاز است که عنوان نیز به شکل صحیح اصلاح شود.

بررسی کلیات طرح

توجه به «پویایی محیط کار» و تأکید بر «سرمایه انسانی» در سازمان‌ها و کارخانه‌ها دهه‌های متمادی است که توجه بسیاری از محققان را به‌خود جلب کرده است، به‌طوری که اینها، به‌عنوان شاخص‌هایی برای تعیین ارزش شرکت‌ها، کارخانه‌ها و سایر واحدهای تولیدی مورد استفاده قرار می‌گیرند. (پیو تانگ[3] و همکاران، ۲۰۰۷) یکی از مهم‌ترین اصول در تشکیل یک فضای پویا، با نشاط، اخلاقی و حتی مساعد به‌منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار، توجه به حقوق متقابل کارگران و کارفرمایان و ایجاد توازن میان آنهاست. (هیت[4] و همکاران، ۲۰۰۴) برهم خوردن این توازن از هر سمت به ناکارآمدی کل مجموعه می‌انجامد. اگر این توازن به نفع مدیران و کارفرمایان برهم خورد، به استثمار کارگران و تضییع حقوق آنان می‌انجامد و این مسئله به‌صورت طبیعی بر روی تعهد و کارآمدی کارکنان تأثیر منفی گذاشته و درنهایت عملکرد کل مجموعه را با بحران روبه‌رو می‌کند. از سوی دیگر ضعف هیئت مدیره نیز تأثیرات زیان‌باری بر نحوه اداره واحدهای مربوطه و بازدهی آنها می‌گذارد.

---

1. Participative Law

۲. برای اطلاع بیشتر مراجعه شود به:
ناصر میرسپاسی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، ویرایش سوم، ۱۳۸۸.

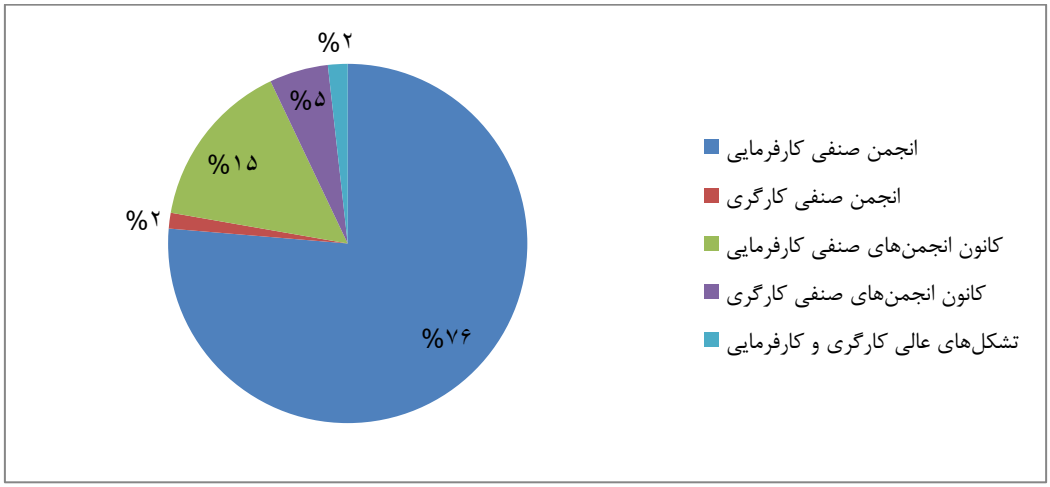
3. Pew Tong
4. Hitt

نکته جالب آنکه در حالی که ادبیات پیشین درباره برنامه‌های رفاهی و رسیدگی به حقوق کارگران، بیان می‌کردند که حکومت، این برنامه‌ها را به اجبار بر کارفرمایان و طبقه سرمایه‌دار تحمیل می‌کرد، شواهد جدید ارائه شده نشان می‌دهند که بنگاه‌ها و رهبران کسب‌وکار، رأساً در ایجاد این برنامه‌ها همکاری داشته‌اند. (استیوز آبه[1] و دیگران، ۲۰۰۱؛ گارت،[2] ۱۹۹۸؛ ایورسن،[3] ۲۰۰۵؛ مارس،[4] ۲۰۰۳) علت این همکاری و اقدامات داوطلبانه از نظر نورث (۱۳۹۵) آن است که کارفرمایان و رؤسای شرکت‌ها به این نتیجه رسیدند که ارائه برخی خدمات عمومی و رسیدگی به حقوق کارگران، درنهایت به نفع کارفرمایان و مدیران تمام خواهد شد. به‌عبارت دیگر آنان معتقدند اجرای این برنامه‌ها، همگی منافع بازار را توزیع کرده و کمک می‌کنند تا جلوی بازتوزیع گسترده‌تر گرفته شود. بیشتر این برنامه‌ها به‌جای آنکه در بازار دخالت کنند، مکمل آن هستند. در قلب این ادبیاتِ موضوعیِ جدید، این مشاهده قرار دارد که اجرای برنامه‌های اجتماعی و احقاق حقوق کارگران، آنان را ترغیب به انجام سرمایه‌گذاری‌های خاص بنگاه و صنعت می‌کنند که پاداش‌هایی برای هر دو گروه کارگران و بنگاه‌ها دارد. فیشبک[5] و کانتور[6] (۲۰۰۰)، با کار کردن روی سنت‌ها و شواهد بسیار متفاوت، نشان می‌دهند که منشأ برنامه‌های جبرانی کارگران در ایالت‌های آمریکا، مستلزم همکاری کارفرماها، شرکت‌های بیمه و کارگران بود. ناتوانی هرکدام از این بازیگران در همکاری منجر به شکست یک ایالت در به‌کارگیری چنین برنامه‌ای می‌شد. درس مهم این بررسی‌ها این است که انجام اصلاحات اجتماعی به‌منظور ارائه خدمات عمومی و رسیدگی به حقوق کارگران، با احیای توازن میان کارگران و کارفرمایان، شرایطی را رقم می‌زند که هم کارگران، هم کارفرمایان و هم واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی از آن منتفع خواهند شد (نورث، ۱۳۹۵: ۲۳۸- ۲۳۶).

اما در ایران و در دهه‌های گذشته شاهد برهم خوردن این توازن به نفع کارفرمایان و مدیران هستیم، به شکلی که حتّی با اخراج گسترده کارگران تحت عنوان طرح تعدیل آنان، حقوق‌های معوقه چندماهه، تبعیض‌های آشکار در قراردادهای کاری و... کارگران ابزار قدرتمندی برای احقاق حقوق خود و بیان مطالباتشان ندارند. یک نمونه از برهم خوردن توازن به نفع کارفرمایان را می‌توان در میزان فراوانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی مشاهده نمود. همان‌طور که در نمودار ۲ مشهود است تعداد تشکل‌های کارفرمایی به شکل محسوسی (حدود ۱۳ برابر) از تشکل‌های کارگری بیشتر است.

