

ثبت: ۶۴۲  
اسفند ۱۴۰۰  
مسلسل: ۱۸۰۹۴  
دوره یازدهم - سال دوم

**اظهار نظر کارشناسی درباره:**  
**«طرح اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار»**



مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۸۰۹۴

کد موضوعی: ۲۱۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار»

نام دفتر: مطالعات اجتماعی (گروه توسعه تعاون، مشارکت‌های مردمی و سرمایه اجتماعی)

تهیه و تدوین: محمدتقی ضرغام افشار

همکاران: سینا شیخی، روح‌الله مکارم

ناظران علمی: حسین بابایی مجرد، سامان یوسفوند

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. شورای اسلامی کارگر

۲. کارگر

۳. کارفرما

۴. حقوق کارگر



تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۸

به نام خدا

### فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۳.....	مقدمه
۵.....	بررسی کلیات طرح
۷.....	بررسی مواد طرح
۲۴.....	نتیجه‌گیری
۲۵.....	منابع و مآخذ





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

### چکیده

سه مدل شکل رسمی مندرج در فصل ششم قانون کار (شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگران و نهاد نمایندگی کارگران) به صورت بالقوه بسترهای قانونی مساعدی برای پیگیری حقوق و مطالبات کارگران هستند، اما با وجود این، هریک از سه مدل فوق، از ضعف‌ها و نقصان‌هایی رنج می‌برند. در این میان مواجهات میدانی نشان می‌دهد که «شوراهای اسلامی کار» و «انجمن‌های صنفی»، نسبت به مدل نمایندگی، به دلیل بهره‌مندی از ابزارها و اهرم‌های لازم برای پیگیری مطالبات کارگران، به صورت بالقوه با اقبال بیشتری از سوی کارگران مواجه بوده‌اند. اما وجود برخی نواقص قانونی در ساختار این تشکلهای، مانند محدودیت در حیطه وظایف و اختیارات، سازوکارهای معیوب در فرایند انتخابات شوراهای و... باعث شده این تشکلهای نیز به تدریج کارکرد خود را در پیگیری صحیح مطالبات کارگران تا حد زیادی از دست بدهند. از این رو طرح «اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار»، به منظور رفع این نواقص و ایجاد هماهنگی و موازنه در محیط کار، در دستور کار نمایندگان محترم مجلس قرار گرفته است. در این گزارش ضمن بررسی این طرح، به مهم‌ترین نقاط قوت و ضعف آن پرداخته شده است. رویکرد کلی حاکم بر طرح، ایجاد توازن میان کارگران و کارفرمایان است، توازنی که در دهه‌های اخیر به شکل غیرعادلانه‌ای به نفع کارفرمایان چرخیده است. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود با کلیات طرح حاضر موافقت شود.

همچنین در بررسی تفصیلی مواد این طرح به ترتیب:

- پیشنهاد 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.

- در فرایند تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی، حذف «نماینده وزارتخانه» از هیئت تشخیص صلاحیت، خلاف نقش تنظیم‌گری دولت در شوراهای ارزیابی گردید، اما پیشنهاد شد «نماینده دادستان» به این هیئت اضافه شود و همچنین تعداد نمایندگان منتخب مجمع کارکنان، به دو نفر افزایش یابد.

- 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 و لذا تصویب آن، پیشنهاد نمی‌شود.

- در سازوکار سلب عضویت اعضا از شورا، حذف هیئت موضوع ماده (۲۲)، به‌عنوان تأییدکننده نهایی این فرایند، بسترساز ایجاد تعارض منافع ارزیابی گردید و لذا تصویب آن، پیشنهاد نمی‌شود.

- 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.

- 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.

- 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 اصل (۱۳۹) تا (۱۴۵) قانون کار تعریف شود.

- 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 و لذا پیشنهاد حذف این ماده داده می‌شود.

- ماده الحاقی مبنی بر حفظ وضعیت شغلی کارگران دارای قرارداد موقت تا زمان اعتبار شورا با ملاحظاتی که ذکر شد، گامی مهم در رفع تضییع حقوق کارگران ارزیابی شد و لذا پیشنهاد تصویب آن داده می‌شود و همچنین ماده الحاقی دوم مبنی بر منع هرگونه اجبار علیه کارگران در فرایند انجام انتخابات، به دلیل مشابه بودن با ماده (۱۷۸) قانون کار، غیرضروری ارزیابی شد و لذا تصویب آن پیشنهاد نمی‌شود.

