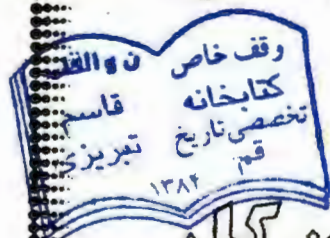


مقایسه

قانون کار

پیشنهادی



با

قانون کار

آریامهری

و

قانون کار مترقی

۸۷۲۲۱



مقایسه قانون کار پیشنهادی

با قانون کار آریامهری

و قانون کار مشرقی

چاپ اول دی ماه ۱۳۶۱

بها ۲۵ ریال



استازان اکبریت

مقایسه

قانون کار پیشنهادی

با

قانون کار آریامهری

و

قانون کار مترقی

مقایسه قانون کار پیشنهادی با قانون کار آریامهری و قانون کار مترقی

	مقدمه
۴	۱- پوشش و شمول :
۵	۲- سن قانونی کار :
۶	۳- مدت کار
۶	۴- تعطیلات و مرخصی ها :
۷	۵- کار زنان
۸	۶- مزد
۱۰	۷- تشکل کاری
۱۱	۸- پیمان های دسته جمعی
۱۲	۹- اخراج کارگر (فسخ قرارداد)
۱۲	۱۰- حل اختلاف
۱۳	۱۱- ایمنی و بهداشت کار
۱۴	۱۲- حقوق صنفی
۱۵	۱۳- کارآموزی و آموزش
۱۶	۱۴- تسهیلات رفاهی ، بهداشتی و فرهنگی
۱۷	۱۵- تأمین اجتماعی
۱۸	۱۶- نهاد ناظر بر اجرای قانون کار
۱۸	۱۷- ضمانت اجرای قانون
۱۹	

کارگران میهنان طی سال‌ها مبارزه خونین خود در دوران اختناق سیاه رضاشاهی و محمدرضا شاهی موفق به کسب پاره‌ای از حقوق حقه خود شدند و رژیم گذشته را به پذیرش بخشی از این حقوق و انعکاس آن در قانون کار مجبور ساختند . قانون کار ننگین آریامهری ، علی‌رغم پذیرش پاره‌ای از این حقوق ، با مضمونی ضدکارگری سال‌ها بر روابط کار در کشور حاکم بود . پس از انقلاب بهمن که کارگران در پیروزی آن نقش بسیار موثری داشتند کارگران خواستار لغو قانون کار آریامهری و جایگزینی یک قانون کار مترقی که با مشارکت نمایندگان کارگزاران تدوین گردد ، شدند .

حال پس از نزدیک به چهار سال انتظار و صبر انقلابی ، شاهدند که پیش‌نویس قانون کار پیشنهادی وزارت کار که قرار است جایگزین قانون کار آریامهری شود ، به‌نحوی تدوین شده که نه‌تنها کوچکترین قدمی در جهت تأمین خواست‌های برحق کارگران برنداشته ، بلکه با محتوایی ضدکارگری ، به یکباره تمامی دستاوردهای طبقه کارگر ایران را به‌زیر پا گذاشته است . در زیر با مقایسه کلیت قانون کار پیشنهادی وزارت کار ، با قانون کار ننگین آریامهری از یک‌سو و طرح قانون کار مترقی از سوی دیگر ، می‌توان به‌وضوح این واقعیت را مشاهده نمود که پیش‌نویس پیشنهادی وزارت کار ، که در مغایرت کامل با قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است ، مصالح انقلاب و کارگران را به‌زیر پا گذاشته و از این رو باید کلاً پس گرفته شده و قانون کار مترقی با مشارکت نمایندگان کارگران تدوین گردد .

۱ پوشش و شمول

« قانون کار آریامهری تنها بخشی از کارگران میهنان را شامل می‌شود و بخش بزرگی از آنها از جمله کارگران کارگاه‌های کوچک (۱۰ نفر کمتر) ، کارگران کشاورزی و غیره خارج از پوشش قانونی‌اند .

« قانون کار توکلی خصلت ضدکارگری خود را شامل حال تمامی کارگران می‌سازد .

« قانون کار مترقی با محتوای انقلابی و با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و شرایط بخش‌ها و رشته‌های مختلف ، ناظر بر روابط کار در کلیه واحدهای تولیدی ، توزیعی

و خدماتی ، اعم از کوچک و بزرگ در بخش‌های دولتی ، تعاونی و خصوصی و نهادهای انقلابی باید تدوین شود و کارگران این واحدها را تحت پوشش قرار دهد .