1. Estevez
2. Garrett
3. Iversen
4. Mares
5. Fishback
6. Kantor

نمودار ۲. فراوانی انواع تشکل‌های کارگری و کارفرمایی ثبت شده در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (عادلی، ۱۴۰۰: ۱۹)



طرح «اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار» طرحی است که به‌منظور بازگرداندن توازن در رابطه میان کارگران و کارفرمایان ارائه شده است. درحقیقت این طرح با اصلاح برخی سازوکارهای مجمع عمومی (ماده (۱))، اصلاح فرایند انتخاب اعضا (مواد (۲) و (۳))، اصلاح برخی سازوکارهای اخراج اعضا و انحلال شورا (مواد (۴)، (۵) و (۷))، اصلاح برخی سازوکارهای درونی شوراهای اسلامی کار (مواد (۶)، (۹)، (۱۰)، (۱۱)، (۱۲) و (۱۶)) و اصلاح سازوکارهای حل اختلاف میان کارگران و کارفرمایان (مواد (۸)، (۱۳)، (۱۴) و (۱۵))، گامی جدی جهت احیای موازنه برهم خورده میان کارگران و کارفرمایان برمی‌دارد. به این ترتیب **کلیات طرح مذکور مورد قبول بوده** و گامی مهم در مسیر احقاق حقوق کارگران، موازنه در محیط کار و البته بالا بردن بهره‌وری واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، ارزیابی می‌گردد.

بررسی مواد طرح

۱. بررسی ماده (۱)

ماده (۱) طرح	جایگاه در قانون فعلی
تبصره‌های ماده (۱) قانون به شرح زیر اصلاح می‌شود: تبصره «۱» ـ مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و کارکنان به‌استثنای مدیریت تشکیل می‌شود و در سطح کانون‌های استانی و عالی کشور نیز مدیریت و نماینده او حق شرکت در هیئت مدیره‌ها را ندارد. تبصره «۲» ـ جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل یک‌دوم اعضا تشکیل و انتخابات آن با حداکثر نسبی آرای حاضرین معتبر خواهد بود. در مرحله دوم با هر تعداد اعضا انتخابات برگزار می‌شود. انتخابات‌شوندگان نیز همچنین تصمیمات شورا و مصوبات آن باید در چارچوب قوانین و مقررات و جهت تأمین منافع حرفه‌ای و صنفی کارکنان، شرکت و واحد باشد و مدیریت در تمام امور باید تصمیمات شورا را مورد توجه قرار داده و پس از طرح در جلسات هیئت مدیره، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کلیه امور واحد لحاظ نماید.	**ماده (۱) ــ** به‌منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد. تبصره «۱» ـ مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و سایر کارکنان به‌استثنای مدیریت تشکیل می‌شود. تبصره «۲» ـ جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دوسوم اعضا تشکیل و انتخابات آن با حداکثر مطلق آرای حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجتماع دوسوم اعضای مجمع ممکن نشود مجمع با حضور یک‌دوم اعضا تشکیل و رأی‌گیری می‌شود. به‌هرحال آرای منتخبین نباید از یک‌سوم کل آرا کمتر باشد. تبصره «۳» ـ تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چارچوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت، نظرات خود را به‌صورت پیشنهاد مطرح می‌نماید.

۱-۱. اظهارنظر کارشناسی

اصلاح تبصره‌های ماده (۱) به‌منظور کسب استقلال بیشتر شوراهای اسلامی کار و مصونیت آنها از مداخلات مدیریت صورت گرفته است، اما اولاً صورت ماده پیشنهادی، دارای اشکال نگارشی و نارسایی در انتقال معناست؛ ثانیاً به‌دلیل ماهیت شوراهای اسلامی کار که طبق اصل (۱۰۴) قانون اساسی برمبنای مشارکت نمایندگان کارگران و مدیران شکل گرفته است، عدم حضور نماینده مدیریت در کانون‌های استانی و کانون عالی، با فلسفه تشکیل این شوراها در تعارض است. به این ترتیب حذف تبصره «۱» طرح، پیشنهاد می‌شود.

درخصوص تبصره «۲» نیز باید دانست که مجمع عمومی جایگاهی است که اعضای شورا آزادانه و بی‌واسطه، مطالبات و نظراتشان را اعمال می‌نمایند؛ به همین منظور تحکیم جایگاه مجمع عمومی، موجب هرچه عادلانه‌تر شدن فضای شوراهای اسلامی و گسترش روحیه انسجام و یکپارچگی در مجموعه می‌شود. اما در سالیان گذشته به دلایل مختلف، این جایگاه رو به تزلزل گذارده و شاهد جلسات نامنظم و با فاصله زمانی بالا نسبت به هم در انجمن‌های مختلف هستیم. در این شرایط تقلیل حدنصاب تشکیل جلسات از دوسوم به یک‌دوم، می‌تواند آغازی برای استحاله شوراهای اسلامی از تشکل‌هایی که نمایندگی کل اعضا را می‌کنند به مجموعه‌هایی انحصاری تبدیل گردد که نفع آن عمدتاً متوجه برخی افراد ذی‌نفوذ در شوراها می‌شود؛ کسانی که در خلأ نظارت‌های بدنه شورا، تصمیم‌گیری‌های اساسی را برعهده دارند و

بیشترین عایدی را نیز نصیب عده‌ای محدودمی‌کنند.

همچنین در تبصره «۳» ماده (۱) قانون فعلی، شورا می‌توانست «در امور مربوطه به وظایف مدیریت، نظرات خود را به‌صورت پیشنهاد مطرح نماید»، اما در اصلاحیه جدید، عبارت فوق با این عبارت جایگزین شده است: «مدیریت در تمام امور باید تصمیمات شورا را مورد توجه قرار داده و پس از طرح در جلسات هیئت مدیره و پیمان‌های دسته‌جمعی کلیه امور واحد لحاظ نماید». دو ایراد به این اصلاحیه وارد است: اول اینکه عباراتی مثل «باید مورد توجه قرار دهد» و «لحاظ نماید»، دارای ابهام است و معلوم نیست موضوع مدنظر طراحان محترم دقیقاً چه بوده و اینکه آیا طبق این عبارات، کلیه این مصوّبات لازم‌الاجراست یا اینکه صرفاً پیشنهادهایی است که می‌تواند توسط مدیریت پذیرفته نشود. نکته دوم نیز اینکه دقیقاً به‌دلیل همین ابهام، هیچ بار حقوقی و ضمانت اجرایی نمی‌توان بر آنها بار کرد. درنهایت اینکه عبارت «قوانین و مقررات» در متن ابهام دارد؛ آیا مطلق است یا مقید به قانون فعلی؟ به این ترتیب بند فوق مغایر با بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری به‌نظر می‌رسد. بنابر آنچه گفته شد، حذف تبصره «۲» ماده (۱)، توصیه می‌شود.

۲-۱. نظر نهایی پیرامون ماده (۱) طرح

حذف تبصره «۱» و «۲» ماده (۱) توصیه می‌شود.

۲. بررسی ماده (۲)

ماده (۲) طرح	جایگاه در قانون فعلی
	ماده (۲) ـ شرایط انتخاب‌شونده: الف) ... ... ح) عدم وابستگی به رژیم سابق و نداشتن سابقه محکومیت کیفری که به حکم دادگاه موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شده است. تبصره ـ تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چارچوب شرایط مذکور در ماده فوق به عهده هیئت مرکب از: ۱. نماینده وزارت کار ۲. نماینده وزارتخانه مربوطه ۳. نماینده منتخب مجمع کارکنان می‌باشد.
الف) در بند «ح» ماده (۲) قانون عبارت «عدم وابستگی به رژیم سابق» حذف می‌شود. ب) در بند «۲» تبصره ماده (۲) عبارت «نماینده کانون شورای اسلامی کار استان» جایگزین عبارت «نماینده وزارتخانه مربوط» می‌شود.	

۲-۱. نظر کارشناسی

بررسی بند «الف» ـ با توجه به گذشت ۴۳ سال از انقلاب اسلامی، اتهام «وابستگی به رژیم سابق»، سالبه به انتفای موضوع به‌نظر می‌رسد، اما از آنجا که کماکان احتمال اندکی برای تحقق این مورد وجود

دارد، پیشنهاد می‌شود بند «الف» حذف نشود.