همچنین در پایان به‌منظور ارتقای کیفیت قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، چهار پیشنهاد 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 اصل (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، به دلیل حضور مؤثر و بی‌بدیلی که در برهه‌های گوناگون داشته‌اند، همواره مورد تکریم و عنایت ویژه حضرت امام خمینی(ره) و رهبر معظم انقلاب اسلامی بوده‌اند. امام خمینی(ره) در تبیین جایگاه کارگران به صراحت می‌فرماید: «کارگران ما، چه طبقه دهقان و چه طبقه کارگران سایر کارخانه‌ها و سایر جاه‌ها، ... برکاتی که در کشور هست، مرهون وجود آنهاست و لهذا آنها مقدمند بر همه».<sup>۱</sup> رهبر معظم انقلاب نیز در تاریخ ۱۷ اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۹ به مناسبت هفته کار و کارگر در بیان ضرورت توجه به حقوق کارگر فرمودند: «حقوق طبیعی نیروی کار باید رعایت شود: دستمزد عادلانه و پرداخت منظم و بدون تأخیر آن، امنیت شغلی، بیمه، آموزش، خدمات رفاهی و بهداشت و درمان مسائل بسیار مهمی هستند». ضمن آنکه جایگاه کارگران در آموزه‌های دینی ما نیز، جایگاهی ویژه و منحصر به فرد بوده است و روایات فراوان و مؤکدی در مورد تکریم کارگران و حفظ حقوق آنان وارد شده است. به عنوان نمونه پیامبر گرامی اسلام (ص)، ظلم در پرداخت مزد کارگر را از گناهان کبیره یاد کرده‌اند<sup>۲</sup> یا امام صادق (ع) می‌فرماید: «پیش از آنکه عرق آنان (کارگران) خشک شود، مزدشان را بپرداز».<sup>۳</sup>

بر این اساس یکی از اصول مهمی که مبنای تنظیم «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ قرار گرفته، اصل (۱۰۴) قانون اساسی است که به منظور تأمین قسط اسلامی و پیشرفت شرکت و کارگاه مربوطه، اجازه تأسیس شوراهای کارگری را به کارگران داده است. اما با وجود تأکیدات قانونی صریح، عنایت ویژه رهبران انقلاب اسلامی و انگیزه طراحان قانون اساسی به منظور تکریم کارگران و حفظ حقوق آنان، در سال‌ها و دهه‌های اخیر شاهد آن هستیم که به موازات کاهش قدرت تشکلهای کارگری، مشکلات عدیده‌ای نیز برای کارگران رخ داده است؛ از جمله به تعویق افتادن مکرر حقوق آنان (به صورتی که بعضاً بیش از ۶ ماه پرداختی جدید دریافت نمی‌کنند)، اخراج بی‌قاعده آنان تحت عنوان طرح تعدیل کارگران، موقتی‌سازی قراردادهای کارگری که علاوه بر صدمه زدن به امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران، امکان مطالبه حقوق مصرح آنان را نیز تا حد زیادی از آنان سلب نموده است.

۱. صحیفه امام، ج ۶: ۱۷۴.

۲. بحارالانوار، ج ۱۰۲، ص ۱۷۰.

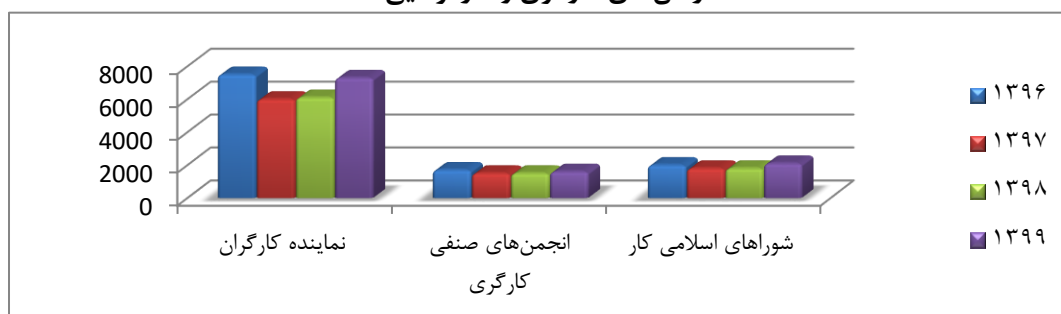
۳. الکافی، ج ۵، ص ۲۸۹.

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، به طوری 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:

- عدم استقلال تشکل‌های کارگری و دخالت‌های مختلف مدیریت در امور این تشکل‌ها.
- سازوکارهای معیوب در فرایند انتخابات شوراهای کار؛ به طوری که امکان مداخله مدیر و نماینده وزارتخانه را در انتخابات ایجاد می‌کند.
- فقدان حمایت‌های قانونی لازم به‌منظور پیوستن کارگران با قراردادهای موقت به این تشکل‌ها.
- و...