۲ سن قانونی کار

* قانون کار آریامهری سن قانونی کار را ۱۲ سالگی تعیین کرده و به کار گماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال را ممنوع کرده .

* قانون کار توکلی استعمار و به‌کارگیری اطفال و کودکان را در هر سنی که باشند آزاد اعلام می‌کند .

* قانون کار مرفقی حداقل سن کار را باید ۱۶ سال تعیین کنند (البته در شرایط کنونی کار نوجوانان بین ۱۴ تا ۱۶ سال را تحت شرایطی که بتوانند به‌طور نیمه‌وقت با تضمین ادامه تحصیل ، و عدم اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور با حداقل دستمزد رسمی ممکن می‌شود) .

۳ مدت کار

* قانون کار آریامهری ساعات کار روزانه را حداکثر ۸ ساعت و ساعات کار هفتگی را ۴۸ ساعت تعیین کرده است (پس از انقلاب ساعات کار هفتگی ۴۴ ساعت شد) .

اضافه کاری مجاز است و حداکثر روزی ۴ ساعت
با ۳۵٪ اضافه دستمزد تعیین شده است .

* **قانون کار توکلی** پیشنهادی وزارت کار محدودیت ساعات کار روزانه
و هفتگی را از میان برمی دارد و آن را موقوف به
توافق کارفرما و کارگر می سازد .

* **قانون کار مترقی** در قانون کار مترقی ساعات کار باید روزانه ۸
ساعت و ساعات کار هفتگی ۴۰ ساعت در نظر گرفته
شود . هرچند که با توجه به شرایط کنونی باید
به تدریج به هدف ۴۰ ساعت رسید و حال باید
ساعات کار هفتگی را در حد ۴۴ ساعت کنونی
تثبیت نمود . ساعات کار در مشاغل سخت و
زیان آور بر طبق آئین نامه ای که با مشارکت تشکل ها
باید تدوین گردد ، پائین تر از حد معمول باید
تعیین شود . در قانون کار مترقی هرگونه اضافه کاری
مستمر و دائمی باید ممنوع باشد و تنها در شرایط
استثنائی به طور موقت و برای مدتی کوتاه با توافق
کارگر می تواند برقرار گردد .

۴ تعطیلات و مرخصی ها

* **قانون کار آریامهری** ۱۲ روز مرخصی سالانه تعیین کرده و ۱۱ روز
تعطیل سالانه پیش بینی کرده است (پس از انقلاب
تعطیلات کارگری معادل کارمندی افزایش یافت) .
هر هفته روزهای جمعه نیز تعطیل عمومی پیش بینی
شده است (در عمل پاره ای از واحد حق دو روز
تعطیل آخر هفته را بدست آورده بودند) .

• قانون کار توکلی تعطیلات و مرخصی‌ها و حتی تعطیلی تثبیت شده
جمعه‌ها را مشروط به توافق کارفرما می‌سازد و در واقع
تعطیلات و مرخصی‌ها را از بین می‌برد!

• قانون کار مترقی باید ضمن تعیین و تثبیت تعطیلات و مرخصی‌های
کارگران، تعطیلات کارگری را معادل تعطیلات
رسمی کشور تعیین کند و علاوه بر آن روز اول ماه
مه (۱۱ اردیبهشت) را به‌عنوان روز جهانی
کارگر تعطیل کارگری اعلام کند. در مورد تعطیل
آخر هفته، قانون کار جدید باید دو روز تعطیل
پنجشنبه و جمعه را برای کلیه کارگران در نظر گیرد.
(این هدف با هدف ۴۰ ساعت کار هفتگی در
ارتباط مستقیم است و در این مورد نیز با توجه به
شرایط کنونی باید تدریجا به آن دست یافت و
مادام که ۴۴ ساعت کار هفتگی در جریان است،
به‌تفاوت یک هفته ۴۸ ساعت کار با یک روز تعطیل
و هفته بعد ۴۰ ساعت کار در هفته با دو روز تعطیل
آخر هفته تعیین شود) مرخصی استحقاقی سالانه
کارگران نیز باید افزایش یابد و هر سال ۳۰ روز
مرخصی با پرداخت مزد برای کارگران در نظر گرفته
شود.