بررسی بند «ب» ـ طبق تبصره ماده (۲) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراها به عهده هیئتی است که اکثریت آن در اختیار نمایندگان وزارتخانه‌ها بوده و طبیعی است در شرایطی که شمار قابل توجهی از واحدها، دولتی هستند، به‌دلیل تعارض منافعی که محتمل است بین کارگران با مدیران و نماینده دولت به‌وجود آید، امکان مداخله به‌منظور حذف کسانی که مزاحم تلقی می‌شوند فراهم می‌شود و این مسئله، با استقلال تشکل‌ها و شوراهای اسلامی کار در تنافی است. اگرچه قانون شوراهای اسلامی کار، برمبنای اصل (۱۰۴) قانون اساسی شکل گرفته است، اما با استفاده از اصل (۲۶) قانون اساسی که تصریح به آزادی احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی نموده و از هرگونه مداخله بیرونی در آنها منع کرده است، می‌توان به استقلال این شوراها تا جایی که اخلالی در «استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی» ایجاد نکرده‌اند، حکم نمود. اصلاحیه مذکور با جایگزین نمودن «نماینده کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان» به‌جای «نماینده وزارتخانه مربوطه» تلاش کرده است گامی در جهت استقلال شوراهای اسلامی کار و ایجاد موازنه بین کارگران و کارفرمایان در محیط کار بردارد.

یکی از مطالبات همیشگی و به حق تشکل‌های کارگری در سالیان اخیر آن بوده است که بتوانند نماینده‌های مطالبه‌گر خود را در شوراهای اسلامی مستقر کنند که ممکن است با عدم صلاحیتشان توسط هیئت تشخیص صلاحیت، این خواسته محقق نگردد. اما از آنجا که سابقاً شورای محترم نگهبان تأسیس نهادهای ملی و استانی برای شورای اسلامی کار را خلاف اصل (۱۰۴) دانسته است (نظر شورای نگهبان درخصوص لایحه کار مورخ ۱۳۶۸/۷/۲۴ به شماره ۱۱۲۹)، این پیشنهاد نیز مخالف اصل مذکور به‌نظر می‌رسد.

پیشنهاد می‌شود به‌منظور توازن و تضمین بی‌طرفی کامل در هیئت تشخیص صلاحیت، نمایندگان منتخب مجمع کارکنان در هیئت تشخیص، به دو نفر افزایش یابد و همچنین نماینده‌ای از سوی قوه قضائیه (نماینده دادستان) نیز در این هیئت حضور داشته باشد. گفتنی است که طبق بند «۲» اصل (۱۵۶) قانون اساسی، یکی از وظایف قوه قضائیه، «احیای حقوق عامه و گسترش عدل» است. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود در تبصره ماده (۲)، «نماینده وزارتخانه مربوطه» به‌عنوان یکی از ارکان هیئت تشخیص صلاحیت، حفظ شده و با افزودن «نماینده دادستان» به‌عنوان رکن چهارم، بی‌طرفی این هیئت تضمین گردد.

۲-۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۲) طرح

پیشنهاد حذف بند «الف» طرح داده می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود بند «ب» ماده (۲) طرح نیز اصلاح شود، به این صورت که نماینده وزارتخانه مربوطه در هیئت تشخیص صلاحیت حفظ شده و «نماینده دادستان» به‌عنوان رکن چهارم، به هیئت تشخیص افزوده شود. همچنین نمایندگان منتخب مجمع کارکنان، به دو نفر، افزایش یابند.

۳. بررسی ماده (۳)

ماده (۳) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۳) قانون و تبصره «۴» آن به شرح زیر اصلاح، تبصره‌های «۱» و «۲» آن حذف و تبصره «۳» آن ابقا می‌شود: **ماده (۳) ــ** انتخابات شوراها با نظارت کانون استان برگزار می‌شود و مدت اعتبار آن چهار سال خواهد بود. در تبصره «۴» ماده (۳) قانون عبارت «به دعوت نماینده وزارت کار» حذف شود.	**ماده (۳) ــ** انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار برگزار می‌گردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود. تبصره «۱» ـ وزارت کار موظف است آیین‌نامه انتخابات را حداکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد. تبصره «۲» ـ شروع انتخابات شوراها یک ماه پس از تصویب آیین‌نامه انتخاباتی خواهد بود. تبصره «۳» ـ انتخابات هر شورا باید حداقل پانزده روز پیش از پایان دوره شورای قبل انجام شود. تبصره «۴» ـ نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار و به ریاست مسن‌ترین اعضای تشکیل و از میان خود یک رئیس و یک نایب رئیس و یک منشی به اکثریت آرا انتخاب می‌نماید.

۳-۱. نظر کارشناسی

مهم‌ترین نکته در اصلاح ماده (۳) آن است که انتخابات شوراها که طبق این ماده زیر نظر وزارت کار برگزار می‌شد، با اصلاحیه فوق تحت نظارت کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان برگزار خواهد گشت. به این ترتیب این ماده پیشنهادی، گامی دیگر در راستای استقلال و خوداتکایی این شوراها طبق اصل (۲۶) قانون اساسی به‌حساب می‌آید.

اما از آنجا که در الگوی پیشنهادی، برخی از مجریان مراسم در همان انتخابات، نامزد هستند، مشکل تعارض منافع پیش می‌آید و لذا چنین الگویی با بند «۱۰» اصل سوم قانون اساسی مبنی‌بر ضرورت ایجاد نظام اداری صحیح در تعارض قرار می‌گیرد.

درنهایت با توجه به اینکه مدت دو سال، معمولاً زمان مناسبی به‌منظور تثبیت و به سرانجام رساندن اهداف در یک شورای کارگری نیست، پیشنهاد می‌شود افزایش بازه فعالیت شوراهای اسلامی به چهار سال به تصویب برسد.

۳-۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۳) طرح

پیشنهاد حذف ماده (۳)، به غیر از بند مربوط به افزایش اعتبار دوره‌های شورای اسلامی کار به چهار سال، داده می‌شود.

۴. بررسی ماده (۴)

ماده (۴) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۷) قانون به شرح زیر اصلاح می‌شود: **ماده (۷) ــ** سلب عضویت هریک از اعضا مبنی‌بر تخلف و یا عملکرد نامطلوب با رأی دوسوم مجموع اعضا و با نظارت کانون استان امکان‌پذیر است.	**ماده (۷) ــ** سلب عضویت هریک از اعضای شورا مبنی‌بر تخلف از وظایف قانونی و یا فقدان شرایط مذکور در ماده (۲) این قانون با پیشنهاد حداقل دوسوم مجموع اعضا و با تأیید هیئت موضوع ماده (۲۲) امکان‌پذیر خواهد بود.