در این میان مواجهات میدانی نشان می‌دهد که شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی نسبت به مدل نمایندگی، به دلیل بهره‌مندی از ابزارها و اهرم‌های لازم برای پیگیری مطالبات کارگران، همواره با اقبال بیشتری از سوی کارگران مواجه بوده‌اند. برعکس، مدل نمایندگی، از اقبال کمتری از سوی کارگران برخوردار بوده است؛ چراکه کارفرمایان همواره امکان نفوذ و کنترل بیشتری بر نماینده کارگران داشته‌اند. به عبارت دیگر آن دسته از نمایندگان که قصد وکالت واقعی از سوی کارگران را داشته باشند، به طرق مختلف در معرض تهدید و تطمیع کارفرمایان قرار می‌گیرند و موقعیت آنان را به شدت آسیب‌پذیر می‌نماید. با وجود این به دلیل نفوذ و قدرت کارفرمایان، همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود، در عمل مدل نمایندگی کارگران، بیشترین فراوانی را در میان انواع تشکل‌های کارگری شامل می‌شود؛ امری که می‌تواند نمایانگر نفوذ مدیران و کارفرمایان در میان تشکل‌های کارگری باشد.

نمودار ۱. سازمان‌های کارگری برحسب انواع آن (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)<sup>۱</sup>



1. Weo.mcls.gov.ir





با وجود این، شوراهای اسلامی کار نیز دچار آسیب‌ها و نقصان‌های عدیده‌ای هستند که اثربخشی و قدرت آنها را در پیگیری مطالبات کارگران، تحت‌الشعاع قرار داده است. چنین وضعیتی ضرورت بازاندیشی و بازطراحی نظام حقوقی مربوط به کارگران را ایجاد می‌کند تا ضمن انجام برخی اصلاحات و جرح و تعدیل‌های مناسب در مواد مربوط به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، بسترهای لازم را به‌منظور نمایندگی هرچه باکیفیت‌تر از سوی کارگران توسط این تشکل‌ها فراهم آورد. به این ترتیب، «طرح اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» که برخی از فعالان کارگری نیز در مراحل و تدوین مواد آن حضور داشته‌اند، تهیه گردید و در تاریخ نهم مردادماه سال ۱۳۹۷ این طرح 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 که طرحی مشابه طرح فعلی با شماره ثبت ۶۸۴ با عنوانی همانند (طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار) و با تغییراتی جزئی نسبت به این طرح، در دستور کار قرار گرفته که می‌توانست با ادغام در یک طرح واحد، از اطاله بررسی و اصلاح قانون فوق، ممانعت به‌عمل آورد.

### بررسی کلیات طرح

دهه‌هاست که مسئله «پویایی محیط کار» و «سرمایه انسانی» در سازمان‌ها و کارخانه‌ها توجه بسیاری از محققین را به‌خود جلب کرده است. به‌طوری که این موارد به‌عنوان شاخص‌هایی برای تعیین ارزش شرکت‌ها، کارخانه‌ها و سایر واحدهای تولیدی مورد استفاده قرار می‌گیرند. (پیو تانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) یکی از مهم‌ترین اصول در تشکیل یک فضای پویا، بانشاط، 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<sup>۲</sup> 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 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.

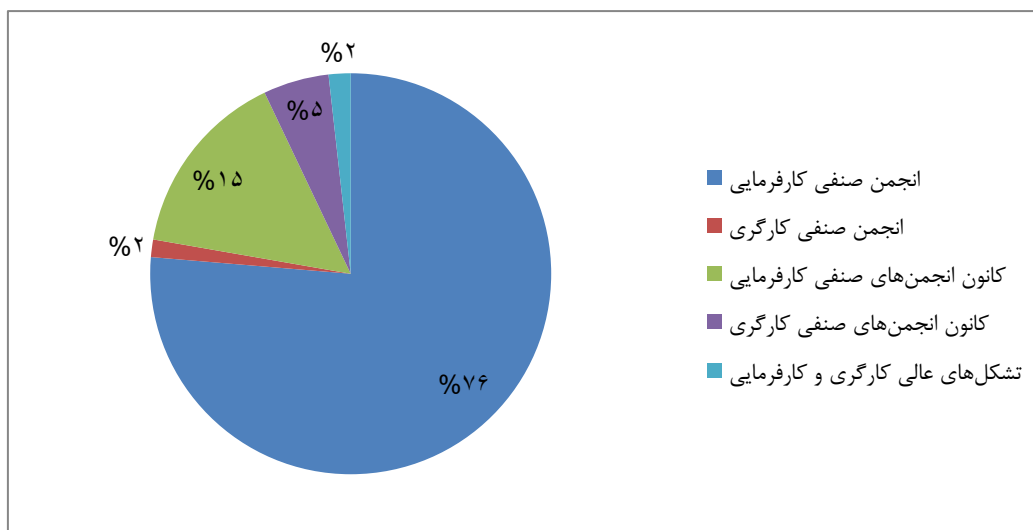
نکته جالب آنکه در حالی که ادبیات پیشین درباره برنامه‌های رفاهی و رسیدگی به حقوق کارگران، بیان می‌کردند که حکومت، این برنامه‌ها را به اجبار بر کارفرمایان و طبقه سرمایه‌دار تحمیل می‌کرد، شواهد جدید ارائه شده نشان می‌دهند که بنگاه‌ها و رهبران کسب‌وکار، رأساً در ایجاد این برنامه‌ها همکاری داشته‌اند. (استیوز آبه<sup>۱</sup> و دیگران ۲۰۰۱؛ گارت<sup>۲</sup> ۱۹۹۸؛ ایورسن<sup>۳</sup> ۲۰۰۵؛ مارس<sup>۴</sup> 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، در نهایت به نفع کارفرمایان و مدیران تمام خواهد شد. به عبارت دیگر آنان معتقدند اجرای این برنامه‌ها، همگی منافع بازار را توزیع کرده و کمک می‌کنند تا جلوی بازتوزیع گسترده‌تر گرفته شود. بیشتر این برنامه‌ها به جای آنکه در بازار دخالت کنند، مکمل آن هستند. در قلب این ادبیات موضوعی جدید، این مشاهده قرار دارد که اجرای برنامه‌های اجتماعی و احقاق حقوق کارگران، آنان را ترغیب به انجام سرمایه‌گذاری‌های خاص بنگاه و صنعت می‌کند که پاداش‌هایی برای هر دو گروه کارگران و بنگاه‌ها دربردارد. فیشبک<sup>۵</sup> و کانتور<sup>۶</sup> (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 حتی 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 کرد. 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 برهم‌خورده میان کارگران و کارفرمایان برمی‌دارد. به این ترتیب پیشنهاد تصویب کلیات طرح مذکور داده می‌شود؛ طرحی که می‌تواند گامی مهم در مسیر احقاق حقوق کارگران، موازنه در محیط کار و البته بالا بردن بهره‌وری واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، تفسیر شود.