۵ کار زنان

• قانون کار آریامهری با آنکه ظاهراً " به تساوی مزد کارگر زن و مرد
برای کار مساوی اشاره می‌کند، اما بر مبنای تبعیض
علیه زنان کارگر استوار است. تنها پیش‌بینی شده
که کار شب و کارهای سخت و زیان‌آور برای زنان
منوع است. مرخصی دوران بارداری را به‌مدت

ده هفته و بدون مزد کامل در نظر گرفته است . برای مادران شیرده هر سه ساعت نیم ساعت فرجه تعیین کرده و در کارگاه‌هایی که کارگران مادر بیشتر از ۵ نفر طفل شیرده داشته باشند محلی برای نگهداری اطفال پیش‌بینی کرده است .

*** قانون کار توکلی** در نهایت بی‌حرمتی به زنان زحمتکش کلیه حقوق آنها را نادیده گرفته است . آنها را از کار سخت و زیان‌آور و کار شب منع نکرده ، مرخصی دوران بارداری را مشروط به توافق کارفرما کرده و ایجاد مهد کودک و یا زمان شیر دادن را پیش‌بینی نکرده است .

*** قانون کار مترقی** ضمن تاکید بر رفع تبعیض از زنان ، باید صراحتاً " بر تساوی کلیه حقوق اجتماعی اقتصادی ، سیاسی و فرهنگی آنان تاکید و ضمانت‌های اجرایی لازم نیز پیش‌بینی گردد و مشخصاً " دستمزد مساوی با مردان در مقابل کار مساوی مورد تأیید واقع شود . کارهای سنگین و زیان‌آور باید برای زنان ممنوع باشد . نوع این کارها باید با مشارکت تشکلهای کارگری تعیین شود . در قانون کار جدید باید حق مرخصی بارداری با دریافت مزد کامل به مدت سه ماه در نظر گرفته شود و زمان استفاده از آن با تشخیص پزشکی و توافق کارگر تعیین شود . در هر کارگاه که تعداد اطفال مادران کارگر از ۵ نفر تجاوز کند کارفرما باید به ایجاد شیرخوارگاه و مهد کودک مناسب مواءم گردد . و برای مادران شیرده در هر سه ساعت ، نیم ساعت فرجه برای شیر دادن طفل خود در نظر گرفته شود .

* قانون کار آریامهری ظاهرا پیشبینی کرده که حداقل دستمزد کارگر عادی همساله با توجه به هزینه‌های ضروری خانوار کارگر (یک مرد و یک زن و دو فرزند) تعیین شود و بعلاوه کارفرمایان را مکلف به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نموده است .

* قانون کار توکلی از استقرار یک نظام دستمزد مناسب سر باز می‌زند . و الزام در تعیین حداقل دستمزد را از بین می‌برد .

* قانون کار مترقی استقرار یک نظام دستمزد مناسب را باید تضمین نماید . حداقل دستمزد با توجه به هزینه‌های واقعی خانوار کارگر در مناطق مختلف با مشارکت تشکل‌ها باید تعیین و حداکثر سالی یکبار با توجه به افزایش هزینه‌ها مورد تجدید نظر قرار گیرد . طبقه‌بندی مشاغل بر اساس طرح معینی که با مشارکت تشکل‌های کارگری باید تدوین شود در کلیه واحدها به موقع اجرا گذاشته شود . حق ارتفاع برای کارگرانی که در ارتفاع کار می‌کنند و نیز حقوق خاصی برای کارگرانی که در عمق زیاد کار می‌کنند برقرار گردد . حق مسکن و حق خواربار به‌عنوان کمک هزینه به کارگران پرداخت گردد . و بالاخره پاداش افزایش تولید بر اساس طرحی که با مشارکت تشکل‌ها باید تدوین گردد ، برقرار شود .

۷ تشکل‌کارگری

* قانون کار آریامهری در ظاهر ایجاد " سندیکا " را با محدودیت‌های بسیار و با مداخله وزارت کار ممکن دانسته و حتی ظاهراً " اجازه ایجاد اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها را نیز داده است و طرح شده که هیچ کسی را نمی‌توان از عضویت در سندیکا محروم کرد و یا به‌زور او را مجبور به عضویت در آن نمود . تشکل‌های کارگری را رسماً " از شرکت در فعالیت‌های سیاسی منع کرده است .

* قانون کار توکلی پیش‌نویس وزارت کار از ایجاد تشکل‌های واقعی جلوگیری به عمل می‌آورد و قصد دارد که شورای زرد را جانشین تشکل‌های کارگری کند !