۴-۱. نظر کارشناسی

ماده مذکور که مربوط به سازوکار سلب عضویت اعضا به‌دلیل تخلف و نقض شرایط مذکور در ماده (۲) قانون شوراهای اسلامی کار است، با اصلاحیه‌ای به این شکل همراه بوده که اگر تا پیش از این، سلب عضویت، درنهایت با **تأیید** هیئت موضوع ماده (۲۲) صورت می‌پذیرفته است، طبق این اصلاحیه به‌جای تأیید این هیئت، با **نظارت** نهایی کانون استان امکان‌پذیر می‌شود. این اصلاحیه نیز به‌منظور کسب استقلال بیشتر این شوراها طبق اصل (۲۶) قانون اساسی صورت گرفته است. اما عبارت جایگزین، نیاز به تنقیح بیشتر دارد. به‌عبارت دیگر سازوکار نظارت مطرح شده در اصلاحیه مشخص نیست و به‌شدت ابهام دارد. آیا این نظارت به‌معنای آن است که ابتدا شورا پیشنهاد می‌دهد و تأیید نهایی توسط کانون صورت می‌گیرد و به این ترتیب کانون دارای حق وتو است یا اینکه کانون فوق صرفاً نقش مشاوره‌ای و استطلاعی دارد؟ بنابراین لازم است در تنظیم اصلاحیه فوق، با عباراتی شفاف و تفسیرناپذیر، سازوکار نظارت کانون مشخص گردد.

درضمن وضعیت ابقا یا عدم ابقای دو تبصره ماده (۷) در طرح پیشنهادی مشخص نیست.

درنهایت اینکه عبارت «عملکرد نامطلوب»، عبارتی مبهم و قابل تفسیر است، بنابراین بهتر است حذف یا تعریف شود.

درنهایت پیشنهاد می‌شود به‌منظور جلوگیری از تعارض منافع، سازوکار سلب عضویت اعضا بر همان منوال فعلی و بدون تغییر باقی بماند.

۴-۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۴) طرح

حذف ماده (۴) توصیه می‌شود.

۵. بررسی ماده (۵)

ماده (۵) طرح	جایگاه در قانون فعلی
عبارت «کانون استان» در ماده (۸) قانون جایگزین عبارت «وزارت کار» می‌شود.	**ماده (۸) ــ** شورایی که بیش از یک‌سوم اعضایش استعفا دهند یا فوت نمایند یا مسلوب‌العضویه گردند، وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداکثر ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید.

۵-۱. نظر کارشناسی

همان‌طور که در بررسی ماده (۳) طرح پیشنهادی توضیح داده شد، از آنجا که در الگوی پیشنهادی، برخی از مجریان مراسم در همان انتخابات، کاندید هستند، مشکل تعارض منافع پیش می‌آید و لذا چنین الگویی با بند «۱۰» اصل سوم قانون اساسی مبنی‌بر ضرورت ایجاد نظام اداری صحیح در تعارض قرار می‌گیرد و نمی‌تواند مورد تأیید باشد.

۵-۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۵)

حذف ماده (۵)، توصیه می‌شود.

۶. بررسی ماده (۶)

ماده (۶) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۹) قانون به شرح زیر اصلاح و تبصره «۲» ماده مذکور حذف می‌شود: ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند و همچنین شرکت در جلسات هیئت تشخیص و حل اختلاف و بدوی و تجدیدنظر سازمان تأمین اجتماعی و جلسات و کمیته‌های مربوطه به کانون‌های استانی و کشوری جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود.	**ماده (۹) ــ** ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌گردد. تبصره «۲» ـ مرجع تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار، هیئت موضوع ماده (۲۲) می‌باشد.

۶-۱. نظر کارشناسی

اصلاح صورت گرفته در متن ماده (۹) قانون فعلی، صرف‌نظر از ایجاد اختلال در ایفای وظایف کاری و افزایش هزینه‌های واحد کاری، به‌دلیل افزایش هزینه عمومی در واحدهای دولتی و عدم تعیین محل تأمین اعتبار، مغایر با اصل (۷۵) قانون اساسی است.

حذف تبصره «۲» ماده (۹) نیز با رویکرد کاستن از دخالت‌های خارج از شورا طراحی شده و مرجعیت هیئت موضوع ماده (۲۲) را در تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار سلب می‌کند؛ اما سازوکار مشخصی را جایگزین آن نمی‌کند. از آنجا که از سویی طبق بند «ج» ماده (۱۰) قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ تعیین ساعات کار، یکی از اصول قراردادهای کاری است و از سویی دیگر مقدار ساعت مشخصی برای فعالیت شوراها از پیش تعیین نشده، بایستی مرجعی برای تعیین ساعت تعیین شود. اما از آنجایی که مدیریت، مسئول پرداخت حقوق است، بهترین مرجع برای تعیین ساعات کار همان هیئت ماده (۲۲) می‌باشد که هیئتی مرکب از کارگران، مدیریت و وزارتخانه است. به این ترتیب ماده اصلاحی مذکور رد می‌شود.

۲-۶. نظر نهایی پیرامون ماده (۶)

حذف ماده (۶) توصیه می‌شود.

۷. بررسی ماده (۷)

ماده (۷) طرح	جایگاه در قانون فعلی
در ماده (۱۰) قانون، عبارت «کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان»، جایگزین عبارت «هیئت موضوع ماده (۲۲)» می‌شود.	**ماده (۱۰) ــ** شورا در حدود وظایف و اختیارات خود در برابر هیئت موضوع ماده (۲۲) و مجمع کارکنان مسئول است.

۱-۷. نظر کارشناسی

اصلاح ماده فوق نیز با رویکرد کاستن از دخالت‌های خارج از شورا طراحی شده و مرجعیت هیئت موضوع ماده (۲۲) را رد کرده است. اما از آنجا که کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان، متشکل از نمایندگان شوراهای استانی است، اصلاح به روش فوق، به ایجاد خودنظارتی می‌انجامد که با فلسفه نظارت در تعارض است. اما با توجه به اینکه هیئت ماده (۲۲) متشکل از نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نمایندگان مدیران منطقه و نمایندگان شوراهای اسلامی کار است، چنین شائبه‌ای در مورد آن وجود ندارد. با توجه به توضیحات داده شده، پیشنهاد حذف ماده مذکور داده می‌شود.

۲-۷. نظر نهایی پیرامون ماده (۷)

حذف ماده (۷) توصیه می‌شود.

۸. بررسی ماده (۸)

ماده (۸) طرح	جایگاه در قانون فعلی
در ماده (۱۱) قانون عبارت «هیئت موضوع ماده (۲۲)» حذف و عبارت ذیل اضافه می‌شود: «مراتب جهت رسیدگی نهایی مربوط و وظایف شورا به اداره تشکیل کارگری و کارفرمایی و در مرحله بعد به مراجع صالحه موضوع اصل یکصدوششم قانون اساسی مربوط است. منظور از مراجع صالحه دیوان عدالت اداری است».	**ماده (۱۱) ــ** هرگاه مدیر یا هیئت مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ شده از جانب شورا در حدود و وظایف شورا اعتراض داشته باشند، می‌توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدیدنظر نمایند در صورتی که شورای مزبور از رأی خود عدول ننماید معترض می‌تواند مراتب را جهت رسیدگی به هیئت موضوع ماده (۲۲) ارجاع نماید و رأی آن هیئت قطعی است.

۱-۸. نظر کارشناسی

اولاً متن پیشنهادی به جهت ویرایشی و جمله‌بندی دارای ایراد است و لازم است اصلاح شود. به‌عنوان نمونه، به‌نظر می‌رسد عبارت «مربوط و وظایف شورا» در جمله زائد است. بنابراین جمله‌بندی طرح نیاز به بازنویسی کامل دارد.