### بررسی مواد طرح

#### ۱. بررسی ماده (۱)

##### ۱-۱. ماده (۱) طرح پیشنهادی

تبصره‌های ماده (۱) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ به شرح زیر اصلاح می‌شود: تبصره «۱» - مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و سایر 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»** - جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل یک‌دوم اعضا تشکیل و انتخابات آن با حداکثر نسبی آرای حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجتماع یک‌دوم اعضای مجمع ممکن نشود مجمع با حضور هر تعداد از اعضا تشکیل و رأی‌گیری به عمل می‌آید و نیز از اعضای که در مجمع شرکت نکرده‌اند تا رسیدن به حداقل یک‌دوم اعضا رأی‌گیری می‌شود. به هر حال آرای منتخبین نباید از یک‌سوم کل آرا کمتر باشد.

**تبصره «۳»** - 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.

### ۲-۱. جایگاه در قانون فعلی

**ماده (۱)** - به منظور 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»** - مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و سایر کارکنان به استثنای مدیریت تشکیل می‌شود.

**تبصره «۲»** - 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. به هر حال آرای منتخبین نباید از یک‌سوم کل آرا کمتر باشد.

**تبصره «۳»** - تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چارچوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت، نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می‌نماید.

### ۳-۱. اظهار نظر کارشناسی

اصلاح تبصره‌های ماده (۱) به منظور کسب استقلال بیشتر شوراهای اسلامی کار و مصونیت آنها از مداخلات مدیریت صورت گرفته است؛ اما به دلیل ماهیت شوراهای اسلامی کار که طبق اصل (۱۰۴) قانون اساسی بر مبنای 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.



در خصوص 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 هر چه 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 باشد که نفع آن عمدتاً متوجه برخی افراد ذی‌نفوذ در شوراها می‌گردد؛ کسانی که در خلأ نظارت‌های بدنه شورا، تصمیم‌گیری‌های اساسی را برعهده دارند و بیشترین عایدی را نیز نصیب عده‌ای محدود می‌کنند. به این ترتیب حذف تبصره «۲» ماده (۱) طرح توصیه می‌شود.

در تبصره «۳» ماده (۱)، طبق قانون فعلی، شورا می‌توانست «در امور مربوطه به وظایف مدیریت، نظرات خود را به صورت 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 عبارتی مثل «باید مورد توجه قرار دهد» و «لحاظ نماید»، دارای ابهام است و معلوم نیست موضوع مدنظر نویسندگان طرح دقیقاً چه بوده و اینکه آیا طبق این عبارات، کلیه این مصوبات لازم‌الاجرا هستند یا اینکه صرفاً پیشنهادهایی است که می‌تواند توسط مدیریت پذیرفته نشود. نکته دوم نیز اینکه دقیقاً به دلیل همین ابهام، هیچ بار حقوقی و ضمانت اجرایی نمی‌توان بر آنها بار کرد. در نهایت 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 به نظر می‌رسد. بنابر آنچه گفته شد، حذف تبصره «۳» ماده (۱)، توصیه می‌شود.

#### ۴-۱. نظر نهایی پیرامون ماده (۱) طرح

پیشنهاد حذف تبصره‌های «۱»، «۲» و «۳» ماده (۱) داده می‌شود.

#### ۲. بررسی ماده (۲)

##### ۲-۱. ماده (۲) طرح پیشنهادی

در جزء «۲» تبصره ماده (۲) عبارت «نماینده کانون شورای اسلامی کار استان» جایگزین عبارت «نماینده وزارتخانه مربوطه» می‌شود.