* قانون کار مترقی حق ایجاد تشکل‌های کارگری مستقل و دموکراتیک در جهت دفاع از حقوق کارگران میهنمان و انجام وظایف صنفی . سیاسی و مشارکتی را باید تضمین نماید و علاوه بر ایجاد تشکل‌های کارگری در واحدها و در صفوف مختلف (با هر نامی) حق ایجاد تشکل‌های سلسله‌مراتبی ، رشته‌ای منطقه‌ای و ملی از جمله اتحادیه‌ها و فدراسیون‌ها و نهایتاً " فدراسیون سراسری کارگران ایران را پیش‌بینی نماید و نمایندگان کارگران باید از مصونیت قانونی بهره‌مند شوند .

۸ پیمان‌های دسته‌جمعی

✱ قانون کار آریامهری پیمان‌های دسته‌جمعی را در حدی محدود پذیرفته است .

✱ قانون کار توکلی پیمان‌های دسته‌جمعی را در حدی محدود و مشروط تعیین می‌کند !

✱ قانون کار مترقی محور اصلی قراردادهای کار باید حول عقد قراردادهای دسته‌جمعی بین تشکلهای کارگری در سطح واحدها یا اتحادیه‌های صنفی و رشته‌ای از یکسو و کارفرمایان از سوی دیگر در زمینه‌های مختلف از جمله شرایط کار ، پاداش ، افزایش تولید ، سیستم دستمزد و طبقه‌بندی مشاغل ، تسهیلات رفاهی ، حقوق صنفی و غیره منعقد گردد و طرفین از طریق مذاکره دو جانبه و حصول توافق قرارداد ببندند .

۹ اخراج کارگر (فسخ قرارداد)

✱ قانون کار آریامهری به استناد ماده ننگین ۳۳ حق فسخ قرارداد (یا اخراج کارگر) را به کارفرما داده است . تنها پیش‌بینی کرده که کارفرما با ۱۵ روز اطلاع قبلی می‌تواند کارگر را اخراج کند و اگر کارگر لااقل یکسال برای کارفرما کار کرده باشد ، کارفرما باید در برابر هر سال سابقه خدمت کارگر ، معادل پانزده

روز آخرین حقوق او را بدهد . و اگر کارگر لااقل سه ماه برای کارفرما کار کرده باشد حق دارد به مراجع حل اختلاف شکایت کند و این مراجع می‌توانند علاوه بر وجوه فوق ، حداکثر مبلغی معادل سه سال جمع مزد کارگر را به‌عنوان خسارت تعیین کنند .

* قانون کار توکلی بی‌رحمانه‌تر از ماده ۳۳ قانون ننگین آریامهری
چماق اخراج را حاکم می‌سازد !

* قانون کار مترقی باید شرایط اخراج کارگر را با سخت‌گیری لازم توأم سازد . آئیننامه انضباطی و موارد تخلفاتی که می‌تواند به اخراج کارگر منجر شود باید با مشارکت تشکل‌ها تدوین و اجرا گردد . حق اعتراض کارگر به اخراج باید پیش‌بینی شود و مراجع حل اختلاف چند مرحله‌ای به شکایت رسیدگی کنند . در صورت تأیید اخراج از سوی مراجع مربوطه ، به ازاء هر سال خدمت کارگر ، معادل ۲ ماه آخرین مزد وی باید به‌او پرداخت گردد . کارگر اخراج شده باید تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد .

۱۰ حل اختلاف

* قانون کار آریامهری راجع به حل اختلاف ، در وهله اول " شورای کارگران " (متشکل از نماینده وزارت کار ، یک‌نفر نماینده کارفرما و یک‌نفر نماینده کارگر همان کارگاه) و در صورت عدم توافق ، هیئت حل اختلاف (متشکل از سه نفر نمایندگان دولت ، سه نفر نماینده از طرف کارگران و سه نفر نماینده

کارفرمایان (تعیین کرده است و آراء هیئت حل اختلاف قطعی است . (پس از انقلاب هیئت عالی حل اختلاف " نیز بوجود آمد و آراء هیئت های حل اختلاف قابل تجدید نظر اعلام شد) .

■ قانون کار توکلی مانع ایجاد یک نظام حل اختلاف مناسب با مشارکت نمایندگان کارگران می شود . مرجع حل اختلاف کارگاه حذف شده و اختلاف ابتدا در هیئت حل اختلاف محل (متشکل از دادستان محل ، رئیس اداره کار محل ، نماینده شوراهای محل به انتخاب وزیر کار و نماینده کارفرما به انتخاب وزیر کار) طرح می شود و پس از آن در " دادگاه عمومی " بدون وجود هیچ نماینده ای از کارگران حل و فصل می شود .