ثانیاً مرجع حل اختلاف بین مدیریت و شورا در مورد مصوبات شورا، طبق ماده (۱۱) قانون شوراهای اسلامی کار، هیئت موضوع ماده (۲۲) تعیین شده است و با توجه به اینکه وزن مدیریت و نماینده وزارت در این هیئت بیشتر از وزن کارگران است، (و با توجه به دولتی یا شبه‌دولتی بودن بسیاری از واحدها) شائبه اجحاف در حق کارگران پیش می‌آید. به همین منظور بنابه ماده (۸) طرح، مرجع حل اختلاف در گام اول به «اداره تشکل کارگری و کارفرمایی» و در گام بعد به «دیوان عدالت اداری» احاله شده است. به این پیشنهاد دو ایراد اصلی وارد است. اولاً مرجعیت «اداره تشکل کارگری و کارفرمایی» در این راستا محل ابهام است؛ فارغ از اینکه عنوان «اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی» صحیح است و بایستی جایگزین عبارت «اداره تشکل کارگری و کارفرمایی» شود، اساساً هیچ سازوکاری به‌منظور حل اختلاف برای آن پیش‌بینی نشده است. همچنین مشخص نیست نقش این تشکل در حل اختلاف دقیقاً به چه شکلی است. آیا نقش ایجاد مصالحه بین طرفین درگیر را دارد یا اینکه شأن قضاوت و حکمیت برای آن قائل شده است.

ایراد دوم آنکه هرچند مرجعیت دیوان عدالت اداری با توجه به استقلال و تخصص آن امری پذیرفته و مورد تأیید است، اما مشکل این پیشنهاد این است که در زمان اختلاف بین شورا و واحدهای خصوصی، به‌لحاظ حقوقی امکان مراجعه مستقیم به دیوان عدالت وجود ندارد. اما با توجه به آنکه هیئت ماده (۲۲) یک نهاد شبه‌قضایی است، می‌توان از آن نهاد، به دیوان عدالت اداری شکایت برد. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود متن ماده (۱۱) قانون به شکل زیر اصلاح شود:

«هرگاه مدیر یا هیئت مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ شده از جانب شورا در حدود و وظایف شورا اعتراض داشته باشند، می‌توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدیدنظر نمایند در صورتی که شورای مزبور از رأی خود عدول ننماید معترض می‌تواند مراتب را جهت رسیدگی به هیئت موضوع ماده (۲۲) ارجاع نماید و رأی آن هیئت قطعی است. اگر هریک از طرفین نسبت به رأی هیئت موضوع ماده (۲۲) اعتراض داشتند می‌توانند به دیوان عدالت اداری مراجعه نمایند».

۲-۸. نظر نهایی پیرامون ماده (۸)

پیشنهاد می‌شود ماده (۸) پس از اعمال اصلاحات ذکر شده به تصویب برسد.

۹. بررسی ماده (۹)

ماده (۹) طرح	جایگاه در قانون فعلی
تبصره «۲» ماده (۱۲) قانون به شرح ذیل اصلاح شود: تبصره «۲» ـ مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده براساس ضرورت تشکیل می‌شود.	تبصره «۲» ـ مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل شود.

۹-۱. نظر کارشناسی

یکی از عواملی که موجب هرچه عادلانه‌تر شدن فضای کارگری و گسترش روحیه انسجام و یکپارچگی در کل مجموعه می‌شود تشکیل مجامع عمومی است. مجمع عمومی جایگاهی است که کارگران، آزادانه و بی‌واسطه، مطالبات و نظراتشان را اعمال می‌نمایند، اما در سالیان گذشته به دلایل مختلف، این جایگاه رو به تزلزل گذارده و شاهد جلسات نامنظم و با فاصله زمانی بالا نسبت به هم در شوراهای اسلامی کار هستیم. با این مقدمه و به‌منظور بالا بردن پویایی شوراها و همچنین افزایش نشاط و کارآمدی در کل مجموعه، در این ماده با اصلاح تبصره «۲» ماده (۱۲) قانون شوراهای اسلامی کار، تصمیم گرفته شده تا مجمع کارکنان، به‌طور فوق‌العاده و براساس ضرورت تشکیل شود، درحالی که در قانون فعلی، مجمع کارکنان نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل شود. تداوم قانون فعلی سبب می‌شود تا در مواقع اضطراری که به‌منظور تصمیم‌گیری‌های مهم نیاز به تشکیل مجامع عمومی در بازه‌ای کمتر از سه ماه است، این امکان فراهم نشود. اما عبارت «براساس ضرورت» دارای ابهام است و مشخص نیست معیار ضرورت چیست و مرجع تشخیص آن کدام است. به همین منظور پیشنهاد می‌شود به‌منظور اعمال ملاحظه فوق و پرهیز از ابهام‌گویی، به‌جای ماده (۹) طرح پیشنهادی، عبارت زیر به انتهای ماده (۹) قانون اضافه شود: «مگر به تشخیص حداقل دوسوم اعضای مجمع عمومی». به این ترتیب معیاری برای تعیین چیستی ضرورت و مرجع تعیین آن مشخص می‌شود.

۹-۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۹)

پیشنهاد می‌شود ماده (۹) پس از اعمال اصلاحات ذکر شده، به تصویب برسد.

۱۰. بررسی ماده (۱۰)

ماده (۱۰) طرح	جایگاه در قانون فعلی
تبصره ماده (۱۵) قانون حذف شود.	**ماده (۱۵) ــ** وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید. تبصره ـ زمان تشکیل شوراها در شرکت‌های بزرگ دولتی از قبیل شرکت‌های تابعه وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت ملی صنایع مس ایران و... براساس این قانون تشخیص شورای عالی کار (موضوع ماده (۵۵) قانون کار) خواهد بود.

۱۰-۱. نظر کارشناسی

استثنا کردن سازوکارهای تشکیل شورای اسلامی کار در شرکت‌های بزرگ دولتی توسط وزارت کار، هیچ منطق متقنی ندارد و بلکه بستری برای به تعویق افتادن تشکیل آن شوراها را فراهم می‌آورد. به

همین دلیل پیشنهاد تصویب ماده (۱۰)، مبنی‌بر حذف تبصره ماده (۱۵) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار داده می‌شود.

۲-۱۰. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۰)

پیشنهاد تصویب ماده (۱۰) داده می‌شود.

۱۱. بررسی ماده (۱۱)

بررسی ماده (۱۱) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۱۹) قانون به شرح زیر اصلاح و بندهای آن ابقا می‌شود: **ماده (۱۹) ــ** موضوعات یا بندهای زیر در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری می‌شود:	**ماده (۱۹) ــ** شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مشروح زیر، نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه دهد: الف) ساعات شروع و پایان کار و استراحت و توزیع اوقات کار در هفته ب) موعد و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا ج) تخصص مشاغل افراد د) تعیین نرخ‌های کارمزدی و پاداش‌های کارکنان براساس قوانین آیین‌نامه کار هـ) ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی و) اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار ز) تنظیم برنامه و سازمان‌دهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد ح) تدوین ضوابط استفاده از خانه‌های سازمانی واحد

۱-۱۱. نظر کارشناسی

موضوع این ماده مربوط به ماده (۱۹) قانون شوراهای اسلامی کار است که در سازوکار تصمیم‌گیری پیرامون برخی موضوعات مرتبط با کارگران، تغییراتی ایجاد نموده است. به این ترتیب که شأن مشورتی شورا در قانون فعلی را ارتقا داده و تصمیم‌گیری نهایی در موضوعات مذکور را موکول به «کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت» نموده است. چنین اصلاحیه‌ای کاملاً هماهنگ با ماده (۱۳۹) قانون کار مبنی‌بر «حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران از خلال مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار» است. ماده (۱۴۰) قانون کار نیز پیمان‌های دسته‌جمعی را به شرح زیر تعریف کرده است: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از: پیمانی کتبی که به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک‌طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود». بنابراین اصلاحیه فوق می‌تواند گامی مهم در ایجاد موازنه بین کارگران و کارفرمایان در شرکت و کارگاه مربوطه باشد؛ موازنه‌ای که پیش از این نیز اهمیتش در تشکیل یک فضای پویا، بانشاط، اخلاقی و حتی مساعد