##### ۲-۲. جایگاه در قانون فعلی

تبصره ماده (۲) - 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.

### ۳-۲. نظر کارشناسی

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، به دلیل تعارض منافی که محتمل است بین کارگران با مدیران و نماینده دولت به وجود آید، امکان مداخله به منظور حذف کسانی که مزاحم تلقی می‌شوند فراهم می‌شود و این مسئله، با استقلال تشکلهای و شوراهای اسلامی کار در تنافی است. اگرچه قانون شوراهای اسلامی کار، بر مبنای اصل (۱۰۴) قانون اساسی شکل گرفته، 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 اخلاقی 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» به جای «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 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 نگهبان تأسیس نهادهای ملی و استانی برای شورای اسلامی کار را خلاف اصل (۱۰۴) دانسته است (نظر شورای نگهبان در خصوص لایحه کار مورخ ۱۳۶۸/۷/۲۴ به شماره ۱۱۲۹)، این پیشنهاد نیز مخالف اصل مذکور به نظر می‌رسد.

پیشنهاد می‌شود به منظور 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» به عنوان یکی از ارکان هیئت تشخیص صلاحیت، حفظ شده و با افزودن «نماینده دادستان» به عنوان رکن چهارم، بی‌طرفی این هیئت تضمین گردد.



#### ۲-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۲) طرح

پیشنهاد می‌شود بند «ب» ماده (۲) طرح 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)

##### ۳-۱. ماده (۳) طرح پیشنهادی

متن ذیل جایگزین ماده (۳) قانون و تبصره‌های آن می‌شود:

**ماده (۳) - انتخابات شوراها با نظارت کانون استان برگزار می‌شود و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود. تبصره «۱» - انتخابات هر شورا باید حداقل پانزده روز پیش از پایان دوره شورای قبل انجام شود. تبصره «۲» - نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به ریاست مسن‌ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس و یک نایب رئیس و یک منشی به اکثریت آرا انتخاب می‌نماید.**

##### ۳-۲. جایگاه در قانون فعلی

**ماده (۳) - انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار برگزار می‌گردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود. تبصره «۱» - وزارت کار موظف است آیین‌نامه انتخابات را حداکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیئت وزیران برساند.**

**تبصره «۲» - شروع انتخابات شوراها یک ماه پس از تصویب آیین‌نامه انتخاباتی خواهد بود. تبصره «۳» - انتخابات هر شورا باید حداقل پانزده روز پیش از پایان دوره شورای قبل انجام شود. تبصره «۴» - نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار و به ریاست مسن‌ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس و یک نایب رئیس و یک منشی به اکثریت آرا انتخاب می‌نماید.**

##### ۳-۳. 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 شد. به این ترتیب این ماده پیشنهادی، گامی دیگر در راستای استقلال و خوداتکایی این شوراها طبق اصل (۲۶) قانون اساسی به حساب 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 مبنی بر ضرورت

ایجاد نظام اداری صحیح در تعارض قرار می‌گیرد.

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

#### ۳-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۳) طرح

پیشنهاد حذف ماده (۳) داده می‌شود.

#### ۴. بررسی ماده (۴)

##### ۴-۱. ماده (۴) طرح پیشنهادی

ماده (۷) قانون به شرح زیر اصلاح می‌شود:

**ماده (۷) -** سلب عضویت هریک از اعضا مبنی بر تخلف و یا عملکرد نامطلوب و یا فقدان شرایط مذکور در ماده (۲) این قانون با رأی دوسوم مجموع اعضا و با نظارت کانون استان امکان‌پذیر است.

##### ۴-۲. جایگاه در قانون فعلی

**ماده (۷) -** سلب عضویت هریک از اعضای شورا مبنی بر 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) استان‌پذیر خواهد بود.

##### ۴-۳. نظر کارشناسی

ماده مذکور که مربوط به سازوکار سلب عضویت اعضا به دلیل 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، نهایتاً با تأیید هیئت موضوع ماده (۲۲) صورت می‌پذیرفته است، طبق این اصلاحیه به جای تأیید این هیئت، با نظارت نهایی کانون استان امکان‌پذیر می‌شود. این اصلاحیه نیز به منظور کسب استقلال بیشتر این شوراها طبق اصل (۲۶) قانون اساسی صورت گرفته است. اما عبارت جایگزین، نیاز به تنقیح بیشتر دارد. به عبارت دیگر سازوکار نظارت مطرح شده در اصلاحیه مشخص نیست و به شدت ابهام دارد. آیا این نظارت به معنای 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.

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

در نهایت اینکه عبارت «عملکرد نامطلوب»، عبارتی مبهم و قابل تفسیر است، بنابراین بهتر است

حذف یا تعریف شود.





در نهایت پیشنهاد می‌شود به منظور جلوگیری از تعارض منافع، سازوکار سلب عضویت اعضا بر همان منوال فعلی و بدون تغییر باقی بماند.

#### ۴-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۴) طرح

حذف ماده (۴) توصیه می‌شود.