■ قانون کار مترقی هیئت های حل اختلاف چند درجه ای در سطح کارگاه ، منطقه و کشور با مشارکت تشکل های کارگری باید بوجود آید . در هر یک از این مراجع نمایندگان تشکل های کارگری به تعداد مساوی به نسبت مجموع نمایندگان دولت و کارفرمایان باید شرکت داشته باشند و آئین نامه حل اختلاف باید با مشارکت تشکل ها تدوین گردد و کارگر شاکی باید حق داشته باشد در تمامی این مراحل به مراجع قضائی شکایت و احقاق حق نماید

۱۱ ایمنی و بهداشت کار

■ قانون کار آریامهری در ظاهر مواردی را برای رعایت ایمنی و بهداشت کار پیش بینی کرده است . " شورای عالی حفاظت

فنی " بدون هیچ نماینده‌ای از سوی کارگران بر این کار نظارت می‌کند . بازرسان کار بدون مشارکت کارگران اجرای این مقررات را بررسی می‌کنند ، پیش‌بینی شده که بازرسان حق دارد هر موقع کارگاه‌ها را مورد بازرسی قرار دهد .

* قانون کار نوکلی استقرار یک نظام ایمنی و بهداشت مناسب را تضمین نمی‌کند و امکان مشارک تشکل‌ها را در این امر نمی‌دهد . از نظر بازرسی ، کار بازرسان محدود شده و تنها با اجازه دادستان حق بازرسی دارند .

* قانون کار مترقی آئین‌نامه ایمنی و بهداشت کار با مشارکت تشکل‌های کارگری باید تدوین گردد و نمایندگان کارگران در کلیه نهادهای مسئول اجرای آئین‌نامه شرکت داشته باشند . در هر واحد " کمیته ایمنی و بهداشت کار " با شرکت نمایندگان تشکل‌ها باید ایجاد گردد و بر رعایت ضوابط ایمنی و بهداشتی نظارت کند . به کلیه کارگران برحسب نیاز وسائل و لباس و کفش و کلاه ایمنی به‌طور مرتب داده شود . شورایی عالی حفاظت فنی نیز در سطح کشور با مشارکت نمایندگان تشکل‌های سراسری کارگری ایجاد گردد و بر کار ایمنی واحدهای صنفی نظارت کند . نظام بازرسی کار باید با مشارکت نمایندگان تشکل‌ها ایجاد گردد .

۱۲ حقوق صنفی

* قانون کار آریامهری بنا به ماهیت ارتجاعی و ضدکارگری‌اش مشخصاً هیچ یک از حقوق صنفی کارگران از جمله حق اجتماع

کردن ، حق مباحثه آزادانه ، حق انتشار نشریه
کارگری ، حق اعتصاب و غیره را به رسمیت نشناخته
و در ظاهر تنها حق تشکل را آنهم فقط با مداخله
وزارت کار ممکن دانسته است .

✱ قانون کار توکلی حقوق صنفی کارگران را به تمامی نادیده گرفته
است !

✱ قانون کار مترقی باید حقوق صنفی کارگران در زمینه آزادی اجتماع
کردن ، آزادی مباحثه ، آزادی انتشار نشریات
کارگری و آزادی توسل به شیوه‌های اعتراضی برای
کسب حقوق حقه خود ، از جمله داشتن حق اعتصاب
تضمین گردد .

۱۳ کارآموزی و آموزش

✱ قانون کار آریامهری در حدی محدود به مسئله آموزش و کارآموزی و
سوادآموزی پرداخته است .

✱ قانون کار توکلی کوچکترین توجهی به مسئله اساسی آموزش و
کارآموزی کارگران ندارد !

✱ قانون کار مترقی در زمینه مبارزه با بیسوادی کارگران باید
پیش‌بینی‌های لازم به عمل آید و کارفرمایان موظف
شوند با استفاده از مکانیسم‌های تشویقی برطبق
برنامه ، کارگران بیسواد خود را در حین ساعات
کار با سواد کنند و به کارگران با سواد شده اضافه
حقوق پرداخت گردد . در مورد آموزش فنی و
حرفه‌ای ، هر واحد تولیدی باید با توجه به

نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ، برنامه آموزشی
مشخصی را با مشارک تشکل‌ها تنظیم و به اجرا
درآورد و همه کارگران باید فرصت گذراندن
دوره‌های آموزشی و دستیابی به مهارت‌های
بالاتر را داشته باشند .