به‌منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار توضیح داده شد. اما این اصلاحیه سه ایراد دارد:

اول اینکه سازوکار تصمیم‌گیری در این کمیته مشخص نشده است. به‌عبارت دیگر مشخص نیست که نقش شورا در این کمیته صرفاً نقشی مشورتی و ارائه پیشنهاد است یا اینکه هم‌وزن مدیریت، صاحب رأی و حکم می‌باشد؟

دوم اینکه در صورت اختلاف بین نمایندگان شورا و مدیریت در کمیته مذکور سازوکار حل اختلاف، چگونه می‌باشد؟ آیا حل اختلاف به عهده هیئت ماده (۲۲) است یا اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و یا...؟

سوم اینکه ترکیب اعضا در این کمیته به چه شکلی است؟ آیا شورا و مدیریت به‌صورت هم‌وزن، نماینده دارند یا خیر؟

به‌دلیل ابهام‌های فوق پیشنهاد می‌شود صورت ماده به شکلی اصلاح شود که آن را ذیل فصل هفتم قانون کار (ماده (۱۳۹) تا (۱۴۶)) تعریف کند تا سازوکارهای اجرایی و حل اختلاف آن نیز کاملاً مشخص باشد. به این ترتیب صورت ماده (۱۹) به شکل زیر پیشنهاد می‌شود:

«موضوعات یا بندهای زیر، طبق فصل هفتم قانون کار (ماده (۱۳۹) تا (۱۴۶)) و با سازوکارهای تعریف شده در آن، در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری می‌شود».

۲-۱۱. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۱)

ماده (۱۱) مشروط به اعمل اصلاحات گفته شده، مورد تأیید است.

۱۲. بررسی ماده (۱۲)

ماده (۱۲) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۲۱) قانون به شکل زیر اصلاح می‌شود: **ماده (۲۱) ــ** شورا موظف است یک نفر را به‌عنوان عضو هیئت مدیره جهت شرکت در جلسات هیئت مدیره با حق رأی به مدیریت شرکت معرفی نماید.	شورا موظف است یک نفر را به‌عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت واحد معرفی کند و این عضو مشاور در جلسات هیئت مدیره بدون حق و رأی شرکت خواهد کرد.

۱-۱۲. نظر کارشناسی

با توجه به اینکه طبق ماده (۱) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، نماینده مدیریت، عضوی رسمی از شوراهای اسلامی کار می‌باشد، ماده (۱۲) طرح پیشنهاد کرده جهت ایجاد موازنه بین کارگران و کارفرمایان، نماینده کارگران نیز دقیقاً همین شأن در هیئت مدیره را دارا باشد؛ یعنی برخلاف قانون فعلی که حضور نماینده کارگران در جلسات هیئت مدیره (طبق ماده (۲۱) قانون فعلی)، صرفاً نقشی مشورتی و بدون حق رأی است، حضوری مؤثر و با حق رأی داشته باشد. اما این ایده به ایرادی اساسی مبتلاست که در ادامه ذکر می‌شود:

هیئت مدیره وظیفه اداره امور، تصمیم‌گیری و تدبیر هزینه‌کرد مالی را برعهده دارد و در قبال عملکرد خود مسئول و پاسخگو است؛ لذا اعضای آن در مجموعه‌های دولتی و عمومی، علی‌القاعده باید از اشخاص حقوقی باشند یا از سهامداران. با این بیان، تکلیف به عضویت نماینده شورای اسلامی کار در هیئت مدیره همراه با حق رأی، فاقد وجاهت منطقی و حقوقی است. در مورد واحدهای خصوصی نیز این تکلیف خلاف قاعده تسلیط به‌نظر می‌رسد و می‌تواند از سوی شورای نگهبان با ایراد مغایرت با شرع مواجه شود.

همچنین از آنجا که شورای اسلامی لزوماً در شرکت‌ها تشکیل نمی‌گردد، عبارت «به مدیریت شرکت معرفی نمایند» به‌منزله عدم معرفی نماینده شورا در هیئت مدیره سایر واحدها خواهد بود.

با توجه به آنچه ذکر شد پیشنهاد می‌شود متن ماده (۲۱) قانون به شکل زیر اصلاح شود:

«شورا موظف است یک نفر را به‌عنوان عضو ناظر کارگری جهت شرکت در جلسات هیئت مدیره بدون حق رأی معرفی کند. پس از هر جلسه یک نسخه اصل از مصوبات هیئت مدیره در اختیار عضو ناظر قرار می‌گیرد.

تبصره «۱» ـ جلسات هیئت مدیره بدون حضور عضو ناظر فاقد اعتبار است.

تبصره «۲» ـ شرایط مربوط به شایستگی‌های فنی و تخصصی عضو ناظر به پیشنهاد وزارت کار، رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

تبصره «۳» ـ عضو مطلقاً حق افشای آمار و اطلاعات تجاری و محرمانه واحد را ندارد و نمی‌تواند این اطلاعات را در اختیار فرد یا شخص دیگری قرار دهد.

تبصره «۴» ـ عضو ناظر می‌تواند تصمیماتی را که منجر به تضییع حقوق قانونی کارگران واحد شود را در هیئت های حل اختلاف کار مطرح و درخواست اصلاح یا ابطال آنها را نماید».

۲-۱۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۲)

حذف ماده (۱۲) توصیه می‌شود و پیشنهاد می‌شود متن ماده مذکور به‌صورت پیشنهادی در متن اصلاح شود.

۱۳. بررسی ماده (۱۳)

ماده (۱۳) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۱۳) ــ در تبصره ماده (۲۴) عبارت «دیوان عدالت اداری» جایگزین عبارت «دادگاه صالح» شود.	تبصره ماده (۲۴) ـ شورا در صورت اعتراض به رأی هیئت ماده (۲۲) می‌تواند به دادگاه صالح شکایت نماید و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند.

۱-۱۳. نظر کارشناسی

صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا

واحدها یا آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آنهاست و از آنجا که در بسیاری از موارد، واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، دولتی نبوده و خصوصی هستند، دیوان عدالت صلاحیت رسیدگی به تخلفات مدیر واحد را ندارد و درنتیجه این پیشنهاد مغایر با اصل (۱۷۳) قانون اساسی است.

۲-۱۳. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۳)

حذف ماده (۱۳) توصیه می‌شود.

۱۴. بررسی ماده (۱۴)

ماده (۱۴) طرح	جایگاه در قانون فعلی
ماده (۱۴) ـ در ماده (۲۷) قانون عبارت «مراجع حل اختلاف» جایگزین «دادگاه صالحه» می‌شود.	**ماده (۲۷) ـ** در صورتی‌که شورا با اخراج هریک از کارکنان مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.

۱-۱۴. نظر کارشناسی

به‌موجب فصل نهم قانون کار، سازوکار رسیدگی به‌نحوی است که ابتدا موضوع مورد اختلاف، به هیئت‌های تشخیص ارجاع شده و در صورت اعتراض به رأی هیئت تشخیص، موضوع در هیئت حل اختلاف رسیدگی خواهد شد. همچنین به‌موجب بند «۲» ماده (۱۰) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آرا و تصمیمات قطعی هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها دیوان عدالت اداری است، پس نمی‌توان هیئت حل اختلاف را منحصراً به‌عنوان دادگاه صالح تعیین نمود؛ چراکه مخالف با سازوکار مألوف و مقبول پیش‌بینی شده در قوانین مدونه و نیز مغایر با حقوق کارگر است؛ زیرا امکان تجدیدنظر را که در قوانین فوق برای او در نظر گرفته شده است، سلب می‌نماید.