#### ۵. بررسی ماده (۵)

##### ۵-۱. ماده (۵) طرح پیشنهادی

عبارت «کانون استان» در ماده (۸) قانون جایگزین عبارت «وزارت کار» می‌شود.

##### ۵-۲. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۸) - شورایی که بیش از یک سوم اعضایش استعفا دهند یا فوت نمایند یا مسلوب‌العضویه گردند، وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداکثر ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید.

##### ۵-۳. 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 مبنی بر ضرورت ایجاد نظام اداری صحیح در تعارض قرار می‌گیرد و نمی‌تواند مورد تأیید باشد.

##### ۵-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۵)

پیشنهاد حذف ماده (۵)، داده می‌شود.

#### ۶. بررسی ماده (۶)

##### ۶-۱. ماده (۶) طرح پیشنهادی

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.

##### ۶-۲. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۹) - ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌گردد.

تبصره «۲» - مرجع تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار، هیئت موضوع ماده (۲۲) می‌باشد.

### ۳-۶. نظر کارشناسی

اصلاح صورت گرفته در متن ماده (۹) قانون فعلی، صرف‌نظر از ایجاد اختلال در ایفای وظایف کاری و افزایش هزینه‌های واحد کاری، به دلیل 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 است، 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 پیشنهاد حذف ماده اصلاحی مذکور داده می‌شود.

### ۴-۶. نظر نهایی پیرامون ماده (۶)

حذف ماده (۶) طرح توصیه می‌شود.

### ۷. بررسی ماده (۷)

#### ۱-۷. ماده (۷) طرح پیشنهادی

در ماده (۱۰) قانون، عبارت «کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان»، جایگزین عبارت «هیئت موضوع ماده (۲۲)» می‌شود.

#### ۲-۷. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۱۰) - شورا در حدود وظایف و اختیارات خود در برابر هیئت موضوع ماده (۲۲) و مجمع کارکنان مسئول است.

### ۳-۷. 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 هم‌هنگی 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، حذف ماده مذکور توصیه می‌شود.



#### ۴-۷. نظر نهایی پیرامون ماده (۷)

حذف ماده (۷) توصیه می‌شود.

#### ۸. بررسی ماده (۸)

##### ۸-۱. ماده (۸) طرح پیشنهادی

در ماده (۱۱) قانون، عبارت «معترض می‌تواند مراتب را جهت رسیدگی به هیئت موضوع ماده (۲۲) ارجاع نماید و رأی آن هیئت قطعی است» به عبارت «مراتب جهت رسیدگی نهایی مربوط و وظایف شورا به اداره تشکیل کارگری و کارفرمایی و در مرحله بعد به مراجع صالحه موضوع اصل یکصد و ششم قانون اساسی مربوط است. منظور از مراجع صالحه دیوان عدالت اداری است.» اصلاح می‌شود.

##### ۸-۲. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۱۱) - 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.

##### ۸-۳. نظر کارشناسی

اولاً متن پیشنهادی به جهت ویرایشی و جمله‌بندی دارای ایراد است و لازم است اصلاح شود. به عنوان نمونه، به نظر می‌رسد عبارت «مربوط 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 بنا به 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 به منظور حل اختلاف برای آن پیش‌بینی نشده است. همچنین مشخص نیست نقش این تشکل در حل اختلاف دقیقاً به چه شکلی می‌باشد. 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 پیشنهاد فوق این است که در زمان اختلاف بین شورا و واحدهای خصوصی، به لحاظ حقوقی امکان مراجعه مستقیم به دیوان عدالت وجود ندارد. اما با توجه به آنکه هیئت موضوع ماده (۲۲) یک نهاد شبه قضایی 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.»

#### ۴-۸. نظر نهایی پیرامون ماده (۸)

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

#### ۹. بررسی ماده (۹)

##### ۹-۱. ماده (۹) طرح پیشنهادی

تبصره «۲» ماده (۱۲) قانون به شرح ذیل اصلاح شود:

تبصره «۲» - مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده براساس ضرورت تشکیل می‌شود.

##### ۹-۲. جایگاه در قانون فعلی

تبصره «۲» - مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل شود.

##### ۹-۳. 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 یک بار 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. از این رو پیشنهاد می‌شود به منظور اعمال ملاحظه فوق و پرهیز از ابهام‌گویی، به جای 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.

#### ۹-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۹)

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

#### ۱۰. بررسی ماده (۱۰)

##### ۱۰-۱. ماده (۱۰) طرح پیشنهادی

تبصره ماده (۱۵) قانون حذف شود.

##### ۱۰-۲. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۱۵) - وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید.

تبصره - 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.

##### ۱۰-۳. 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)، مبنی بر حذف تبصره ماده (۱۵) قانون تشکیل شوراها را اسلامی کار داده می‌شود.

##### ۱۰-۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۰)

پیشنهاد تصویب ماده (۱۰) داده می‌شود.