۱۴ تسهیلات رفاهی ، بهداشتی و فرهنگی

* قانون کار آریامهری از طرح مشخص ضرورت ایجاد تسهیلات رفاهی ،
بهداشتی ، فرهنگی و ورزشی کارگران سر باز زده
است .

* قانون کار توکلی ایجاد هیچیک از تاسیسات رفاهی ، بهداشتی
و فرهنگی را برای کارگران در نظر نگرفته است !

* قانون کار مترقی کارفرما باید ملزم شود که کلیه تسهیلات و
تاسیسات رفاهی ، فرهنگی ، بهداشتی و ورزشی
و غیره را بوجود آورد و کارگران در اداره امور
آنها نظارت داشته باشند . پیش‌بینی‌های لازم
در مورد مسکن کارگری ، بالاخص خانه‌های سازمانی
به عمل آید . تسهیلات رفت و آمد از محل زندگی
به محل کار و بالعکس برای کارگران تضمین شود ،
ایجاد تاسیسات رفاهی و بهداشتی ، از جمله
غذاخوری ، حمام و دوش آب گرم ، دستشویی
و توالت ، رخت‌کن تاسیسات فرهنگی از جمله
کتابخانه ، نمازخانه برای کارگران مسلمان ،
مهد کودک ، امکانات ورزشی ، سازمان‌های
اقتصادی ، از جمله تعاونی‌های کارگری ، بالاخص
تعاونی مصرف تضمین شود .

۱۵ تأمین اجتماعی

• قانون کار آریامهری تأمین اجتماعی را به شکلی جدا از قانون کار ، آنهم در حدی محدود و نارسا تعیین کرده است .

• قانون کار نوکلی حق برخورداری از تأمین اجتماعی را موکول به رضایت کارفرما کرده و آنرا عملاً " سلب نموده است !

• قانون کار مترقی حق برخورداری از تأمین اجتماعی ، در موارد مربوط به رفاه خانواده (کمک ازدواج ، کمک بارداری ، مراقبت از مادران و اطفال و بیمه عائله مندی) ، بیمه حوادث و بیماریها ، بیمه از کار افتادگی ، بیمه بازنشستگی ، بیمه بازماندگان بیمه بیکاری و غیره با توجه به مشخصات پیشنهادی در طرح قانون تأمین اجتماعی مترقی باید برقرار گردد و تشکلهای کارگری در اداره امور نظام تأمین اجتماعی مشارکت و نظارت موثر داشته باشند ، و به استناد قانون اساسی ، تأمین اجتماعی به عنوان حقی همگانی شامل حال همه زحمتکشان و خانواده آنها گردد .

۱۶ نهاد ناظر بر اجرای قانون کار

• قانون کار آریامهری شورایی عالی کار (متشکل از سه نفر نماینده دولت ، سه نفر نماینده سندیکاها و کارفرمایی به انتخاب وزیر کار ، و سه نفر نماینده سندیکاها

کارگری به انتخاب وزیر کار) را مسئول تصویب
آئین نامه اجرائی این قانون و دیگر وظایف مربوطه
نموده است .

* قانون کار توکلی شورای عالی کار متشکل از نمایندگان کارگران ،
کارفرمایان و دولت را حذف کرده است و تنها
وزارت کار را حاکم بر روابط کار دانسته است .

* قانون کار مرفقی شورای عالی کار به عنوان عالی ترین مرجع ناظر
بر قانون کار باید با شرکت نمایندگان تشکل های
سراسری کارگری تشکیل گردد و نمایندگان کارگران
به تعداد مساوی به نسبت مجموع نمایندگان دولت
و کارفرمایان پیش بینی شوند و شورا بر چگونگی
اجرای قانون کار و نیز بر تدوین و تصویب
آئین نامه های اجرائی مربوطه نظارت نماید .

۱۷ ضمانت اجرای قانون

۱۷

* قانون کار آریامهری جرائم نقدی بسیار محدود و ناچیزی را برای
تخلف کارفرمایان پیش بینی کرده و تنها در دو
مورد حبس جنحه ای را پیش بینی کرده است .

* قانون کار توکلی هیچ ضمانت اجرائی لازم را پیش بینی نکرده
است !

* قانون کار مرفقی باید ضمانت های اجرائی لازم پیش بینی شود و
برای موارد تخلف کارفرمایان از رعایت مقررات

دقیق قانون کار جرائم سنگینی در نظر گرفته شود
و تشکل‌های کارگری بر این جریان نظارت داشته
باشند .