۲-۱۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۴)

حذف ماده (۱۴) توصیه می‌شود.

۱۵. بررسی ماده (۱۵)

ماده (۱۵) طرح	جایگاه در قانون فعلی
عبارت «واحدهای خصوصی» بعد از عبارت «تحت مدیریت دولتی» در تبصره «۲» ماده (۲۸) اضافه شود.	تبصره «۲» ـ اعضای شورا تا صدور نهایی دادگاه صالح در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی کماکان شاغل بوده و به وظیفه نمایندگی خود در شورا عمل خواهند کرد.

۱-۱۵. نظر کارشناسی

موضوع این ماده مربوط به تبصره «۲» ماده (۲۸) قانون شوراهای اسلامی کار است که در آن امنیت شغلی کارگران را تا زمان صدور نهایی رأی توسط دادگاه، تضمین می‌کند و از آنجایی که این تضمین در متن ماده فوق در قانون فعلی تنها شامل واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی است و در واحدهای خصوصی هیچ ضمانتی برای حفظ این کارکنان تا صدور نهایی رأی دادگاه وجود ندارد، اصلاحیه فوق با اضافه نمودن عبارت «واحدهای خصوصی»، امنیت شغلی مذکور را برای کارکنان این واحدها نیز تضمین می‌کند و از اجحاف محتملی که می‌توانست در حق آنان اعمال شود ممانعت به‌عمل می‌آورد. به‌عبارت دیگر اصلاحیه فوق گامی در جهت رفع تبعیض در مورد حقوق کارکنان شرکت‌های دولتی و خصوصی است. اما با توجه به آنکه شورای محترم نگهبان هنگام تصویب قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار در سال ۱۳۶۳ به‌دلیل نقض قاعده تسلیط، با وارد کردن «واحدهای خصوصی» در این تبصره مخالفت کرده است، به‌نظر می‌رسد طرح مجدد آن با اشکال دوباره شورا مواجه خواهد شد. ضمن اینکه پیشنهاد می‌شود به‌منظور رساتر شدن ماده مذکور عبارت «در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی» حذف و عبارت «در کلیه واحدها» جایگزین شود.

۲-۱۵. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۵)

حذف ماده (۱۵) توصیه می‌شود.

۱۶. بررسی ماده (۱۶)

ماده (۱۶) طرح	جایگاه در قانون فعلی
دو ماده به قانون به شرح زیر الحاق می‌شود: ماده الحاقی ۱ ـ کارگران دارای قرارداد موقت تا زمان اعتبار شورا کماکان شاغل می‌باشند. ماده الحاقی ۲ ـ شرکت در انتخابات شورای اسلامی کار تحت عنوان انتخاب‌کننده و انتخاب‌شونده برای کلیه کارگران حقی قانونی است و هرکس کارگر را از این حق محروم کند یا او را به اجبار در شورا وارد کند و یا مانع انجام وظایف شورایی شود، برابر ماده (۱۷۸) قانون کار متخلف به دادگاه معرفی و مجازات می‌شود.	جایگاهی در قانون فعلی ندارد.

۱-۱۶. نظر کارشناسی

موضوع این ماده مربوط به الحاق دو ماده به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار است. یکی از مشکلات رایج کارگران و اعضای هیئت مدیره شوراهای اسلامی کار، فقدان مصونیت شغلی برای آنان است.

درحقیقت از آنجا که امروزه قسمت اعظم کارگران با قراردادهای موقت یک‌ساله و کمتر از یک‌ساله مشغول به کار هستند، عدم مصونیت فوق باعث می‌شود تا مدیریت آن مجموعه این امکان را داشته باشد تا به‌سادگی قرارداد نمایندگان شجاع و مطالبه‌گر کارگران در شورای اسلامی را هم‌زمان با پایان مدت قرارداد، تمدید نکرده و همکاری با آنان را قطع نماید. این امر گاهی در زمانی اتفاق می‌افتد که مثلاً ۲۰ ماه تا پایان دوره شورا زمان باقی مانده است. به این ترتیب نمایندگان شورا نیز به‌تدریج جسارت لازم را به‌منظور پیگیری حقوق کارگران از دست می‌دهند. با این مقدمه و به‌منظور تضمین امنیت شغلی و حفظ مصونیت برای کارگران، طبق ماده الحاقی ۱ در ماده (۱۶) طرح مذکور، کارگران دارای قرارداد موقّت، تا زمان اعتبار شورا کماکان شاغل خواهند بود. اما الحاقیه فوق این اشکال را دارد که ممکن است مدیر واحد به‌دلیلی موجه مانند ناکارآمدی یا خلاف مقررات عمل کردن نماینده مورد نظر در شورا، تمایل به ادامه همکاری با فرد مورد نظر را نداشته باشد و در این شرایط اجبار به ادامه همکاری، خلاف قاعده تسلیط و لذا خلاف شرع است. اما همچنین به‌نظر می‌رسد در این فقره، قاعده تسلیط با قاعده «لا ضرر و لا ضرار فی الاسلام» در تعارض باشد؛ با این توضیح که در سازوکار فعلی و به دلایلی که شرح آن ذکر شد، نماینده شورا هیچ مصونیتی ندارد و به‌راحتی می‌توان با عدم تمدید قرارداد نمایندگان شجاع، امکان مطالبه‌گری را از آنها سلب نمود و به این ترتیب برای باقی نمایندگان نیز، جسارت و شجاعت پیگیری حقوق کارگران از بین می‌رود. آنچه اهمیت موضوع را بیشتر می‌کند آن است که قرارداد کاری قریب به اتفاق کارگران، یک سال یا کمتر از یک سال است و با سررسید سریع موعد قرارداد، به‌سادگی امکان تصفیه کارگران مطالبه‌گر به‌وجود می‌آید. به این ترتیب از آنجا که امکان پیگیری حقوق بدیهی کارگران از میان می‌رود، ضرر معتنابهی به کارگران وارد می‌آید که امکان محروم شدن آنها را از بسیاری از حقوق بدیهی و اولیه فراهم می‌آورد. آنچه اهمیت موضوع را بیشتر می‌کند، یادآوری این نکته است که در مجامع کارگری که شورای اسلامی کار وجود دارد، طبق تبصره «۴» ماده (۱۳۱) قانون کار، امکان تشکیل هیچ نوع تشکل کارگری دیگر، (انجمن صنفی و سازوکار نمایندگی) وجود ندارد و به این ترتیب هیچ مجرای تعریف شده دیگری برای پیگیری مطالبات کارگران وجود نخواهد داشت و آنها به‌سادگی در معرض تضییع حقوق خود قرار می‌گیرند بی‌آنکه ابزار قدرتمندی برای دفاع از خود داشته باشند. بنابر توضیحات فوق تصویب چنین ماده‌ای ضروری به‌نظر می‌رسد. بنابر توضیحات فوق پیشنهاد می‌شود به‌جای الحاقیه ۱-۱۶، ماده (۲۸) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار به شرح زیر تغییر کند:

ماده (۲۸) پیشنهادی: «در صورتی که هیئت موضوع ماده (۲۲) با اخراج عضو یا اعضای شورا یا عدم تمدید قرارداد کاری آنها، توسط مدیریت مخالف باشد، رأی نهایی با دادگاه صالحه است و دادگاه خارج از نوبت رسیدگی خواهد کرد».