#### ۱۱. بررسی ماده (۱۱)

##### ۱۱-۱. ماده (۱۱) طرح پیشنهادی

صدر ماده (۱۹) قانون به شرح زیر اصلاح و بندهای آن ابقا می‌شود:

**ماده (۱۹) -** موضوعات یا بندهای زیر در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری می‌شود:

**۱۱-۲. جایگاه در قانون فعلی**

**ماده (۱۹) -** 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.

(ه) 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.

**۱۱-۳. 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 مبنی بر «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 یک طرف 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 یا...؟

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

به دلیل 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 تعریف‌شده در آن، در کمیته‌ای تحت عنوان کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت تصمیم‌گیری می‌شود».

#### ۴-۱۱. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۱)

پیشنهاد می‌شود ماده (۱۱) طرح، پس از اعمال اصلاحات ذکرشده، به تصویب برسد.

#### ۱۲. بررسی ماده (۱۲)

##### ۱-۱۲. ماده (۱۲) طرح پیشنهادی

ماده (۲۱) قانون تشکیل شورای اسلامی کار به شکل زیر اصلاح می‌شود:

ماده (۲۱) - شورا موظف است یک نفر را به‌عنوان عضو هیئت مدیره جهت شرکت در جلسات هیئت مدیره با حق رأی به مدیریت شرکت معرفی نماید.

##### ۲-۱۲. جایگاه در قانون فعلی

ماده (۲۱) - 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 رأی شرکت خواهد کرد.

##### ۳-۱۲. 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<sup>۱</sup> 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» -** جلسات هیئت مدیره بدون حضور عضو ناظر فاقد اعتبار است.

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

**تبصره «۳» -** 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» -** عضو ناظر می‌تواند تصمیماتی را که منجر به تضییع حقوق قانونی کارگران واحد شود را در هیئت‌های حل اختلاف کار مطرح و درخواست اصلاح یا ابطال آنها را نماید.»

#### ۴-۱۲. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۲)

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

#### ۱۳. بررسی ماده (۱۳)

##### ۱-۱۳. ماده (۱۳) طرح پیشنهادی

در تبصره ماده (۲۴) عبارت «دیوان عدالت اداری» جایگزین عبارت «دادگاه صالح» شود.

##### ۲-۱۳. جایگاه در قانون فعلی

**تبصره ماده (۲۴) -** شورا در صورت اعتراض به رأی هیئت ماده (۲۲) می‌تواند به دادگاه صالح شکایت

۱. منظور، قاعده‌ای است که مالک را کاملاً مسلط بر اموال و دارایی‌هایش می‌داند و هرگونه تعدی و خدشه به این تسلط را خلاف شرع تفسیر می‌کند.





نماید و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند.

### ۳-۱۳. 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 در نتیجه این پیشنهاد مغایر با اصل (۱۷۳) قانون اساسی است.

### ۴-۱۳. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۳)

حذف ماده (۱۳) توصیه می‌شود.

### ۱۴. بررسی ماده (۱۴)

#### ۱-۱۴. ماده (۱۴) طرح پیشنهادی

در ماده (۲۷) قانون عبارت «مراجع حل اختلاف» جایگزین «دادگاه صالحه» می‌شود.

#### ۲-۱۴. جایگاه در قانون فعلی

در صورتی که شورا با اخراج هریک از کارکنان مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.

### ۳-۱۴. نظر کارشناسی

به موجب فصل نهم قانون کار، سازوکار رسیدگی به نحوی 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 به موجب 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 منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها برعهده دیوان عدالت اداری است، پس نمی‌توان هیئت حل اختلاف را منحصرأ به عنوان 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، سلب می‌نماید.

### ۴-۱۴. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۴)

حذف ماده (۱۴) توصیه می‌شود.

### ۱۵. بررسی ماده (۱۵)

#### ۱-۱۵. ماده (۱۵) طرح پیشنهادی

در تبصره «۲» ماده (۲۸) عبارت «واحدهای خصوصی» بعد از عبارت «تحت مدیریت دولتی» اضافه می‌شود.

## ۲-۱۵. جایگاه در قانون فعلی

تبصره «۲» - 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.

## ۳-۱۵. 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 می‌باشد 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 احتمالی که می‌توانست در حق آنان اعمال شود ممانعت به عمل می‌آورد. به عبارت دیگر اصلاحیه فوق گامی در جهت رفع تبعیض در مورد حقوق کارکنان شرکت‌های دولتی و خصوصی می‌باشد. اما با توجه به آنکه شورای محترم نگهبان هنگام تصویب قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار در سال ۱۳۶۳ به دلیل نقض قاعده تسلیط، با وارد کردن «واحدهای خصوصی» در این تبصره مخالفت کرده است، به نظر می‌رسد طرح مجدد آن با اشکال دوباره شورا مواجه خواهد شد. ضمن اینکه پیشنهاد می‌شود به منظور رساتر شدن ماده مذکور عبارت «در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی» حذف و عبارت «در کلیه واحدها» جایگزین شود.