ماده (۲۸) قانون فعلی: «در صورتی که هیئت موضوع ماده (۲۲) با اخراج عضو یا اعضای شورا توسط مدیریت مخالف باشد، رأی نهایی با دادگاه صالحه است و دادگاه خارج از نوبت رسیدگی خواهد کرد».

به این ترتیب اگر هیئت ماده (۲۲)، تشخیص داد که عدم تمدید قرارداد کاری عضو شورا، به‌دلیلی ناموجه و غیرفنی صورت گرفته، می‌تواند مخالفت کرده و در صورت اصرار مدیر به عدم تمدید قرارداد، حکم نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.

همچنین به‌منظور رفع مغایرت احتمالی با شرع، پیشنهاد می‌شود از محل منابعی چون صندوق بیمه بیکاری، دولت موظف به حمایت از چنین کارگرانی باشد تا مغایرت با شرع نیز رفع گردد.

ماده الحاقی ۲ نیز منطبق با ماده (۱۷۸) قانون کار مبنی‌بر منع دخالت افراد در اجبار کارگران بر شرکت یا عدم شرکت در انتخابات است و هماهنگ با روح بسیاری از اصول قانون اساسی (۳۳، ۳۸، ۴۳ و...) مبنی‌بر عدم اجبار هرگونه فعالیت اجباری است، اما از آنجا که در این ماده پیشنهادی، چیزی بر ماده (۱۷۸) قانون کار نیفزوده، طرح آن به‌عنوان یک ماده مستقل، وجهی نداشته و زائد تلقی می‌شود.

۲-۱۶. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۶)

پیشنهاد می‌شود ماده الحاقی ۱ پس از اعمال اصلاحات ذکر شده تصویب شود و توصیه می‌شود به‌جای ایجاد یک ماده جدید، با افزودن عبارت «یا عدم تمدید قرارداد کاری آنها» بعد از عبارت «اخراج عضو یا اعضای شورا» در ماده (۲۸) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، هدف فوق برآورده گردد. علاوه بر این بایستی برای «رفع مغایرت با شرع» تدبیر لازم اندیشیده شود. همچنین حذف ماده الحاقی ۲، توصیه می‌شود.

نتیجه‌گیری

«شوراهای اسلامی کار» برخلاف «انجمن‌های صنفی کارگری» و «الگوهای نمایندگی»، تنها کارکرد صنفی ندارد؛ بلکه علاوه بر آن به‌دلیل ساختار متفاوتی که برای آن تعریف شده، نقش مهم تنظیم‌گری در محیط کار و ایجاد موازنه میان سه ضلع دولت، کارگران و کارفرمایان را ایفا می‌کند. طرح «اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار» به‌منظور ایجاد این موازنه و احیای نقش شوراها به‌عنوان نهادی تنظیم‌گر در محیط کار تهیه و تدوین شده است. به این ترتیب **تأیید کلیات طرح مذکور پیشنهاد می‌شود**. طرحی که می‌تواند گامی مهم در مسیر احقاق حقوق کارگران، بهینه‌سازی نقش و حضور دولت و البته بالا بردن بهره‌وری واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی، ارزیابی گردد.

پیشنهادهایی نیز به‌منظور اصلاح ساختار هیئت‌های تشخیص صلاحیت، مصونیت‌بخشی به اعضا و بهبود سازوکارهای تصمیم‌گیری مطرح می‌شود.

جدول ۱. جمع‌بندی و پیشنهادها

ردیف	ناظر به ماده	آسیب قانون فعلی	پیشنهادها
۱	تبصره ماده (۲)	ناکارآمدی سازوکار تشخیص صلاحیت کاندیداها و نقض استقلال شوراهای کارگری	تبصره ـ تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چارچوب شرایط مذکور در ماده فوق به عهده هیئتی مرکب از: ۱. نماینده وزارت کار ۲. نماینده وزارتخانه مربوطه ۳. نماینده منتخب مجمع کارکنان (دو نفر) ۴. نماینده دادستان می‌باشد.
۲	ماده (۲۸)	عدم مصونیت نمایندگان شورا	پیشنهاد می‌شود با افزودن عبارت «یا عدم تمدید قرارداد کاری آنها» بعد از عبارت «اخراج عضو یا اعضای شورا» در ماده (۲۸) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، امکان مصونیت نمایندگان شورا فراهم آید. علاوه بر این بایستی برای «رفع مغایرت با شرع» به جهت تمدید اجباری قرارداد کار در شرکت‌های خصوصی تدبیر لازم اندیشیده شود.
۳	تبصره «۲» ماده (۱۲)	عدم وجود بازه‌ای بهینه بین برگزاری دو جلسه مجمع عمومی	تبصره «۲» ـ مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل شود، مگر به تشخیص حداقل دوسوم اعضای مجمع عمومی
۴	ماده (۱۹)	ابهام در سازوکارهای تصمیم‌گیری	موضوعات یا بندهای ذیل ماده (۱۹)، طبق ماده (۱۳۹) تا (۱۴۶) قانون کار و با سازوکارهای تعریف شده در آن، در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری شود.

منابع و مآخذ

۱. خمینی، روح‌الله. صحیفه امام، جلد ۶، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی(ره)، ۱۳۷۵.

۲. عادلی، محمد. مسائل و چالش‌های بیرونی و درونی انجمن‌های حرفه‌ای و صنفی در ایران، نشر مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی، ۱۴۰۰.

۳. عزیزی، ابراهیم و محسن صرامی. طراحی راهکارهای برون‌رفت از آسیب‌های موجود قانون نظام صنفی به‌منظور ارتقای اثربخشی آن، تهران، نشریه مدیریت فردا، ۱۴۸ الی ۱۵۹، ۱۳۹۷.

۴. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۵۸.

۵. قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، مصوب ۱۳۶۳.

۶. قانون کار، مصوب ۱۳۶۹.

۷. کلینی، ابی جعفر محمدبن یعقوب (۱۴۰۱ ق)، الکافی، چاپ چهارم بیروت، دار صعب ـ دارالتعارف.

۸. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق)، بحارالانوار، چاپ سوم، جلد ۱۰۳، بیروت، دار احیاءالتراث العربی.

۹. نورث، داگلاس و والیس، جان و وینگسات، باری. خشونت و نظم‌های اجتماعی، ترجمه جعفر خیرخواهان و رضا مجیدزاده، تهران، نشر روزنه، ۱۳۹۵.

10. Estevez, Abe, Margarita, Iversen, Torben, &Soskice, David (2001), Social protection and the formation of skills: A Interpretation of the welfare state. Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative

advantage. Oxford University Press.
11. Fishback, Price V, & Kantor, Shawn Everett (2000). *A prelude to the welfare state: The origins of workers compensation*. University of Chicago Press.
12. Garrett, Geoffrey (1998), *Partisan politics in the global economy*. Cambridge University Press.
13. Hitt, michael, Bierrman, Leonard, Shimizu, Katsuhiko (2004). *Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms*. The Academy of Management Journal. 44, 13-28.
14. Iversen, Torben (2005), *Capitalism, democracy and welfare*. Cambridge University Press.
15. Mares, Isabella (2003), *The politics of social risk: Business and welfare state development*. Cambridge University Press.
16- Pew Tong, Hong, Plowman (2007*), Intellectual Capital and Financial Retaurns of Companies*, Journal of Intellecyual Capital, No. 1, pp. 76-95.