## ۴-۱۵. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۵)

حذف ماده (۱۵) توصیه می‌شود.

## ۱۶. بررسی ماده (۱۶)

### ۱-۱۶. ماده (۱۶) طرح پیشنهادی

دو ماده به قانون به شرح زیر الحاق می‌شود:

**ماده الحاقی (۱) -** کارگران دارای قرارداد موقت تا زمان اعتبار شورا کماکان شاغل می‌باشند.

**ماده الحاقی (۲) -** شرکت در انتخابات شورای اسلامی کار تحت عنوان انتخاب‌کننده و انتخاب‌شونده برای کلیه کارگران حقیقی 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.



## ۱۶-۲. جایگاه در قانون فعلی

جایگاهی در قانون فعلی ندارد.

## ۱۶-۳. 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 به سادگی 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 به تدریج جسارت لازم به منظور پیگیری حقوق کارگران را از دست می‌دهند. با این مقدمه و به منظور تضمین امنیت شغلی و حفظ مصونیت برای کارگران، برطبق ماده الحاقی (۱) در ماده (۱۶) طرح مذکور، کارگران دارای قرارداد موقت، تا زمان اعتبار شورا کماکان شاغل خواهند بود. اما الحاقیه فوق این اشکال را دارد که ممکن است مدیر واحد به دلیلی 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 می‌باشد. اما همچنین به نظر 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 به راحتی 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 موعده قرارداد، به سادگی امکان تصفیه کارگران مطالبه‌گر به وجود می‌آید. به این ترتیب از آنجا که امکان پیگیری حقوق بدیهی کارگران از میان می‌رود، ضرر معتنا بهی 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 به سادگی در معرض تضییع حقوق خود قرار می‌گیرند بی‌آنکه ابزار قدرتمندی برای دفاع از خود داشته باشند. بنابر توضیحات فوق تصویب چنین ماده‌ای ضروری به نظر 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 مبنی بر 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...) مبنی بر عدم اجبار هرگونه فعالیت اجباری است، اما از آنجا که در این ماده پیشنهادی، چیزی بر ماده (۱۷۸) قانون کار نیافزوده، طرح آن به‌عنوان یک ماده مستقل، وجهی نداشته و زائد تلقی می‌شود.

**۴-۱۶. نظر نهایی پیرامون ماده (۱۶)**

پیشنهاد می‌شود ماده الحاقی (۱) پس از اعمال اصلاحات ذکر شده تصویب شود و توصیه می‌شود به جای 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

از مهم‌ترین اصول در تشکیل یک فضای پویا، بانشاط، اخلاقی و حتی مساعد به‌منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار، ایجاد **توازن** میان کارگران و کارفرمایان است. همان‌طور که در طول گزارش توضیح داده شد، برهم خوردن این توازن از هر سمت به ناکارآمدی کل مجموعه می‌انجامد. طرح «اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار» طرحی است به‌منظور بازگرداندن این توازن در رابطه میان کارگران و کارفرمایان. توازنی که در دهه‌های اخیر به شکل غیرعادلانه‌ای به نفع کارفرمایان چرخیده است. به این



ترتیب تأیید کلیات طرح مذکور پیشنهاد می‌شود. طرحی که می‌تواند گامی مهم در مسیر احقاق حقوق کارگران و البته بالا بردن بهره‌وری واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، ارزیابی گردد. در بررسی مواد این طرح پیشنهاد تصویب مواد (۲)، (۸)، (۹)، (۱۰)، (۱۱) و (۱-۱۶)، مشروط به اعمال اصلاحات ذکر شده، داده می‌شود. همچنین به‌منظور ارتقای کیفیت قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار پیشنهادهایی به شرح زیر اعلام می‌شود:

### جدول 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 - تشخیص صلاحیت کاندیداهاى 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» - 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 مأخذ

۱. خمینی، روح‌الله. **صحیفه امام**، جلد ۶، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ۱۳۷۵.
- سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری، ۱۳۹۸.
۲. عادل، 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 سال ۱۳۵۸.
۵. قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، مصوب سال ۱۳۶۳.

۶. قانون کار، مصوب سال ۱۳۶۹.
۷. کلینی، ابی جعفر محمدبن یعقوب (۱۴۰۱ ق)، *الکافی*، چاپ چهارم بیروت، دار صعب - دارالتعارف.
۸. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق)، *بحارالانوار*، چاپ سوم، جلد ۱۰۳، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
9. 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.
10. Garrett, Geoffrey (1998), *Partisan politics in the global economy*. Cambridge University Press.
11. 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.
12. Iversen, Torben (2005), *Capitalism, democracy and welfare*. Cambridge University Press.
13. Mares, Isabella (2003), *The politics of social risk: Business and welfare state development*. Cambridge University Press.
- 14- Pew Tong, Hong, Plowman (2007), *Intellectual Capital and Financial Returns of Companies*, Journal of Intellectyual Capital, No. 1, pp. 76-95.

